

# JOURNAL OFFICIEL

DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

## DÉBATS PARLEMENTAIRES ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

7<sup>e</sup> Législature

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1982-1983  
(104<sup>e</sup> SEANCE)

### COMPTE RENDU INTEGRAL

1<sup>re</sup> Séance du Lundi 6 Décembre 1982.

#### SOMMAIRE

PRÉSIDENCE DE M. ALAIN VIVIEN

1. — **Décision du Conseil constitutionnel** (p. 7978).
2. — **Déclaration de l'urgence d'un projet de loi** (p. 7978).
3. — **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** — Discussion d'un projet de loi (p. 7978).

Mme Lecuir, rapporteur de la commission des affaires culturelles.

M. Massot, rapporteur pour avis de la commission des lois.

Mme Roudy, ministre délégué auprès du Premier ministre, ministre des droits de la femme.

Discussion générale :

MM. René Haby,

Bassinat,

M<sup>mes</sup> Jacquaint,

Toutain,

M. Gilbert GanMer,

M<sup>mes</sup> Horvath,

Chaigneau,

Patrat,

MM. Moutoussamy, Labbé, Mme le ministre.

*Suspension et reprise de la séance* (p. 7990).

*Rappels au règlement* (p. 7990).

MM. Texe, Labbé, le président.

Reprise de la discussion générale.

M<sup>me</sup> Eilane Provost,

M. Coffineau,

M<sup>me</sup> Missoffe,

M<sup>me</sup> le ministre.

Clôture de la discussion générale.

*Suspension et reprise de la séance* (p. 7994).

Passage à la discussion des articles.

Article 1<sup>er</sup> (p. 7994).

ARTICLE L. 123-1 DU CODE DU TRAVAIL (p. 7994).

Amendement n° 30 de la commission des lois : Mmes le rapporteur, le ministre. — Adoption.

Amendement n° 1 de la commission : Mmes le rapporteur, le ministre. — Adoption.

Amendement n° 2 de la commission : Mines le rapporteur, le ministre. — Adoption.

Amendement n° 3 de la commission : Mmes le rapporteur, le ministre. — Adoption.

Amendement n° 4 de la commission : Mmes le rapporteur, le ministre. — Adoption.

Amendement n° 5 de la commission : Mmes le rapporteur, le ministre. — Adoption.

Amendement n° 6 de la commission : Mmes le rapporteur, le ministre. — Adoption.

Amendement n° 46 de M. Gilbert Gantier : M. Gilbert Gantier, Mmes le rapporteur, le ministre, Toutain. — Rejet.

Amendement n° 7 de la commission : Mmes le rapporteur, le ministre. — Adoption.

Amendements n° 31 de la commission des lois et 8 de la commission : M. le rapporteur pour avis, Mmes le rapporteur, le ministre. — Adoption de l'amendement n° 31.

L'amendement n° 8 n'a plus d'objet.

#### ARTICLE L. 132-2 DU CODE DU TRAVAIL (p. 7996).

Amendement n° 9 de la commission : Mmes le rapporteur, le ministre. — Adoption.

Amendements n° 41 de Mme Fraysse-Cazalis et 10 de la commission : Mmes Jacquaint, le rapporteur, M. le rapporteur pour avis, Mmes Missoffe, Toutain. — Rejet, par scrutin, de l'amendement n° 41 ; adoption de l'amendement n° 10.

#### ARTICLE L. 123-3 DU CODE DU TRAVAIL (p. 7997).

Amendement de suppression n° 47 de M. Gilbert Gantier : M. Gilbert Gantier, Mmes le rapporteur, le ministre. — Rejet.

Renvoi de la suite de la discussion à la prochaine séance.

4. — Renvoi pour avis (p. 7998)

5. — Ordre du jour (p. 7998).

#### PRESIDENCE DE M. ALAIN VIVIEN, vice-président.

La séance est ouverte à quinze heures.  
M. le président. La séance est ouverte.

— 1 —

#### DECISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

M. le président. J'informe l'Assemblée que le Conseil constitutionnel a publié au *Journal officiel* (Lois et décrets) du 4 décembre 1982 sa décision concernant la loi portant adaptation de la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique et à la Réunion.

Ce texte avait fait l'objet, en application de l'article 61, alinéa 2, de la Constitution, de trois requêtes présentées respectivement par plus de soixante sénateurs, plus de soixante députés et le président du Sénat.

— 2 —

#### DECLARATION DE L'URGENCE D'UN PROJET DE LOI

M. le président. M. le président de l'Assemblée nationale a reçu de M. le Premier ministre la lettre suivante :

Paris, le 2 décembre 1982.

Monsieur le président,

J'ai l'honneur de vous faire connaître qu'en application de l'article 45 de la Constitution, le Gouvernement déclare l'urgence du projet de loi relatif à la couverture des frais afférents à l'interruption volontaire de grossesse non thérapeutique et aux modalités de financement de cette mesure, déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale le 2 décembre 1982.

Veuillez agréer, monsieur le président, l'assurance de ma haute considération.

Acte est donné de cette communication.

— 3 —

#### EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

##### Discussion d'un projet de loi.

M. le président. L'ordre du jour appelle la discussion du projet de loi portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (n° 1202, 1268).

La parole est à Mme Lecuir, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

Mme Marie-France Lecuir, rapporteur. Monsieur le président, madame le ministre délégué auprès du Premier ministre, ministre des droits de la femme, mesdames, messieurs, la question du travail des femmes n'est posée que depuis quelques dizaines d'années. Mais, tout au long des siècles passés, les femmes travaillaient, et travaillaient dur, pour survivre et non pour conquérir une autonomie financière par rapport au mari : elles travaillaient aux champs et à la boutique, dans les filatures et les ateliers, puis dans les usines et même au fond de la mine.

La voix de l'histoire prétendument neutre, alors que c'est, en fait, une voix masculine, a occulté cette réalité et, encore aujourd'hui, on oublie trop que c'est la même proportion de femmes qui étaient au travail au début du XX<sup>e</sup> siècle et en 1968. Pas sur le même type d'emplois, il est vrai : de nos jours, il y a moins d'agricultures et de domestiques et davantage d'employées de bureau ; il n'y a plus aucune femme dans les mines, mais de nombreuses avocates et médecins ; il y a beaucoup d'enseignantes, mais aussi des millions de femmes manœuvres ou O.S.

L'essor économique des années soixante a largement exploité la main-d'œuvre féminine : sur 100 emplois créés entre 1968 et 1975, 38,4 ont été occupés par des femmes. Mais, aujourd'hui, les femmes subissent plus durement le chômage : de 54 p. 100 il y a deux ans, les femmes chômeuses sont passées à 50,8 p. 100 cette année — le tertiaire, où elles sont nombreuses — résistant un peu moins mal que l'industrie à la crise économique mondiale.

Les femmes n'ont qu'une chance sur huit de trouver un travail par l'A.N.P.E. alors que les hommes en ont une sur cinq.

On peut dire qu'un chômeur sur deux est une femme alors que les femmes ne sont que 41 p. 100 de la population active.

L'inégalité est encore plus nette chez les moins de vingt-cinq ans et chez les chômeurs de longue durée. Autrement dit, quand on est femme au travail, on a plus de risques de devenir chômeur, on est chômeur plus jeune et on reste au chômage plus longtemps que les hommes.

Femmes seules chefs de famille, jeunes mères soucieuses de préserver leur situation et leur carrière, femmes de quarante ou cinquante ans à la recherche d'un emploi après avoir tenu la maison et élevé les enfants, femmes veuves, divorcées ou abandonnées sans ressources : leur autonomie économique dépend de leur salaire.

Et ce salaire est bien plus faible que celui des hommes. Globalement, les femmes gagnent 30 p. 100 de moins que les hommes. Certes, les manquements à la loi de 1972 « à travail égal salaire égal » semblent généralement rares et les salariées qui attaquent en justice leur employeur à ce sujet perdent le plus souvent leur procès.

Les salaires féminins sont minorés de fait.

Les formations : 17 femmes sur 100 sont stagiaires de la F.P.A. et, en 1977, 44 p. 100 des chômeuses et seulement 29 p. 100 des chômeurs étaient sans diplômes.

Les promotions : alors que 76,6 p. 100 des femmes employées dans l'industrie sont manœuvres ou O.S., 22 p. 100 d'entre elles sont ouvrières qualifiées et seulement 1,4 p. 100 sont contremaîtres.

Les classifications : les titulaires des mêmes C.A.P., hommes et femmes, voient un écart moyen de 22 points entre leurs classifications.

Les affectations aux postes de travail : les femmes sont à la production, les hommes au contrôle, et sur les mêmes machines, dans un même atelier, à formation et ancienneté égales, les différences de salaires peuvent monter à 20 ou 30 p. 100.

L'éventail des professions exercées : 30 pour les femmes 300 pour les hommes. Les femmes n'ont pas le choix de leur métier.

Ces faits sont connus et vécus par neuf millions et demi de femmes. Mais ils restent souvent niés, sous divers prétextes.

On invoque d'abord la maternité : bien des femmes n'ont pas d'enfant et, pour celles qui en ont, les grossesses ne représentent qu'une, deux ou trois années sur les quarante et quelques d'une vie de travailleuse. L'éducation des enfants n'est pas de la responsabilité exclusive des mères, mais elle est aussi celle des pères et de la société tout entière.

Autre prétexte : la fragilité physique. Mais la mécanisation a considérablement diminué l'effort physique et les qualités de rapidité, d'habileté et de résistance nerveuse des femmes sont bien connues et bien exploitées, dans l'électromécanique, par exemple.

Quant à l'absentéisme, le problème est-il réellement appréhendé ? Si les salaires des pères et des mères étaient égaux, si les congés pour enfants malades étaient accordés indifféremment au père et à la mère, si les carrières étaient aussi intéressantes pour les femmes et les hommes, si les équipements

collectifs de garde d'enfants étaient plus nombreux, mieux organisés et moins coûteux, les mères s'absenteraient-elles autant ? Il est curieusement significatif qu'on ne puisse obtenir de statistiques sérieuses sur l'absentéisme féminin. Ne serait-ce pas, là encore, un alibi ?

Les discriminations sont aujourd'hui plus insidieuses qu'il y a une vingtaine d'années ou plus. Elles sont cependant réelles. Le marché de l'emploi féminin reste un marché de seconde zone. Sous-qualifiées et sous-payées, les femmes ont aussi des conditions de travail plus pénibles que les hommes : tâches répétitives et parcellaires, travail à la pièce ou au rendement, travaux intérimaires ou à temps partiel, horaires pénibles dans le commerce, dans les hôpitaux — où les femmes sont si nombreuses — contrats à durée déterminée. A tout cela s'ajoute la deuxième journée de travail à la maison.

De plus en plus conscientes de subir ces injustices, les femmes ont massivement voté, en 1981, pour le candidat à la présidence de la République qui s'engageait à améliorer leurs conditions de vie et de travail, leur autonomie et leur dignité. C'est un honneur et une fierté aujourd'hui que de vous présenter, mesdames, messieurs, un projet de loi qui tient cet engagement.

Ce texte ne supprimera pas immédiatement les inégalités, mais il agira sur le droit comme sur les mentalités. Il sera un instrument entre les mains des femmes elles-mêmes pour qu'elles exercent les droits nouveaux que nous leur donnons.

Complétant les lois dites « Auroux », la loi « Roudy » marquera une étape essentielle dans la conquête de plus de liberté, de plus de dignité.

Loin d'être une charge ou un frein au dynamisme des entreprises qui joueront le jeu, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut aussi libérer les gisements de productivité et d'imagination créatrice actuellement cachés sous l'oppression et la sous-estimation des femmes au travail.

Le projet de loi comporte deux grands axes : il précise les règles générales de l'égalité professionnelle et il met en place des moyens nouveaux pour assurer l'égalité des chances.

Il confirme l'interdiction de discrimination qui figure déjà dans la loi, mais en formule de nouvelles règles : suppression du « motif légitime » que les employeurs invoquent pour dissimuler des discriminations, qu'ils soient de bonne ou de mauvaise foi ; interdiction de discriminer à l'embauche sauf liste dérogatoire limitée : acteurs, mannequins, nourrices, etc. ; interdiction de faire des discriminations au cours de la carrière : classification, promotion, formation continue, mutation, résiliation ou renouvellement de contrat ; interdiction pour l'avenir d'accorder un avantage à raison du sexe dans les contrats de travail et les conventions collectives.

Vous avez choisi, madame le ministre, de ne pas modifier aujourd'hui la législation protectrice de la femme au travail : interdiction du travail de nuit, interdiction du travail des femmes dans les mines, présence de tabourets dans les magasins. Mais vous faites en sorte que ces avantages particuliers disparaissent progressivement pour faire place à mixité totale de tous les emplois, de toutes les formations, de toutes les carrières.

Enfin, une meilleure définition de la notion de la valeur égale du travail devrait permettre que soit enfin appliquée dans les faits la loi de 1972 sur l'égalité des salaires.

Ces droits nouveaux des travailleuses sont accompagnés de moyens pour les exercer : droit ouvert aux syndicats d'agir en justice pour le compte d'une salariée, sauf, bien sûr, si elle s'y oppose ; protection de la salariée qui a agi en justice pour faire respecter ses droits et réintégration si elle a été licenciée par mesure de rétorsion ; aggravation des peines prononcées contre les responsables de discriminations sexistes ; possibilité pour le juge d'ordonner réparation collective et d'obliger l'employeur à prendre les mesures propres à rétablir l'égalité dans son entreprise. En effet, plutôt que de lui faire payer une amende, mieux vaut faire disparaître dans son entreprise les discriminations sexistes ou les disparités de rémunération.

Allant au-delà de ces règles d'égalité de droit, le projet de loi instaure une politique nouvelle d'égalité des chances. Nous nous conformons ainsi à la directive européenne de 1976. Tardivement, après de nombreux autres pays, nous autorisons des mesures inégalitaires en faveur des femmes, pour établir une égalité de chances et atteindre effectivement à l'égalité constitutionnelle, restée jusqu'à présent plutôt théorique et formelle.

Cette politique nouvelle s'applique et s'exerce à trois niveaux : dans l'entreprise, dans les conventions collectives et au plan national.

Dans l'entreprise, un rapport annuel sur les conditions comparées d'emploi des femmes et des hommes permettra de déterminer les objectifs chiffrés à atteindre au cours de l'année. La possibilité d'établir un « plan d'égalité professionnelle » favo-

risera les recrutements, les formations, les promotions prioritaires des femmes. L'égalité professionnelle devra être intégrée dans les plans de formation du personnel.

Dans les conventions collectives, les partenaires sociaux auront le droit d'introduire des clauses qui permettent la promotion professionnelle des femmes et la mixité des emplois.

Au plan national, la création d'un conseil supérieur de l'égalité professionnelle veillera à l'application du présent texte, au développement des moyens incitatifs prévus par la loi et proposera toutes mesures utiles pour assurer l'égalité des droits et l'égalité des chances. Participeront à cette instance les partenaires sociaux : employeurs et salariés. L'Etat apportera son concours financier aux opérations les plus marquantes, les plans d'égalité professionnelle.

Il nous est reproché de faire un texte inutile : l'égalité des droits des hommes et des femmes est déjà inscrite dans les constitutions de 1946 et de 1958 ; l'interdiction de distinction fondée sur le sexe figure dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, dans le statut de la fonction publique ou dans la loi de 1972.

Pourquoi, alors, refaire une autre loi ? Parce que, à l'interdiction de discrimination, principe négatif, s'ajoute le principe positif d'égalité des droits. On sait que la portée pratique des interdictions est limitée sous de multiples prétextes. On sait que la réalité vécue des femmes, c'est encore une grande inégalité de traitement.

Partir des réalités et vouloir obtenir des résultats oblige donc à adopter des mesures inégalitaires transitoires, qui découlent du principe même d'égalité. La nécessité de mettre en œuvre des « discriminations positives » est justifiée par la nécessité d'envisager une longue période de rattrapage avant de parvenir à l'égalité constitutionnelle dans le domaine professionnel. Elle est fondée non pas sur un quelconque « spécificité féminine », mais sur la situation spécifique d'inégalité que connaissent aujourd'hui les femmes par rapport aux hommes dans le travail salarié.

En retard sur nos partenaires européens ou sur d'autres pays qui ont déjà expérimenté ce type de mesures, la France se met enfin en conformité avec les directives européennes. Le texte proposé pour l'article L. 123-3 du code du travail reprendra mot pour mot les termes de la directive de 1976 : « Les dispositions des articles L. 123-1 et L. 123-2... » — qui précèdent les interdictions de discrimination — « ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, en vue de contribuer à l'égalisation des chances en matière professionnelle entre salariés des deux sexes ».

On passe ainsi d'une logique de protection à une logique de promotion, à des « discriminations positives ». Les mesures de protection existantes ne sont pas pour autant abolies, mais il n'y en aura plus de nouvelles, hormis celles qui concernent la grossesse et l'allaitement.

Les articles 1, 8, 11, 16 et 18 sont à l'égard des partenaires sociaux une invite à relire les conventions collectives dans cet esprit, à analyser la situation actuelle des femmes dans l'entreprise même, à négocier des remèdes aux inégalités constatées sur place, entreprise par entreprise, atelier par atelier, bureau par bureau.

Employeurs et salariés peuvent se saisir de cette loi et organiser le rattrapage. Les juges peuvent faire réparer plutôt que sanctionner, en dispensant d'amende ou de prison l'employeur convaincu de discriminations, mais qui mettrait en œuvre un plan d'égalité dans son entreprise.

Enfin, l'Etat, responsable de la formation initiale, pourra prendre à l'égard des filles des mesures transitoires de discriminations positives, par exemple dans les lycées d'enseignement professionnel. Certains stages doivent déjà comporter 60 p. 100 de femmes ; nous ne souhaitons pas multiplier la méthode un peu rigide et aveugle des quotas, mais favoriser des mesures spécifiques, telles que des stages formant des femmes à des métiers traditionnellement masculins comme la plomberie ou la peinture, ou la présence de femmes plus nombreuses dans des stages de qualification en cours de carrière : la modernisation entamée des stages de l'A.F.P.A. ouvrira de nouvelles possibilités à des femmes en multipliant les formations de bureau-tique, d'informatique ou d'électronique.

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales ayant entendu le ministre des droits de la femme, ayant examiné le présent projet, propose donc à l'Assemblée d'adopter ce texte avec plusieurs amendements destinés soit à améliorer la rédaction, soit à préciser plusieurs points ; nous y reviendrons au cours du débat qui va maintenant s'ouvrir. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

**M. le président.** La parole est à M. Massot, rapporteur pour avis de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République.

**M. François Massot, rapporteur pour avis.** Monsieur le président, madame le ministre, mes chers collègues, plusieurs lois ont déjà été votées pour tenter de remédier à un malaise dont souffre notre société française : la discrimination, qui existe indiscutablement dans les entreprises et dans le travail, entre les hommes et les femmes.

Effectivement, la loi de 1972 a été une déception, si ce n'est un échec. Car si elle est bonne dans ses principes, son application a laissé beaucoup à désirer. Aussi, madame le ministre, sommes-nous particulièrement heureux de voir qu'aujourd'hui vous nous présentez un projet de loi qui, je l'espère, permettra de remédier à cette situation tout à fait fâcheuse.

Ce projet de loi a été examiné par la commission des affaires culturelles, mais la commission des lois a été saisie pour avis, essentiellement pour étudier les clauses juridiques et pénales qu'il contient.

Le texte qui nous est soumis comprend deux sortes de dispositions.

En premier lieu, il pose le principe général de l'égalité professionnelle et assure son respect par des dispositions juridiques précises.

Tout d'abord, un chapitre nouveau est introduit dans le code du travail, qui affirme les principes de l'égalité professionnelle et de la non-discrimination en raison du sexe, que ce soit face à l'embauche, au licenciement, à la formation ou à la qualification. Ensuite, est rappelée et précisée la règle de l'égalité de rémunération telle qu'elle était déjà posée par la loi de 1972, mais dont le respect, comme je l'indiquais il y a un instant, n'a jamais été parfait, loin de là.

Parallèlement, est modifié l'article 416 du code pénal, qui réprime les refus d'embauche et les licenciements en raison du sexe, mais aussi en raison de la religion, de l'appartenance à une ethnie, à une race ou à une nation. En particulier — et ceci me semble tout à fait heureux — il est proposé de supprimer la notion de motif légitime de la discrimination. Ce motif légitime est un paravent derrière lequel beaucoup d'employeurs se cachent pour, en fait, se livrer à des discriminations sexistes à l'intérieur des entreprises. En outre, des peines correctionnelles sont prévues pour réprimer les infractions aux nouvelles dispositions du code du travail sur l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, diverses dispositions sont prévues, qui doivent permettre d'assurer le respect de ce principe d'égalité professionnelle :

L'action en justice des organisations syndicales sera facilitée, puisque celles-ci pourront l'exercer en faveur d'un salarié ; bien entendu certaines précautions sont prises à cet égard ;

La femme salariée se voit reconnaître une protection particulière, consistant dans la nullité absolue d'un licenciement faisant suite à une action en justice engagée sur la base des dispositions relatives à l'égalité des hommes et des femmes au sein de l'entreprise ;

Les conventions collectives et les accords collectifs ne pourront plus contenir de clauses favorables aux personnes d'un sexe déterminé et sera rendu obligatoire l'affichage, dans les locaux de travail, des dispositions du code du travail sur l'égalité professionnelle.

Cet ensemble de dispositions va, me semble-t-il, tout à fait dans le sens que nous souhaitons et permettra de faire passer dans les faits le principe de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans le droit du travail.

En second lieu, le projet de loi prévoit des mesures qui, véritablement, permettront d'aboutir à l'égalité professionnelle.

D'abord, il s'agit de la possibilité donnée au tribunal sanctionnant la violation des dispositions du code du travail sur l'égalité professionnelle d'ajourner le prononcé de la peine en imposant à l'employeur l'élaboration d'un plan permettant d'assurer l'égalité des femmes et des hommes dans son entreprise ; si l'employeur ne se soumet pas à cette obligation dans les délais prévus par le tribunal, il sera condamné en vertu de la loi que nous allons voter. Voilà un dispositif qui me semble tout à fait heureux et novateur, et je dois vous en féliciter, madame le ministre.

En outre, le projet ouvre la possibilité de mettre en œuvre, de manière temporaire, des mesures favorables aux femmes, et dérogeant aux dispositions du code du travail relatives à l'égalité professionnelle. Il s'agit là de ce que l'on appelle des « discriminations positives » destinées à remédier à une situation inégalitaire qui existe, qu'on le veuille ou non, discriminations qui pourront être décidées par voie réglementaire, par des conventions collectives étendues, ou encore dans le cadre d'un plan pour l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise.

Je citerai enfin diverses dispositions mineures sur lesquelles nous discuterons tout à l'heure :

Le chef d'entreprise devra présenter chaque année au comité d'entreprise un rapport sur les mesures prises pour favoriser l'égalité professionnelle ;

Un conseil supérieur de l'égalité professionnelle sera créé ; Une aide financière de l'Etat pourra être attribuée aux entreprises qui mettent en œuvre des plans d'égalité ;

Les pouvoirs des inspecteurs du travail en matière de constatation des infractions seront élargis.

Cet ensemble de mesures, mes chers collègues, devrait permettre de porter remède efficacement à un mal dont souffrent nos entreprises et d'instaurer — chacun ici le souhaite, j'en suis persuadé — une véritable égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les entreprises.

Madame le ministre, la commission des lois, après avoir examiné votre projet, a émis à son sujet un avis tout à fait favorable sous réserve de l'adoption de cinq amendements qui vont d'ailleurs — je crois — dans le sens que vous souhaitez et qui seront développés tout à l'heure au cours de la discussion des articles.

La commission des lois vous demande donc, mes chers collègues, d'adopter le texte qui vous est présenté. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

**M. le président.** La parole est à Mme le ministre délégué auprès du Premier ministre, ministre des droits de la femme.

**Mme Yvette Roudy, ministre délégué auprès du Premier ministre, ministre des droits de la femme.** Monsieur le président, mesdames, messieurs, si je peux aujourd'hui vous présenter un projet de loi important en faveur de l'égalité des chances devant l'emploi entre les femmes et les hommes, c'est bien parce qu'une telle action s'inscrit dans les luttes contre toutes les inégalités, que le Gouvernement a entreprises depuis dix-sept mois.

