



6. L'ACCÈS À DES OPPORTUNITÉS ÉCONOMIQUES ET DES RESSOURCES

Le programme d'action de Beijing reconnaît que "la pauvreté des femmes est directement liée à l'absence de perspectives économiques et de l'autonomie, le manque d'accès aux ressources économiques, y compris le crédit, la propriété foncière et l'héritage, le manque d'accès à l'éducation et des services de soutien et des femmes participation minimale dans le processus de prise de décisions». De plus, il note que la discrimination dans l'éducation et de formation, de recrutement et de rémunération, la promotion et la mobilité horizontale des pratiques, le manque d'accès aux ressources productives et partage inadéquat des responsabilités familiale, combinée à l'insuffisance de services tels que les soins aux enfants, limiter l'emploi, économique, professionnel et autre opportunités pour les femmes. Il appelle les gouvernements à s'assurer que la capacité productive des femmes est accrue grâce à l'accès aux capitaux, les ressources, les terres, l'assistance technique et de formation¹²³ et à prendre des mesures pour favoriser l'accès des femmes à l'emploi, des conditions de travail appropriées et au contrôle des ressources économiques⁴

Plus tôt, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a obligé les États membres à garantir l'égalité des droits pour toutes les questions relatives au mariage et aux relations familiales, y compris "les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens». Les États membres ont pris des engagements semblables⁵ dans le protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples sur les droits des femmes en Afrique⁶ (Protocole de Maputo) dans ses articles 9 et 13, et les objectifs de développement durable (voir encadré 6.1). En outre, les membres de l'Organisation internationale du Travail ont adopté trois conventions qui les engagent à prendre des mesures qui Assurer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (Convention No 100 de 1951), d'éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession (Convention No 111 de 1958) et le mandat de maternité d'au moins 14 semaines pour les femmes enceintes (Convention No 183 de 2000).

Encadré 6.1 LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ACCÈS AUX POSSIBILITÉS ÉCONOMIQUES ET DE RESSOURCES.

SDG 5.4 : reconnaître et valoriser le travail non rémunéré et le travail domestique à travers la fourniture de services publics, de l'infrastructure et des politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités au sein du ménage et de la famille qu'à l'échelle nationale appropriée.

SDG 5.A : entreprendre des réformes pour donner aux femmes l'égalité des droits aux ressources économiques, ainsi que l'accès à la propriété et le contrôle de la terre et d'autres formes de propriété, les services financiers, l'héritage et les ressources naturelles, conformément à la législation nationale.

SDG 5.B : améliorer l'utilisation de la technologie, en particulier l'information et de la communication, à promouvoir l'autonomisation des femmes.

Ce chapitre passe en revue les progrès accomplis par les pays couverts par ce rapport à respecter les engagements inclus dans le bloc économique de l'indice de développement et des inégalités entre les sexes. La puissance économique de l'indice de la condition féminine se compose de vingt indicateurs organisés en trois composantes : l'utilisation du temps; le revenu et l'emploi ; et l'accès aux ressources. La composante du revenu est ensuite divisée en les salaires et revenus sous-composantes, tandis que sur l'emploi du temps et de l'emploi sous-composantes constituent la deuxième composante. L'accès aux ressources est divisé en moyens de production et de gestion. Les indicateurs suivis dans le cadre des différentes composantes sont présentées dans les sections pertinentes ci-dessous. En vertu de la puissance

¹Organisation des Nations Unies (1995 : Le paragraphe 51).

²*Ibid.*, au paragraphe 155

³*Ibid.*, au paragraphe 55.

⁴*Ibid.* à l'objectif stratégique de la F1.

⁵ Organisation des Nations Unies (1979 : l'Article 16.1(h)).

⁶ 2003 : l'Union africaine (Article 19).

économique du bloc de l'évolution de la situation des femmes africaines, les pays Tableau de score leur performance sur l'application des dispositions dans les conventions 100, 111 et 182 de l'Organisation internationale du Travail, trois questions liées à l'article 9 du Protocole de Maputo, et l'accès à la technologie.

Revenu

La composante du revenu dans l'indice de la condition féminine est composée de la Salaires et revenus sous-composantes. Les indicateurs dans le cadre de l'ancienne sont les salaires dans l'agriculture, de la fonction publique, le secteur formel et le secteur informel. La sous-composante du revenu se concentre sur le revenu gagné les entreprises informelles et les petites entreprises des ménages agricoles, de même que la proportion de population vivant sous le seuil de pauvreté. La Convention de l'Organisation internationale du Travail 100 sur l'égalité de rémunération dans le tableau de bord de l'avancement des femmes africaines est également abordée dans cette section.

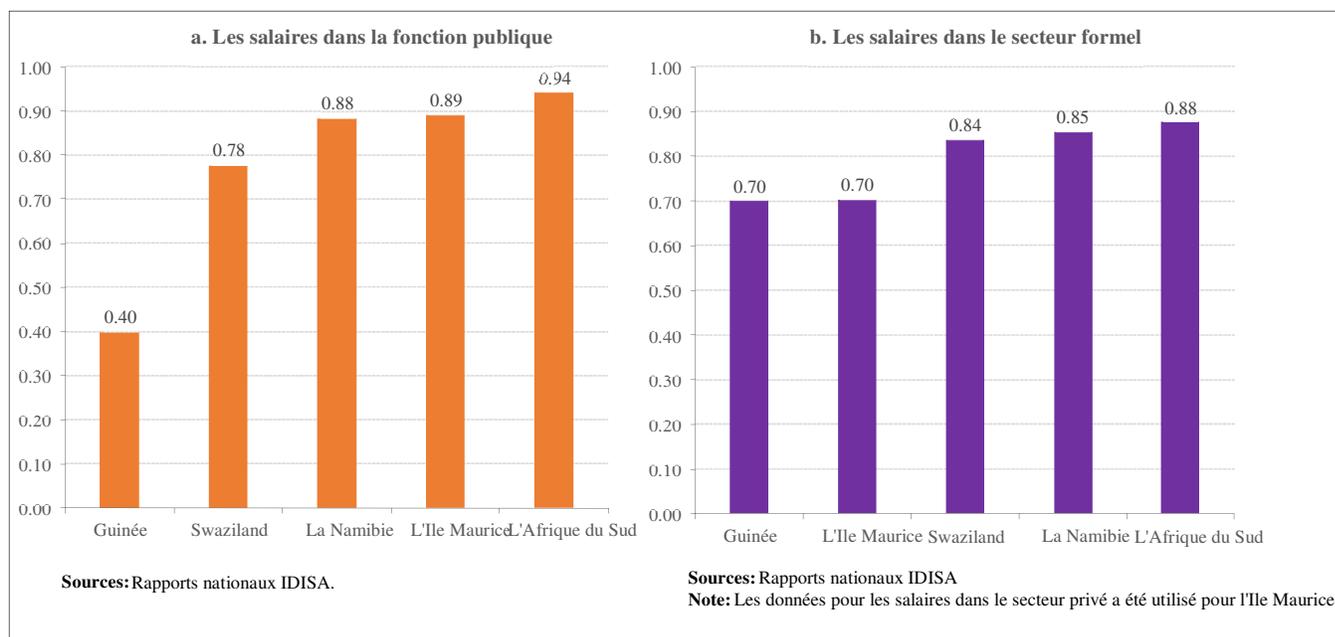
Les Salaires

En général, les données sur les salaires n'est pas largement disponible pour les pays étudiés.

