

Israël : égalité face à la retraite

Autor(en): **mg**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **71 (1983)**

Heft [10]

PDF erstellt am: **16.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-276941>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

nouvelle entreprise (68 employés au départ, davantage aujourd'hui). Cette entreprise a cherché de nouveaux clients, amateurs de produits qui n'ont pas leur équivalent ailleurs. C'est en s'adaptant ou en devançant l'évolution technologique, en faisant preuve d'imagination et d'esprit d'initiative qu'on réussit à recréer des postes de travail.

M. Charles Zahn décrit la tâche des offices d'orientation professionnelle. Actuellement, dans le canton de Vaud, sur 10 000 consultants, l'office cantonal et les offices régionaux reçoivent 6000 garçons et filles en fin de scolarité obligatoire, 2000 jeunes de 17 à 20 ans et 2000 adultes dont une majorité de femmes. Les possibilités de recyclage et de formation des adultes sont encore peu nombreuses (à part art. 41, formation en emploi qui nécessite un gros effort) et il faut arriver à faire sauter des limites d'âge d'entrée dans les écoles professionnelles.

M. Jean-François Braillard donna quelques informations sur la nouvelle loi sur l'assurance chômage qui entrera en vigueur le 1er janvier 1984, loi qui comprendra — c'est une nouveauté — des mesures préventives. Comme il ne s'agit pas de subventionner n'importe quel cours de formation continue ou de recyclage, mais qu'il faut choisir de bons cours, l'OFIAMT étudie en ce moment la mise sur pied de supports pédagogiques que la Confédération n'a pas l'intention d'imposer mais d'offrir aux cantons.

Dans le débat final, nous retiendrons la question de ce participant : « Pourquoi des cours genre Retravailler ne sont-ils pas organisés pour les hommes ? Pourquoi l'expérience d'Yverdon (cours Clés-pour-le-travail, donnés à un groupe de chômeurs et chômeuses) n'a-t-elle pas été renouvelée ailleurs ? » Cette question a donné l'occasion aux animatrices de Clés de s'exprimer : Lausanne n'a « pas besoin d'un tel cours », selon les autorités ; à Renens par contre, il s'en organisera bientôt un, très probablement. ● Simone Chapuis-Bischof

Sans vouloir vous proposer une bibliographie, FS vous recommande la lecture :

- du dernier No du journal *Vivre au présent*, entièrement consacré au chômage ;
- d'une brochure sur le chômage présentant une enquête menée par le groupe « Femmes au travail » de la FTMH ;
- du livre de Pierrette Sartin (sociologue de Paris) consacré au sujet *Jeunes au travail, jeunes sans travail* (Editions d'organisation, Paris, 1977).



Ms. juin 1983

Accès à l'embauche : un casse-tête

Deux tribunaux du travail allemands consultent la Cour de justice des communautés européennes sur deux plaintes déposées pour discrimination à l'embauche.

Dans l'un des cas, il s'agit de deux assistantes sociales particulièrement bien préparées, qui postulent deux postes dans la prison où elles ont fait leurs stages. Le gouverneur de la prison déclare explicitement qu'il préfère engager un homme sans expérience plutôt qu'une femme.

Dans l'autre cas, il s'agit d'une femme ayant un diplôme d'ingénieur commercial. Elle répond à une offre d'emploi correspondant à ses qualifications, qui stipule que le poste est « un tremplin vers une carrière de manager ». On lui oppose le fait que l'entreprise a besoin d'un homme pour la représenter au Moyen-Orient.

Les deux tribunaux (Werl et Hambourg) reconnaissent qu'il y a eu discrimination en raison du sexe lors de la procédure de recrutement. Mais, embarrassés, ils posent à la Cour de Justice, de leur côté, à peu près les mêmes questions. Comme il pourrait se poser en Suisse des problèmes du même genre, résumons ces questions, même si les dispositions légales sont différentes :

— Découle-t-il de la directive communautaire sur l'égalité d'accès à l'emploi que la victime a droit d'office à un contrat de travail ? Autrement dit, l'employeur est-il condamné à embaucher d'office la victime ?

— Est-ce le cas seulement si la victime est objectivement meilleure que le candidat choisi ? ou s'il y a égalité de compétence ? ou si la victime est objectivement moins compétente, mais du fait qu'elle a été victime d'une discrimination ?

— Est-ce au tribunal de se prononcer sur la question de la compétence professionnelle, et selon quels critères ?

— Si l'employeur n'est pas tenu d'embaucher, la victime a-t-elle droit à des dommages-intérêts ? Comment les calculer ? La victime y a-t-elle droit seulement si elle est mieux qualifiée ou également si le candidat masculin est plus compétent ?

Le tribunal de Hambourg estime que, s'il n'y a pas embauche d'office, le droit de la victime à des dommages-intérêts devrait représenter une sanction économique sensible pour obtenir des entreprises une attitude conforme à la loi. (pbs)

Les femmes et les élections

En Angleterre

Les grands partis ont présenté les candidatures de 189 femmes (29 %) aux élections de juin 1983 : 38 chez les conservateurs, 77 chez les travaillistes, 74 à l'Alliance libérale-sociale démocrate. 23 femmes seulement ont été élues sur les 650 sièges que compte la Chambre des Communes (3,5 %), soit 13 conservatrices et 10 travaillistes. Les votes des femmes ont été pour 43 % aux conservateurs, 27 % aux travaillistes, 28 % à l'Alliance. Si Mme Thatcher a conduit son parti à la victoire, une autre politicienne bien connue, Shirley Williams (SD), n'a pas été réélue. (pbs)

En France

Aux municipales de mars 1983, le nombre de femmes participant à la gestion de leur commune a augmenté de 66 %, passant de 39 000 en 1977 à 71 000. Le taux de représentation des femmes est ainsi de 14,08 % en moyenne, soit environ 13 % dans les communes de moins de 3500 habitants, et de 21,6 % dans les grandes communes. Selon Mme Roudy, on peut dire que « tous les partis ont pris en compte la volonté de plus en plus affirmée des femmes de participer à la vie publique et à la gestion de leur commune ».

(Source : *Femmes d'Europe*, Nos 30 et 31)

Israël : égalité face à la retraite

La Fédération générale du travail (Histadrut) a décidé d'élever à 65 ans l'âge de la retraite des femmes afin de respecter le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes. Ainsi les femmes ne seront-elles plus obligées d'arrêter de travailler entre 60 et 62 ans, comme c'était le cas jusqu'à présent. Comme le mentionnait le professeur Ruth Ben Yisrael, de la Faculté de droit de l'Université de Tel Aviv, deux écoles s'affrontent, entre ceux qui veulent diminuer l'âge de la retraite des hommes, et ceux qui veulent augmenter celui des femmes : 6 La première école voit la retraite

comme la chance de faire enfin ce qui vous intéresse vraiment. Les tenants de cette option décrivent une grand-mère qui, à 60 ans, a enfin le temps de profiter de ses petits-enfants. La deuxième école de pensée considère la retraite sous un angle moins favorable. La même grand-mère certes, jouit de ses petits-enfants, mais se rend vite compte qu'elle est passée de l'état de salariée à l'état de baby-sitter non payée ». (mg)

(Source : *Na'amat, Movement of Working Women and Volunteers*, Tel Aviv, août 1983).