Ces dix-sept mois représentent une période où jamais autant n'a été fait — et en si peu de temps — en matière de lutte contre les inégalités, en faveur des plus défavorisés : personnes âgées ; smicards parmi lesquels on retrouve 70 p. 100 de femmes ; familles qui ont vu leurs allocations familiales augmenter de plus de 50 p. 100.

Le projet de loi que je vous soumets aujourd'hui — et qui porte modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes — est la pièce maîtresse d'un dispositif plus large de réduction des inégalités en matière d'emploi comportant par ailleurs une campagne d'envergure sur l'égalité professionnelle, un travail en profondeur avec le ministère de l'éducation nationale et le ministère de la formation professionnelle afin d'élaborer une véritable politique d'égalité, en matière d'orientation, de formation scolaire et post-scolaire, entre les filles et les garçons.

Ce projet rejoint également la préoccupation qui fut la mienne lorsque j'ai élaboré, avec le ministre de la fonction publique, une modification de l'article 7 du statut de la fonction publique, permettant de réduire le nombre de corps de fonctionnaires excluant les femmes de certains concours — dérogation flagrante au principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette loi prévoit l'élaboration, chaque année, d'un rapport permettant de faire le point de la situation dans la fonction publique.

Pourquoi cette cohérence dans les préoccupations et cet effort particulier concentré sur l'emploi ?

Parce que la préparation à l'emploi commence dès l'enfance et parce que, à notre époque, la volonté des femmes de travailler est devenue un phénomène irréversible.

C'est en outre le droit, pour les citoyens, dans une démocratie, d'être pleinement responsables et autonomes. La participation à la vie collective par un travail rétribué, qui signifie pouvoir soi-même à sa vie et ne dépendre pour ce faire d'aucun autre, acquérir ainsi de nouveaux espaces de liberté et choisir sa vie personnelle, professionnelle et familiale, est une réalité que désormais nulle sollicitation extérieure, nul découpage devant la crise ne peuvent infléchir.

Penser que le chômage pourrait être en partie résolu par le retrait des femmes du marché du travail, c'est ne pas comprendre l'évolution des femmes et leurs aspirations et pas davantage la nature de la crise économique que nous traversons.

Les chiffres sont là, qui infirment d'emblée de telles théories : en 1968, 7 millions de femmes sur le marché du travail ; en 1982, 8,5 millions, soit 1,5 million de plus en quatorze ans.

Outre, donc, le fait que nous nous trouvons devant une volonté irréversible et que, crise ou pas crise, les femmes ont fait le pas historique décisif de leur entrée dans le monde du travail, il est clair que la raréfaction du travail, qui nous frappe, est moins une véritable raréfaction qu'une adaptation insuffisante aux nouvelles données de l'emploi, aux nouvelles technologies, aux demandes particulières du marché actuel. N'est-on pas en manque de techniciens, d'informaticiens, d'analystes, d'ingénieurs ? Ces métiers ne peuvent-ils pas aussi bien être des métiers de femmes ?

Aussi nous faut-il saisir le problème là où il se trouve, dans sa réalité quotidienne et non pas dans quelque principe dépassé qui ne serait responsable, à terme, que d'une stagnation dramatique de notre créativité, alors que l'avancée toujours plus grande des femmes dans le monde du travail est le défi majeur qui nous poussera à réaliser les changements de conception indispensables à notre compétitivité internationale.

Aujourd'hui 45 p. 100 des femmes exercent une activité professionnelle. C'est un record. Parmi elles, on compte de plus en plus de femmes mariées mères de famille. Mais peut-on dire qu'il y ait entre elles et les hommes partage démocratique et juste de la totalité du travail ?

Non. Et nous le savons bien. Nous ne respectons pas la démocratie en matière de partage du travail. Les femmes n'exercent que trente types d'emploi, soit dix fois moins que les hommes ; elles ne représentent que 28 p. 100 des stagiaires de la formation professionnelle, bien qu'elles constituent 40 p. 100 de la population active ; leur taux de chômage est supérieur de moitié à celui des hommes. Quant aux salaires, produits de cette situation d'inégalité, ils présentent, pris dans leur masse, des écarts de 30 p. 100.

Est-ce juste ? Et sommes-nous si éloignés de la fameuse polémique qui opposait jadis Proudhon à Jeanne Derouin et faisait dire à l'un que « les femmes allaient voler le travail des hommes », tandis que l'autre répondait que « le droit à la vie est fondé sur le droit au travail » ?

Il nous faut enfin saisir le mal à sa racine, mettre en œuvre tous les moyens qui nous permettront d'aboutir à une véritable disparition de cette situation. Car il faut bien prendre conscience qu'en matière d'emploi l'égalité des chances entre les femmes et les hommes va à contre-courant de la réalité quotidiennement vécue depuis toujours par les femmes et les hommes. Dès 1866, 1 300 000 femmes travaillaient dans l'industrie ; elles constituaient 13 p. 100 de l'effectif des industries chimiques, 23 p. 100 de celui des industries alimentaires et 45 p. 100 de l'effectif total du textile. Or c'est précisément à cette époque-là que les milieux bourgeois et petits bourgeois du XIX<sup>e</sup> siècle ont propagé l'image de la femme au foyer et de l'homme à l'usine, à l'atelier et dans les bureaux.

A cette époque — la Belle époque pour certains — les femmes ont subi cette industrialisation de façon sauvage. Misérables, elles ne gagnaient pas assez pour manger ou juste assez pour ne pour mourir ; attelées à des travaux d'une pénibilité physique incroyable, elles étaient trop souvent obligées de se prostituer pour survivre — ce qu'on appelait « le cinquième quart de journée ». Elles ont subi, lors de cette poussée européenne de la première révolution industrielle, l'exploitation la plus violente.

De telles conditions de travail, quasiment insoutenables, ont justifié l'obsession du mouvement ouvrier du XIX<sup>e</sup> siècle de les protéger. Cette protection avait aussi pour objet que leurs capacités reproductrices cessent d'être affectées par l'épuisement physique et qu'une mortalité précoce — souvent en couche — ne les décime plus, comme c'était devenu le cas.

Arriver à leur assurer le maximum de protection fut dès lors le signe du progrès social.

Mais les temps ont changé : les femmes aussi.

Cette protection, indispensable lorsqu'il n'y avait aucune réglementation des conditions de travail et qu'aucun frein n'avait été posé au désir cupide du gain, à l'effort incontrôlé de profit économique, ne doit pas continuer d'engendrer une protection qui risque d'être dévalorisante, une marginalisation des femmes dans le monde du travail.

Les droits acquis grâce aux luttes et l'application progressive des sciences et des techniques ont commencé à permettre, et permettront de plus en plus, une évolution des conditions de travail favorable pour tous, dans laquelle hommes et femmes peuvent et devront pouvoir s'épanouir.

Il n'est plus nécessaire alors de développer une protection qui aura pour effet d'écartier les femmes de tout lieu de travail, mais il nous faut instituer une meilleure organisation du travail qui rendra possible l'accès des femmes à tous les métiers.

Là encore, je rappellerai les paroles de Jeanne Derouin ripostant à Proudhon qui affirmait que l'atelier n'était pas fait pour les femmes : « changez l'atelier », lui disait-elle « n'en chassez pas les femmes ». C'était il y a cent ans et plus. Et le débat est toujours ouvert. Quel paradoxe pour une société qui aborde sa troisième révolution technique et technologique ! Et quel défi !

Nous savons très bien, en effet, qu'à l'heure actuelle encore les contraintes de travail les plus grandes sont réservées aux emplois les moins qualifiés. Or qui retrouve-t-on massivement dans les emplois les moins qualifiés ? Les femmes.

Telle est la réalité. Quiconque s'est jamais interrogé sérieusement sur l'origine des disparités d'embauche, de promotion, de salaire dans l'entreprise entre les hommes et les femmes, com-

prend, j'en suis sûre, ce que je veux dire lorsque j'affirme que c'est une affaire d'orientation, de formation, de qualification.

Je sais, bien entendu, que, dans le contexte de cette histoire des luttes passées que j'évoquais à l'instant, des droits particuliers, protecteurs des femmes, figurent dans certains contrats collectifs. Ils ne sont pas remis en cause par le texte que je vous soumets. Ce sont des droits acquis. Je souhaiterais que sur ce point les choses soient très claires et qu'il n'y ait pas de malentendus. C'est là la signification de l'article 16 du projet de loi.

Il doit être également clair que, dans l'esprit d'égalité et de justice qui a été le mien dans l'élaboration de ce projet et compte tenu des nouvelles possibilités qu'offrent les formidables progrès des sciences et des techniques, tout droit nouveau sera désormais applicable aux travailleurs des deux sexes, exception faite, cela va de soi, des dispositions propres à la grossesse, au congé de maternité, à l'allaitement.

Ainsi, l'esprit nouveau qui est celui de ce texte ne peut être dissocié de l'effort entrepris par ailleurs pour infléchir et réformer, avec le ministre de l'éducation nationale et le ministre de la formation professionnelle, la formation des filles.

Le sexisme à l'école, si abondamment dénoncé, et qui n'est que la cristallisation du sexisme ambiant et culturel dans lequel nous baignons, apprend tout simplement aux filles à se soumettre à des schémas qui, les conduisant à considérer souvent leur travail, indispensable à la survie, comme un travail d'appoint, les privent de la motivation nécessaire à la volonté de faire carrière.

Bien plus, le sexisme conscient et volontaire de l'orientation scolaire confine à des formations dites féminines et qui n'offrent trop souvent d'autre débouché que le chômage, les filles étant trop culturellement timides pour résister à ces pressions.

Des problèmes de locaux, d'intérieur, de sanitaires sont encore donnés comme excuses à leur rejet de bien des écoles professionnelles.

Et voilà pourquoi les filles sont écartées de 300 filières offertes aux garçons et plus souvent orientées vers des métiers inadaptes aux besoins économiques et sociaux actuels, et plus encore à ceux de l'avenir.

Ainsi de réelles et profondes adaptations de l'enseignement sont-elles indispensables pour parvenir à la mixité dans l'emploi, c'est-à-dire au partage, à la solidarité dans l'emploi, à l'égalité dans les rémunérations, les promotions et les conditions de travail. J'ai fait partager cette préoccupation réellement nouvelle au ministre de l'éducation nationale lorsqu'il a promulgué, en juillet 1982, son arrêté contre le sexisme à l'école.

Ces directives doivent, à côté de l'action que j'ai entreprise pour faire disparaître des classes les manuels sexistes, conduire, à terme, aux effets que nous escomptons.

A l'heure actuelle, la discrimination existe toujours dans la vie professionnelle des femmes, que ce soit à l'embauche, dans la promotion ou au niveau des salaires. Cet état de fait, dont tout le monde admet l'injustice, doit cesser.

S'il était bon que la loi de 1972 sur l'égalité des salaires en affirme le principe — ce qui a permis au demeurant de faire un pas important dans la voie de la prise de conscience — il manquait à cette loi les moyens réels d'application des principes qu'elle pose.

Il n'est d'ailleurs pas surprenant que ce texte n'ait pas donné les fruits escomptés puisqu'il ne s'attaquait qu'aux effets de la situations, c'est-à-dire l'inégalité des salaires, sans toucher aux racines du mal, à sa cause profonde. C'était en quelque sorte prendre le problème à l'envers.

Affirmer que tout « employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » était supposer résolues les inégalités de base dans l'orientation, la formation, l'embauche et la promotion des femmes ; autant de discriminations qui les conduisent à occuper des métiers peu qualifiés et mal rémunérés.

Les salaires sont le produit de la situation générale de sous-qualification, de sous-emploi, de sous-formation, de sous-promotion que subissent les femmes. Tant qu'elles resteront massées au bas de la pyramide de la qualification, exclues neuf fois sur dix des métiers les plus valorisants, les femmes se retrouveront au bas d'une autre pyramide, celle des salaires, et elles composeront 70 p. 100 des smicards.

Quant aux salaires, ils ne pourront être réellement égaux que lorsque nous serons venus à bout des autres formes de discrimination, que j'ai déjà évoquées, au niveau de l'embauche, de la promotion, de l'orientation et de la formation.

En outre, le texte de 1972 sur l'égalité des salaires fait état de la valeur égale du travail sans en proposer de définition. L'interprétation de l'expression « valeur égale » ayant donné lieu à tant de discussions, j'ai donc tenu à introduire dans le

texte qui vous est aujourd'hui soumis, une définition de la valeur du travail. Elle figure à l'article 2 du projet de loi et constitue un point essentiel de celui-ci.

Mon souci, en effet, a été de donner à cette loi, dans les circonstances historiques et culturelles actuelles, le maximum d'efficacité. J'ai voulu qu'à côté des droits nouveaux que prévoit ce projet de loi figurent également les moyens de les exercer. Sans moyens, nous le savons, un droit peut rester lettre morte.

Ainsi je propose de supprimer du code pénal la notion de motif légitime qui faisait obstacle à la suppression des discriminations en matière d'embauche et de licenciement. C'est d'ailleurs une des cent dix propositions du Président de la République lorsqu'il était candidat. Je lui ai substitué le principe général de non-discrimination, sous réserve d'une liste des emplois pour lesquels le sexe peut être considéré comme la condition déterminante de leur exercice.

De même, les contrats de travail et les conventions collectives ne pourront plus contenir de clauses spécifiques sexistes, exception faite de celles relatives à la grossesse, à la maternité et à l'allaitement.

En matière de formation, de qualification, de classification et de promotion, il ne sera plus possible de faire apparaître de discrimination sous peine de sanction.

Autre originalité de la loi : les syndicats pourront désormais agir en justice à la place d'une salariée si elle ne s'y oppose pas. Nous savons les difficultés des travailleuses à recourir à la justice, par peur, par timidité ou par manque d'expérience. L'article de ce projet de loi qui prévoit une telle disposition devrait avoir une efficacité particulière et devrait, en même temps, contribuer à élever la qualité des débats à l'intérieur de l'entreprise avec les organisations syndicales.

Tout licenciement prononcé par l'employeur pour sanctionner une salariée qui aura intenté une action en justice pour cause de sexisme pourra être déclaré nul. Et lorsqu'une discrimination individuelle, qui traduit une situation générale, aura été constatée par le juge, il pourra être exigé la mise en œuvre de mesures de nature à réduire l'inégalité professionnelle.

Plutôt que de demander une majoration des amendes ou un renforcement des peines de prison, qui ne changeraient pas forcément la situation dans l'entreprise, j'ai voulu introduire l'idée que le juge pourra exiger de l'employeur qu'il propose, dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer le rétablissement de l'égalité de traitement en matière professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est là une disposition tout à fait originale, de valeur pédagogique. La peine encourue par l'employeur, plutôt qu'une sanction classique — qui n'est d'ailleurs pas exclue — qui risque de ne rien changer dans la vie de l'entreprise, consiste alors à changer la vie de cette dernière par la recherche concrète de l'égalité entre les sexes. J'ai apprécié à cette occasion la collaboration constructive de mon collègue M. le garde des sceaux.

Le rapport, fourni chaque année au comité d'entreprise, fera apparaître la situation comparée des femmes et des hommes, ainsi que les objectifs et les moyens que l'entreprise entend mettre en œuvre pour réduire les disparités.

A l'initiative de l'employeur ou du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, des plans pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourront être élaborés. Ils pourront contenir des mesures temporaires de rattrapage. Lorsque ces plans présenteront un caractère particulièrement significatif, une aide financière et technique de l'Etat pourra être apportée à l'entreprise.

Je serai sans doute prochainement en mesure d'annoncer l'engagement d'employeurs prêts à réaliser d'ores et déjà de tels plans, véritables conceptions nouvelles de la mixité, impliquant au départ des actions positives légitimes au seul bénéfice des femmes, afin de permettre le rattrapage des faits sur le droit.

Enfin, il fallait à cette loi une conscience : ce sera le conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il participera à la définition, à la mise en œuvre et à l'application de la politique conduite dans les domaines de l'égalité et il sera placé auprès des ministres des droits de la femme, du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Sa composition, la précision de ses attributions feront l'objet d'un décret, ces questions n'étant pas d'ordre législatif. Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés y seront largement représentées. Il sera doté d'un secrétariat permanent dont la mission sera de promouvoir, en particulier, des plans d'égalité et de fournir au conseil et à tous les acteurs engagés dans cette bataille que nous livrons contre la discrimination sexuelle dans l'emploi les éléments leur permettant de susciter une politique novatrice d'égalité professionnelle.

C'est ainsi, mesdames, messieurs, que, grâce à ces droits nouveaux, assortis d'un ensemble de mesures prises conjointement dans le domaine non législatif de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, j'espère voir s'édifier un travail quotidien, concret, et ce en liaison avec les principales intéressées. Elles auront, elles aussi, à faire une partie du chemin pour voir progressivement disparaître les effets du clivage sexué dans le travail dont nous souffrons depuis des siècles et qui établit arbitrairement, ou tout au moins sans raison légitime, qu'il y aurait des travaux de femmes d'un côté, des travaux d'hommes de l'autre.

Je suis sûre qu'elles trouveront à leurs côtés nombre d'hommes pour les y aider.

Le cercle vicieux dans lequel les femmes sont enfermées, s'agissant de l'emploi, doit être rompu. Quand nous aurons vaincu ce fléau historique de la discrimination sexuelle, quand une véritable mixité et une véritable égalité auront rapproché, dans un échange créatif, les hommes et les femmes, dans le partage des tâches, dans le respect du droit de l'autre et de son droit au travail choisi dans des conditions satisfaisantes, nous aurons accompli le plus grand changement social de l'histoire moderne. Un changement qui se prépare depuis plus d'un siècle d'analyse et de réflexion, et dont pas un, et pas une d'entre vous, j'en suis convaincue, ne sous-estime l'importance ni les conséquences bénéfiques pour notre société. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

M. le président. Dans la discussion générale, la parole est à M. René Haby.

M. René Haby. Madame le ministre, mes chers collègues, sur le plan de la théorie individuelle de l'égalité des personnes, la volonté de supprimer des différences sexistes dans la vie professionnelle, notamment en matière de protection physique et de rémunération du travail, ne peut être critiquée dans son principe.

Je ne critiquerai pas non plus votre texte sur le plan technique, même si certaines rigidités peuvent peut-être se retourner contre cet emploi féminin dont vous souhaitez le développement.

Mais il reste que l'application de ce droit théorique à une société vivante, à notre société française de 1982, pose un ensemble de problèmes et se traduit même par certaines contradictions dont je ne vois pas que le Gouvernement se soit employé à les résoudre.

Le problème le plus général posé par ce texte, nous le savons les uns et les autres, est celui de la place de la femme dans notre société. A ce sujet, les opinions sont partagées. Dans quelle proportion ? Je ne le sais pas.

En tout cas, les sentiments collectifs défavorables au développement de l'emploi féminin ne peuvent pas être totalement méprisés. Je sais que les esprits forts rient d'attitudes sociales jugées conservatrices, mais la réalité des faits est autre.

Ainsi, une jeune femme de ma circonscription me faisait elle part, voilà moins d'un mois, de l'éclat de sa propre expérience : elle avait eu le courage de passer un C.A.P. de soudeur et un employeur de mes amis avait fait tout ce qui était en son pouvoir pour l'insérer dans ses ateliers ; au bout de six mois, elle renonçait de sa propre volonté, pour divers raisons que vous ne pouvez, hélas, madame le ministre, modifier par la loi.

Les habitudes de société, les habitudes de mœurs, ne peuvent être ignorées. Le Gouvernement lui-même ne les ignore pas puisqu'il a justifié plusieurs de ses initiatives par une demande sociale révélée au travers des sondages ; encore qu'il ait fait l'inverse en ce qui concerne les problèmes de la peine de mort ou de l'enseignement libre.

Qu'en me permette, à ce sujet, une petite observation sur l'influence qu'ont toujours les conventions sociales dans cette assemblée. Ainsi, madame le ministre, vos amis, les journaux, soutenant votre politique, ont-ils défendu avec vigueur cette jeune Nancéienne qui venait à son travail les seins nus sous un corset transparent en refusant d'admettre que cette attitude pouvait causer un quelconque trouble dans le fonctionnement de la petite équipe professionnelle dont elle faisait partie. Mais je suis bien obligé de constater que les ardentes avocates d'une forme de liberté individuelle un peu spectaculaire, que nous pouvons certainement compter parmi nos charmantes collègues, ont accepté de respecter dans cet hémicycle ce qu'elles considéraient pourtant probablement comme de méprisables conventions !...

Mais au-delà de ce problème des rapports de la loi avec les mœurs, qui méritent tout de même qu'on les évoque, je préfère en revenir à des points plus réalistes, en particulier à ce problème de l'emploi.

Je n'utilise pas l'argument pour des raisons polémiques liées au gouvernement actuel ; je l'ai déjà développé en effet il y a plusieurs années en conseil des ministres à l'encontre de certaines thèses de Mme Giroud.

Il y a en France, vous l'avez rappelé vous-même, plus de huit millions d'emplois féminins pour quatorze millions environ d'emplois masculins. Le souci de l'égalité professionnelle, appliqué à ces statistiques, devrait aboutir à transférer au groupe féminin plusieurs millions d'emplois et à les retirer par la même occasion au groupe masculin.

Compte tenu de ces chiffres, le Gouvernement devrait, en bonne logique, faire pour les femmes adultes le même effort d'incitation à l'embauche préférentielle qu'il fait actuellement pour les jeunes. Mais je comprends qu'il hésite devant l'augmentation concomitante du nombre des hommes adultes au chômage ou de ces hommes de cinquante-cinq ans prématurément interdits d'activité salariée. On peut raisonnablement se demander si la période actuelle est bien favorable à l'accélération d'une évolution naturelle dans ces domaines, alors que le Gouvernement se révèle en très grande difficulté pour susciter la création d'emplois dans le secteur secondaire.

Parallèlement, il est facile de décréter par simple circulaire que les lycées professionnels industriels devront désormais recruter leurs élèves sans discrimination de sexe et que des aménagements intérieurs devront le permettre. Mais le nombre de places y est limité. Une place occupée par une jeune fille est interdite à un jeune homme. Ici encore, en bonne logique, cette ouverture devrait correspondre à la création de places. Or rien n'est prévu en ce sens.

Enfin, puisque je suis au chapitre des contradictions, ou tout au moins des insuffisances gouvernementales, comment ne pas mettre en balance ce projet de loi avec la diminution des aides à la famille à laquelle nous assistons ?

**M. Gilbert Gantier.** Très bien !

**M. René Haby.** Chacun s'emploie à dire que l'entretien du ménage et la charge des enfants sont un deuxième métier fort exigeant pour beaucoup de femmes.

Mais pourquoi n'en faites-vous pas d'abord un premier métier, en assurant à celles qui le pratiquent des allocations suffisantes ? N'y a-t-il pas là des possibilités considérables de création d'emplois ? Et ce « métier » doit-il être écarté de nos listes professionnelles parce qu'il répond essentiellement à une vocation ?

Manifestement, en accroissant les garanties accordées aux femmes dans l'exercice d'un métier salarié et en diminuant les aides consenties aux mères au foyer, le Gouvernement introduit une orientation que nous ne pouvons admettre telle quelle dans l'évolution de notre société.

C'est pourquoi, nous nous abstenons sur le texte présenté aujourd'hui.

**M. Gilbert Gantier.** Très bien !

**M. le président.** La parole est à M. Bassinet.

**M. Philippe Bassinet.** Je veux d'abord dire à mon collègue — j'ignore s'il est charmant — M. René Haby que je n'ai pas encore compris, et je le prie de m'excuser de ma cécité intellectuelle, comment on peut arriver à parler de la peine de mort à propos de ce texte.

L'Assemblée est saisie aujourd'hui du projet de loi portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La réforme législative entreprise aujourd'hui constitue une nouvelle manifestation de la volonté politique clairement affirmée par le Gouvernement et reconnue comme telle par les partenaires sociaux intéressés, d'assurer non seulement l'égalité des droits, mais aussi l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Après les mesures fiscales que nous avons adoptées tendant à supprimer la notion de chef de famille dans le code général des impôts, après la loi sur les conjoints d'artisans et commerçants qui profitera pleinement aux femmes appartenant à ces catégories socio-professionnelles, après la loi sur l'égalité d'accès à la fonction publique, vous nous présentez, madame le ministre, un texte qui s'attaque aux inégalités qui sont le lot quotidien des femmes salariées, soit 40 p. 100 des personnes salariées de notre pays.