Salaires dans l'agriculture. Les données de salaires dans l'agriculture est disponible pour seulement trois des pays couverts par ce rapport. En 2015, les hommes qui travaillent dans l'agriculture à l'**Île Maurice** a gagné plus de deux fois plus que leurs homologues féminins gagnés. Il existe une grande disparité entre les sexes en faveur des hommes dans l'île **Maurice** (GSI = 0,4) et le **Swaziland** (GSI = 0,6). En **Namibie**, les femmes gagnent plus que les hommes comme en témoigne une GSI de 1.11.

Les salaires dans la fonction publique. En ce qui concerne les salaires dans la fonction publique, l'**Afrique du Sud** a presque atteint la parité avec un GSI de 0,94 (graphique 6.1A). L'**île Maurice** et la **Namibie** ont GSI valeurs d'un peu moins de 0,9, alors qu'il existe une grande disparité entre les sexes en faveur des garçons en **Guinée** (GSI = 0,4).

Graphique 6.1 : Indice de la condition féminine pour les salaires dans la fonction publique et du secteur formel.

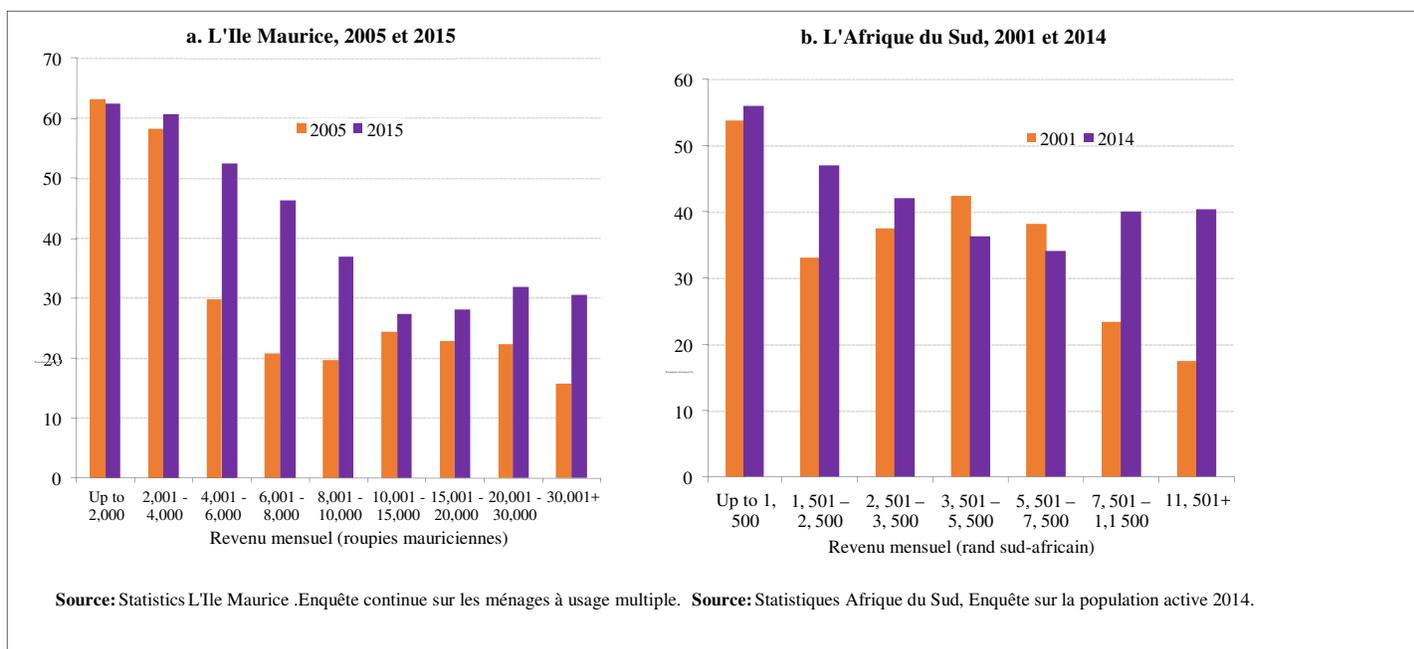


Les salaires dans les secteurs formel et informel. Les écarts entre les sexes au détriment des femmes existent pour tous les pays où les données sont disponibles, avec GSI valeurs variant de moins de 0,7 pour **la Guinée** et l’île **Maurice** à 0,88 pour **l’Afrique du Sud** (Graphique 6.1b). Seule **la Guinée** et **l’Afrique du Sud** a fourni des données ventilées par sexe sur les salaires dans le secteur informel. Le GSI valeurs étaient respectivement de 0,74 et 0,76. L’IDISA Rapport pour **la Guinée** rapporte qu’une enquête réalisée en 2012 estime que les femmes représentaient 58 pour cent des travailleurs dans le secteur informel.

Facteurs ayant une incidence sur l’écart salarial. Un certain nombre de facteurs peuvent expliquer les disparités salariales entre les sexes qui exige une analyse au-delà des chiffres mentionnés ci-dessus. En plus de la discrimination, il s’agit notamment de différences dans le niveau de scolarité, l’expérience de travail accumulée, le choix de spécialisation, la ségrégation professionnelle et les institutions du marché et les politiques y compris les syndicats et le salaire minimum. Comme nous l’avons vu au chapitre 4, tandis que les filles au ⁷ **Rwanda, pays du sud de l’Afrique** et les **petits États insulaires en développement** font de bien en termes de participation et progression à tous les niveaux de l’éducation, des filles dans les pays de l’Afrique centrale et de l’Ouest région sont moins susceptibles d’être inscrits et complète l’éducation à tous les niveaux que les garçons. En outre, les jeunes femmes ont tendance à étudier des sujets en sciences humaines à l’enseignement supérieur, tandis que les jeunes hommes ont tendance à se concentrer sur des cours de science, L’ingénierie et l’informatique.

Graphique 6.2 : Proportion de femmes par l’bracketin Maurice et Afrique du Sud, 2001-2015 (%).

⁷ Organisation internationale du Travail (2016).



Le graphique 6.2 montre qu'une proportion plus élevée de femmes que d'hommes se trouvent dans des tranches de revenu les plus bas en **France** et en **Afrique du Sud**. À revenu élevé, les hommes dominent. Sur une note positive, la proportion de femmes dans les tranches de revenus les plus élevés a augmenté considérablement dans les deux pays au cours de la dernière décennie. L'écart salarial varie également entre les industries. En **France**, la disparité entre les sexes dans les résultats au détriment des femmes est plus prononcée dans le secteur de l'agriculture, emplois élémentaires et de service et de l'industrie du détail.

Revenu

Comme pour les salaires, il y a un manque de données pour les indicateurs dans le cadre de la sous-composante du revenu.

Revenus provenant d'entreprises informelles. Données sur le revenu provenant d'entreprises informelles n'est disponible que pour **la Guinée**. En moyenne, à des femmes à faible revenu une entreprises en informel que les entreprises appartenant à des hommes, avec un 0,6 de GSI. L'IDISA Rapport pour **la Guinée** signale que 92 pour cent des entreprises informelles appartenant à des femmes gagnent moins d'un million de francs guinéens par mois, tandis que 80 pour cent des entreprises informelles appartenant à des hommes gagner au moins deux millions de francs guinéens par mois.

Revenus de l'agriculture de petites entreprises familiales. Des données sur le revenu des petites entreprises familiales agricoles est disponible pour **la Guinée, la Namibie et le Swaziland**. Il y a disparité entre les sexes en faveur des garçons dans les trois pays, avec des disparités régionales en **Namibie**(GSI = 0,79) et **le Swaziland** (GSI = 0,75), et de graves disparités régionales en **Guinée** (GSI = 0,13).