Les objectifs du projet de loi — faut-il les rappeler ? — sont les suivants : systématiser les interdictions de discriminations fondées sur le sexe ; faciliter l'introduction plus systématique dans le champ conventionnel de dispositions spécifiques et volontaristes de lutte contre les inégalités de fait que vivent les femmes en donnant aux partenaires sociaux les moyens indispensables pour ce faire ; donner aux femmes, mais aussi aux organisations représentatives du personnel, aux organisations syndicales et à l'administration, les outils nécessaires pour faire respecter la loi et pour que soient prises les mesures nécessaires au développement de l'égalité des droits et des chances.

Le projet de loi — et c'est pour cela qu'il est un bon projet — inclut les moyens indispensables à la réalisation des objectifs fixés.

Sur ce point, il faut faire deux remarques.

Il est inimaginable que la loi seule suffise à rétablir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Le sexisme ou le patriarcat, quels que soient l'endroit ou l'époque où ils se sont exercés n'ont pas, c'est bien évident, une origine législative. Mais notre intervention en tant que législateur consiste à définir des interdictions et à mettre en place les moyens de nature à rendre plus facile et plus efficace la lutte contre les inégalités.

Le projet de loi dont nous discutons remplit bien cette mission.

Deuxième remarque : pourquoi discuter d'une loi sur l'égalité professionnelle alors que la législation française et les dispositions internationales applicables directement ou indirectement sur notre territoire se sont rapidement développées tout au long de ces trente dernières années ?

Rappelons en effet les dispositions qui existent mais qui ne sont pas toujours appliquées : les lois sur les conventions collectives de février 1950 et de juillet 1971 imposant la traduction dans les conventions collectives du principe « à travail égal, salaire égal » et imposant l'application de procédures de règlement des difficultés pouvant naître de l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Rappelons également la loi de juillet 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et la loi de juillet 1975 sur l'égalité en matière d'embauche et de licenciement.

Il faudrait citer aussi les lois sur les droits nouveaux des travailleurs, la loi sur les libertés des travailleurs dans l'entreprise et le droit d'expression des salariés, la loi sur la négociation collective et les voies de règlement des conflits collectifs du travail. Mais, promulguées depuis peu, elles n'ont pas encore porté effet dans le domaine qui nous intéresse.

N'oublions pas non plus les deux recommandations de l'Organisation internationale du travail et les deux directives communautaires qui pourraient nous conduire à regarder ce qui se passe dans d'autres pays européens et à constater que la France connaît des retards réels en matière d'égalité professionnelle.

Ainsi, les dispositions juridiques existantes semblent-elles importantes et paraissent-elles couvrir le champ entier des problèmes professionnels. Pourtant, tout observateur ne peut que constater l'omniprésence, la persistance des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Tout observateur ne peut que déplorer la responsabilité propre de la législation en ce domaine, du fait de ses lacunes, lacunes qui doivent être comblées. Il faut donc chercher l'explication de ce qui est dans l'insuffisance de la législation existante.

Toute le monde a en mémoire, par exemple, la notion, incluse dans la loi de 1975, de motif légitime pouvant justifier un licenciement, un refus d'embauche, un mouvement de personnel. Il s'agit là d'une mesure discriminatoire.

Le projet de loi a donc tout naturellement pour ambition première d'améliorer la législation pour systématiser l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, et de préciser ce qu'est l'égalité professionnelle.

Mais il faut aussi nous rappeler la réalité omniprésente des inégalités que subissent les femmes.

L'immense majorité d'entre elles font partie de ce que les économistes appellent le « marché secondaire du travail ». En d'autres termes, cette immense majorité reçoit les salaires les plus faibles, bénéficie d'une formation professionnelle de départ faible sans pouvoir espérer en acquérir une assez rapidement, occupe des emplois d'exécution qui sont souvent peu valorisants et qui excluent toute promotion.

Bref, la majorité des femmes cumulent tous les handicaps qui peuvent se présenter dans la vie professionnelle.

Vous avez souvent rappelé, madame le ministre, que les hommes perçoivent en moyenne un salaire supérieur de moitié à celui des femmes, que ces dernières accèdent à dix fois moins de filières professionnelles que les hommes, qu'elles constituent 28 p. 100 de la population des stagiaires de la formation professionnelle. J'ajouterai qu'elles ont constitué 37 p. 100 des bénéficiaires du plan « Avenir jeunes » jusqu'au 30 juin 1982.

Vous avez souvent rappelé, enfin, que 12,5 p. 100 des femmes actives salariées sont au chômage alors que, pour les hommes, la proposition est de 8,5 p. 100.

Les inégalités qu'elles rencontrent, les situations si différentes qu'elles subissent, justifient pleinement les mesures souples et efficaces de lutte concrète contre les inégalités que propose le texte de loi.

Je voudrais cependant revenir quelques instants sur la réalité des discriminations qu'elles subissent en milieu professionnel.

On peut s'en convaincre de différentes façons, et d'abord en regardant l'histoire.

En effet, les premières législations sociales portant sur la limitation du temps de travail concernèrent les enfants, puis les femmes.

Aujourd'hui, différentes dispositions législatives bénéficient uniquement à ces dernières. Il s'agit d'abord d'une législation protectrice, indiscutée et indiscutable, en faveur des femmes enceintes. Mais qui n'en voit les conséquences spécifiques ? Qui ne voit, du même coup, la nécessité d'une législation permanente propre aux travailleuses salariées, qui connaissent collectivement une situation d'inégalité permanente ?

Il est une troisième façon de bien saisir la question.

La forte croissance des taux d'activité féminins, surtout pour les tranches d'âges entre vingt-cinq et cinquante-cinq ans, s'est accompagnée d'une concentration accrue dans certains secteurs économiques qui expose d'autant plus les femmes au risque du chômage. Alors que les femmes représentent 40 p. 100 de la population active, elles ne sont que 25 p. 100 dans les secteurs industriels, mais plus de 80 p. 100 dans la branche de l'habillement.

Quel que soit le niveau de formation scolaire atteint, les hommes sont toujours crédités de niveaux de qualification ou de coefficients supérieurs.

En effet, hormis les cas des D.U.T. et B.T.S. des techniciens et techniciennes et les cas des B.T. et B.P. des employés, qui sont le plus souvent reconnus de même valeur, les femmes ne se voient que rarement reconnue la même qualification que les hommes.

Votre texte propose donc à juste titre d'aider les partenaires sociaux à compenser ces différences. En matière de salaires, en dépit d'une législation ancienne, et tout en reconnaissant que les travaux aujourd'hui effectués par les femmes et par les hommes sont souvent différents, il n'en reste pas moins vrai qu'à égalité de travail, de pénibilité et de qualification les salaires sont par trop fréquemment inégaux.

Les mécanismes qui conduisent à cette inégalité salariale sont complexes. Ils ont le plus souvent leur source dans la reconnaissance des qualifications. Mais ils sont aussi très souvent insidieux. Il s'agit, par exemple, de travaux de même qualification mais qui mettent en jeu une ou deux qualités autres — force physique sur des machines standards, dextérité sur des machines plus petites — ou de tâches pour lesquelles on a introduit de légères différences pour essayer de justifier des écarts de rémunérations, écarts systématiques parmi les ouvriers, les cadres moyens et même les vendeurs de grands magasins.

Il fallait donc s'attaquer à tous ces facteurs d'inégalité qu'instaurent des situations différentes pour des personnes aux capacités professionnelles équivalentes. C'est ce que fait le projet de loi.

La situation des femmes est également spécifique en matière de conditions de travail. Les femmes sont défavorisées en matière de durée du travail : le travail à temps partiel leur est largement réservé et, aux termes du rapport Lucas, elles le considèrent « comme une modalité de sous-emploi acceptée faute de solution alternative ».

Il ne s'agit pas ici d'une durée du travail choisie. En mars 1981, cette forme de travail touchait 15,5 p. 100 de la population active féminine contre moins de 2 p. 100 pour la population active masculine.

Les femmes sont également particulièrement soumises au régime des heures d'équivalence, et l'on pourrait faire des développements du même type sur la formation professionnelle et sur les autres éléments de la vie professionnelle.

En tout état de cause, ces inégalités spécifiques se sont développées au cours de ces dernières années et touchent actuellement 40 p. 100 des salariés du pays.

**M. le président.** Monsieur Bassinet, je vous prie de conclure.

**M. Philippe Bassinet.** Je conclus, monsieur le président.

Ce projet de loi répond donc bien à une attente et à l'objectif de réduction des inégalités et met en place les moyens nécessaires pour atteindre cet objectif. Ce sont des moyens efficaces, concertés, qui ne laissent aucune place légale, du moins semble-t-il, aux discriminations.

Ainsi la législation sera-t-elle précisée quant au contenu de l'égalité professionnelle qui devra se manifester à l'embauche, en cas de rupture du contrat de travail, au stade de la formation, au niveau de la qualification et à celui de la rémunération.

Concrètement, ce texte envisage de supprimer la notion de motif légitime, prévue par la loi de 1975, et qui avait permis de justifier *a posteriori* toutes les discriminations. Il précise le principe d'égalité de rémunération. Notre démarche est donc claire.

Les premiers moyens mis en place alderont au développement de la concertation, favoriseront la mise en place contractuelle des dispositions nécessaires à la résorption des inégalités. Il

s'agit d'abord de la création du conseil supérieur de l'égalité professionnelle, institution permanente qui permettra de développer les luttes contre les inégalités et d'assurer la permanence de ces actions. Les représentants du personnel seront tenus régulièrement informés de l'état des inégalités dans leur établissement et pourront ainsi envisager d'y remédier par des actions concrètes et continues. Des plans d'égalité professionnelle pourront être mis efficacement en place dans les entreprises, là où, quotidiennement, se manifestent des inégalités. Des moyens non contractuels, dont on peut sérieusement espérer qu'ils seront plus efficaces que l'ancienne législation, seront également mis en place. Je pense à la possibilité donnée aux organisations syndicales d'ester en justice en faveur des salariées victimes de discriminations. Mérite également l'attention de notre assemblée la possibilité qui sera accordée au juge d'imposer sous astreinte le principe du respect de l'égalité professionnelle. Cette disposition permettra de revenir sur les abus les plus criants, de redresser des situations tout à fait anormales.

Votre projet de loi, madame le ministre, permettra donc de lutter contre les inégalités par la mise au point de mesures répondant à la situation professionnelle des femmes. C'est la raison pour laquelle le groupe socialiste est fier de lui apporter son soutien, et il le votera. (*Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.*)

**M. le président.** La parole est à Mme Jacquaint.

**Mme Muguette Jacquaint.** Madame le ministre, le groupe communiste a enregistré avec satisfaction le dépôt d'un projet de loi portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au cours des discussions au sein de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, nous avons rappelé nos propositions sur des questions aussi essentielles que l'emploi des femmes, l'égalité professionnelle et l'égalité des salaires. Nous avons également exprimé nos préoccupations sur certains aspects que je vais développer maintenant et à propos desquels nous défendrons des amendements.

Aujourd'hui, la majorité des femmes travaillent. Elles sont de plus en plus nombreuses à vouloir occuper un emploi, pour des raisons économiques, mais aussi pour avoir une activité sociale. De plus en plus, le métier, la vie professionnelle font partie de leur vie. Elles représentent 40 p. 100 de la population active, le taux le plus élevé du monde. Le droit au travail des femmes est une composante de la société française, une base essentielle de l'évolution de la condition féminine. Le parti communiste français considère le droit au travail comme inaliénable pour tout être humain.

Les femmes qui le désirent doivent pouvoir exercer un emploi. Il s'agit d'une garantie. Loin de nous l'idée de vouloir imposer un style de vie. Mais nous voulons donner aux femmes les moyens matériels de choisir, de manière temporaire ou définitive, d'élever leurs enfants et d'exercer une activité professionnelle.

Or il faut bien reconnaître que, sous le précédent gouvernement, rien n'a été entrepris dans ce sens. Tout, au contraire, a été fait pour encourager les mentalités rétrogrades et pour maintenir les inégalités et les discriminations. Aujourd'hui, certes, des améliorations, des avantages ont été acquis, et nous nous en réjouissons. Mais cela a été le résultat de longues années de luttes auxquelles les femmes ont participé et participé par milliers.

C'est pourquoi, madame le ministre, le groupe communiste aura à cœur, dans les propositions, dans les amendements qu'il défendra, de mettre en avant les avantages acquis et d'exiger leur maintien. Vous nous avez donné sur ce point des garanties, et nous nous en réjouissons.

Nous avons conscience que ce seul projet de loi ne pourra pas tout régler, par exemple le problème grave du chômage, et le pourcentage important des femmes qui en sont les victimes.

Cela est dû, en particulier, à leur concentration dans quelques branches d'activité industrielles parmi les premières touchées par la casse patronale. Je veux parler du textile, de l'habillement, de la chaussure, de la micro-électronique où le patronat a jeté par milliers les ouvrières au chômage, après les avoir exploitées honteusement.

La deuxième raison qui explique la situation d'infériorité des femmes devant l'emploi tient à leur manque de formation. Aujourd'hui, le pourcentage des femmes O.S. est passé de 25 p. 100 en 1968 à 28 p. 100 en 1980, alors que celui des femmes manœuvres a progressé de 37 p. 100 à 47 p. 100. Il y a donc une déqualification du travail féminin.

Cette situation n'est pas le fruit du hasard. En effet, les femmes ont été écartées non seulement des professions traditionnellement masculines — alors même que les changements dans la production exigeaient moins de force physique — mais

également de toute formation technique de haut niveau, dans les branches récemment créées, l'informatique, par exemple. Là non plus il ne s'agit pas d'un hasard ou d'une incapacité générale des femmes à se qualifier. Elles ont désormais plus de diplômes que les hommes.

Dans le secteur public, elles ont de plus en plus accès à des postes qualifiés et à des tâches de responsabilités. A ce propos, au moment où nous examinons un texte de loi qui concerne le secteur privé, il est légitime de mettre l'accent sur le rôle pilote que joue la fonction publique comme grande référence sociale. Le fait que près d'un fonctionnaire sur deux soit une femme nous intéresse d'autant plus en matière d'égalité professionnelle que la loi du 7 mai 1982, que nous avons adoptée, ouvrait le chemin du projet qui nous est aujourd'hui présenté.

En excluant définitivement les recrutements antérieurement fermés aux femmes, elle prévoit en effet — j'en rappelle les principaux aspects — qu'aucune distinction ne peut être faite entre les hommes et les femmes, sauf application de certaines dispositions prévues par la loi. Elle prévoit également que des recrutements distincts pour les hommes ou les femmes ne pourront être organisés que dans le seul cas où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante pour l'exercice des fonctions assurées. Enfin elle prévoit aussi, tous les deux ans, le dépôt par le Gouvernement d'un rapport sur l'application de ses dispositions sur lequel nous aurons à nous prononcer. Au vu de ce rapport, le Gouvernement révisera éventuellement les dispositions dérogatoires qui auront été maintenues.

Ces orientations, mises en place par M. le ministre chargé de la fonction publique, nous semblent devoir être poursuivies et servir d'exemple.

Je voudrais aussi souligner le rôle que doivent pouvoir jouer les sociétés nationalisées pour favoriser l'emploi qualifié des femmes. Il importe, pour servir d'exemple, de tourner le dos à des pratiques d'un autre temps en usage jusqu'alors dans les sociétés nouvellement nationalisées.

Tous ces changements doivent intervenir concurremment avec la mise en place d'un système de formation initiale efficace dont l'acquisition est à la base de l'emploi qui pourra être offert aux femmes. Une bonne formation professionnelle reste une garantie d'emploi pour les hommes comme pour les femmes. Elle doit être résolument tournée vers l'avenir.

Il faut créer des filières de formation technique ouvertes aux jeunes filles. Il est donc nécessaire de repenser l'orientation des jeunes filles. Cela exige une évolution des mentalités des employeurs, des enseignants, des parents et des intéressées elles-mêmes.

Il ne s'agit pas de leur imposer autoritairement une orientation vers des branches et des qualifications jusqu'à présent réservées aux hommes. Mais il faut faire progresser la conception actuelle du travail des femmes, en ce qui concerne non seulement leur emploi, mais aussi le type d'emploi qu'elles peuvent occuper, notamment dans les secteurs industriels et dans les technologies d'avenir.

En même temps, le développement des formations dans les métiers actuellement féminins s'impose. Ainsi la multiplication des écoles et des stages de puéricultrices et d'infirmières devient urgente. On doit revaloriser, requalifier les C. A. P. de base, notamment ceux de bureau, et les adapter à l'introduction de l'informatique. Il faut agir de même pour les C. A. P. de couturière qui conduisent bien souvent à un travail d'O.S. pénible aussi bien physiquement que nerveusement.

Il importe également de favoriser l'accès des femmes aux lieux de formation en agissant au niveau de la situation géographique de ces centres et en les multipliant. Les centres de formation doivent répondre aux besoins locaux et régionaux de l'emploi et il convient de mettre en place des possibilités nouvelles d'accueil afin de tenir compte, notamment, des charges de famille.

Des mesures urgentes s'imposent, nous semble-t-il, pour permettre aux femmes de suivre une formation professionnelle pendant leur temps de travail. Le développement de la formation professionnelle continue des femmes doit prendre en compte leurs conditions de vie réelles. Leur promotion à des emplois de responsabilités est indispensable pour avancer vers leur totale citoyenneté et la reconnaissance de leur place réelle dans la société.

Avant de conclure, madame le ministre, je tiens à me féliciter de la définition que le projet de loi donne de la valeur égale des travaux. Trop longtemps, devant l'incertitude d'une définition, plus qu'aléatoire, les patrons ont maintenu des discriminations dans la reconnaissance de la classification, la promotion dans l'entreprise et, bien évidemment, dans la rémunération.

Le projet de loi qui nous est proposé s'engage dans la bonne direction et il permettra de beaucoup modifier ce qui existe aujourd'hui. Encore faudra-t-il — et nous sommes conscients que cela ne se fera pas tout seul — que les employeurs ne dressent pas d'obstacles, comme ils le font aujourd'hui, contre les décisions prises par le nouveau Gouvernement, dans le sens des choix effectués par le pays en mai et juin 1981.

C'est ainsi que le patronat s'oppose à la mise en place des droits nouveaux des travailleurs, à leur liberté d'agir et d'intervenir dans les entreprises. Il ne peut pas accepter que les travailleurs aient un droit de regard sur l'organisation du travail et la marche de l'entreprise. C'est pourquoi nous souhaitons ardemment que des sanctions soient prises contre le patronat dans le cas où celui-ci refuserait d'appliquer la nouvelle loi.

Fortes de celles-ci, les femmes, les travailleuses seront mieux armées pour faire respecter leurs droits et gagner d'autres avancées vers l'égalité, en un mot pour être considérées comme citoyennes à part entière dans l'entreprise comme dans le pays.

C'est dans ce sens, madame le ministre, et avec les propositions que nous vous avons faites, que le groupe communiste votera le projet de loi. (Applaudissements sur les bancs des communistes et des socialistes.)

**M. le président.** La parole est à Mme Toutain.

**Mme Ghislaine Toutain.** Le projet de loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui nous est soumis aujourd'hui, est un texte novateur qui répond à l'attente de millions de femmes.

Ajouté à l'ensemble des mesures qui, au cours des dix-huit mois écoulés, ont été mises en œuvre pour reconnaître aux femmes une identité pleine et entière, ce projet, s'il est adopté — ce dont je ne doute pas — contribuera, et dans un domaine prioritaire, à faire « bouger les choses ». En effet, l'entreprise constitue, à l'évidence, le lieu où l'inégalité est le plus durement ressentie par les femmes.

Ayant à affronter l'ensemble des problèmes que connaissent les travailleurs dans l'entreprise, elles y vivent aussi une situation spécifique, inhérente à leur appartenance au sexe féminin et que reflète parfaitement la structure du travail féminin dans notre pays. Alors qu'elles représentent 45 p. 100 de la population active, les femmes constituent 70 p. 100 des travailleurs payés au S.M.I.C. et plus de la moitié des chômeurs. A travail de valeur égale, leurs salaires sont de 30 p. 100 inférieurs à ceux des hommes. Elles sont victimes de discriminations à l'embauche, dans l'évolution de leur carrière, dans le domaine de la formation professionnelle, initiale et continue.

Leur handicap est tel que très peu, parmi elles, accèdent à des postes de responsabilité élevée. Pour reprendre une formule connue, on s'aperçoit que « travailleuse » n'est pas seulement le féminin de travailleur.

Je crois que le véritable fondement de cette situation d'inégalité, aussi massive que générale, est culturel : notre société ne reconnaît pas encore aux femmes le droit de choisir leur propre vie. Elle est encore solidement ancrée l'idée que la femme, c'est avant tout la mère, celle qui reste à la maison pour s'occuper des enfants, de leur éducation, celle qui leur apporte tendresse et sécurité, tandis que le rôle naturel de l'homme serait de participer à la vie de la cité et aussi, bien sûr, d'assurer la subsistance de la famille.

Cette conception a certes évolué, au cours des années, sous la pression des femmes elles-mêmes et des luttes qu'elles ont menées, mais elle reste la conception dominante, même si de grands pas ont été franchis dans la reconnaissance de la femme comme un individu à part entière. Je pense aux modifications apportées au code civil et, plus récemment, au code des impôts, ainsi qu'à la loi sur le divorce et à celle sur la légalisation de l'avortement qui sera complétée, prochainement — je l'espère — par celle sur son remboursement.

Il reste toutefois à conquérir l'égalité complète des droits et des chances dans le domaine du travail et, plus généralement, dans l'accès aux responsabilités dans tous les domaines de la vie sociale. Or le texte qui nous est proposé aujourd'hui est assurément l'un de ceux qui peut le plus y contribuer. En effet, au bout du compte, qu'on le veuille ou non, l'insertion des femmes dans la vie professionnelle est un fait social qui s'impose à tous aujourd'hui et qui se renforce chaque jour.

Il est donc indispensable de prendre des mesures qui mettent un terme aux discriminations massives et systématiques dont sont victimes des millions de femmes dans notre pays, et je pense notamment à celles que la nécessité économique, plus encore que la volonté d'indépendance et d'épanouissement, a mises sur le marché du travail ; à celles qui sont à la chaîne huit heures par jour, sans perspective de la quitter ; à celles qui occupent un emploi sans qualification, en usine ou

au bureau, sur lesquelles pèse encore essentiellement la charge des enfants et qui effectuent cette fameuse double journée de travail.

Ces femmes souhaiteraient parfois ne plus travailler. On les comprend ! C'est pourquoi notre société se doit de créer les conditions de l'égalité des droits et des chances entre les individus.

Ce texte en est un des éléments de base pour réussir dans cette entreprise si on sait l'utiliser. Mais je pense qu'il ne prendra sa vraie mesure que s'il s'accompagne d'une politique active de développement des équipements collectifs, de l'aménagement de l'espace et du temps ; je pense notamment à la réduction, pour tous les travailleurs, du temps de travail. Son succès est lié aussi à une meilleure répartition des charges dans le couple, à une éducation différente des enfants, en un mot, à une évolution des mentalités.

Ce texte, je l'ai dit, est un des moteurs essentiels de cette évolution. Son application effective devrait entraîner une modification sensible de la structure du travail féminin et déboucher, à terme, sur une réelle mixité des emplois, à tous les niveaux et dans tous les secteurs d'activité.

Dans un premier temps, s'il permet notamment la fin des discriminations à l'embauche et dans l'évolution des carrières et des rémunérations — qui subsistent malgré les lois qui existent déjà — ainsi que dans les formations initiales et continues, un grand pas aura été franchi vers l'égalité des droits qu'il tend à organiser. En effet, la législation française ne comporte actuellement aucune disposition relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, sinon celles que je viens d'évoquer en matière de rémunération et d'embauche ; elles sont d'ailleurs, nous l'admettons tous, assez limitées et chacun sait ce qu'il en est dans la réalité.

Cette égalité des droits est donc étendue à l'accès à l'emploi, à la promotion, à la formation et aux conditions de travail. Elle s'applique aux conventions et aux accords collectifs. Son non-respect par l'employeur est sanctionné par des amendes, ou, plus original, par ce que l'on appelle une peine de substitution, élément important dont nous reparlerons à l'occasion de l'examen des articles.

Une autre innovation importante pour l'application de cette égalité de droits réside dans la possibilité, pour les syndicats, de se porter partie civile contre un employeur qui aurait eu un comportement sexiste à l'égard d'une de ses salariées.

Mais il me paraît important de souligner ici la conception de l'égalité qui ressort de ce texte, que je partage et, avec moi, l'ensemble du groupe socialiste. Elle est totale, c'est-à-dire qu'elle rejette l'adoption future des mesures protectrices spécifiques aux femmes — telles que le code du travail en contient, concernant notamment le travail de nuit — à l'exception, bien sûr, de celles liées aux périodes de grossesse et d'allaitement.

Cette conception nouvelle, rompant avec une certaine forme de paternalisme — même si à l'époque ces mesures constituaient des avancées sociales — suscite débat, nous le constaterons sûrement tout à l'heure. Mais aujourd'hui, le vrai débat porte sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés, sans discrimination de sexe.

En revanche — et c'est l'autre volet de votre projet, madame le ministre — l'égalité des droits ne se réalisera pleinement que si elle repose sur une égalité des chances. La possibilité, retenue par le texte, de mettre en œuvre des mesures temporaires de rattrapage — qu'on peut appeler aussi des discriminations positives — compte tenu du très grand retard accumulé par les femmes, en constitue une autre originalité que j'approuve. Je pense notamment au plan d'égalité qui peut être mis en œuvre dans l'entreprise. Nous aurons également l'occasion d'en reparler lors de la discussion des amendements.

Madame le ministre, ce texte est important, en ce qu'il suscite un débat, participe à l'émergence d'une nouvelle conscience et fait avancer les choses. Il s'inscrit dans la continuité des lois sur les nouveaux droits des travailleurs que notre assemblée a récemment adoptées. Il en constitue le complément indispensable, même si la préoccupation d'établir la nécessaire égalité entre les hommes et les femmes n'avait pas été absente des débats d'alors.

L'objectif est le même : assurer dans l'entreprise des relations sociales nouvelles et plus équilibrées. Une plus grande égalité entre les hommes et les femmes y contribuera assurément de façon très importante. Le moyen d'y parvenir est également le même : la négociation. Là encore, nous retrouvons le souci de concertation et de responsabilisation des partenaires sociaux.

Je dirai, en conclusion, madame le ministre — et vous le savez aussi bien que moi — que les meilleures lois ne valent que si elles sont appliquées. Or, le droit du travail présente parfois cette spécificité de ne pas toujours être entièrement mis en œuvre. J'en veux pour preuve — d'autres orateurs l'ont

souligné avant moi — le fait que les obligations d'égalité de rémunération et de non-discrimination à l'embauche ne sont pas appliquées bien qu'elles soient déjà inscrites dans la loi.

Il faudra donc être vigilants, et mener sans relâche une action d'information des femmes sur ces droits nouveaux et sur les possibilités d'actions nouvelles dont elles disposeront désormais dans l'entreprise. Le conseil supérieur de l'égalité professionnelle, que vous créez, doit avoir une mission prioritaire de contrôle d'application de ce texte. Mais il est également de la responsabilité des travailleurs, des travailleuses et de leurs organisations syndicales de se saisir de cet instrument nouveau mis à leur disposition.

Madame le ministre, je voterai avec le groupe socialiste ce texte, et les amendements qui l'amélioreront, avec la certitude qu'il fait franchir à notre société un grand pas vers le renforcement de la justice, de l'épanouissement de chacun et, au fond, de la démocratie dans notre pays. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

**M. le président.** La parole est à M. Gilbert Gantier.

**M. Gilbert Gantier.** « L'Histoire s'est faite au masculin... », tels sont les premiers mots du rapport de Mme Marie-France Lecuir. Or cela est inexact. Pascal lui-même a dit : « Le nez de Cléopâtre : s'il eût été plus court, toute la face de la Terre aurait changé. »

Les femmes ont joué dans l'histoire du monde un rôle que les thuriféraires du féminisme auraient le plus grand tort d'oublier. Jeanne d'Arc a chassé les Anglais hors de France, chacun le sait, et, en Angleterre même, la grande reine Elisabeth a donné son nom à toute une époque — l'époque élisabéthaine — à un style, à la naissance même de toute l'Angleterre moderne. Plus près de nous, la Grande Mademoiselle a conduit notre pays au bord de la guerre civile, à la Fronde. Elle a contraint Louis XIV enfant à quitter le Palais-Royal dans les conditions très inconfortables que vous n'avez pas oubliées. Il a failli s'enrhumer ce soir là ! La grande Catherine a créé l'empire russe et, un siècle plus tard, la reine Victoria devenait impératrice des Indes.

Mais n'allons pas trop loin dans l'histoire. De nos jours, Mme Golda Meir en Israël, Mme Gandhi en Inde par deux fois et, aujourd'hui, Mme Thatcher en Grande-Bretagne ont exercé ou exercent encore avec une remarquable énergie les redoutables fonctions de Premier ministre.

Non, madame le ministre, non, madame le rapporteur, il n'est pas exact de prétendre que l'Histoire s'est faite au masculin. Vous oubliez ces exemples et bien d'autres que je pourrais vous citer.

Certes, cet argument arrange votre thèse et vient opportunément à l'appui du projet de loi. Mais, je le répète, il n'est pas exact. La vérité est que vous en avez besoin pour justifier votre démarche et c'est d'ailleurs la raison pour laquelle, madame le rapporteur, vous commencez votre rapport par ces mots.

Pour ma part, j'aurais préféré, comme l'a souligné mon collègue René Haby, que le Gouvernement accorde une priorité, qu'il refuse, hélas ! aux véritables problèmes de la famille, qu'il ne projette pas, par exemple, de réduire de moitié l'allocation à la naissance du troisième enfant, alors que de nombreuses femmes souhaitent avant tout que l'Etat les aide à exercer leur métier d'épouse, leur métier de mère.

Mais vous préférez — c'est moins coûteux et cela ne se traduit pas dans le budget par une ponction sur les finances publiques — assurer ce que vous appelez l'égalité des sexes par la loi.

Toute législation concernant l'égalité des droits des hommes et des femmes risque de revêtir un caractère très rapidement paradoxal. En effet, on pose le principe d'un équilibre strict entre les deux catégories ; on prétend atteindre un état idéal où hommes et femmes seraient également répartis dans toutes les fonctions sociales, avec des avantages rigoureusement identiques ; et, à cet effet, on institue des mesures de « discrimination » volontaire ; ou encore, on tend à la « banalisation » des statuts civique et socio-professionnel de la femme au moyen de mesures spécifiques.

Cette contradiction est illustrée par la toute récente loi sur le scrutin municipal dont une disposition incongrue de quota féminin a été disjointe par le Conseil constitutionnel. Le projet de loi qui nous est aujourd'hui soumis n'échappe pas à cette embûche.

Dans ce texte, certaines dispositions qui tendent à resserrer la notion législative de l'égalité ne soulèvent assurément pas de critiques. Ainsi en est-il de l'intégration dans le code du travail du principe de l'égalité inscrit dans le code pénal avec une nouvelle définition précisant que cette égalité doit être respectée « sauf si le sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle ».

Ainsi en est-il encore de l'article 2 du projet qui pose un cadre général pour la détermination de la valeur égale des travaux accomplis par les hommes et par les femmes.

Si notre approbation, madame le ministre, n'était sollicitée que pour de telles mesures, nul doute que votre texte recevrait notre complet aval. Hélas ! il demande aussi au législateur un zèle égalitariste qui nous paraît injustifié.

D'autres mesures importantes tendent à introduire une forme d'égalité forcée, incompatible avec les conditions réelles d'insertion des femmes dans la vie active, ou, d'ailleurs bien souvent, avec les nécessités de la gestion quotidienne des entreprises. Ainsi, on nous demande d'autoriser la mise en œuvre d'inégalités temporaires au profit des femmes qui pourraient faire l'objet de mesures réglementaires. Très sérieusement, ce dispositif de discriminations positives n'est pas acceptable. D'abord, parce qu'il organise un traitement particulier de l'égalité pour les femmes, alors que l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise est un problème général dont l'équilibre hommes-femmes n'est qu'un aspect. Ensuite, parce que les employeurs sont désormais, notamment depuis l'adoption des lois dites Auroux, assujettis à une obligation de négocier chaque année sur les salaires effectifs, sur la durée et sur les conditions de travail à partir d'informations incluant la position relative des femmes dans l'ensemble de la pyramide salariale. Pourquoi leur infliger de surcroît le respect de mesures réglementaires de caractère forcé général, inadaptées au contexte de leur entreprise et qui pourraient contredire les aspirations réelles des salariés. Ne ferait-on donc pas confiance aux partenaires sociaux ?

Enfin, parce que ces obligations supplémentaires seront évidemment assorties de sanctions, comme si la liste des peines suspendues sur la tête des dirigeants d'entreprise n'était pas déjà assez longue ! Voilà un langage que l'on nous tient une fois dans un sens, une fois dans un autre !

C'est la raison pour laquelle je présenterai un amendement de disjonction des « discriminations positives » de l'article L. 123-3, amendement justifié par des critiques de fond sur la manière d'aborder l'égalité et par la nécessité de parer à ses effets néfastes sur la vie des entreprises. Pour des raisons sensiblement identiques, je défendrai un amendement tendant à supprimer les décrets organisant des exceptions à la règle générale de l'égalité professionnelle. En effet, de deux choses l'une : ou bien ces décrets ne visent que des cas d'espèce, comme vous l'avez dit, madame le ministre, c'est-à-dire les mannequins, les assistantes maternelles, les comédiens et, dans ce cas, ils sont tout à fait inutiles puisque les magistrats sont capables de faire eux-mêmes la différence, ou bien, on ira au-delà des cas d'espèce et c'est une réglementation exhaustive de l'égalité à l'initiative de l'administration qui verra le jour, privant le pouvoir judiciaire de sa liberté d'appréciation. De tels décrets peuvent donc être dangereux, et c'est la raison pour laquelle il convient de les écarter.

Pour terminer, je citerai des chiffres de nature à éclairer l'Assemblée.

En octobre 1972, les salaires féminins, à travail égal, étaient inférieurs de 4,6 p. 100 aux salaires masculins ; en juillet 1982, cet écart n'est plus que de 2,3 p. 100. Quelle est l'origine de ces chiffres, madame le ministre, madame le rapporteur ? Ils proviennent des enquêtes trimestrielles du ministère du travail, dont j'ai demandé la série complète.

Que signifie l'écart de 30 p. 100 cité page 30 du rapport de Mme Lecuir et que vous avez rappelé tout à l'heure, madame le ministre ? C'est une évaluation globale, toutes qualifications confondues, ce qui provoque bien entendu une distorsion, car les femmes s'orientent peu vers certains métiers tels que ingénieur de grandes écoles, ingénieur de recherche, mécanicien, sidérurgiste. Les femmes, heureusement, ne cassent plus les cailloux, comme on l'écrit page 5 du rapport. Cette distorsion de 30 p. 100 est inexacte et elle est infirmée par les statistiques du ministère du travail.

Il semble donc que les mesures législatives votées par l'ancienne majorité et les modifications de comportement des employeurs aient déjà permis d'accomplir une bonne partie du chemin vers l'égalité des rémunérations. Tout n'est pas encore fait ; je ne le nie pas. Mais sur ce point, à tout le moins, un nouveau dispositif légal était inutile ; un peu de patience aurait suffi. Mais il est vrai que le pouvoir socialiste a besoin d'arguments supplémentaires pour justifier son action, alors que le pays subit les effets de sa politique d'austérité.

Pour toutes ces raisons, madame le ministre, mes chers collègues, au moment du vote sur l'ensemble de ce texte, nous nous abstenons.

**M. le président.** La parole est à Mme Horvath.

**Mme Adrienne Horvath.** Madame le ministre, mesdames, messieurs, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut être appréhendée si elle est séparée de l'emploi des

femmes, question essentielle qui se pose dans notre société. L'entrée massive de celles-ci dans le monde du travail est une des mutations les plus importantes depuis la libération et particulièrement depuis les années soixante.

Il s'agit, à l'évidence, d'un phénomène fondamental, bouleversant l'organisation traditionnelle de la société et la marquant irréversiblement.

Le travail féminin, dans le même temps où il représente un moyen de l'émancipation des femmes, a donné jusqu'à présent au patronat une source de profits supplémentaires considérables par une surexploitation des travailleuses.

L'emploi féminin est globalement le moins qualifié, le moins rémunéré et le plus précaire.

C'est tout d'abord le moins qualifié, car le système mis en place par la droite interdisait pratiquement aux femmes tout accès à une bonne formation professionnelle. Cela conduisait à confiner une grande partie de celles-ci à exercer des métiers correspondant à une image traditionnelle de la femme.

Parallèlement, la politique menée par le grand capital a fait entrer les femmes dans des secteurs industriels tels que le textile, l'habillement, l'agro-alimentaire ou la téléphonie, pour ne prendre que ces exemples.

Dans ces entreprises à main-d'œuvre presque exclusivement féminine règnent les conditions de travail les plus dures. Les femmes travaillent à la chaîne, sont soumises au pointage, au rendement et à toutes sortes de brimades. Les O. S. sont les plus nombreuses. Depuis 1968, le phénomène de la déqualification s'est accentué.

Ensuite l'emploi féminin est le moins rémunéré. Ce sont les femmes qui perçoivent les plus bas salaires. En ce domaine, les inégalités sont flagrantes, les chiffres parlent d'eux-mêmes. Chacun sait bien qu'à travail égal l'écart moyen des salaires est encore de près d'un tiers. La loi de 1972 n'est donc pas respectée par le patronat et il importe que le texte que nous discutons aujourd'hui prenne cette réalité en compte.

La troisième caractéristique de l'emploi féminin, que je voulais souligner, est sa précarité. Les femmes sont obligées de recourir le plus souvent à l'intérim, aux contrats à durée déterminée, au travail à temps partiel. Plus de 80 p. 100 des travailleurs à temps partiel sont des femmes et celles-ci représentent plus de 15 p. 100 de la population féminine qui travaille.

Cette situation est aggravée par un autre des grands problèmes de la société : le chômage. Les femmes représentent 55 p. 100 de l'ensemble des chômeurs. La grande majorité de celles-ci sont des jeunes femmes de moins de vingt-cinq ans. Encore n'est-il pas tenu compte des femmes qui souhaitent travailler, pour de multiples raisons, et qui ne sont pas recensées par l'A.N.P.E. où elles ne sont pas inscrites.

Ces grandes questions rejaillissent sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les femmes sont confrontées à des conditions de travail très dures et subissent souvent le travail de nuit. Leur identité n'est pas reconnue dans l'entreprise, leurs droits de femme, de mère, sont bafoués. Les entreprises industrielles où elles sont concentrées se caractérisent notamment par l'absence de libertés et par l'autoritarisme qui y règne.

Leur place dans les petites et moyennes entreprises n'est pas plus favorable. Etant isolées, elles ont encore moins le droit à la parole. Des pratiques d'un autre âge subsistent encore trop souvent dans les entreprises : les femmes subissent toujours des menaces et des chantages sexuels.

La place des femmes dans l'entreprise, au travail, l'égalité dans l'exercice d'un emploi, la formation professionnelle des femmes ne peuvent être garanties sans une politique de création d'emplois et de lutte contre le chômage. Je ne reviendrai pas sur les idées qu'a développées tout à l'heure mon amie Muguette Jacquaint à ce propos.

Dans ce cadre, le rôle nouveau des femmes, leur travail sont une richesse considérable pour le pays. Plus rien ne justifie donc le maintien des inégalités dont elles sont les victimes.

Pour autant, il serait vain de croire que seul un texte garantira l'égalité professionnelle. L'égalité, si elle se conquiert par la lutte des travailleuses et des travailleurs, se maintient également par la lutte. Chacun sait bien ici que le patron ne désarmera pas.

Pour cette raison, j'affirme ici, au nom de mes amis du groupe communiste, que nous ne voulons pas une égalité théorique, réduite à sa plus simple expression d'égalitarisme.

Si la lutte contre les inégalités et les discriminations dont sont victimes les femmes passe par l'application de textes, il ne faut pas pour autant méconnaître la spécificité des femmes et leur aspiration à des droits nouveaux.

Certains ont dit que nous voulions instaurer une discrimination envers les hommes. La vie et les luttes prouvent au contraire que les conquêtes des femmes profitent aussi aux

hommes. Il en est ainsi de la reconnaissance du congé parental qui représente un acquis considérable pour l'ensemble des travailleurs. D'autres exemples pourraient illustrer ce propos, comme les luttes des femmes contre le travail du dimanche et celles qu'elles mènent encore aujourd'hui contre le travail de nuit.

Le texte que vous nous proposez, madame le ministre, nous pose des questions. Dans sa forme actuelle, il risque d'empêcher des avancées et peut se traduire par des reculs sur la situation actuelle dans certaines entreprises où, par leur luttes, les femmes ont conquis des droits nouveaux qui ne sont pas encore reconnus dans le code du travail. Nous défendrons à ce propos des amendements.

On voit bien aujourd'hui que le patronat fait obstacle au changement et cherche à rogner le plus possible sur les droits des travailleurs. Les nouveaux droits que nous avons déjà adoptés ne seront pas appliqués sans une résistance acharnée du patronat. Il faudra donc toute l'ardeur et la ténacité des travailleurs, aux côtés du Gouvernement, pour les faire entrer dans l'entreprise.

D'importantes questions subsistent. J'ai parlé des rémunérations : les femmes ont les plus bas salaires.

La revalorisation des bas salaires et un réaménagement des classifications et des rémunérations doivent être des priorités. Dans le même temps, il faut faire appliquer la loi sur l'égalité des salaires en déjouant les pratiques patronales, révélées notamment par l'affaire Essilor. A travail égal, salaire égal entre les hommes et les femmes.

Cette formule doit aussi être la règle au sein d'entreprises d'un même groupe, sur un même site ou dans des régions différentes.

Autre question, l'amélioration générale des conditions de travail, en particulier dans les entreprises où sont installées des chaînes, pratiquant le travail au rendement ou répétitif. A cette question se greffe la revendication primordiale de l'abaissement de l'âge ouvrant droit à la retraite pour les femmes à cinquante-cinq ans.

Plus généralement, la reconnaissance du droit à la parole pour les femmes sera un des éléments déterminants qui participera à la reconnaissance de leur place, de leur rôle, dans la société et dans le travail. Les droits nouveaux des travailleurs, mais aussi la mise en place des moyens nécessaires pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le permettront. Il est bien évident que l'intervention des travailleuses est nécessaire pour aller de l'avant. (Applaudissement sur les bancs des communistes et des socialistes.)

**M. le président.** La parole est à Mme Chaigneau.

**Mme Collette Chaigneau.** Madame le ministre, mes chers collègues, nous sommes aujourd'hui appelés à voter le projet de loi que nous avons tant souhaité voir inscrit à l'ordre du jour de notre assemblée et dont l'objet est d'assurer, à l'avenir, une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à vouloir exercer une activité professionnelle, gage de leur autonomie économique, et tout aussi nombreuses à s'apercevoir que leur libération passe par cette autonomie économique. Il est devenu impossible de nier la présence des femmes dans le monde du travail puisque aujourd'hui sur cent personnes au travail, quarante au moins sont des femmes.

Comme vous le soulignez vous-même dans l'exposé des motifs du projet de loi, madame le ministre, « l'activité professionnelle fait désormais partie de la vie des femmes ».

Cette réalité n'est pas seulement nationale. Tous les pays européens sont concernés et tentent de mettre sur pied une législation communautaire permettant d'établir l'égalité dans l'emploi des travailleurs, quel que soit leur sexe. Le texte, qui nous est soumis, a d'ailleurs en partie pour objet de mettre notre législation en conformité avec la directive européenne de 1976. De même, nous avons récemment voté une modification de l'ordonnance de 1959 concernant la fonction publique. L'Etat employeur lolaire ainsi des différenciations exceptionnelles et provisoires puisque M. Le Pors s'est engagé, au nom du Gouvernement, à dresser chaque année le bilan des progrès accomplis. Et des progrès, il en reste à faire !

Le nombre des ouvrières qualifiées diminue mais celui des O. S. augmente. Les femmes n'accèdent qu'en très petit nombre aux postes de responsabilité. Les chiffres sont là aussi significatifs. En effet, quel que soit le secteur d'activité considéré, la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs est très faible : 29,3 p. 100 dans le tertiaire, 9 p. 100 dans l'industrie, 9,7 p. 100 dans l'agriculture, et 9,4 p. 100 dans le bâtiment et les travaux publics. On retrouve pratiquement les mêmes pourcentages chez les cadres moyens.

Entre vingt-cinq et quarante-cinq ans, 58 p. 100 des femmes mariées travaillent, et le tiers d'entre elles ont trois enfants. On oublie trop souvent que, si l'on demande à la femme de faire

les frais du partage du travail, celle-ci ne bénéficie pas, dans la majorité des cas, d'un partage des tâches à l'intérieur du foyer, que ce soit pour l'éducation des enfants ou pour les tâches purement domestiques.

Mais de cette réalité vous avez, madame le ministre, une conscience aiguë qui se traduit dans votre action dont — sans dresser un inventaire — je voudrais souligner l'apport positif et souvent très pratique : l'édition du guide des droits de la femme, les vingt-six délégations régionales peu à peu mises en place à travers la France métropolitaine et les départements d'outre-mer, la multiplication par trois des centres d'information des droits de la femme, en un an.

Quant à la célébration du 8 mars, elle a permis à des milliers de femmes de constater que le Président de la République souhaitait que la politique du Gouvernement aide les femmes à rechercher leur autonomie, en affirmant leur dignité et leur égalité, « laquelle n'existera pas tant que certains emplois seront réservés à l'autre sexe ».

Chacun de vos collègues au sein du Gouvernement a su se sentir concerné et œuvrer conjointement avec vous pour élaborer une politique de l'emploi-formation, une politique de la santé et pour mettre en place, bientôt, une véritable égalité fiscale.

Votre budget est passé de 9,2 à 95 millions de francs : on ne saurait mieux dire, à l'époque de pénurie qui est la nôtre, que l'on vous a prise au sérieux !

Vous avez donc de nombreux projets, dont le texte qui est aujourd'hui inscrit à notre ordre du jour. Jusque-là, la législation du travail en matière de travail féminin était avant tout un droit protecteur absolument indispensable d'ailleurs, et que nous entendons toujours faire respecter puisque nous venons de déposer une proposition de loi interdisant qu'une femme enceinte travaille plus de huit heures par jour.

Mais, par les dispositions que nous allons voter, nous voulons affirmer un esprit nouveau : chercher à assurer l'égalité des chances entre femmes et hommes en refusant toute discrimination qui serait fondée sur le sexe et en mettant à la disposition des intéressés des moyens nouveaux comme l'action en justice des syndicats pour le compte des salariés victimes de discriminations sexistes et surtout l'amende lourde prescrite par le juge en cas d'infraction.

Nous ne pouvons pas ne pas regretter la peine de substitution obligeant l'employeur à prendre des mesures immédiates, mais nous savons qu'elle figurera dans la réforme du code pénal que nous espérons très prochaine.

En outre, le plan d'égalité professionnelle que l'employeur pourra mettre en œuvre est un outil à la disposition des femmes, qui ne manqueront pas de s'en servir, si toutefois elles sont bien informées. A cet égard, je suis sûre que l'action de vos chargées de mission départementales sera primordiale. Permettez-moi de leur rendre hommage pour le dévouement inlassable et souvent bénévole dont elles font preuve.

Le plan pour l'égalité est la seule solution pour mettre un terme aux discriminations dans la promotion, donc dans les salaires, la formation et l'accès à tous les postes, d'autant que certaines entreprises ont déjà prouvé qu'elles étaient intéressées et qu'elles recevront, dans ce cadre, des aides financières.