La part de population vivant sous le seuil de pauvreté. Til des dimensions sexo spécifiques de la pauvreté sont le plus souvent analysés en comparant le niveau de pauvreté des ménages dirigés par des femmes avec celui des hommes chefs de famille. Pour les cinq pays avec des données, il y a une plus grande proportion de ménages dirigés par des femmes sous le seuil de pauvreté en **France, la Namibie et Seychelles** par

rapport à des hommes, alors que l'inverse est vrai pour **la Guinée** et **le Niger** (tableau 6.1). Le GSI valeurs pour l'île **Maurice** et **Seychelles** tombent dans la gamme (0,97 à 1,03), qui dénotent la parité entre les sexes. En général, la proportion de la population vivant sous le seuil de pauvreté est élevée pour les femmes et les hommes, notamment en **Guinée** et **au Niger** où elle est supérieure à 40 % pour les deux sexes.

Tableau 6.1 : Proportion de la population vivant sous le seuil de pauvreté par sexe (%) et l'indice de la condition féminine.

	Femme	Homme	Indice de la Condition féminine
Guinée	49.3	55,9	1.15
L'Ile Maurice	10.5	9.0	0,98
La Namibie	32.2	26.2	0.92
Niger	40,3	48,9	1.17
Seychelles	20.6	18.7	0,98

Sources : Rapports nationaux IDISA.

La Convention 100 de l'Organisation internationale du Travail sur l'égalité de rémunération, 1951

"Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Ce principe pourra être appliqué au moyen : a) soit de la législation nationale ; (b) légalement établi ou reconnu machines pour la détermination des salaires ; (c) les conventions collectives entre employeurs et travailleurs ; ou (d) une combinaison de ces divers moyens."

[Articles 1 et 2, de la Convention 100, 1951]

La Convention de l'Organisation internationale du Travail 100 sur l'égalité de rémunération (C100) invite les États membres à prendre des mesures pour faire en sorte que les hommes et les femmes reçoivent la même rémunération pour un travail de valeur égale. La Convention traite également de la recherche fondamentale et/ou de salaire minimum. Tous les pays couverts par ce rapport ont ratifié C100, sauf pour **le Libéria**.

Les pays ont pris un certain nombre de mesures pour appliquer les dispositions de la Convention. Ces questions sont abordées ci-dessous, organisée par les principales dispositions de la Convention.

La législation nationale sur l'égalité de rémunération

- Au **Rwanda**, la *Loi N° 86/2013* (2013) prévoit que les salaires de la fonction publique ne doit être basée sur le poids du travail effectué et non celle qui les donne.
- **Seychelles** a révisé la *Loi sur l'emploi* (1995), qui est à l'étude, d'aligner la définition du concept de "travail égal salaire égal" à celui de la Convention.
- En **Afrique du Sud**, l'article de la *Loi sur l'équité en emploi* (1998) qui traite de la rémunération pour un travail de valeur égale a été modifié en 2014. L'amendement prévoit que les écarts de salaire et autres conditions d'emploi seront considérées comme une discrimination injuste, à moins que l'employeur puisse démontrer qu'ils tiennent compte des critères équitables, comme l'expérience, la

compétence et la responsabilité. Les allégations de discrimination de genre et sexe injuste fondé sur une inégalité de rémunération peut être entendu par la Commission de Conciliation, médiation et arbitrage, le Tribunal du travail et les tribunaux l'égalité.

Machines pour la détermination des salaires

- En **France**, un Comité de rémunération nationale a été créé pour formuler des recommandations au gouvernement sur les taux de rémunération et les conditions de l'emploi dans le secteur privé.
- En **Afrique du Sud**, le développement économique national et du travail a été créé en 1994 en tant qu'institution du dialogue social national pour s'attaquer aux problèmes économiques, du travail et des questions de développement. Il se compose de représentants du gouvernement, de l'entreprise, les syndicats et les organisations de la société civile.

Salaire minimum

- En **France**, le Conseil consultatif national des salaires a débuté ses activités en 2017 à introduire un salaire minimum national.
- En **Afrique du Sud**, les *conditions fondamentales d'emploi unct* (1997) permet au ministre du Travail pour définir les conditions minimales d'emploi, y compris un salaire minimum pour les travailleurs vulnérables.

L'article 2 de la Convention recommande l'utilisation de conventions collectives entre employeurs et travailleurs comme l'un des moyens d'appliquer le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. Cependant, dans **les Seychelles** les deux principaux syndicats ont des problèmes de légitimité. En **Afrique du Sud**, les femmes sont sous-représentées dans des postes supérieurs dans les syndicats et les syndicats ont un engagement historique pour traiter la discrimination raciale en milieu de travail. Cette situation limite l'efficacité des syndicats dans la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe en milieu de travail.

[Mettre à jour] Dans l'ensemble, les pays ont obtenu eux-mêmes haut sur la ratification de la Convention, l'établissement de rapports, la promulgation de lois et politiques engagement sur le tableau de bord de l'avancement de la femme africaine (tableau A6.1). Du point de vue des pays, les points faibles sont la recherche et le suivi et l'évaluation. L'IDISA Rapport pour l'**Afrique du Sud** a noté les mesures prises pour intégrer les dispositions du C100 dans les lois sont fondées sur la recherche, le suivi et l'évaluation demeure un défi. Recherche pour évaluer l'impact de la *Loi sur l'équité en emploi* (1998) a recommandé l'établissement de repères et de ciblage des interventions politiques à l'échelle du secteur. Plusieurs rapports nationaux mettent en évidence l'insuffisance du respect et de l'application des lois relevant de ce domaine.

Seychelles marqué lui-même plus élevé à 100 % sur la mise en œuvre de la Convention, suivi de **Maurice** le 90 pour cent. **La Guinée** et **l'Afrique du Sud** a marqué eux-mêmes ci-dessous de 70 pour cent. Encadré 6.2 souligne les mesures prises par **Maurice** pour intégrer les dispositions de la Convention.

Encadré 6.2 LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION 100 de l'île Maurice.

- Les dispositions de la Convention 100 sur l'égalité de rémunération (1951) sont inscrits dans la *Loi sur les droits de l'emploi* (2008). L'article 20 stipule que : "*Chaque employeur doit s'assurer que la rémunération d'un*

travailleur ne devra pas être moins favorable que celle d'un autre travailleur qui accomplit un travail de valeur égale." L'article 4 vise à combattre, à interdire et réprimer toutes les formes de pratiques discriminatoires sur le lieu de travail et l'article 38(1) prévoit la protection des travailleurs contre les licenciements illicites y compris le licenciement sur la base de l'acte discriminatoire. Ce dernier fournit une protection contre le licenciement en raison de la grossesse, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, les responsabilités familiales ou l'absence du travail pendant le congé de maternité.

- Le Conseil national de rémunération de faire des recommandations au Gouvernement concernant la rémunération minimum et les modalités d'emploi dans le secteur privé conformément à la *réglementation afin de rémunération*.
- Le Conseil consultatif national des salaires a été établi en vertu de la *Loi sur le Conseil consultatif national des salaires* (2016) de formuler des recommandations au gouvernement quant à l'introduction d'un salaire minimum national dans les secteurs public et privé. Le Conseil est géré par un conseil composé de représentants du gouvernement, des syndicats et des associations d'employeurs.
- Des relations industrielles et des agents du ministère du Travail, des relations industrielles, de l'Emploi et de la formation carry des inspections régulières sur les sites de travail pour assurer la conformité aux lois et règlements.

Source : Rapport IDISA pour Maurice.