Enfin, le conseil supérieur de l'égalité professionnelle succède avec des attributions plus larges au comité du travail féminin et veillera à signaler les dérogations notoires.

Il n'en demeure pas moins, comme l'a dit Mme le rapporteur, que ce texte n'a pas pour ambition de changer les mentalités mais de rendre les femmes et les hommes plus solidaires face aux difficultés économiques. Car chacun le sait, si le chômage des hommes tend à régresser, celui des femmes progresse régulièrement.

En septembre 1982, 50,8 p. 100 des chômeurs étaient des femmes alors que celles-ci ne représentent que 41 p. 100 de la population active. Les moins de vingt-cinq ans sont particulièrement touchées puisqu'elles représentent 51,3 p. 100 des femmes en quête d'un emploi alors que les hommes de moins de vingt-cinq ans ne représentent que 39 p. 100.

Une des causes fondamentales de cette situation est la mauvaise orientation professionnelle. C'est pourquoi vous avez institué, madame le ministre, une mesure discriminatoire, cela est vrai, mais positive pour les jeunes femmes : le plan « avenir-jeunes » comporte 60 p. 100 de stages pratiques réservés aux femmes ; les délégués régionaux de votre ministère orientent vers des stages pilotes et vers des contrats de formation les femmes de dix-huit à vingt-six ans. En outre, des conseillères spécialement formées reçoivent les femmes dans les missions locales pour l'emploi.

Peu à peu, cet effort en faveur d'une égalité professionnelle devrait permettre de résorber l'inégalité flagrante entre les salaires : si l'on sait que 70 p. 100 des amicaux sont des ami-

cardes, on sait moins que l'écart, pour les salaires des cadres, peut atteindre plus de 35 p. 100. La loi est nécessaire mais un effort d'éducation, d'orientation et de persuasion est essentiel.

Je parlerai à ce propos d'un domaine que je connais bien, l'éducation nationale. Alors qu'une majorité de femmes entrent dans l'enseignement combien sont recteurs ou même proviseurs ?

Les orientations scolaires des populations masculine et féminine sont sensiblement différentes.

Les filles sont groupées dans des cours de commerce et d'économie domestique et dans ceux qui mènent aux professions paramédicales, tandis que les garçons se dirigent vers les sections techniques, industrielles et commerciales. Les sciences et les mathématiques restent la chasse gardée des hommes ; alors que les femmes restent plus longtemps dans le système scolaire et bénéficient d'une meilleure formation générale, celles-ci sont moins bien préparées à l'exercice d'un métier. L'idée que le travail des femmes reste une activité d'appoint persiste chez certains parents autant que chez certains employeurs.

Comment accepter que 8,5 millions de femmes au travail exercent trente types d'emploi, soit dix fois moins que les hommes ?

En ce qui concerne les rémunérations, l'écart pour l'année 1977, par exemple, est évalué à 30 p. 100 du montant moyen des salaires masculins. Et pourtant la loi du 22 décembre 1972 avait pour but de garantir l'égalité des salaires !

Pas plus que la loi de 1972, celle du 11 juillet 1975 sur l'égalité d'embauche n'a été et ne peut être respectée.

Le texte que vous nous proposez, madame le ministre, vient parfaire ce premier dispositif. Il ne peut donc être accueilli qu'avec satisfaction. Il n'en demeure pas moins que, tout en marquant une avancée considérable, il reste insuffisant. En effet, d'une part, la loi ne peut aller sans la négociation collective et la négociation collective sans la participation plus active des femmes à l'action syndicale : les syndicats doivent en prendre conscience et les femmes mieux s'affirmer en leur sein. D'autre part, il existe d'autres domaines dans lesquels une législation imaginative pourrait contribuer à harmoniser vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Certains textes sont en préparation touchant au congé parental pour les deux parents, au temps partiel pour les deux parents et au développement des moyens de garde pour les enfants. Je souhaiterais que vous nous informiez à ce sujet. Car si nous tenons à considérer l'égalité professionnelle comme une des bases fondamentales d'une société plus juste, nous tenons aussi à affirmer l'apport spécifique des femmes comme une des composantes d'une société plus riche dans sa diversité.

Nous ne désirons pas, tant s'en faut, les « surprotéger » mais bien plus leur donner la possibilité légale de vivre plus pleinement leur identité.

Mes collègues radicaux de gauche et moi-même, nous nous réjouissons donc de voter ce texte, pierre angulaire mais aussi pierre d'attente d'un édifice plus complet auquel nous aspirons tout comme vous, madame le ministre. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

**M. le président.** La parole est à Mme Patrat.

**Mme Marie-Thérèse Patrat.** « Dans le domaine des distinctions, des exclusions ou des références fondées sur le sexe et qui affectent le travail féminin, force est bien de constater qu'en dépit d'une égalité théorique, qui est proclamée par le droit positif français, subsistent encore fréquemment des inégalités de fait qui revêtent des formes multiples. »

C'est ainsi, madame le ministre, mes chers collègues, que s'exprimait M. Jacques Baudoin, maître des requêtes au Conseil d'Etat, dans son rapport remis en octobre 1979 à Mme Nicole Pasquier. Ce rapport est resté sans suite. Le dernier texte voté ici concernant spécifiquement les femmes date du 26 juillet 1977 : il s'agit de la loi instituant la retraite des femmes à soixante ans.

Heureusement pour les femmes, avec mai 1981 le temps des constats est passé. Dix-huit mois après votre nomination, vous nous présentez, madame le ministre, un projet de loi instaurant le temps de l'action. Les femmes, les travailleuses vous en remercient.

Vous mettez en place dans un premier temps des règles générales de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Je laisserai d'autres collègues intervenir sur ce sujet.

La ténacité et la vigilance qui vous animent dans votre combat en faveur des femmes vous ont conduite à prévoir des instruments particuliers d'intervention. Il importe en effet que soit périodiquement dressé le bilan des réalisations effectuées, des lacunes encore à combler. C'est le rôle du conseil supérieur de l'égalité professionnelle où les partenaires sociaux, et j'espère les femmes, auront un rôle majeur à jouer. Sa mission sera de dresser l'état de l'égalité professionnelle en France.

Je voudrais appeler l'attention de ce futur conseil supérieur sur deux points qui me paraissent importants : la formation professionnelle des femmes et l'évaluation des postes de travail afin que la notion « à travail égal salaire égal » trouve quelque réalité.

Qu'en est-il de la formation professionnelle des femmes et quelles en sont les conséquences ?

La formation scolaire et universitaire des femmes se caractérise par trois traits principaux : les jeunes filles s'orientent peu vers l'enseignement technique ou professionnel ; 5,5 p. 100 des femmes sont titulaires d'un C. A. P. contre 9,6 p. 100 des hommes ; 0,4 p. 100 ont un brevet professionnel contre 1,2 p. 100 des hommes ; 0,2 p. 100 possèdent un diplôme d'un lycée technique, un B. T. ou un B. T. S. contre 0,8 p. 100 des hommes.

Normal diront certains, les femmes ne sont pas douées pour les études, elles sont biologiquement inférieures. Erreur ! Deuxième constatation : les femmes ont autant ou plus de diplômes scolaires que les hommes : titulaires du C. E. P. : 37,2 p. 100 d'hommes contre 35,1 p. 100 de femmes ; titulaires du B. E. P. C. : 5,3 p. 100 d'hommes contre 7,7 p. 100 des femmes ; titulaires du baccalauréat : 3 p. 100 d'hommes contre 3,1 p. 100 des femmes. Mais la courbe s'inverse ensuite brusquement : 3,6 p. 100 des hommes ont un niveau supérieur au bac contre 1,4 p. 100 des femmes.

Troisième constatation, cette inégalité que l'on constate ensuite dans le travail tient au fait que, dans le cadre d'une formation initiale technique, les femmes continuent à choisir les orientations féminines : 95 p. 100 des C. A. P. féminins concernent le textile, l'habillement, le tertiaire ; 76 p. 100 des B. T. S. féminins sanctionnent des études de secrétariat ; 98 p. 100 des baccalauréats se font dans le secrétariat et les techniques financières ou commerciales.

Etonnons-nous après cela que les femmes représentent 81 p. 100 des employés de bureau, 70 p. 100 des emplois de bureau non qualifiés, 96 p. 100 des téléxistes-standardistes !

Parler de diversification des emplois féminins, c'est donc avant tout poser le problème de la formation initiale et permanente.

Vous avez déclaré ces derniers jours, madame le ministre : « Il n'y a pas de dignité sans indépendance économique. Les parents devraient se convaincre qu'une bonne qualification, un bon niveau de formation sont la meilleure des assurances-vie. »

Le conseil supérieur de l'égalité professionnelle devrait trouver là matière à réflexion et à propositions utiles pour combler les lacunes. Je souhaite qu'il s'en préoccupe.

Une enquête a été réalisée par le C. E. R. E. Q. dans les années 1978-1979 sur des secteurs caractéristiques comme l'électricité, l'électronique, les banques et le grand commerce. Cette enquête répondait à la question suivante : peut-on considérer que les écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes salariés découlent, au moins en partie, des critères pris en considération pour évaluer les emplois ou postes de travail à prépondérance masculine ou à prépondérance féminine, les seconds étant habituellement sous-évalués par rapport aux premiers ?

Je passerai sur l'exposé de cette enquête dont vous trouverez facilement les éléments, pour m'en retenir que les conclusions. Si, à première vue, il pouvait apparaître que les critères utilisés lorsqu'il y a évaluation de poste sont a priori neutres et qu'ils sont appliqués objectivement sans tenir compte du sexe comme le veut la méthode, on peut toutefois se poser d'autres questions.

On peut noter par exemple que parmi les critères retenus dans un système d'évaluation de poste ne figurent pas toujours et quelquefois seulement à titre de « sous-critère » ceux qui peuvent être considérés comme valorisant davantage les qualités « féminines » : l'habileté gestuelle, la minutie, la coordination des gestes, la rapidité des rythmes de travail ou les relations humaines sont peu prises en considération. Il y a là incontestablement une possibilité de moindre valorisation des postes à prépondérance féminine.

Il y a aussi beaucoup à dire sur la pondération attribuée à chacun des critères retenus pour une évaluation.

Si le poids accordé aux critères dits féminins, cités plus haut, est faible par rapport aux autres, il y aura là un facteur important de discrimination.

Au terme de cette enquête, il ressort des informations rassemblées que la réelle discrimination s'exerce aussi à d'autres occasions que celle de l'évaluation des postes.

En effet, la discrimination est subtile : par exemple, dans nombre d'établissements bancaires, les hommes sont affectés en général à des postes plus élevés. Les femmes sont recrutées pour des postes de secrétariat et n'accéderont par promotion qu'avec du temps à des postes supérieurs, ce qui les retardera toujours par rapport aux postes que l'avancement donne aux hommes.

On cite l'exemple de deux postes évalués comme « peu importants », c'est-à-dire presque équivalents. Le poste d'inspecteur, chargé de la promotion du crédit, est tenu par un homme, qui effectue les déplacements et a été recruté pour ce poste. Sa collaboratrice, chargée du secrétariat, rempli à peu près la même fonction mais utilise le téléphone au lieu des déplacements et arrive à ce poste par promotion, à partir d'un recrutement pour le secrétariat, et donc se trouve en retard au point de vue de sa carrière.

La discrimination vient aussi de la formation professionnelle, mais j'en ai parlé précédemment.

Cet ensemble de phénomènes nous incite à demander que soit étudiée dans le domaine de la réglementation une nouvelle étude des critères de choix, mais aussi un profond changement des mentalités.

Je pense, madame le ministre, que le conseil supérieur de l'égalité professionnelle pourrait intervenir utilement dans ce domaine pour permettre à votre loi d'être réellement appliquée. Sa composition semble maintenant être définie. Mon aspiration profonde serait qu'il soit exclusivement composé de femmes. Mais pour obtenir un véritable changement des mentalités et dans un souci de réelle équité, je pense qu'une représentation correspondant à la physionomie nationale serait en soi un grand progrès. Cela veut dire 52 p. 100 de femmes. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

**M. le président.** La parole est à M. Moutoussamy.

**M. Ernest Moutoussamy.** Madame le ministre, mes chers collègues, après la scandaleuse décision du Conseil constitutionnel, véritable coup de poignard colonialiste porté à la démocratie pour pérenniser la domination de la droite outre-mer avec son cortège d'injustices, de misères, d'inégalités et de privilèges, les femmes des quatre vieilles colonies mesurent encore mieux les limites des institutions françaises et plus que jamais elles prennent conscience que leur destin est entre leurs mains.

Madame le ministre, s'il est à l'honneur du Gouvernement de Pierre Mauroy d'instaurer l'égalité professionnelle entre l'homme et la femme, s'il convient de vous féliciter pour votre combat en faveur des femmes de France, qui déjà apprécient positivement leur situation de citoyennes à part entière, permettez-moi de vous dire que les femmes de l'outre-mer demeurent en marge de cette politique progressiste...

**M. Claude Labbé.** Vous venez adresser à un ministre français !

**M. Ernest Moutoussamy.** ... victimes qu'elles sont des structures coloniales de la société et du régime souverain de la droite. Tant que ces deux verrous n'auront pas sauté, nous resterons au niveau des vœux pieux et des bonnes intentions.

Vous comprenez ainsi qu'en outre-mer le problème de la femme nécessite une approche spécifique. Seule une thérapeutique particulière peut permettre de développer une politique de l'égalité professionnelle, de façon à assurer l'égalité des chances. Mais hélas, que de difficultés à vaincre auparavant !

Sachant avec quel mépris le code du travail est traité dans les départements d'outre-mer, nous ne nous faisons pas d'illusions sur l'application pratique des mesures nouvelles et positives que vous y introduisez.

Culpabilisée, humiliée, exploitée, insultée, contrainte de livrer au patron sa force de travail mais aussi son corps en pâture, percevant un salaire de misère avec des fiches de paye truquées, c'est-à-dire que, payée par chèque avec un salaire normal, elle doit rembourser 30 à 40 p. 100 de ce salaire en espèces, la femme guadeloupéenne, celle des bananeraies et des champs de cannes, sans statut, sans contrat, victime de conditions de travail inhumaines, celle du petit commerce, des petites entreprises et des bureaux, victime du droit de cuissage, a compris que son émancipation est liée à la décolonisation et au socialisme.

C'est pourquoi, madame le ministre, la femme guadeloupéenne, toujours l'égal de l'homme dans le malheur et la misère, toujours présente dans la tranchée anticolonialiste, a lié très tôt son destin à celui de son pays. Présente à chaque page de son histoire, elle fut et est sans cesse à l'assaut de la citadelle coloniale aux côtés de son mari ou de son frère. Que de sacrifices consentis ! Que de larmes et de sanglots pour arracher quelques droits et une note de guitare !

Femme de devoir, elle connaît la valeur dérisoire du droit dans la société coloniale. Et si les dispositions généreuses que vous introduisez dans le code du travail suppriment toute discrimination sexiste en matière d'embauche et de licenciement et permettent la participation de tous aux transformations de la société dans les départements d'outre-mer, il est indispensable pour les femmes de s'engager sur le terrain dans la lutte pour l'égalité.

Certes, les vingt-trois ans de règne de la droite ont laissé des traces douloureuses dans les paysages locaux, dans les tissus économiques et sociaux. Le secteur productif est presque totalement liquidé, le chômage atteint 30 p. 100 de la population active et touche 89 p. 100 des femmes, le paternalisme est

institutionnalisé, le « doudouisme » camoufle le malheur et l'angoisse féminins, le noyau familial est brisé et le père est devenu un époux clandestin. La femme de ménage perçoit moins de 1 000 francs par mois pour dix à douze heures de travail par jour.

Mais, madame le ministre, croyez-moi, si vous apportez l'aide nécessaire à la femme guadeloupéenne, vous trouverez en elle une alliée, une actrice du changement, une mère, une sœur capable de servir les causes justes. La droite ayant mis hors la loi la dignité dans ces régions, en développant une politique de main tendue, votre premier devoir est de rétablir cette dignité dans ses droits.

Au moment où le Conseil constitutionnel vient de fermer la porte de l'espoir sur ces départements en leur refusant la responsabilité et la gestion de leurs affaires, en maintenant une politique assimilationniste abêtissante condamnée de toutes parts, sachez, madame le ministre, que notre détermination demeure intacte et que l'union des femmes guadeloupéennes, la plus importante organisation de femmes à la Guadeloupe, dont la fondatrice, notre regrettée camarade Gerly Archimède, fut la première femme noire députée de cette assemblée, entend apporter sa contribution à toute politique sérieuse de progrès et d'émancipation des femmes. (Applaudissements sur les bancs des communistes et des socialistes.)

**M. Victor Sablé.** Monsieur le président, puis-je dire un mot ?

**M. le président.** Mon cher collègue, il aurait fallu demander à interrompre l'orateur. A moins que vous ne desiriez faire un rappel au règlement, je ne peux vous donner la parole maintenant.

**M. Victor Sablé.** Mais, monsieur le président, l'orateur ne se fait pas interrompre !

**M. Claude Labbé.** Il mériterait pourtant d'être interrompu !

**M. le président.** Vous ne l'avez pas demandé !

**M. Victor Sablé.** Je m'indigne des propos qui ont été tenus ici ! C'est absolument écœurant et scandaleux, et cela ne devrait pas être permis à l'Assemblée nationale !

**M. Claude Labbé.** Sans qu'un ministre français ou dit français réagisse !

**M. le président.** Mes chers collègues, vous n'avez pas la parole, et j'observe que vous n'avez pas demandé à la prendre tout à l'heure. Laissez-moi présider.

**M. Victor Sablé.** Cela ne m'empêche pas de trouver que c'est ignoble, et je m'en vais !

**M. le président.** La parole est à Mme le ministre des droits de la femme.

**Mme le ministre des droits de la femme.** Je ne peux pas admettre les propos que je viens d'entendre.

Au demeurant, je n'ai pas bien compris le sens de l'interpellation. On tente d'introduire un autre débat, et l'on en profite pour proférer une insulte. Eh bien, je ne l'accepte pas !

**M. Claude Labbé.** Ce n'est pas moi qui introduit un autre débat, mais l'orateur qui vient de quitter la tribune ! Il a dit que la Guadeloupe n'était pas la France sans que vous réagissiez, madame le ministre.

**Mme le ministre des droits de la femme.** Je demande à ce monsieur de retirer ses propos. Il a en effet parlé d'« un ministre français ou dit français ». Je ne l'accepte pas !

**M. Claude Labbé.** Je ne retire rien du tout. Vous n'avez pas réagi lorsque l'orateur a dit que la Guadeloupe n'était pas la France !

**Mme le ministre des droits de la femme.** Je n'accepte pas, monsieur, que vous puissiez ainsi gratuitement insulter les gens, quels qu'ils soient : ministre ou pas !

**M. Claude Labbé.** Vous n'avez pas réagi, madame !

**Mme le ministre des droits de la femme.** Vous avez introduit, monsieur, un débat qui n'a rien à voir avec le problème !

**M. Claude Labbé.** C'est l'orateur précédent qui l'a fait !

**Mme le ministre des droits de la femme.** Vous saisissez l'importance quel prétexte pour amener je ne sais quel débat, et vous vous permettez d'insulter les gens. C'est incroyable !

**M. Claude Labbé.** Je suis venu parce que je m'intéresse à votre texte, et pas à autre chose !

#### Suspension et reprise de la séance.

**M. le président.** La séance est suspendue.

(La séance, suspendue à dix-sept heures vingt-cinq, est reprise à dix-sept heures trente.)

**M. le président.** La séance est reprise.

#### Rappels au règlement.

**M. Pierre Joxe.** Je demande la parole pour un rappel au règlement.

**M. le président.** La parole est à M. Joxe, pour un rappel au règlement.

**M. Pierre Joxe.** Monsieur le président, si les propos qui m'ont été rapportés ont bien été tenus par l'un de nos collègues de l'opposition, ils figureront, j'en suis sûr, au compte rendu de nos débats.

Ils seraient suffisamment graves pour justifier un examen immédiat de cette question. Cela dit, je pense que le projet de loi que nous sommes en train d'examiner est trop important pour que l'Assemblée se laisse détourner du cours normal de ses travaux par un incident de séance.

C'est la raison pour laquelle je vous demanderai de bien vouloir prévoir l'inscription à l'ordre du jour de la conférence des présidents, qui se réunira demain à dix-neuf heures, de l'examen de ce curieux épisode.

Tel est, monsieur le président, l'objet de mon rappel au règlement.

**M. François Massot, rapporteur pour avis.** Très bien !

**M. le président.** La parole est à M. Labbé, pour un rappel au règlement.

**M. Claude Labbé.** Madame le ministre, tout à l'heure, vous avez dit que vous n'aviez pas bien compris mon interruption. Effectivement, à travers la réaction vive qui a été la mienne, je ne sais pas si vous avez tout à fait perçu ce que je souhaitais dire. Je suis venu ici cet après-midi pour m'intéresser à votre texte dont, tout à l'heure, Mme Missoffe dira, au nom de notre groupe, ce que nous pensons.

Le sujet est effectivement important, mais j'ai été profondément choqué — sous réserve d'une relecture de son intervention — par ce qui a été dit à la tribune par le dernier orateur. Il a d'ailleurs également provoqué la réaction de l'un de nos collègues d'outre-mer qui a quitté la séance.

Si j'ai bien compris — mais peut-être n'ai-je pas suffisamment bien écouté — cet orateur a fait une distinction entre la Guadeloupe et la France, sans que vous réagissiez, madame le ministre. C'est la raison pour laquelle j'ai dit qu'il n'est pas admissible qu'un ministre français — vous êtes un ministre du Gouvernement français, madame, et cela n'a rien qui puisse vous choquer — ne réagisse pas à de tels propos. Voilà ce que j'ai voulu dire, et que je maintiens : rien de plus et rien de moins.

Je vous présenterai simplement des excuses, peut-être pour vous avoir interpellée de cette manière, ce qui n'est pas tout à fait normal, mais s'il y a eu provocation, ce n'est pas de moi qu'elle vient, mais d'un orateur qui, à la tribune, a tenu des propos que, quand on est Français, quand on a servi la France, comme un certain nombre d'entre nous ici l'ont fait, on ne peut pas entendre sans réagir.

Pardonnez-moi, non ce que j'ai dit sur le fond, mais d'avoir interrompu le débat de cette manière. Je ne retire rien, et je ne pense pas qu'il était utile que M. Joxe se déplace spécialement pour venir ici, comme, hélas ! c'est un peu trop son habitude, jouer les censeurs.

**M. le président.** Mes chers collègues, je voudrais que les choses soient bien mises au point. Je dirai tout d'abord à M. Joxe que son rappel au règlement est fondé et que, pour ma part, je ne manquerai pas de faire part à la conférence des présidents de l'incident survenu tout à l'heure et qui m'a obligé à suspendre la séance.

Je voudrais ensuite donner acte à M. Labbé de sa déclaration et rappeler à notre collègue qui, tout à l'heure a protesté et quitté la séance, qu'il s'est bien gardé de demander à interrompre l'orateur, lequel lui aurait probablement permis de le faire. Le président lui aurait alors très libéralement accordé la parole. Ainsi, s'il y avait lieu d'apporter une rectification ou un commentaire, cela aurait pu être fait dans le respect des règles de courtoisie. Cela n'a pas été le cas, et je déplore cet incident.

Je pense que nous pouvons maintenant reprendre nos travaux. En tout état de cause, je ferai part de cette affaire à la conférence des présidents, dès demain soir.

#### Reprise de la discussion générale.

**M. le président.** Nous reprenons la discussion générale.

La parole est à Mme Eliane Provost.

**Mme Eliane Provost.** J'entends souvent certains s'exclamer lors de réunions : « Encore des histoires de femmes ! » Oui, aujourd'hui encore, il est question des femmes et de leur histoire, car quelque chose n'aura réellement changé, la sortie du patriarcat ne sera en vue que lorsque, pour chacune et chacun, la réalité actuelle du travail féminin sera devenue intolérable.

Il est intolérable que l'école ne combatte pas mieux les préjugés concernant l'éducation et la formation des filles ; intolérables aussi les 28 p. 100 de femmes bénéficiaires de la formation professionnelle qui ne se voient proposer que trente types d'emplois, alors qu'il en est près de 300 pour les garçons ; intolérable que les femmes représentent 92,5 p. 100 du personnel de service, 81 p. 100 du personnel des services médicaux

et sociaux, 64 p. 100 des smicards, 51 p. 100 des ouvriers spécialisés à la chaîne — la femme, comme le travailleur immigré, n'est-elle pas le spécialiste des travaux parcellaires et sans avenir ? Il est intolérable qu'une femme sur cinq soit chômeur. Il est intolérable, enfin, que 60 p. 100 des chômeurs âgés de seize à vingt et un ans soient des filles.

Cette litanie pourrait se poursuivre longuement. Mais il faudra longtemps peut-être la rappeler, car c'est notre rôle de combattre cette situation tant qu'elle restera ce qu'elle est.

Je parlerai peu des femmes qui ont réussi. Mais nous qui avons la responsabilité du travail législatif, ne devons-nous pas remarquer que seulement 6 p. 100 de femmes siègent sur ces bancs ?

Interrogeons-nous aussi sur la place qui est faite aux femmes et sur le rôle qu'on attend d'elles. N'ai-je pas récemment encore entendu répondre à une militante qui voulait poser sa candidature : « Tu n'y songes pas, c'est une affaire sérieuse ! »

La loi est la condition première pour affranchir. Or les textes actuels répondent mal à cet appel. La loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité des salaires est restée sans effet, puisque, aujourd'hui, subsistent encore en moyenne 30 p. 100 d'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes. De même, la loi du 11 juillet 1975 devait assurer l'égalité des hommes et des femmes devant l'embauche. Dans la réalité, l'introduction de la notion de motif légitime a trop souvent permis le refus d'embauche des femmes.

Certes, les lois ne suffisent pas à changer les mentalités, mais leur existence et leur application reste un point d'appui nécessaire. C'est dire, madame le ministre, l'importance que nous attachons à votre projet, qui se propose d'introduire des principes réels d'égalité assortis des moyens d'application indispensables. C'est là l'affirmation d'une volonté politique pour laquelle vous nous trouverez toujours à vos côtés.

Tout d'abord, vous posez le principe général de la non-discrimination à raison du sexe, afin que ce principe s'applique à l'ensemble de notre législation du travail, tant au niveau du code qu'à celui des contrats de travail et des conventions collectives. Vous assurez ainsi la disparition définitive de la notion de motif légitime et vous créez les conditions effectives de la mixité.

C'est, au plan du droit, un acquis considérable qui contraindra rapidement la réalité à rejoindre les textes.

L'égalité sera ainsi réalisée devant les offres d'emploi, les conditions d'embauche, de formation et de promotion, et devant la protection en cas de licenciement.

Vous avez tenu à associer à l'application de ces textes les salariés des entreprises. Vous précisez, en particulier, le rôle des délégués et des comités d'entreprise, engageant par là même leur responsabilité. La situation faite aux femmes ne pourra plus ainsi être ignorée ou oubliée de personne.

En lieu et place d'un système de protection, vous avez voulu un souci d'égalité qui soit le fait de tous. C'est pourquoi ce projet est le nôtre. Il s'inscrit directement dans le fil de l'action récente déjà menée par votre ministère — et je rappelle la création des stages pilotes destinés aux femmes.

Cette contribution importante à l'effort de justice sociale et de solidarité qui est mené par le Gouvernement doit permettre aux femmes de devenir des citoyennes à part entière dans le monde du travail. Nous vous en remercions. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

**M. le président.** La parole est à M. Coffineau.

**M. Michel Coffineau.** Mesdames, messieurs, je me réjouis, comme de nombreux collègues, de voir venir en discussion devant notre assemblée le projet de loi relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui aidera à réduire les injustices et les inégalités qui existent dans ce domaine depuis longtemps.

Le monde ouvrier a toujours plus ou moins inscrit dans ses préoccupations la notion « à travail égal, salaire égal », en opposition, bien sûr, et en menant des luttes à ce sujet, à l'attitude patronale qui allait plutôt dans le sens de l'inégalité entre hommes et femmes, sur le plan des salaires, certes, mais plus encore au niveau de la qualification, de la promotion et de l'égalité des chances sur le plan social. Il a fallu vaincre les mœurs et les habitudes induites depuis des générations par l'idéologie dominante.

Je sais, madame le ministre, qu'en accord avec le Gouvernement et les partis de la majorité, vous vous efforcez de changer les mentalités quant à la place respective des hommes et des femmes dans tous les domaines de la vie sociale, y compris pour ce qui concerne la notion d'égalité.

Le projet de loi que vous nous soumettez aujourd'hui concerne spécifiquement la vie professionnelle. Vous avez tout à fait raison de la traiter en soi. Nous savons tous, en effet, que dans ce domaine le rapport entre dominant et dominé est d'abord un rapport entre chef d'entreprise et salarié. L'inégalité sou-

vent criante dont sont victimes les travailleuses est fréquemment due à la recherche du moindre coût salarial, et donc du meilleur profit. Parce que les femmes accomplissent certains gestes avec une plus grande rapidité, une plus grande agilité, ou les emploie souvent en masse dans certains travaux, en les payant moins parce qu'elles sont supposées avoir davantage de soumission.

A cet égard, je comprends tout à fait l'intervention de M. Gilbert Gantier et son refus du projet de loi. Il a montré, comme d'ailleurs à l'occasion de la discussion d'autres projets relatifs à la protection des travailleurs, quels intérêts il défendait : ceux des chefs d'entreprise les plus rétrogrades, alors que nous défendons, nous, l'intérêt des travailleuses qui sont actuellement victimes de ces inégalités.

Certaines luttes ouvrières exemplaires ont montré que les femmes n'étaient pas toujours dans l'état de soumission qu'on leur prête. Il reste que le patronat a souvent joué de la réalité que j'évoquais à l'instant. Il a aussi joué au maximum de la notion de deuxième salaire, en s'appuyant sur la pression idéologique ambiante qui laisse — ou laissait — entendre que la femme doit d'abord, sinon seule, se consacrer aux enfants. Si elle travaille à quelque période de sa vie, cela ne doit pas faire entrer en ligne de compte la notion de carrière.

A partir de là, les femmes restent en majorité cantonnées dans une situation d'inégalité inadmissible. Les mutations technologiques qui se produisent dans le cadre des restructurations industrielles indispensables risquent d'accentuer ces phénomènes. Il est à craindre que la disparition prévisible d'emplois d'O.S. au profit d'une main-d'œuvre formée n'accentue le chômage des femmes, si un très gros effort de formation n'est pas engagé. D'où l'importance de ce projet de loi.

Votre projet, madame le ministre, rappelle des droits dont l'énoncé précis permettra aux partenaires sociaux et aux services de l'inspection du travail de les faire respecter. Ils portent sur les salaires, les qualifications, les classifications, la formation, mais aussi sur l'embauche, les mutations, le licenciement. Sur tous ces plans, l'égalité sera la règle.

De plus, et j'approuve tout à fait cette orientation, vous préconisez des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes afin de redresser la situation d'inégalité actuelle. C'est une bonne chose, à condition que cela soit vraiment temporaire.

Vous avez aussi cherché à protéger les femmes licenciées simplement parce qu'elles sont des femmes. Nous retrouvons à ce niveau des dispositions analogues à celles prévues pour le licenciement pour délit d'opinion, syndicale ou politique. Mais dans ce cas, l'employeur arrive très souvent à trouver, voire à provoquer, une cause sérieuse de licenciement d'ordre professionnel, masquant ainsi les vraies raisons.

Je souhaite que cette loi permette d'éviter de tels abus. Mais je voudrais rappeler — je l'ai déjà déclaré souvent dans cette enceinte — que le véritable moyen réside d'abord dans une refonte réelle et profonde du droit de licenciement individuel et collectif. Le ministre chargé du travail, à plusieurs reprises, notamment au printemps dernier, a annoncé cette réforme, qui serait de nature à répondre aux préoccupations des femmes licenciées en quelque sorte pour cause de féminité.

Toutes les dispositions positives que nous allons insérer dans le code du travail n'auront leur pleine efficacité que si elles sont prises en charge par les partenaires sociaux, particulièrement par les organisations de salariés. Dans ce sens, il faut compter sur les organisations représentatives du personnel. Les sections syndicales, les délégués du personnel devront avoir le souci de faire respecter le droit d'égalité, de saisir les services de l'inspection du travail en cas de nécessité et de provoquer les négociations en vue de l'établissement du plan pour l'égalité professionnelle.

Le comité d'entreprise a, déjà aujourd'hui, des moyens d'intervention. Il peut, par exemple, exiger la connaissance des salaires et des classifications des travailleurs et des travailleuses. Il faut que ces dispositions soient appliquées pleinement. Elles seront renforcées par l'obligation faite à l'employeur de présenter un rapport annuel permettant de cerner l'ensemble du problème.

Les syndicats, les représentants du personnel ont donc un rôle déterminant à jouer. Je souhaite, madame le ministre, que vous en teniez largement compte, notamment pour la constitution du conseil supérieur de l'égalité professionnelle. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

**M. le président.** La parole est à Mme Missoffe.

**Mme Hélène Missoffe.** Lorsqu'il s'agit de promouvoir le principe, qui n'est pas encore devenu réalité, « à travail égal, salaire égal », lorsqu'il s'agit d'ouvrir aux femmes des professions traditionnellement, mais sans aucun fondement réel, réservées aux hommes, lorsqu'il s'agit de promouvoir la formation professionnelle des jeunes filles, madame le ministre, nous sommes prêts à soutenir votre action.

Nous la soutiendrons, car elle prolonge une politique qui, depuis des années, soit en France, soit au niveau européen, a débouché sur des actions dans ces directions, qu'il s'agisse de la loi de 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, de la loi de 1975 sur l'égalité en matière d'embauche et de licenciement, ou qu'il s'agisse, au niveau européen, de la directive du conseil des Communautés européennes de 1976.

Ce n'est donc pas l'absence de lois ou de textes législatifs qui est à incriminer. Les raisons des discriminations à l'égard des femmes dans le monde du travail sont à chercher à un niveau beaucoup plus profond, qui relève de traditions ancestrales et de motivations psychanalytiques, de la condition de vie des femmes elles-mêmes qui, en raison de la maternité et de tout ce qui en découle, appréhendent ou peuvent appréhender la vie, la vie professionnelle en particulier, d'une façon différente de celle des hommes.

Cette différence, que vous contestez, existe. Je ne porte sur elle aucun jugement de valeur, je constate simplement son existence. Qu'elle engendre discriminations salariales, professionnelles, promotionnelles, c'est contre cela qu'il faut lutter, mais la méconnaissance, c'est risquer de promouvoir des mesures qui iront à l'encontre de ce que veulent les femmes, ou en tout cas de ce que veut une grande majorité d'entre elles.

Je ne veux en rien préjuger l'avenir et l'évolution des mentalités et des comportements, mais ce que je sais, c'est que cette loi sera appliquée demain, qu'elle doit donc tenir compte des mentalités et des comportements d'aujourd'hui, de leur réalité et de leur lente évolution.

Comme le rappelle Mme le rapporteur dans son rapport, pour certaines femmes, « le travail représente une forme de libération. Pour beaucoup, il constitue une obligation qu'elles n'ont pas choisie. Le projet parle évidemment des femmes au travail, qu'elles l'aient choisi ou non ».

J'ajouterai que pour quelques femmes — peu nombreuses — la maternité et l'éducation des enfants sont une tâche très ou trop lourde qu'elles font passer, dans leurs préoccupations, après leur vie professionnelle. Mais l'écrasante majorité des femmes s'engagent dans l'éducation de leurs enfants corps et âme. Pour elles, la maternité ne se réduit pas à quelques mois — neuf mois avant, trois mois après — mais elle se prolonge pendant toute leur vie d'adulte, qu'elles aient un, deux, trois enfants ou davantage. Elles trouvent dans cette tâche maternelle une joie, un sens des responsabilités, un épanouissement, acquis, certes, au prix de sacrifices, mais que pour rien au monde elles ne voudraient éliminer de leur vie.

Pourquoi les hommes se sentent-ils moins impliqués ? Pourquoi, dans leur subconscient, ont-ils établi cet intermédiaire qui est leur femme entre leurs enfants et eux-mêmes ? Des réponses partielles peuvent être données à cette question, mais ce n'est ici ni le lieu ni l'heure.

Cependant, il s'agit d'un fait qu'on ne peut éliminer d'un trait de plume ou par une loi. Et cette mentalité et ce comportement masculin ancestraux qui existaient bien avant la révolution industrielle et qui sévissent dans toutes les sociétés, et pas seulement dans les sociétés capitalistes, expliquent, en partie tout au moins, que les femmes soient attirées vers des professions plus sécurisantes — emplois tertiaires, de fonctionnaires, etc. — vers des horaires de travail plus souples, et qu'elles prennent en compte des données inconnues du monde des hommes, par exemple la proximité de leur domicile de leur lieu de travail.

En ce qui concerne plus précisément le projet de loi qui nous est soumis, je voudrais relever quelques points et poser quelques questions.

Toutes les professions, sauf quelques-unes très spécifiques, seront ouvertes aux femmes. Certes, certaines professions leur étaient fermées sans justification. Mais ne redoutez-vous pas qu'en période de chômage cette disposition ne se retourne contre les femmes elles-mêmes ?

On a vu de tous temps, et encore de nos jours en Union soviétique, des femmes déblayer la neige dans les villes dans des conditions particulièrement dures, sous la surveillance d'un homme bras croisés. Dans le même pays, on réfléchit à l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, car de nombreux abus ont été constatés. Imagine-t-on une jeune femme travaillant dans les travaux publics au début d'une grossesse ? Plût au ciel qu'elle se fasse porter instantanément malade !

Mme le rapporteur précise, à la page 53 de son rapport écrit : « l'objectif à long terme est la suppression dans le droit du travail des clauses et dispositions assurant aux femmes une protection ou des avantages particuliers, de façon à aboutir à une égalité complète, sous réserve, bien évidemment, du droit protecteur de la maternité ». Encore une chance que la maternité ne soit pas considérée comme un épiphénomène sans importance et sans conséquence !

Comme je l'ai dit, la maternité engage une vie. Madame le ministre, c'est si vrai que, bien que dans les colonnes des journaux on ne parle que de contraception et d'interruption volontaire de la grossesse, vous savez comme moi que la stérilité est vécue comme un drame et que les demandes d'adoption sont très nombreuses. Pourquoi refuser alors que les femmes puissent être protégées ou avantagées si elles le souhaitent, par des aménagements d'horaires de travail, par exemple, qu'il s'agisse d'horaires variables ou de travail à temps partiel ? Or, ce ne sera plus possible avec l'adoption de ce projet de loi.

Nombreuses sont les mères qui ne veulent pas faire carrière aux dépens de leurs enfants ; nombreuses sont celles qui cherchent à établir une compatibilité, bien que ce soit difficile, entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Ouvrir des portes jusque-là fermées sans raison, oui ! Insister sur l'importance de nouvelles formations professionnelles, oui ! Mais proclamer que la vie des femmes et celles des hommes se bâtissent exactement de la même façon, non ! Ce n'est pas conforme aux aspirations des femmes ; ce n'est pas conforme à la réalité vécue ; ce n'est pas au législateur de faire le bonheur des gens malgré eux.

Vous n'empêchez pas par ce texte que certains employeurs refusent d'embaucher des femmes sous divers prétextes car, dans ce domaine, les imaginations sont fertiles. Encore une fois, il m'apparaît qu'il faut se battre sur les vrais problèmes de l'égalité de rémunération et de l'ouverture des formations professionnelles. Cela, c'est du concret, du tangible, du réel. Le reste, c'est peut-être sympathique, mais sans portée et parfois contestable.

Ce projet de loi me paraît discutable en ce qu'il tend à considérer les femmes comme des mineures, en particulier dans le texte proposé pour l'article L. 123-5 du code du travail, ce qui, tout de même, en 1982, n'est plus exact. Je ne vois pas comment cette disposition qui consiste à assimiler les femmes aux immigrés peut être considérée comme une promotion.

En revanche, je constate que ce projet donne un nouveau droit aux syndicats, dont chacun peut constater — et vous aurez senti l'ironie — la part qu'ils ont prise dans la solution des problèmes soulevés par le travail féminin ! Ce sont les femmes elles-mêmes qui, en prenant à leur compte leurs problèmes, ont su lutter et convaincre, se battre et persuader.

Enfin, je dois avouer mon étonnement devant la création d'un conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, se juxtaposant au comité du travail féminin qui avait été mis en place par M. Fontanet, alors ministre du travail, et dont les travaux du plus grand intérêt se sont succédé au fil des ans. Vous-même, madame le ministre, en avez redéfini les attributions dans un récent décret du 30 septembre 1981 dont je ne citerai que l'article 1<sup>er</sup> : « Le comité du travail féminin est placé auprès du ministre des droits de la femme. Il a pour mission d'étudier les questions relatives à l'activité et à la formation professionnelle des femmes, à leur promotion économique et sociale et à leurs droits dans le domaine du travail. » C'est le but recherché, en partie du moins, par ce projet de loi.

Je dirai, en conclusion, qu'un projet de loi est ce qu'il est. Celui-ci n'apporte pas grand-chose : un rapport de plus, une structure de plus, des mesures qui risquent de se retourner contre les femmes elles-mêmes. Mais un projet de loi est aussi ce qu'on en dit.

C'est vrai que ce projet de loi alerte l'opinion sur des discriminations injustes qui existent encore à l'égard des femmes et dont la plus flagrante est certainement le non-respect du principe « à travail égal, salaire égal ». C'est vrai qu'il faut amener les jeunes filles, leurs parents et leurs éducateurs à réfléchir au problème de la formation professionnelle.

C'est vrai qu'il faut amener les employeurs à ne plus faire de discrimination lors de l'embauche, mais je doute que nous y parvenions. Le vrai problème est, en effet, celui du chômage, le fait de savoir s'il est féminin ou masculin étant accessoire. A quoi servirait-il, en effet, qu'il y ait parmi les chômeurs 60 p. 100 d'hommes et 40 p. 100 de femmes, et non l'inverse ? Cela n'a pas de sens !

Le projet de loi qui nous est soumis aujourd'hui ne pourra rendre identiques les conceptions féminine et masculine de la vie. Est-ce d'ailleurs souhaitable ? Est-ce possible ? Est-ce vraiment dans cette direction qu'il faut aller ? Personnellement, je ne le crois pas. (*Applaudissements sur les bancs du rassemblement pour la République et de l'union pour la démocratie française.*)

**M. le président.** La parole est à Mme le ministre des droits de la femme.

**Mme le ministre des droits de la femme.** Mesdames, messieurs, le débat a été riche et très utile. Avant d'en venir à la discussion des amendements qui ont été déposés et dont un grand nombre

sort de nature à compléter et à enrichir encore le texte qui vous est soumis, je répondrai brièvement aux intervenants pour tenter d'éclaircir quelques malentendus.

M. René Haby a cité le cas d'une femme soudeuse qui, après un stage de formation, n'a pas pu supporter les conditions de travail du milieu dans lequel elle s'est trouvée projetée et a été obligée de renoncer. Il semblait considérer cela comme un échec.

Faut-il pour autant renoncer ? Je connais ce type de situation. Ainsi, j'ai été alertée, il y a quelques mois, à propos de stages dits de « formation de métiers différenciés » qui contraient à ce point les mentalités qu'une femme seule, projetée dans un milieu masculin, a du mal à s'adapter, en particulier en raison du mauvais accueil qui lui est fait.

Quoi qu'il en soit, il ne faut pas renoncer. Je me dis qu'il faut persister et peut-être s'y prendre autrement. J'ai tout à fait confiance dans la perfectibilité des êtres humains.

J'ai donc indiqué que lorsque l'on mettra sur pied un stage de formation spécifique, il faudra également prévoir le suivi, c'est-à-dire garder le contact avec ces femmes qui seront projetées dans un milieu nouveau où elles ne seront peut-être pas très bien accueillies, parce que ce n'est pas dans les habitudes.

Il suffit de prendre certaines précautions, par exemple préparer le milieu récepteur à cet accueil. Après tout, les hommes, même s'ils ne sont pas habitués à travailler avec des femmes, sont certainement accessibles aux explications. Cela s'est déjà produit. Peut-être, aussi, ne faut-il pas au début laisser une femme seule dans un milieu jusque-là exclusivement masculin ?

Bref, je crois qu'il y a une manière d'aborder le problème qui peut nous rendre optimistes. Les situations ne sont jamais bloquées irrémédiablement ; elles ne restent jamais en l'état, et on peut les faire évoluer avec un peu d'effort et de volonté.

J'avoue que je n'ai pas très bien compris M. René Haby lorsqu'il a parlé des difficultés rencontrées par le Gouvernement pour faire face aux demandes d'emplois. En effet, le Gouvernement éprouve de graves difficultés pour fournir des emplois à tous ces jeunes qui arrivent sans qualification sur le marché du travail. Mais, en ce domaine, on sait de quoi l'on parle ; si ces jeunes sont aujourd'hui sans qualification, c'est parce que, dans les années passées, on ne leur en a pas donné. Si l'on avait prévu de leur en donner une, si l'on avait prévu que les sciences et les techniques bouleverseraient à ce point nos vies et qu'il faudrait par conséquent adapter la formation professionnelle, la situation serait différente. En la matière, les choses ne s'improvisent pas en dix-huit mois. Trois années au moins sont, me semble-t-il, nécessaires pour acquérir une bonne formation professionnelle. Il faut s'en prendre à ceux qui ont provoqué cette situation. Je n'en dirai pas plus.

A plusieurs reprises, on s'est étonné que le Gouvernement prenne des mesures en faveur de l'emploi — je souligne au passage que chacun a pu constater que ce texte n'avait pas d'incidence financière — mais réduise au même moment les aides aux familles. Quant à moi, je voudrais que l'on fasse des additions, que l'on veuille bien apprécier tout ce qui a été fait par le Gouvernement en matière d'aide aux familles. Une première augmentation des allocations familiales de 25 p. 100 a été décidée, puis une seconde de 20 p. 100. De plus, autant que je me souviens, il a été décidé une autre augmentation, de 9,2 p. 100, plus encore une aide au logement. Jamais, en si peu de temps, un gouvernement n'avait fait autant pour les familles ! Je ferai calculer quelles sommes cela représente ; nous verrons bien alors si l'on fait moins pour les familles que précédemment. Jusqu'à preuve du contraire, les propos qui ont été tenus à ce sujet me semblent quelque peu excessifs, pour ne pas dire plus.

J'ai été sensible au souci de Mme Horvath de ne pas voir abandonner les avantages acquis. Je lui rappelle que l'article 16 du texte prévoit effectivement que ces avantages ne seront pas remis en cause. Il s'agit d'un article que j'ai tenu absolument à voir figurer dans le texte. J'ai pensé qu'il était important de dire les choses clairement, bien que ce ne soit pas indispensable, parce que j'avais prévu qu'une préoccupation telle que celle de Mme Horvath serait exprimée.

J'ai essayé d'expliquer longuement dans mon intervention — peut-être ai-je été un peu maladroit et pas assez claire — cette espèce d'angoisse, et presque d'obsession, manifestée dans le mouvement ouvrier et ailleurs, née de la volonté de protéger les femmes du travail. La raison en était les conditions atroces qui étaient faites aux femmes dans les usines. Ces conditions ont maintenant changé. Je veux dire par là que l'avènement de nouvelles sciences et de nouvelles techniques ainsi que les transformations qui ont eu lieu partout ont fait que les conditions de travail se sont considérablement modifiées et que, s'il existe encore des endroits où ces conditions sont dures, même s'il y a toujours des mesures qui demeurent en cas d'allaitement ou de maternité, c'est le principe de Jeanne Derouin qu'il faut faire prévaloir : changez les conditions de l'atelier, n'en chassez pas les femmes !

Je répondrai à M. Gantier que nous nous sommes mal compris sur l'évaluation de la différence des salaires des femmes et des hommes. Je l'ai écouté attentivement et j'en suis venue à la conclusion que nous pensions exactement la même chose. Qu'il reprenne ma première intervention. Il constatera que je reconnais que ces 30 p. 100 de différence constituent une évaluation globale. Notre désaccord n'est donc pas aussi grave qu'il pourrait le penser. Il faut dire d'ailleurs que nous avons probablement les mêmes sources.