Promouvoir l'accès équitable à l'emploi

Cette section analyse les résultats d'indicateurs dans le cadre de l'emploi du temps et de l'emploi de composant l'indice de la Condition féminine et des Conventions de l'Organisation internationale du Travail 111 et 183 dans le tableau de bord de l'avancement des femmes africaines. Il y a cinq indicateurs en cours d'utilisation et de l'emploi du temps-composant. L'utilisation du temps de la sous-composante est composée de trois indicateurs de l'emploi du temps, tandis que la sous-composante de l'emploi se compose de la part de la population non agricole dans l'emploi salarié et le chômage des jeunes. En raison d'un manque de données pour les indicateurs inclus dans l'indice de la Condition féminine, l'analyse des taux de participation au marché du travail sont inclus pour compléter l'analyse et ajouter d'autres informations.

L'utilisation du temps de

Les femmes continuent d'assumer la lourde charge de travail non rémunéré, y compris ceux liés à l'éducation des enfants, les personnes âgées et les malades, de la cuisine et des tâches ménagères. Cet état de fait laisse moins de temps pour eux de se consacrer à un emploi rémunéré, la participation à la vie politique et publique et de l'apprentissage. Ces enquêtes fournissent des informations complètes sur la façon dont les gens répartissent leur temps entre une série d'activités productives rémunérées et non rémunérées, ainsi que les soins personnels, les loisirs et l'apprentissage.

Le tableau 6.2 indique que les hommes passent plus de temps dans les activités économiques de marché que les femmes dans tous les pays où les données sont disponibles. Il existe une grande disparité entre les sexes en faveur des garçons en **France**, avec un GSI de 0,39. Il y a disparité entre les sexes modérée dans les autres pays avec des données, avec des valeurs allant de GSI au **Niger 0,73** à 0,92 en **Namibie**. Les femmes passent moins de temps que les hommes dans les activités économiques du marché dans tous les pays dont les données, sauf au **Niger** où les femmes consacrent plus de trois fois plus longue s'engager dans des activités économiques non marchands que les hommes. Les femmes ont tendance à dépenser beaucoup plus de temps dans les soins, et des activités de bénévolat que les hommes comme en témoignent les valeurs inférieures à 0,5 GSI, sauf en **Namibie**, où la valeur de GSI est 0,93.

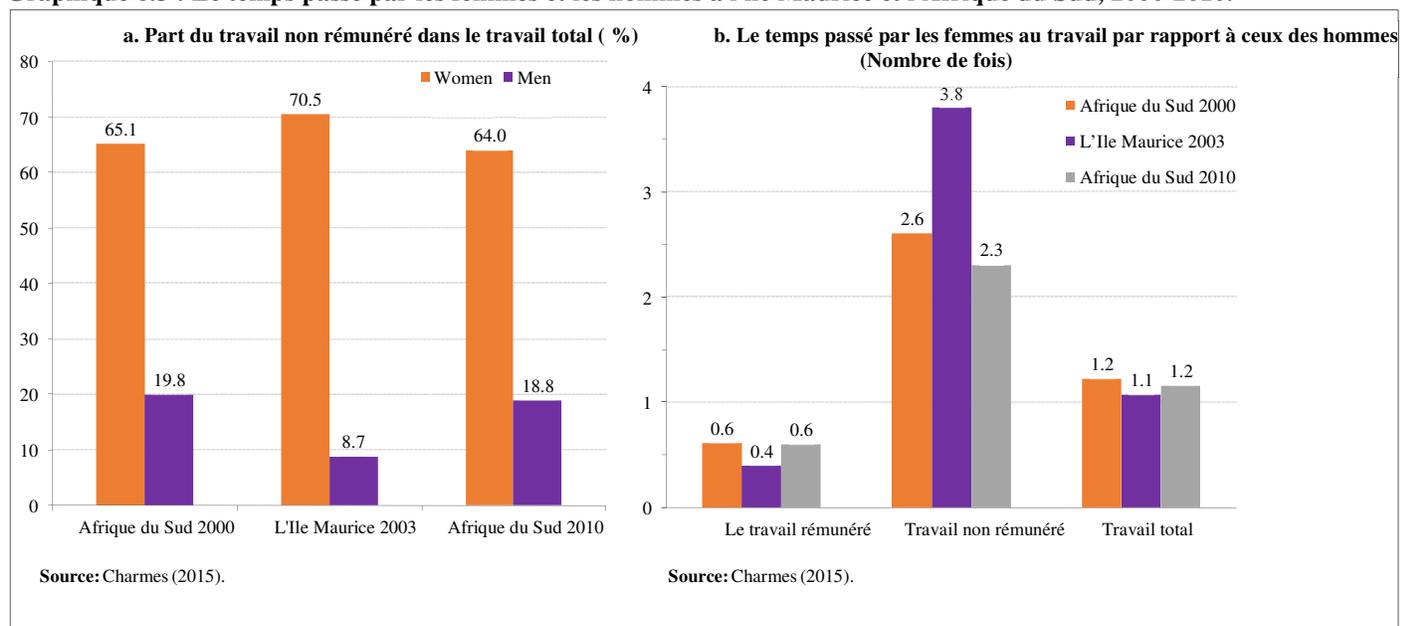
Tableau 6.2 : Indice de la Condition féminine du temps consacré au développement économique, les soins et les activités bénévoles, certains pays.

	Guinée	L'Ile Maurice	La Namibie	Niger	Le Rwanda	L'Afrique du Sud	Swaziland
Le temps passé dans les activités économiques du marché (comme employé rémunéré, compte propre ou de l'employeur)	0,88	0,39	0,92	0,73	0,89	0,88	0,87
Le temps consacré à des activités économiques non marchandes ou comme travailleur familial non rémunéré dans les activités économiques du marché	1,26	1,02	1,16	0,33	(-)	1,24	(-)
Le temps passé dans les soins, et les activités bénévoles	0,46	0,26	0,93	0,18	0,32	0,40	(-)

Sources : Rapports nationaux IDISA.

Maurice(en 2003) et l' **Afrique du Sud** (en 2000 et 2010) ont entrepris à l'échelle nationale représentant des enquêtes sur l'emploi du temps pour permettre des analyses de l'ensemble temps relatif consacré par les femmes et les hommes dans le travail rémunéré et non rémunéré. En **France**, le temps passé par les femmes dans le travail non rémunéré représentent 71 pour cent du total de leurs travaux (défini comme la somme de travail rémunéré et non rémunéré) (graphique 6.3 a). C'est plus de sept fois la part du travail non rémunéré dans le travail total pour les hommes. En **Afrique du Sud**, les femmes ont passé près de 65 pour cent du temps de travail total dans le travail non rémunéré, tandis que les hommes ont passé un peu moins de 20 pour cent. Le temps passé par les femmes au travail non rémunéré en **Afrique du Sud** et **Maurice** sont deux et quatre fois plus que pour les hommes respectivement (Graphique 6.3b). Les femmes travaillent de plus longues heures que les hommes dans les deux pays.

Graphique 6.3 : Le temps passé par les femmes et les hommes à l'île Maurice et l'Afrique du Sud, 2000-2010.

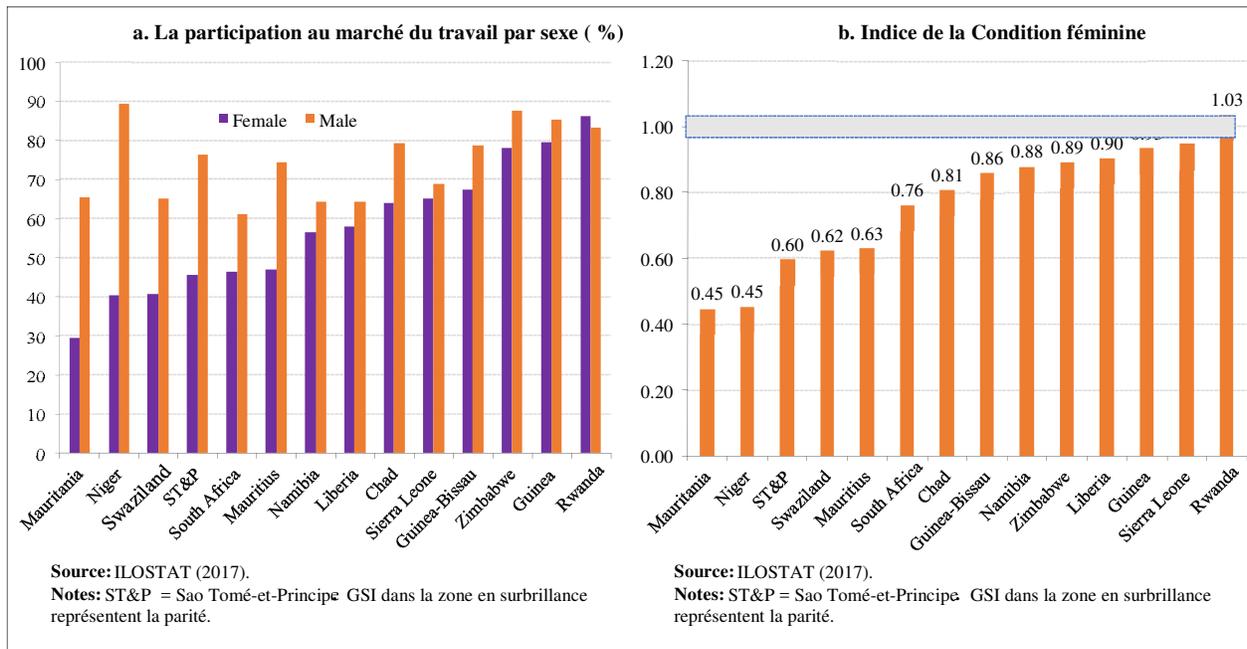


L'emploi

La participation au marché du travail. Selon les données de l'Organisation internationale du Travail, la population active Taux d'activité des femmes est inférieure à celui des hommes dans les pays couverts par ce rapport, sauf pour le **Rwanda** (graphique 6.4). Le taux de participation des femmes au marché du travail est inférieur à 50 pour cent en **Mauritanie, Niger, Maurice, Sao Tomé-et-Principe, Afrique du Sud et au Swaziland**, et au-dessus de la moyenne de l'Afrique subsaharienne, de 65 %⁸ en **Guinée, Guinée-Bissau, le Rwanda, la Sierra Leone et au Zimbabwe**. Il y a la parité au **Rwanda**, et d'importantes disparités entre les sexes à la Frais de femelles en **Mauritanie et au Niger**.

Graphique 6.4 : Taux de participation au marché du travail par sexe (%) et l'indice de la Condition féminine, 2017.

fMauri



Le taux de participation relativement élevés pour les femmes et les hommes représentent la pauvreté et un manque d'accès à la protection sociale, leur laissant peu de choix mais de travailler par nécessité.⁹ En outre, parce que les femmes en général ont un accès limité aux possibilités d'éducation et de formation professionnelle que les hommes, une plus grande proportion d'entre eux travaille soit comme travailleurs pour compte propre ou travailleurs familiaux.¹⁰ **Niger** en 2012, trois pour cent des femmes avaient un emploi dans le secteur formel et couverts par la protection sociale. En outre, les femmes ont été "concentrée en basse-travail domestique rémunéré, où ils sont souvent exploités, exposés à des conditions de travail précaires et sous réserve de l'abus de leurs employeurs". L'¹¹Encadré 6.3 met en lumière des façons d' accroître la participation des femmes au marché du travail.

Fort 6.3 INCREASING LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL.

⁸Organisation internationale du Travail (2017).

⁹Ibid.

¹⁰Ibid.

¹¹ Organisation des Nations Unies, le Comité CEDAW (2017).

¹²Ibid.

Les femmes africaines continuent de faire face à un certain nombre d'obstacles qui limitent leur accès à l'emploi formel, payé. Facteurs qui empêchent la création d'un environnement favorable à l'emploi des femmes comprennent : les pratiques discriminatoires contre les femmes par les employeurs ; l'inégalité de rémunération pour un travail égal ; culturel et juridique des restrictions concernant certains types d'emplois pour les femmes ; Travail non rémunéré qui compense l'absence ou la faiblesse des infrastructures en particulier l'énergie, des transports, de l'assainissement, et de l'eau supportés en grande partie par les femmes ; les soins non rémunérés, y compris les soins aux enfants, aux personnes âgées et les malades qui s'effectue principalement par des femmes ; la faiblesse et l'insécurité des droits de propriété pour les femmes ; et le manque d'accès aux services financiers, à la terre, et de la technologie.

Les pays peuvent accroître la participation et l'efficacité des femmes au marché du travail en adoptant des politiques qui préparent pour les femmes et leur permettre de rejoindre, le marché du travail. Après avoir été habilité par l'éducation et l'acquisition de compétences pertinentes, les femmes doivent être prises en charge par le biais d'un large éventail de politiques pour leur permettre de rejoindre le marché du travail. Ces politiques comprennent : (a) l'investissement dans les compétences des femmes et de l'éducation y compris l'enseignement et de la formation professionnelle ; (b) d'après l'égalité des droits des femmes en termes d'héritage, de la propriété foncière, le droit de la famille, et l'indépendance économique ; (c) Fournir un appui pour encourager les femmes à passer de faible productivité, vulnérables et à faible revenu d'emploi dans le secteur informel avec peu de sécurité d'emploi et moins de prestations sociales telles que le travail non rémunéré, agricoles occasionnels, et la plupart des services domestiques à l'augmentation de la productivité des emplois dans le secteur formel ; (d) l'investissement dans les femmes entrepreneurs en favorisant leur accès aux services financiers et aux services de soutien aux entreprises ; (e) réduire le fardeau du travail domestique par le biais d'une meilleure infrastructure - principalement l'énergie, l'eau, l'assainissement, et le transport ; (f) réduire la charge du travail non rémunéré à travers Prestation de services de soins abordables pour les enfants les personnes âgées et les malades ; (g) l'équilibre entre la division sexuelle du travail rémunéré et non rémunéré visant à diviser les soins non rémunérés de façon plus équitable entre les hommes et les femmes ; (h) pour compenser l'inégalité des opportunités d'emploi fondée sur le sexe - principalement à compenser l'impact négatif des interruptions de carrière grâce à des congés payés et droit de retour pour poster ; (i) des campagnes publiques pour combattre les stéréotypes, et pour une mise en œuvre correcte de la législation contre la discrimination ; et (j) la production de qualité des données ventilées par sexe sur la situation des garçons, filles, hommes et femmes.

Ces politiques ont le potentiel de stimuler la participation des femmes au marché du travail et, en conséquence, augmente la croissance économique. Booz & Company a estimé l'effet d'augmenter l'emploi des femmes à l'emploi masculin, en tenant compte de la réduction de la productivité des nouveaux venus à la suite d'une expérience limitée et un faible niveau de scolarité, et la diminution de la moyenne d'heures travaillées dans l'ensemble de la population compte sur des femmes plus nombreuses à travailler à temps partiel et d'être les principales responsables du soin des enfants, les personnes âgées et les malades. En **Afrique du Sud**, accroître l'emploi des femmes au niveau d'emploi des hommes est estimé à augmenter le produit intérieur brut de 10 pour cent au cours du temps.

Sources :Booz & Company (2012), de la CEA (2009) et de l'Organisation internationale du Travail (2012).