M. Gantier s'est également préoccupé des mesures temporaires. La commission de Bruxelles nous recommande très vivement, depuis 1976, de mettre notre législation en accord avec les directives de la Communauté. En l'occurrence, j'ai repris ce que la commission appelle « des actions positives », sous forme de « mesures temporaires » en faveur des femmes. D'autres pourraient parler de « discriminations positives ». Il s'agit en fait de mesures de rattrapage, d'avantages temporaires, en faveur des plus défavorisés — mesures qui sont seules susceptibles de corriger des situations d'inégalité.

J'ai indiqué par ailleurs que ces mesures étaient incluses dans une politique globale, qui se manifeste aussi au niveau de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle, faisant intervenir la fonction publique comme l'éducation nationale. Ce texte est donc la clé de voûte de tout un dispositif que nous sommes en train de mettre en place.

Je passerai enfin sur l'incident de tout à l'heure. Il semble bien que, les uns et les autres, nous n'ayons pas exactement compris la même chose au même moment. J'ai pris acte de la déclaration de M. Labbé. Nous verrons effectivement ce qui a été dit.

Je pense avoir répondu à l'ensemble des questions évoquées par les intervenants. Qu'on me pardonne si j'ai oublié quelque chose.

Cela dit, monsieur le président, je demande une suspension de séance d'environ vingt-cinq minutes, afin que nous puissions examiner les amendements.

**M. le président.** La suspension est de droit.  
La discussion générale est close.

#### Suspension et reprise de la séance.

**M. le président.** La séance est suspendue.

(La séance, suspendue à dix-huit heures dix, est reprise à dix-huit heures trente-cinq.)

**M. le président.** La séance est reprise.

Aucune motion de renvoi en commission n'étant présentée, le passage à la discussion des articles du projet de loi dans le texte du Gouvernement est de droit.

Je rappelle qu'à partir de maintenant peuvent seuls être déposés les amendements répondant aux conditions prévues aux alinéas 4 et suivants de l'article 99 du règlement.

#### Article 1<sup>er</sup>.

**M. le président.** Je donne lecture de l'article 1<sup>er</sup> :

#### TITRE 1<sup>er</sup>

### LES REGLES GENERALES DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

« Art. 1<sup>er</sup>. — Le chapitre III du titre II du livre 1<sup>er</sup> du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

#### CHAPITRE III

#### Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

« Art. L. 123-1. — Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si le sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, l'employeur ne peut :

a) mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

b) refuser d'embaucher une personne, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;

c) accorder ou refuser en considération du sexe à un ou des salariés le bénéfice d'une mesure quelconque notamment en matière de formation, de qualification, de classification ou de promotion professionnelle, à moins que ladite mesure ne découle des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-32 ou L. 224-1 à L. 224-5 du présent code.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois ou des activités professionnelles pour lesquels le sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

« Art. L. 123-2. — Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ne peut être insérée dans une convention collective de travail, un accord collectif ou un contrat de travail, à moins que ladite clause n'ait pour objet l'application des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-32, L. 133-3-10 ou L. 224-1 à L. 224-5 du présent code.

« Art. L. 123-3. — Les dispositions des articles L. 123-1 et L. 123-2 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes en vue de contribuer à l'égalisation des chances en matière professionnelle entre salariés des deux sexes.

« Les mesures ci-dessus prévues résultent soit de dispositions réglementaires, soit de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus.

« Art. L. 123-4. — Lorsque le licenciement d'un salarié fait suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qu'il est établi que ce licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure de rétorsion de l'employeur, il est nul et de nul effet et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

« Si l'intéressé refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.

« Art. L. 123-5. — Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer toutes actions civiles qui naissent des articles L. 123-1, L. 140-2 à L. 140-4 en faveur d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

« L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

« Art. L. 123-6. — Le texte des articles L. 123-1 à L. 123-5 ainsi que celui du présent article sont affichés dans les lieux du travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

« Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles. »

#### ARTICLE L. 123-1 DU CODE DU TRAVAIL

**M. le président.** M. Massot, rapporteur pour avis, a présenté un amendement n° 30 ainsi rédigé :

« Dans le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail, substituer aux mots : « le sexe », les mots : « l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ».

La parole est à Mme le rapporteur.

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** La commission des affaires culturelles a examiné, en application de l'article 88 du règlement, cet amendement de forme présenté par la commission des lois. Elle l'a accepté car il améliore le texte. Nous retrouverons le même problème à trois reprises dans la suite du débat.

**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme le ministre des droits de la femme.** Le Gouvernement est favorable à cet amendement.

**M. le président.** Je mets aux voix l'amendement n° 30. (L'amendement est adopté.)

**M. le président.** Mme Lecuir, rapporteur, a présenté un amendement n° 1 ainsi rédigé :

« A la fin du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail, substituer aux mots : « l'employeur », le mot : « nul ».

La parole est à Mme le rapporteur.

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** Le texte du Gouvernement précise que « l'employeur ne peut » prendre certaines mesures discriminatoires sexistes en ce qui concerne l'embauche, la formation, la carrière, etc.

Or il est arrivé que d'autres que l'employeur procèdent à des discriminations sexistes. C'est pourquoi nous estimons que, outre l'employeur, tout le monde doit respecter la loi, et je pense notamment aux contremaîtres dans les usines, aux services publics et aux journaux qui transmettent les annonces.

Un directeur d'A.N.P.E. a été condamné, en 1977, pour discrimination sexuelle. Le ministère de la santé, en 1980, a fait paraître l'annonce suivante, qui aujourd'hui tomberait sous le coup de la loi : « Le ministère de la santé et de la sécurité sociale recrute un médecin gynécologue, homme plutôt que femme ; les candidatures, avec C.V., sont à adresser... ». La rédaction du journal qui publiait cette information indiquait, dans une note, que la précision « homme plutôt que femme » émanait du ministère de la santé. Le ministère de la santé n'aurait pas dû publier ce genre d'offre d'emploi.

Telles sont les raisons pour lesquelles la commission des affaires culturelles propose d'écrire : « nul ne peut », au lieu de : « l'employeur ne peut ».

**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme la ministre des droits de la femme.** Avis favorable.

**M. le président.** Je mets aux voix l'amendement n° 1.

(L'amendement est adopté.)

**M. le président.** Mme Lecuir, rapporteur, a présenté un amendement n° 2 ainsi rédigé :

« Dans le troisième alinéa (b) du texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail, après les mots : « embaucher une personne », insérer les mots : «, prononcer une mutation, ».

La parole est à Mme le rapporteur.

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** Le texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail, prévoit plusieurs séries d'interdictions.

La première concerne l'offre d'emploi, tant du point de vue de l'employeur que du point de vue de la publicité relative à une embauche.

La deuxième vise l'ensemble d'une carrière professionnelle : l'embauche et le renouvellement du contrat de travail. La commission des affaires culturelles propose d'y ajouter la mutation. Ainsi, de même qu'il serait interdit de résilier ou de refuser de renouveler un contrat de travail en considération de l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe, il serait interdit de prononcer une mutation pour de tels motifs.

En effet, certaines mutations sont des formes de sanctions, de discriminations sexistes que nous souhaitons éliminer.

**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme la ministre des droits de la femme.** Avis favorable.

**M. le président.** Je mets aux voix l'amendement n° 2.

(L'amendement est adopté.)

**M. le président.** Mme Lecuir, rapporteur, a présenté un amendement n° 3 ainsi libellé :

« Rédiger ainsi le début de l'avant-dernier alinéa (c) du texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail : « c) prendre en considération du sexe toute mesure notamment... » (le reste sans changement).

La parole est à Mme le rapporteur.

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** Par cet amendement rédactionnel, les différents actes de la vie d'une entreprise seront mieux couverts.

**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme la ministre des droits de la femme.** Favorable.

**M. le président.** Je mets aux voix l'amendement n° 3.

(L'amendement est adopté.)

**M. le président.** Mme Lecuir, rapporteur, a présenté un amendement, n° 4, ainsi rédigé :

« Dans l'avant-dernier alinéa (c) du texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail, après les mots : « notamment en matière », insérer les mots : « de rémunération, ».

La parole est à Mme le rapporteur.

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** L'amendement n° 4 a pour objet d'ajouter la rémunération aux matières qu'énumère le projet de loi et qui ne doivent pas donner lieu à discrimination. Même si la rémunération est traitée à l'article 2 du projet de loi, il nous semble important d'en faire mention dès l'article 1<sup>er</sup> puisque c'est la discrimination la plus ressentie par les femmes. Quoi qu'en dise M. Gantier, les salaires des femmes sont globalement inférieurs de 30 p. 100 à ceux des hommes, surtout dans les petites entreprises.

**M. Gilbert Gantier.** Le terme « globalement » ne veut rien dire, Mme le ministre vous l'a signalé tout à l'heure !

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** Les chiffres que vous avez cités, monsieur Gantier, concernent des entreprises de plus de dix salariés.

**M. Gilbert Gantier.** Il faut comparer ce qui est comparable !

**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme la ministre des droits de la femme.** Cet amendement complète heureusement le texte du projet de loi. Avis favorable.

**M. le président.** Je mets aux voix l'amendement n° 4.

(L'amendement est adopté.)

**M. le président.** Mme Lecuir, rapporteur, a présenté un amendement, n° 5, ainsi rédigé :

« Dans l'avant-dernier alinéa (c) du texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail, substituer aux mots : « ou de promotion professionnelle », les mots : «, de promotion professionnelle ou de mutation ».

La parole est à Mme le rapporteur.

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** Par cet amendement, nous souhaitons ajouter la mutation dans les mesures qui ne doivent pas revêtir un caractère sexiste.

**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme la ministre des droits de la femme.** Favorable.

**M. le président.** Je mets aux voix l'amendement n° 5.

(L'amendement est adopté.)

**M. le président.** Mme Lecuir, rapporteur, a présenté un amendement, n° 6, ainsi rédigé :

« Après les mots : « de promotion professionnelle », supprimer la fin de l'avant-dernier alinéa (c) du texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail. »

La parole est à Mme le rapporteur.

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** Cet amendement a pour objet de supprimer une référence inutile à certaines dispositions du code du travail relatives à la maternité, car il y a redondance.

**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme la ministre des droits de la femme.** Favorable.

**M. le président.** Je mets aux voix l'amendement n° 6.

(L'amendement est adopté.)

**M. le président.** M. Gilbert Gantier a présenté un amendement, n° 46, ainsi rédigé :

« Supprimer le dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail. »

La parole est à M. Gilbert Gantier.

**M. Gilbert Gantier.** Cet amendement tend à supprimer, dans le texte proposé pour cet article, l'alinéa qui dispose : « Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois ou des activités professionnelles pour lesquels le sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes. »

Madame le ministre, on nous accuse parfois de trop légiférer. Je crois que l'on n'a pas tort, car il est des choses qui relèvent du simple bon sens.

En effet, il n'est peut-être pas indispensable que la loi précise ce qui relève du simple bon sens et contraigne les conseillers d'Etat à se livrer à des exercices de style, perdant ainsi un temps précieux qu'ils pourraient occuper plus utilement.

A mon avis, le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail est suffisamment clair, et il est inutile d'obliger le Gouvernement à prendre un décret en Conseil d'Etat pour préciser que les professions de mannequin, de comédien ou de comédienne font partie de la liste des emplois et activités professionnelles pour l'exercice desquels le sexe constitue la condition déterminante.

Il est évident que le rôle d'un jeune premier ne peut pas être tenu par une jeune première, encore que Sarah Bernhard ait joué le rôle de l'Aiglon ! On voit mal également un homme occuper les fonctions d'assistante maternelle ; il est évident qu'il lui serait difficile de donner le sein !

Le dernier paragraphe du texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail me paraissant redondant, j'en propose donc la suppression.

**M. le président.** Quel est l'avis de la commission ?

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** La commission a repoussé cet amendement. Il lui semble, en effet, que l'avis des organisations d'employeurs et de salariés et la révision périodique des listes des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels le sexe constitue la condition déterminante soient nécessaires.

**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme la ministre des droits de la femme.** Monsieur Gantier, même si nous supprimons la notion de motif légitime, il nous faut tout de même maintenir une liste pendant encore quelque temps. Il en est d'ailleurs ainsi dans tous les autres pays d'Europe. En cette matière, nous ne sommes ni en avance, ni en retard.

L'intérêt de cette liste résidera dans le fait que non seulement elle apportera des précisions, mais aussi qu'elle permettra une discussion. Et je crois que la discussion peut faire progresser les mentalités.

Il est exact que cette liste doit être restrictive. Cependant, pour ma part, je ne vois pas d'inconvénient à ce que des hommes soient assistants paternels.

Pour ce qui est des comédiens, nourrices et mannequins, je vous accorde que le problème est également discutable. En effet, Sarah Bernhard a tenu le rôle de l'Aiglon. On m'a également dit

que, dans les pays nordique Hamlet était maintenant joué par des femmes.

Mais, dans l'état actuel des choses, le Gouvernement est défavorable à votre amendement, monsieur Gantier.

**M. le président.** La parole est à Mme Toutain.

**Mme Ghislaine Toutain.** Cet amendement est dangereux, dans la mesure où il supprime la garantie pour les femmes de voir limiter de manière très stricte, et après avis des organisations syndicales et des employeurs, le nombre de métiers qui devraient leur être strictement réservés.

Le groupe socialiste votera donc contre cet amendement.

**M. le président.** Je mets aux voix l'amendement n° 46.

(L'amendement n'est pas adopté.)

**M. le président.** Mme Lecuir, rapporteur, a présenté un amendement, n° 7, ainsi rédigé :

« Dans la première phrase du dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail, substituer au mot : « ou », le mot : « et ».

La parole est à Mme le rapporteur.

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** Cet amendement de rédaction se justifie dans la mesure où un emploi et une activité ne constituent pas tout à fait la même chose.

**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme le ministre des droits de la femme.** Favorable.

**M. le président.** Je mets aux voix l'amendement n° 7.

(L'amendement est adopté.)

**M. le président.** Je suis saisi de deux amendements, n° 31 et 8, pouvant être soumis à une discussion commune.

L'amendement n° 31, présenté par M. Massot, rapporteur pour avis, est ainsi rédigé :

« Dans le dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail, substituer aux mots : « pour lesquels le sexe », les mots : « pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ».

L'amendement n° 8, présenté par Mme Lecuir, rapporteur, est ainsi rédigé :

« Dans la première phrase du dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 123-1 du code du travail, substituer au mot : « lesquels », les mots : « l'exercice desquels ».

La parole est à M. le rapporteur pour avis, pour soutenir l'amendement n° 31.

**M. François Massot, rapporteur pour avis.** Cet amendement fait suite à l'amendement n° 30 que l'Assemblée a adopté tout à l'heure. Ce projet de loi étant sérieux, la commission des lois a considéré qu'il était préférable de modifier, par cet amendement, une rédaction qui pouvait prêter à sourire.

**M. le président.** La parole est à Mme le rapporteur, pour soutenir l'amendement n° 8 et donner l'avis de la commission sur l'amendement n° 31.

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** L'amendement n° 31 a été accepté par la commission des affaires culturelles. En effet, la suggestion de la commission des lois est excellente et nous regrettons de ne pas y avoir pensé plus tôt.

**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme le ministre des droits de la femme.** Favorable.

**M. le président.** Je mets aux voix l'amendement n° 31.

(L'amendement est adopté.)

**M. le président.** En conséquence, l'amendement n° 8 tombe.

#### ARTICLE L. 123-2 DU CODE DU TRAVAIL

**M. le président.** Mme Lecuir, rapporteur, a présenté un amendement, n° 9, ainsi rédigé :

« Dans le texte proposé pour l'article L. 123-2 du code du travail, après les mots : « ne peut », insérer les mots : « , à peine de nullité, ».

La parole est à Mme le rapporteur.

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** Le texte proposé pour l'article L. 123-2 du code du travail n'a pas pour objet d'abolir les avantages particuliers liés à la protection du travail féminin mais d'essayer d'instaurer une mixité des emplois.

Par cet amendement, la commission propose que la nullité vienne sanctionner des dispositions qui auraient été introduites dans un contrat de travail ou une convention collective en violation des dispositions législatives. La commission va donc un peu plus loin que le Gouvernement, sans changer fondamentalement le sens de l'article.

**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme le ministre des droits de la femme.** Favorable.

**M. le président.** Je mets aux voix l'amendement n° 9.

(L'amendement est adopté.)

**M. le président.** Je suis saisi de deux amendements, n° 41 et 10, pouvant être soumis à une discussion commune.

L'amendement n° 41, présenté par Mmes Fraysse-Cazalis, Jacquaint, MM. Jacques Brunhes, Zarka et les membres du groupe communiste et apparenté, est ainsi libellé :

« Après les mots : « pour objet », rédiger ainsi la fin du texte proposé pour l'article L. 123-2 du code du travail : « la mise en œuvre de dispositions plus favorables à ces salariés ».

L'amendement n° 10, présenté par Mme Lecuir, rapporteur, est ainsi libellé :

« Après les mots : « des articles », rédiger ainsi la fin du texte proposé pour l'article L. 123-2 du code du travail : « L. 122-25 à L. 122-27, L. 122-32 ou L. 224-1 à L. 224-5 du présent code. »

La parole est à Mme Jacquaint, pour soutenir l'amendement n° 41.

**Mme Muguette Jacquaint.** Si le projet de loi précise que des avantages spécifiques seront préservés, il ne fait toutefois pas référence aux avantages qui pourraient encore être acquis. Cela est dangereux.

Le projet de loi que vous nous proposez, madame le ministre, souhaite établir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes mais il n'abolira pas, à notre avis, toutes les particularités et toutes les spécificités. Les femmes devront donc encore lutter.

Ma collègue Mme Horvath a rappelé tout à l'heure le bien-fondé des luttes qui ont été menées par les femmes, notamment en faveur du congé parental, et qui ont permis de faire évoluer les mentalités rétrogrades.

Il se peut très bien que les femmes, du fait du rôle qu'elles auront à jouer dans l'entreprise et compte tenu des droits nouveaux conférés aux travailleurs, soient conduites à réclamer des avantages dont elles ne jouissent pas encore. Par cet amendement n° 41, nous voulons donc que la porte ne soit pas fermée à des dispositions plus favorables aux salariés, notamment aux travailleuses.

**M. le président.** La parole est à Mme le rapporteur, pour soutenir l'amendement n° 10 et donner l'avis de la commission sur l'amendement n° 41.

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** La commission a repoussé l'amendement n° 41 considérant que ce projet de loi ne cherche pas à abolir les protections particulières aux femmes mais plutôt à éviter la prolifération de dispositions qui ne seraient pas liées uniquement à la grossesse et à la période d'allaitement — et Mme Missoffe a raison d'affirmer que la maternité ne s'arrête pas à la grossesse et à la période d'allaitement, mais qu'elle concerne aussi l'éducation.

En fait, l'amendement présenté par Mme Jacquaint irait à l'encontre d'un point essentiel de ce projet de loi qui est la recherche de l'égalité, de la mixité, afin que les femmes ne rencontrent plus de frein à l'embauche comme c'est le cas actuellement.

Par exemple, les demandes de travail de nuit — notamment dans les hôpitaux — émanent en majorité de femmes seules qui souhaitent s'occuper de leurs enfants, alors que cette forme d'exercice leur est théoriquement interdite. Des protections particulières en ce domaine risquent donc de constituer un frein à l'embauche des femmes.

En revanche, l'égalité entre hommes et femmes devant les conditions de travail peut être bénéfique aux hommes eux-mêmes. Lorsque des préposées — des « factrices » — ont commencé à assurer la distribution du courrier, cela a profité aux facteurs, puisque le poids des sacoches a été allégé, après que le problème eut été posé par les femmes.

Il ne faut donc pas multiplier les dispositions protectrices qui ne sont pas liées uniquement à la grossesse et à la période d'allaitement. C'est la raison pour laquelle nous sommes contre cet amendement.

L'amendement n° 10 de la commission des affaires culturelles modifie, quant à lui, la numérotation des articles cités à la fin du texte proposé pour l'article L. 123-2 du code du travail, afin justement de limiter dorénavant les exceptions au principe de l'égalité aux seules dispositions qui concernent la protection de la femme enceinte ou de la femme qui allaite son nourrisson.

Le congé parental peut d'ailleurs très bien être accordé aussi bien aux pères qu'aux mères et son application possible ne doit pas être un frein à l'embauche. Nous ne voulons plus que des mères de jeunes enfants ne soient pas engagées sous prétexte qu'elles vont peut-être devoir s'absenter de leur travail. Voilà le type de discrimination que nous voulons empêcher par cet amendement.

**M. le président.** La parole est à M. le rapporteur pour avis.

**M. François Massot, rapporteur pour avis.** La commission des lois n'a pas examiné l'amendement n° 41 qu'a soutenu Mme Jacquaint.

Mais on ne peut vouloir une chose et son contraire et il semble difficile de vouloir instaurer une égalité totale entre les femmes et les hommes tout en voulant maintenir en faveur des premières certains avantages, en dehors des cas cités à l'instant par Mme le rapporteur et qui sont tout à fait particuliers.

Or cet amendement risque d'aller à l'encontre de cette égalité. On peut même se demander s'il ne se heurte pas à un principe constitutionnel. C'est la raison pour laquelle j'estime, à titre personnel, qu'il n'y a pas lieu de l'adopter.

**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme le ministre des droits de la femme.** Nous avons déjà eu l'occasion d'aborder ce débat, directement et indirectement.

Pour que les choses soient claires, je veux rassurer Mme Fraysse-Cazalis et Mme Jacquaint. Le projet ne touche pas aux droits acquis, l'article 16 est formel. L'interdiction du travail de nuit, la limitation des poids à porter — vingt-cinq kilos — l'on n'y revient pas. D'ailleurs les travailleuses qui subissent une vie très dure ne le comprendraient pas et, aux termes mêmes de la directive européenne de février 1976 que nous avons en grande partie suivie dans son esprit, on ne saurait prévoir des avantages différents selon les sexes, à l'exception de mesures temporaires tendant à un rattrapage dans ce domaine.

Par conséquent, je le répète, il ne sera nullement porté atteinte aux avantages acquis. Tel est l'esprit du projet de loi. Il s'inspire effectivement d'une approche nouvelle, qu'appellent les temps nouveaux. Je suis donc désolée, mais je ne suis pas favorable à votre amendement, madame le député.

**M. le président.** La parole est à Mme Missoffe.

**Mme Hélène Missoffe.** Une fois n'est pas coutume, je soutiens l'amendement du groupe communiste qui, dans l'exposé des motifs, affirme que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes n'exige pas d'établir entre eux un égalitarisme aveugle.

Vous avez reconnu vous-même, madame le rapporteur, que la maternité ne se limite pas au fait d'attendre un enfant, de le mettre au monde et de l'allaiter. Si l'on s'en tient aux droits acquis en interdisant tout autre droit nouveau, quelle injustice pour les jeunes mères de famille qui vont entrer sur le marché du travail, ou pour les femmes qui auront des enfants ! Ainsi, on ne pourrait plus imaginer de dispositions plus favorables aux nouvelles salariées ? Or ces femmes pourraient souhaiter, par exemple, bénéficier du demi-jour de congé par semaine que certaines entreprises sont prêtes à leur accorder. Cet amendement, s'il était adopté, interdirait donc des dispositions plus favorables à une grande majorité de femmes qui ont à faire face à deux tâches, élever leurs enfants et exercer leur activité professionnelle. Est-ce normal ?

Au demeurant, ce n'est pas cette loi qui va changer les mentalités à la vitesse « grand V ». Et au nom de quoi nous méritons-nous à la place de femmes désireuses, quelquefois, de bénéficier d'avantages supplémentaires ? Après tout, on ne vit et on n'éleve ses enfants qu'une fois !

Dans ce projet, court, sous-jacente, l'idée que c'est une corvée d'élever ses enfants et qu'il faut laisser ces derniers le plus longtemps possible à la charge de la société. On écarte ainsi le problème familial de la vie de femmes concernées, je le répète, et par leur profession et par leur vie familiale.