La part de population dans l'emploi salarié non agricole. Une plus faible proportion de femmes que d'hommes ont été employés dans le secteur des salaires non agricoles dans les quatre pays où les données étaient disponibles. Le GSI a été près de 0,6 en **Mauritanie** et au **Zimbabwe**, au **Niger 0,8** et 0,9 en **Guinée**. En fonction de l'IDISA rapports de pays, la part des femmes dans l'emploi salarié non agricole a été inférieure à 5 pour cent au **Niger**, autour de 40 pour cent en **Mauritanie** et au **Zimbabwe**, et 78 pour cent en **Guinée**. Encadré 6.4 présente le retour au travail à l' **Ile Maurice Programme** ciblant les femmes de plus de 35 ans.

Encadré 6.4 RETOUR AU TRAVAIL POUR LES FEMMES EN FRANCE.

Le chômage des femmes en France est environ deux fois plus que celui de leurs homologues masculins. En juin 2017, le ministère du Travail, des relations industrielles, de l'Emploi et de la formation a présenté le retour au travail (BTW) Programme pour les femmes au-dessus de 35 ans qui souhaitent rejoindre ou à réintégrer le marché du travail.

Les objectifs de la BTW Programme est de :

- S'assurer que les mauriciennes au-dessus de 35 ans d'âge peuvent avoir de l'emploi dans les entreprises privées ou avec les employeurs individuels ; et
- Aider les femmes à retrouver leur confiance en soi et apprendre à intégrer ou réintégrer le marché du travail en l'objet d'un programme de formation visant à construire ou reconstruire la conscience de soi, l'estime de soi, la responsabilité sociale et les compétences entrepreneuriales et de renforcer des compétences en relations humaines et en communications.

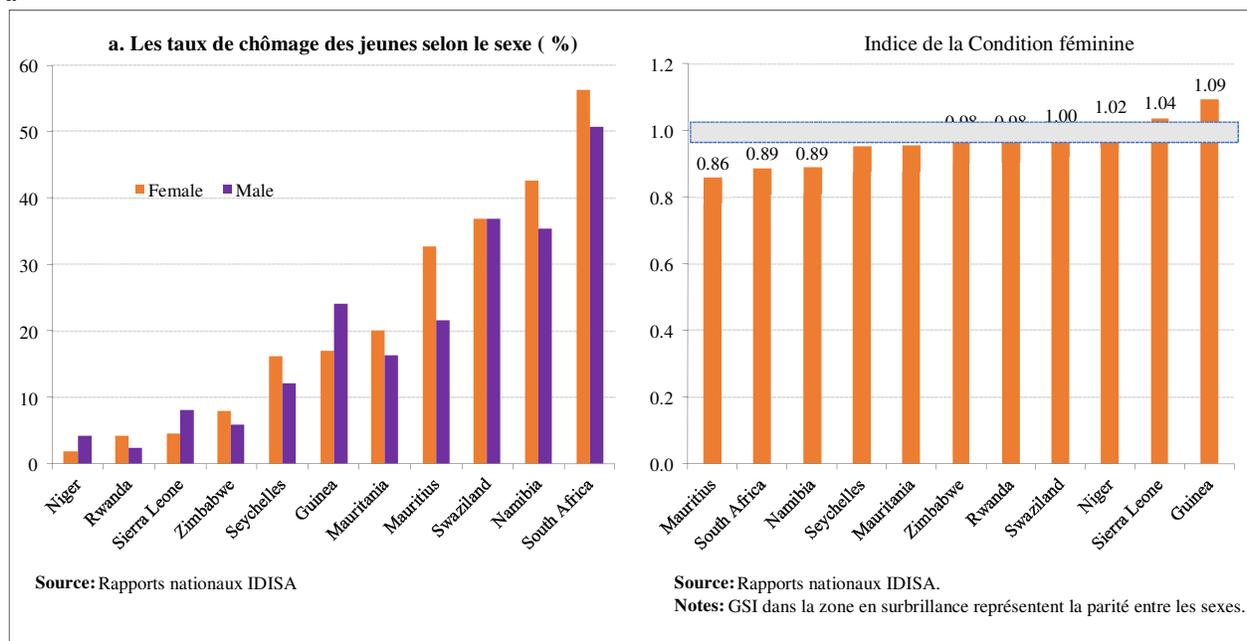
En avril 2017, 580 femmes sur un total de 1, 388 inscrits avaient obtenu une occasion de placement dans 165 organisations du secteur privé. En outre, 249 femmes sans emploi ont suivi la formation "induction à monde du travail" sous le BTW programme offert et parrainé par l'Institut Maurice de la Formation et du développement.

Source : Rapport IDISA pour Maurice.

Taux de chômage des jeunes. Pour les jeunes âgés entre 15 et 24, le taux de chômage des femmes ont tendance à être plus élevés que pour les hommes dans les pays où les taux de chômage sont élevés (graphique 6.5). Les taux de chômage des jeunes pour les femmes sont au-dessus de 30 pour cent en **Malaisie, Namibie, Afrique du Sud et Swaziland**, et en dessous de 10 pour cent au **Niger, Rwanda, Sierra Leone et au Zimbabwe**.

Graphique 6.5 : taux de chômage des jeunes selon le sexe (%) et l'indice de la condition féminine.

a



Il y a parité entre les sexes dans les taux de chômage des jeunes au **Niger, Rwanda, au Swaziland et au Zimbabwe**, avec GSI valeurs entre 0,97 et 1,03 (Graphique 6.5b). Il y a une légère disparité entre les sexes en faveur des femmes en **Sierra Leone**, et en faveur des garçons en **Mauritanie et les Seychelles**. Les valeurs de GSI pour **Maurice**, en **Namibie** et en **Afrique du Sud** sont justes en dessous de 0,9, alors qu'il existe une grande disparité entre les sexes à l'avantage des filles en **Guinée**. La situation des femmes dans l'emploi en **Afrique du Sud** est résumée dans l'Encadré 6.5.

Encadré 6.5 STATUT DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE TRAVAIL EN AFRIQUE DU SUD.

L'égalité dans le travail est encore loin d'être atteinte. Certains des principaux défis à relever sont les suivants.

- La part des femmes dans l'emploi a augmenté, mais les hommes forment toujours la majorité des travailleurs autonomes.
- Les femmes africaines et les femmes noires en général sont moins susceptibles, de toutes les femmes et les hommes, d'être dans un emploi rémunéré. Ils sont plus susceptibles d'être considérés comme des 'inactifs' signifiant qu'ils n'ont jamais eu un revenu propre, ils ne sont pas à la recherche d'un.
- La croissance de l'emploi des femmes n'a pas reflété l'amélioration de la qualité de l'emploi et situation économique des femmes.
- Les nouveaux domaines de l'emploi pour les femmes ont eu tendance à être non sécurisés, avec l'augmentation de la flexibilité, les bas salaires et l'état bas, donc la 'féminisation' de travail a été accompagnée d'une baisse de la qualité de l'emploi, la rémunération et les conditions de travail.
- Le chômage reste élevé pour les femmes, les jeunes femmes africaines en particulier.
- Les femmes africaines sont encore confinées dans les revenus les plus faibles.
- Les femmes en général, et les femmes africaines en particulier, continuent d'occuper les emplois associés à 'le travail des femmes et la division sexuelle du travail à la maison, comme le travail domestique, le nettoyage, les soins infirmiers et l'enseignement.

Source:Orr et van méléés (2014 : pp. 31-32).

Convention de l'Organisation internationale du Travail 111 Discrimination, 1958

"Tout Membre pour lequel la présente Convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Tout Membre pour lequel la présente Convention est en vigueur s'engage, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux : (a) à solliciter la coopération des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés dans la promotion de l'acceptation et l'application de la présente politique ; b) d'adopter une législation et de promouvoir ces programmes éducatifs qui peuvent être propres à garantir l'acceptation et l'application de la politique ; c) d'abroger toute disposition statutaire et de modifier toute instructions administratives ou pratiques qui sont incompatibles avec la politique ; d) de poursuivre la politique en matière d'emploi sous le contrôle direct d'une autorité nationale".

[Articles 2 et 3, de la Convention 111, 1958]

[Mettre à jour] Tous les pays ont ratifié la Convention 111. Dans l'ensemble, les pays ont obtenu eux-mêmes haut sur la ratification de la Convention, l'adoption d'une législation, politique engagement et le mécanisme institutionnel sur le tableau de bord de l'avancement de la femme africaine (tableau A7.2). Pays marqué la recherche et le suivi et l'évaluation comme les régions les plus faibles, suivi d'allocation budgétaire et de renforcement des capacités. **Maurice, Niger, les Seychelles et le Swaziland** a reçu eux-mêmes de 80 % et au-dessus sur la mise en œuvre de la Convention. **Le Rwanda et l'Afrique du Sud** a marqué eux-mêmes ci-dessous de 70 pour cent.

Certaines des questions soulevées dans les rapports d'IDISA en termes de mise en œuvre de la Convention 111 sont discutés ci-dessous.

- Selon le rapport national IDISA pour la **Maurice**, le cadre législatif actuel ne couvre pas les dispositions suivantes de la Convention 183 : (i) un congé supplémentaire en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou l'accouchement ; (ii) le droit des travailleuses de moins de 12 mois de service pour les prestations en espèces de la part d'employeurs ou de sortie des fonds ; et (iii) l'interdiction de mettre fin à l'emploi pour des raisons de "nursing" ou l'enfant non sevré d'un d'autre pendant une période suivant son retour de travail après un congé de maternité.
- *La loi No 13/2009(2009)* qui règle les questions de travail au **Rwanda** interdit toute discrimination, directe et indirecte, qui vise à nier un travailleur individuel le droit à l'égalité des chances ou de traitement en vertu de l'article 12. Les bases sur lesquelles la discrimination est interdite : le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales et précédente, actuelle ou future grossesse.
- En **Afrique du Sud**, la *Loi sur l'équité en emploi* (1998) oblige les employeurs à élaborer et mettre en œuvre un plan d'équité en emploi, soumettre des rapports d'équité en matière d'emploi statuaire, la conduite de l'équité en emploi et de formation de sensibilisation à la diversité. Le Tribunal du travail peut imposer des sanctions aux employeurs non conformes.

La Convention 183 de l'Organisation internationale du Travail sur la protection de la maternité, 2000

"[A] femme à laquelle s'applique la présente convention a droit à un congé de maternité d'au moins 14 semaines."
[L'article 4(1), la Convention 183 de l'OIT, 2000]

La disponibilité d'un congé de maternité et la sécurité du revenu s'assure que les femmes et ils n' ont pas à interrompre ou reducetheir la participation au travail rémunéré pour donner naissance et de prendre soin d'un nouveau-né. En outre, sans la protection de la maternité,¹³ les femmes peuvent continuer à travailler trop loin dans leur grossesse et le retour au travail trop tôt après l'accouchement, en accroissant les risques pour eux-mêmes et pour la santé de leurs enfants. Manque de temps libre et un remplacement du revenu de réduire l'accès des femmes aux soins prénatals et postnatals, l'accouchement et l'durationof au sein, ce qui est crucial dans les six premiers mois de la vie. Avec protection de l'emploi adéquat est aussi important d'éviter d'labordissmissal payandloss, perte de statut d'emploi des femmes enceintes et des mères travailleuses.

L' Organisation internationale du Travail Convention 'sur la protection de la maternité (2000) se concentre sur les questions de maternité, de paternité, parentales et d'adoption, la protection contre le licenciement pendant la grossesse, la naissance et les soins infirmiers des nourrissons, des interventions spécifiques pour les femmes enceintes et allaitantes et de soutien pour l'allaitement au travail. Parmi les pays couverts par le présent rapport, seuls **Sao Tomé-et-Principe** a ratifié la Convention, qui entrera en vigueur dans le pays en juin 2018.

Le tableau 6.3 montre que l'Afrique **du Sud**, avec une période de congé de 17 semaines, a la plus longue période de congé parmi les pays couverts par le présent rapport, ainsi qu'en Afrique. En outre, **le Tchad, la Guinée, la Mauritanie, Niger, les Seychelles** et **le Zimbabwe** rencontrent des 14 semaines de norme minimale définie par la Convention. **La Guinée-Bissau, Sao Tomé-et-Principe** ont la plus courte période de congé de 9 semaines.

Le Tchad, Mauritanie, Maurice, le Rwanda et les Seychelles pour fournir le congé de paternité, alors que **le Tchad, la Guinée** et **l'Afrique du sud** prévoient un congé parental. **La Guinée-Bissau, Sao Tomé-**

¹³Ce paragraphe s'appuie sur Addati et al. (2014 : p. 8).

et-Principe et le Zimbabwe offre aux femmes aucune protection en cas de licenciement illégal. Les femmes ont le droit de retourner au travail dans le même ou un poste équivalent au **Rwanda, Afrique du Sud et le Swaziland**. Encadré 6.6 met en évidence les dispositions devant les cadres juridiques les **Seychelles** et l’Afrique **du Sud**, qui ont trait à la Convention.

Encadré 6.6 MESURES DE PROTECTION DE LA MATERNITÉ DANS LES SEYCHELLES ET L’Afrique du Sud.

Les Seychelles. Selon une étude menée par l’Institut des Seychelles pour le développement des jeunes enfants en 2013, plus de 90 pour cent des femmes étaient mères au travail, dont 60 % étaient des parents célibataires. Environ 36 pour cent des femmes ont pris des congés supplémentaires et plus de 10 pour cent cessé de travailler ou a pris un congé sans solde pour compléter un congé de maternité. L’Institut a recommandé pour un congé de maternité pour une période de six mois pour élever le rôle de la mère en tant que premier fournisseur de services et d’éducation des jeunes enfants. La *Loi sur l’emploi* permet à la mère de trois mois de congé de maternité. Les commandes de la fonction publique prévoit la possibilité d’un congé de maternité payé de 14 semaines et 4 semaines de congé non rémunéré pour toutes les femmes à temps complet ou à temps partiel (Reg 16 (1)) ; réglemente les heures supplémentaires et le service de nuit pour les femmes à partir du moment où elles sont enceinte de six mois jusqu’à trois mois après l’accouchement (Reg 16 (1)) ; et prévoit le transfert de travail sans perte de salaire sur la production d’un certificat médical si le travail actuel est nuisible à la santé de la mère et l’enfant (Reg 23). La *politique de l’emploi* en vertu de la Stratégie 8 : Non-discrimination sur le lieu de travail, le gouvernement s’engage à surveiller la discrimination contre les femmes enceintes et allaitantes femmes employées dans le secteur privé, et d’assurer la conformité avec la loi.

L’Afrique du Sud. Les *conditions fondamentales d’emploi unct* (1997) stipule que tous les employés ont droit à un congé de maternité, y compris les deux parents biologiques et les parents qui ont adopté. Il interdit à un employeur d’autoriser une femme enceinte par employé à travailler dans la période commençant quatre semaines avant la date présumée de l’accouchement et dans les huit semaines après son accouchement. Il offre pour 4 mois de congé de maternité avec une prestation en espèces provenant de l’assurance-chômage. L’employée doit travailler un minimum de 24 heures par mois pour son employeur d’être nécessaire de lui accorder un congé de maternité. Certains employeurs du secteur privé offrent un congé de maternité allant entre 6 et 11 mois. En 2014, les syndicats et les organisations non gouvernementales ont appelé à une augmentation de la durée du congé de maternité de 11 mois. Le congé parental fait également des provisions pour 3 jours de congé de paternité, qui fournit des pères avec congés après la naissance de l’enfant.