Or, madame le ministre, vous devriez être sensible à un argument qui n'est pas de nature politique, si je puis dire, puisqu'il est soutenu par un membre de votre majorité, et dont la portée est seulement humaine. Je ne comprends donc pas, je l'avoue, quel est le but recherché, si ce n'est cet « égalitarisme aveugle » qui va se retourner contre celles dont vous voulez faire le bonheur malgré elles.

**M. le président.** La parole est à Mme Toutain.

**Mme Ghislaine Toutain.** Sur ce point, il est facile de l'imaginer, un débat s'est déroulé en commission. C'est là, en effet, un problème de fond sur le rôle de la femme dans l'entreprise et dans notre société.

Pour le groupe socialiste, l'amendement de Mme Fraysse-Cazalis, ainsi que l'a déclaré M. le rapporteur de la commission des lois, est contraire à la philosophie du projet de loi que nous soutenons. Accorder de nouvelles protections spécifiques aux femmes nous semble en effet de nature à retarder considérablement dans le temps — et jusqu'à quand ? — l'égalité réelle que nous voulons entre les individus, hommes ou femmes.

Les avantages qui ont été acquis au début du siècle ont constitué des avancées et ces avancées, madame Missoffe, les jeunes femmes travailleuses en bénéficieront, cela va de soi, conformément, d'ailleurs, aux directives des Communautés européennes. Mais leur en donner de nouveaux reviendrait, en réalité, à continuer à considérer les femmes comme des travailleurs différents des autres. Nous ne sommes donc pas du tout favorables à l'adoption de cet amendement, qui serait même dangereuse en ce qu'elle entraînerait un recul.

Le vrai problème, c'est l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des travailleurs, étant entendu que le projet de loi de Mme Roudy permet une avancée très importante vers la mixité des emplois.

Mais je voudrais répondre plus précisément à l'argumentation de Mme Missoffe, selon laquelle le projet exclut le rôle de la mère, ne le prend pas en considération.

Je m'inscris totalement en faux contre cet argument. Instaurer l'égalité des droits et des chances dans l'entreprise n'est en rien remettre en cause ce rôle. La meilleure preuve c'est que 60 p. 100 des femmes qui travaillent sont mères de famille et qu'elles assument leur rôle de manière beaucoup plus équilibrée qu'en passant vingt-quatre heures à la maison à se morfondre — c'est du moins ce que je ressens en tant que mère de famille.

On parle beaucoup du rôle de la mère. Il est très important ; je le vis quotidiennement. Mais il faut aussi parler du rôle du père. Mon expérience personnelle et celle que je peux tirer des femmes que je côtoie prouvent qu'un enfant souffre au moins autant de l'absence de son père que de l'absence de sa mère. Dans la conception de la société actuelle, l'absence du père serait « naturelle ». Pour ma part, je ne le crois pas. Tout à l'heure, madame Missoffe, vous parliez d'une approche psychanalytique ou psychologique du problème. Tous les psychologues vous le diront : l'absence du père est également ressentie de manière très grave par l'enfant.

Vous parlez des avantages spécifiques qu'il conviendrait de donner aux travailleuses pour s'occuper de leurs enfants. Dans ma conception de l'égalité et du rôle équilibré du père et de la mère vis-à-vis de ces derniers, il faut accorder ces avantages aussi bien au père qu'à la mère. Je pense au congé parental ou à l'application d'autres mesures qui doivent pouvoir être discutés librement par le couple et choisis par le père et par la mère.

Le groupe socialiste votera donc contre l'amendement n° 41.

**M. le président.** La parole est à Mme Jacquaint.

**Mme Muguette Jacquaint.** Madame le ministre, nous sommes conscients que le projet de loi que vous nous proposez tend à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

Toutes les interventions qui ont eu lieu à la tribune ont souligné ces inégalités au départ. Il en résulte la nécessité d'un rattrapage, pendant un certain temps. Mais les choses vont changer très vite ; au fur et à mesure, les femmes réfléchiront à d'autres propositions qui iront non seulement dans un sens qui leur sera favorable, mais qui seront bénéfiques à l'ensemble des salariés, hommes et femmes.

**M. le président.** Je mets aux voix l'amendement n° 41.

Je suis saisi par le groupe socialiste d'une demande de scrutin public.

Le scrutin va être annoncé dans le Palais.

**M. le président.** Je prie Mmes et MM. les députés de bien vouloir regagner leur place.

Le scrutin est ouvert.

(Il est procédé au scrutin.)

**M. le président.** Personne ne demande plus à voter ?...

Le scrutin est clos.

Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants .....	321
Nombre de suffrages exprimés .....	321
Majorité absolue .....	161
Pour l'adoption .....	45
Contre .....	276

L'Assemblée nationale n'a pas adopté.

Je mets aux voix l'amendement n° 10.

(L'amendement est adopté.)

#### ARTICLE L. 123-3 DU CODE DU TRAVAIL

**M. le président.** M. Gilbert Gantier a présenté un amendement, n° 47, ainsi rédigé :

« Supprimer le texte proposé pour l'article L. 123-3 du code du travail. »

La parole est à M. Gantier.

**M. Gilbert Gantier.** Le texte proposé pour cet article L. 123-3 est étrange. Il précise : « Les dispositions des articles L. 123-1 et L. 123-2 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes en vue de contribuer à l'égalisation des chances en matière professionnelle entre salariés des deux sexes. »

Il est déjà étrange, en effet, que l'on dise qu'un texte ne fait pas obstacle à un autre qui ne lui est pas contraire. Dans notre régime législatif, il en est bien ainsi. Un texte dit une chose et tout ce qui n'est pas contraire à cet texte est permis. Il paraît donc superfétatoire de donner cette indication.

Le deuxième paragraphe de ce même article stipule : « Les mesures ci-dessus prévues résultent soit de dispositions réglementaires, soit de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus. »

Les mesures réglementaires seront extrêmement lourdes. Vous allez en effet prendre, madame le ministre, des décrets ou des arrêtés pour des mesures temporaires ou partielles. Quel travail ! Quelle paperasserie ! Personne ne s'y retrouvera plus.

**Mme le ministre des droits de la femme.** Si !

**M. Gilbert Gantier.** Il faudra créer des cabinets spécialisés dans le droit du travail. Il en existe déjà, mais leur multiplication va encore compliquer la tâche.

Par ailleurs, depuis le vote des lois Auroux auxquelles j'ai déjà fait allusion dans ma précédente intervention, l'obligation de négocier dans toutes les entreprises s'accompagne de la nécessité pour les partenaires sociaux d'analyser chaque année « la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du travail ».

Puisque c'est aux partenaires sociaux eux-mêmes, et non pas au pouvoir réglementaire, qu'il appartiendra, dans l'entreprise ou à l'échelon professionnel ou interprofessionnel intéressé — car ces dispositions concernent toutes les fédérations — de prendre les mesures appropriées en vue de contribuer à l'égalisation des chances en matière professionnelle entre les salariés des deux sexes, on se demande pourquoi des dispositions réglementaires, par essence générales, ne se heurteraient pas à des difficultés d'application et ne rendraient pas la gestion de certaines activités ou de certaines entreprises beaucoup plus difficile.

Telles sont les différentes raisons, madame le ministre, pour lesquelles l'article L. 123-3 me paraît, d'une part, superflu, d'autre part, éventuellement nocif.

**M. le président.** Quel est l'avis de la commission ?

**Mme Marie-France Lecuir, rapporteur.** La commission a rejeté cet amendement de M. Gantier, qu'elle a examiné en application de l'article 88 du règlement, en regrettant d'ailleurs de ne pas avoir pu étudier une proposition de cette importance au cours d'une de ses réunions antérieures et de n'en être saisie qu'une heure avant cette séance. Elle a néanmoins estimé que cet amendement était contraire à l'ensemble des principes directeurs du projet qui nous est soumis.

Je tiens, au passage, à souligner l'hommage rendu aux lois Auroux par M. Gantier qui a fait un rappel à l'obligation de négocier que nous avons entendu avec beaucoup d'intérêt. Si j'en crois les arguments avancés, pour défendre cet amendement, par M. Gantier qui souhaite renvoyer à l'échelon de l'entreprise toute disposition tendant à éviter les inégalités, il devrait être d'accord avec nous pour adopter l'article 8 qui prévoit un rapport adressé par le chef d'entreprise au comité d'entreprise et la négociation d'un plan d'égalité professionnelle.

Le texte proposé pour cet article L. 123-3 est un moment important de ce projet de loi et je voudrais m'y attarder quelques instants.

En effet, instituer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, c'est introduire des règles de droit positives dans le code du travail et créer les instruments de lutte contre les discriminations, de lutte pour l'égalité. L'objectif de cette action apparaît pleinement dans le texte proposé pour l'article L. 123-3 du code du travail : réaliser l'égalité des droits dans le travail. Or, un texte qui se fixe pour objectif de parvenir à l'égalité des femmes et des hommes ne peut pas ne pas prendre en compte la réalité sur laquelle il veut agir. Cette volonté de partir des réalités pour les affronter constitue une dimension essentielle du projet de loi. Malheureusement, en France, la réalité du travail des femmes est aujourd'hui marquée par une profonde inégalité par rapport à la situation que connaissent les hommes. La démarche choisie implique donc que l'on se situe dans le cadre d'une obligation de résultat — l'égalité des droits — dont le respect nécessite que l'on donne l'égalité des chances aux femmes. Il s'agit donc d'une obligation de moyens, au nom même du principe d'égalité.

L'égalité des chances, c'est l'adoption de mesures appelées « discriminations positives », dans la directive européenne. De telles mesures sont appliquées dans un certain nombre de pays européens. Elles doivent être mises en œuvre pour une période transitoire dont, hélas ! il ne faut pas cacher qu'elle risque d'être fort longue. En tout cas, nous souhaitons définir l'égalité professionnelle comme une égalité à la fois de droits et de chances. Ces deux composantes sont présentes dans le projet de loi. Il faut donc les étudier toutes les deux.

Les textes proposés pour les articles L. 123-1 et L. 123-2 du code du travail présentaient l'égalité des droits. Avec le texte proposé pour l'article L. 123-3, nous en arrivons à l'égalité de chances et aux moyens de la réaliser, c'est-à-dire aux mesures de rattrapage. Elles peuvent être, d'une part, prises par l'Etat, par voie réglementaire et, d'autre part, négociées dans le cadre des conventions et des accords collectifs.

Vous me permettez, pour terminer, de citer Montesquieu, qui estimait que toute inégalité dans la démocratie pouvait être tirée du principe même d'égalité.

**M. François Massot, rapporteur pour avis.** Très bien !

**M. le président.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme le ministre des droits de la femme.** Nous retombons toujours dans le même débat, monsieur Gantier : pouvons-nous nous satisfaire d'énoncés de principes ou devons-nous donner véritablement les moyens de peser sur les choses ?

Nous aurions pu élaborer un projet de loi qui se serait contenté de rappeler un certain nombre de principes déjà contenus dans nos textes. Mais que se serait-il passé par la suite ? Rien du tout ! Sans moyens, les lois restent lettre morte.

Je m'étais toujours promis, s'il m'était donné un jour la chance de contribuer à l'élaboration d'une loi, de ne jamais défendre un texte qui ne contient ses instruments d'application. Il n'est pas honnête d'amener l'opinion à penser que l'on va se mettre en règle avec la législation communautaire, de proposer un texte susceptible de modifier la vie des gens, si les moyens efficaces de le mettre en œuvre, pour rendre la loi vivante, n'y sont pas définis. Il faut que le droit puisse rejoindre les faits. La seule façon d'y parvenir, c'est de se doter d'instruments particuliers.

Certains de ces instruments sont prévus dans le texte que nous examinons : le rapport annuel, les plans pour l'égalité professionnelle, le conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

Il y a également les mesures de rattrapage, car si l'on veut qu'un jour l'égalité soit réalisée, il faut donner un petit coup de pouce à l'évolution. Il est en effet évident que si on laisse aller les choses, la situation ne bougera pas beaucoup, car le conservatisme domine. En l'occurrence, ce petit coup de pouce est constitué par ces mesures de rattrapage, qui sont un élément-clé de ce texte.

C'est pourquoi, monsieur Gantier, je suis au regret d'indiquer que le Gouvernement est défavorable à votre amendement.

**M. le président.** Je mets aux voix l'amendement n° 47.

(L'amendement n'est pas adopté.)

**M. le président.** La suite de la discussion est renvoyée à la prochaine séance.

— 4 —

#### RENVOI POUR AVIS

**M. le président.** La commission de la production et des échanges demande à donner son avis sur le projet de loi de finances rectificative pour 1982 dont l'examen au fond a été renvoyé à la commission des finances, de l'économie générale et du Plan (n° 125<sup>a</sup>).

Il n'y a pas d'opposition ?...

Le renvoi pour avis est ordonné.

— 5 —

#### ORDRE DU JOUR

**M. le président.** Ce soir, à vingt et une heures trente, deuxième séance publique :

Suite de la discussion du projet de loi n° 1202 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (rapport n° 1268 de Mme Marie-France Lecuir, au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales).

La séance est levée.

(La séance est levée à dix-neuf heures trente.)

Le Directeur du service du compte rendu sténographique de l'Assemblée nationale,

LOUIS JEAN.

# ANNEXE AU PROCÈS-VERBAL

DE LA

## 1<sup>re</sup> Séance du Lundi 6 Décembre 1982.

### SCRUTIN (N° 423)

Sur l'amendement n° 41 de Mme Fraysse-Cazalis à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art L. 123-2 du code du travail : maintien, dans les conventions collectives de travail, des dispositions antérieures plus favorables aux salariés).

Nombre des votants.....	321
Nombre des suffrages exprimés.....	321
Majorité absolue .....	161
Pour l'adoption .....	45
Contre .....	276

L'Assemblée nationale n'a pas adopté.

#### Ont voté pour :

<b>MM.</b> Ansart. Asensl. Balmigère. Barthe. Bocquet (Alain). Brunhes (Jacques). Bustin. Chomat (Paul). Combastell. Couillet. Ducoloné. Duroméa. Dutard. Mme Fraysse-Cazalis. Frelaut.	Garcin. Mme Goeurlot. Hage. Hermler. Mme Horvath. Mme Jacquaint. Jans. Jarosz. Jourdan. Lajoinie. Legrand (Joseph). Le Meur. Maisonnat. Marchais. Mazoin.	Mercleca. Mme Missoffe. Montdargent. Moutoussamy. Niléa. Odru. Porell. Renard. Rieubon. Rimbault. Roger (Emile). Soury. Tourné. Vial-Massat. Zarka.
<b>MM.</b> Adevah-Pœuf. Alaize. Alfonsi. Anclant. Aumont. Badet. Bailligand. Bailly. Bapt (Gérard). Bardin. Bartolone. Bassinet. Bateux. Battist. Baylet. Bayou. Beaufils. Beaufort. Béche. Beix (Roland). Bellon (André). Belorgey. Beltrame. Benedetti. Benetière. Benoist. Béregovoy (Michel). Bernard (Jean). Bernard (Pierre). Bernard (Roland). Berson (Michel).	Bertille. Besson (Louis). Billardon. Billon (Alain). Bladi (Paul). Bockel (Jean-Marie). Bonnemaison. Bonnet (Alain). Bonrepaux. Borel. Boucheron (Charente). Boucheron (Ille-et-Vilaine). Bourget. Bourguignon. Bralne. Briand. Brune (Alain). Brunet (André). Cabé. Mme Cacheux. Cambolive. Carraz. Carlelet. Cartraud. Caumont (de). Céaistre. Césaire. Mme Chaigneau.	Charafrault. Chapuis. Charpentier. Charzat. Chaubard. Chauveau. Chénard. Chevailler. Chouat (Didier). Coffineau. Collin (Georges). Collomb (Gérard). Colonna. Mme Commergnat. Couqueberg. Darinot. Daasonville. Defontaine. Dehoux. Delanoë. Delehedda. Deilsie. Denvers. Derosier. Deschaux-Beauma. Desgranges. Deatrade. Dhalie. Dollo. Douyère. Drouin. Dubedout.

#### Ont voté contre :

Dumas (Roland). Dumont (Jean-Louis). Duplet. Duprat. Mme Dupuy. Duraffour. Durbec. Durieux (Jean-Paul). Duroura. Durupt. Escutla. Estier. Evin. Faugaret. Faure (Maurice). Mme Flévet. Floch (Jacques). Florian. Forgues. Fornl. Fouillé. Mme Frachon. Frèche. Gabarrou. Gaillard. Gallet (Jean). Galtz (Max). Gammenda. Garrouste. Mme Gaspard. Gatel. Germon. Giovannelli. Gourmelon. Goux (Christian). Gouze (Hubert). Gouzes (Gérard). Grézar. Guidoni. Guyard. Haesebroeck. Mme Halml. Hautecœur. Haye (Kléber). Hory. Houteer. Huguet. Huyghues des Etages. Ibrnés. Istace. Mme Jacq (Marie). Jagoret. Jallon. Join. Jospin. Jossella. Journet. Joxe. Julien. Kuchelda. Labazée.	Laborde. Lacombe (Jean). Lagorce (Pierre). Laignel. Lambert. Lereng (Louis). Lassale. Laurent (André). Laurissergues. Lavédrine. Le Ball. Le Bris. Le Coadic. Le Drian. Le Foll. Lefranc. Le Gars. Lejeune (André). Lengagne. Leonetti. Loncle. Lotte. Luisl. Madrelle (Bernard). Mahéas. Malandain. Malgras. Malvy. Marchand. Maa (Roger). Massion (Marc). Massot. Mellick. Menga. Metais. Metzinger. Michel (Claude). Michel (Henri). Michel (Jean-Pierre). Mitterrand (Gilbert). Mocœur. Mme Mora (Christiane). Moreau (Paul). Mortelette. Moulnct. Natiez. Mme Nelertz. Mme Nevoux. Notebart. Oehler. Olméa. Orget. Mme Osselln. Mme Patrat. Patriat (François). Pen (Albert). Pénicaul. Perrier. Pesce. Feuziat. Peyrefitte.	Philibert. Pldjol. Pierret. Pignion. Pinard. Pistre. Planchou. Poignant. Poperen. Portheault. Pouchon. Prat. Provoust (Pierre). Proveux (Jean). Queyranne. Quiliès. Ravassard. Raymond. Renault. Richard (Alain). Rigal. Robla. Rodet. Roger-Machart. Rouquet (René). Rouquette (Roger). Rousseau. Sainte-Marie. Sanmarco. Santa Cruz. Santrol. Sapin. Sarre (Georges). Schifflier. Schreiner. Sénès. Mme Sicard. Souchon (René). Mme Soum. Mme Sublet. Suchod (Michel). Sueur. Tabanou. Taddel. Tavernier. Testu. Tinseau. Tondon. Mme Toutain. Vacant. Vadeplel (Guy). Valroff. Vennin. Verdon. Vidal (Joseph). Villette. Vouillot. Wachoux. Wilquin. Worma. Zuccarelli.
---	--	--

#### N'ont pas pris part au vote :

<b>MM.</b> Alphandéry. Ansquer. Aubert (Emmanuel). Aubert (François d'). Audinot. Barnier. Barre.	Barrot. Baa (Pierre). Baudouin. Baumel. Bayard. Becq. Bégault. Bonouville (de).	Bergelin. Bigard. Birnraux. Bizet. Blanc (Jacques). Bols. Bonnet (Christian). Bourg-Broc.
--	--	--

Bouvard.  
 Branger.  
 Briat (Benjamin).  
 Briane (Jean).  
 Brocard (Jean).  
 Brochard (Albert).  
 Cero.  
 Cavallé.  
 Chaban-Deimaa.  
 Charlé.  
 Charles.  
 Chasseguet.  
 Chirac.  
 Clément.  
 Colnat.  
 Cornette.  
 Corréze.  
 Couste.  
 Couve de Murville.  
 Daillet.  
 Dassault.  
 Debré.  
 Delatre.  
 Delfosse.  
 Deniau.  
 Deprez.  
 Desanlis.  
 Dessenin.  
 Dominati.  
 Dousset.  
 Durand (Adrien).  
 Durr.  
 Esdras.  
 Falala.  
 Fèvre.  
 Fillon (François).  
 Fleury.  
 Fontaine.  
 Fossé (Roger).  
 Fouchier.  
 Foyer.  
 Frédéric-Dupont.  
 Fuchs.  
 Galley (Robert).  
 Gantier (Gilbert).  
 Gascher.  
 Gastines (de).  
 Gaudin.  
 Geng (François).  
 Gengenwin.

Glissinger.  
 Goasduff.  
 Godefroy (Pierre).  
 Godfrain (Jacques).  
 Gorse.  
 Goulet.  
 Guichard.  
 Haby (Charles).  
 Haby (René).  
 Hamel.  
 Hamelin.  
 Mme Harcourt  
 (Florence d').  
 Harcourt  
 (François d').  
 Mme Hauteclocque  
 (de).  
 Hunault.  
 Inchauspé.  
 Joseph.  
 Julia (Didier).  
 Juventin.  
 Kasperelt.  
 Knehl.  
 Krieg.  
 Labbé.  
 La Combe (René).  
 Lafleur.  
 Lancia.  
 Lancia.  
 Lauriol.  
 Mme Lecuir.  
 Léotard.  
 Lestas.  
 Ligt.  
 Lipkowsk (de).  
 Madelin (Alain).  
 Marcellin.  
 Marcus.  
 Martle.  
 Masse (Marius).  
 Masson (Jean-Louis).  
 Mathieu (Gilbert).  
 Mauger.  
 Maujolan du Gasset.  
 Mayoud.  
 Médecin.  
 Méhaignerle.  
 Mesmin.  
 Messmer.  
 Mestra.

Micaux.  
 Millon (Charles).  
 Miossec.  
 Mme Moreau  
 (Louise).  
 Narquin.  
 Nolr.  
 Nungesser.  
 Ornano (Michel d').  
 Perbet.  
 Pérleard.  
 Perrin.  
 Perrut.  
 Petll (Camille).  
 Pinte.  
 Prémont (de).  
 Preriol.  
 Mme Provost  
 (Eliane).  
 Raynal.  
 Richard (Lucien).  
 Rigaud.  
 Rocca Serra (de).  
 Rossinot.  
 Royer.  
 Sablé.  
 Salmon.  
 Santoni.  
 Sautier.  
 Sauvaigo.  
 Séguin.  
 Seiflinger.  
 Sergheraert.  
 Soisson.  
 Sprauer.  
 Siasl.  
 Stirn.  
 Théaudin.  
 Tiberi.  
 Toubon.  
 Tranchant.  
 Valleix.  
 Vivien (Robert-  
 André).  
 Vuillaume.  
 Wagner.  
 Weisenhorn.  
 Wolff (Claude).  
 Zeller.

**Excusé ou absent par congé :**

(Application de l'article 162, alinéas 2 et 3, du règlement.)

M. Grussenmeyer.

**N'ont pas pris part au vote :**

M. Louis Mermaz, président de l'Assemblée nationale, et M. Alain Vivien, qui présidait la séance.

**ANALYSE DU SCRUTIN****Groupe socialiste (286) :**

Contre : 275 ;

Non-votants : 11 : MM. Becq, Bois, Dessenin, Fleury, Joseph, Mme Lecuir, MM. Masse (Marius), Mermaz (président de l'Assemblée nationale), Mme Provost (Eliane), MM. Theaudin et Vivien (Alain) (président de séance).

**Groupe R. P. R. (90) :**

Pour : 1 : Mme Missoffe ;

Contre : 1 : M. Peyrefitte ;

Non-votants : 87 ;

Excusé : 1 : M. Grussenmeyer.

**Groupe U. D. F. (63) :**

Non-votants : 63.

**Groupe communiste (44) :**

Pour : 44.

**Non-inscrits (8) :**

Non-votants : 8 : MM. Audinot, Branger, Fontaine, Hunault, Juventin, Royer, Sergheraert et Zeller.

**Mises au point au sujet du présent scrutin.**

MM. Becq, Bois, Dessenin, Fleury, Joseph, Mme Lecuir, M. Masse (Marius), Mme Provost (Eliane) et M. Théaudin, portés comme « n'ayant pas pris part au vote », ont fait savoir qu'ils avaient voulu voter « contre ».

M. Peyrefitte, porté comme ayant voté « contre », a fait savoir qu'il avait voulu « ne pas prendre part au vote ».