Source : Rapports d’IDISA pour Seychelles et l’Afrique du Sud.

Tableau 6.3 : dispositions légales nationales sur les congés de paternité et de maternité, 2013.

Pays	Congé de maternité	Le congé de paternité *	Congé parental n°	La protection de l'emploi			La non-discrimination	La protection de la santé
	Durée (semaines)	Durée (jours)	Durée (jours)	La protection contre un licenciement illégal	Charge de la preuve	Droit de retour au travail	Non-discrimination	Travaux dangereux ou insalubres
Tchad	14	10	Jusqu'à 52 semaines (6 mois, renouvelable une fois) (un des parents)	La Grossesse	Employeur	Pas garantie	Sexe	Pas de protection
Guinée	14	×	38 semaines (seulement les mères)	La grossesse, période de congés supplémentaires,	Non fourni	Pas garantie	Sexe	Interdiction
La Guinée-Bissau	9	×	×	Pas de protection	Non fourni	Pas garantie	Sexe	Pas d'obligation
La Mauritanie	14	10	×	La grossesse, période de congés supplémentaires,	Employeur	Pas garantie	Sexe	Pas d'obligation
L'Ile Maurice	12	5 jours ouvrables	×	La Grossesse	Non fourni	(..)	Le sexe, la grossesse, la famille Responsabilités	Interdiction
La Namibie	12	×	×	La grossesse, période de congés supplémentaires,	Worker	Pas garantie	Le sexe, la grossesse, la famille Responsabilités	Pas de protection
Niger	14	×	×	La grossesse, un congé	Non fourni	Pas garantie	Sexe	Pas de protection
Le Rwanda	12	4	×	Laisser	Non fourni	Même position ou équivalent	Le sexe, la grossesse, la famille Responsabilités	Pas d'obligation
ST&P	9	×	×	Pas de protection	Non fourni	Pas garantie	Sexe	Pas d'obligation
Seychelles	14	4	×	Laisser	Non fourni	Pas garantie	Pas d'interdiction	Pas de protection
La Sierra Leone	12	(..)	(..)	(..)	(..)	(..)	(..)	(..)
L'Afrique du Sud	17	×	3	La Grossesse	Employeur	Même position	Sexe, grossesse	Interdiction
Swaziland	12	×	×	La grossesse, période de congés supplémentaires,	Non fourni	Même position ou équivalent	Sexe	Pas de protection
Zimbabwe	14	×	×	Pas de protection	Non fourni	Pas garantie	Sexe, grossesse	Pas de protection

Source : OIT (2014) et l'IDISA pour l'Afrique du Sud.

Notes : ST&P = Sao Tomé-et-Principe. Une croix (x) indique que la paternité et le congé parental ne sont pas disponibles. (..) Signifie que l'information n'est pas disponible ou n'a pas été identifiée. Aucune donnée n'est disponible. * Le congé de paternité comprend des dispositions relatives aux congés "spéciaux" en plus du congé annuel qui peut être utilisé par les pères au moment de la naissance, mais qui ne sont pas strictement "congé de paternité" (p. ex., les Seychelles). # Leaveprovisions parental peut être utilisé par le père ou la mère ou les droits aux congés de maternité des parties que la mère peut transférer au père.

[Mettre à jour] Dans l'ensemble, les pays ont obtenu eux-mêmes sur des mécanismes institutionnels et d'adopter une législation sur le tableau de bord de l'avancement de la femme africaine (tableau A6.3). La ratification, l'établissement de rapports et la recherche ont été les régions les plus faibles, suivi d'information et de diffusion. **La Guinée et le Swaziland** a reçu eux-mêmes 2 sur la ratification, même s'ils n'ont pas ratifié la Convention. En général, les pays eux-mêmes notés plus bas sur leur performance à respecter leurs engagements en vertu de la présente Convention par rapport aux Conventions 100 et 111. **Maurice et le Niger** a marqué eux-mêmes au-dessus de 85 pour cent sur cet indicateur. **Le Rwanda** obtenu zéro lui-même qu'il n'a pas ratifié la Convention.

Promouvoir l'accès équitable aux ressources économiques

"Les femmes ont le droit de jouir pleinement de leur droit à un développement durable. À cet égard, les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

- A) introduire la perspective de genre dans les procédures de planification du développement national ;
- B) assurer la participation des femmes à tous les niveaux de la conceptualisation, de la prise de décision, mise en œuvre et l'évaluation des politiques et programmes de développement ;
- C) promouvoir l'accès des femmes et le contrôle des ressources productives telles que la terre et garantir leur droit de propriété ;
- D) promouvoir l'accès des femmes au crédit, à la formation, développement des compétences et des services de vulgarisation en milieu rural et urbain afin d'offrir aux femmes une meilleure qualité de vie et réduire le niveau de pauvreté chez les femmes."¹⁴

En plus du manque de temps et d'occasions de participer efficacement à l'éducation et de la population active, l'un des principaux facteurs ayant une incidence sur l'autonomie économique des femmes est un manque d'accès aux ressources productives, notamment la terre, le capital et le crédit. Cette section du rapport évalue les performances des pays dans la promotion de l'accès équitable aux ressources économiques. L'accès à l'élément ressources humaines sur l'indice de la Condition féminine comprend les moyens de production et de gestions sous-composantes. L'ancienne comprend des indicateurs sur la propriété des terres rurales/fermes, parcelles urbaines/maisons et de l'élevage, et l'accès au crédit. La mesure de la parité dans le nombre d'employeurs, travailleurs à leur compte, haut fonctionnaire et les membres de syndicats professionnels sont abordés dans la gestion de la sous-composante. Le progrès de la femme africaine engendrera les stratégies nationales de réduction de la pauvreté, et l'accès à la terre, les services de vulgarisation agricole et de la technologie.

Moyens de production

Les femmes apportent des contributions essentielles à l'agriculture et de l'économie rurale dans la plupart des pays africains. La part des femmes dans la main-d'œuvre agricole varient de 36 pour cent au **Niger** à plus de 60 pour cent en **Sierra Leone**.¹⁵ Cependant, ils produisent moins par hectare en moyenne que les hommes. Les principales raisons pour lesquelles les femmes ont abaisser la productivité agricole : les différences d'accès et d'utilisation des intrants agricoles ; la sécurité foncière et l'incitation à investir dans l'amélioration des terres et adopter des technologies améliorées ; et l'accès au marché du crédit, le capital humain et physique, et les normes sociales et culturelles qui assigne des rôles différents pour les femmes et les hommes¹⁶(voir encadré 6.7). Un rapport préparé par l'alimentation et l'Agriculture en 2011 a indiqué que si les femmes avaient le même accès aux ressources productives comme la terre, l'élevage, de

¹⁴ L'Union africaine (2003 : l' Article 19 Droit à un développement durable).

¹⁵ L'alimentation et l'Agriculture (2011a : p. 7-8)

¹⁶ Kilic et al (2013 : p. 3).

vulgarisation et de services financiers, et de la technologie que les hommes, elles pourraient accroître les rendements de leurs fermes de 20 à 30 % ce qui pourrait porter la production agricole des pays en développement de entre 2,5 à 4 %.¹⁷

Les hommes de contrôler et d'exploiter, en moyenne, 85 % des exploitations agricoles en Afrique subsaharienne, et aussi haut que 95 pour cent des exploitations agricoles en Afrique du Nord.¹⁸ De plus, la terre que les femmes ont accès à l'Afrique, est souvent plus petits et de moindre qualité que celle qui est disponible pour les hommes. Généralement, dans les exploitations, qui poussent les espèces et les cultures alimentaires, les domaines dédiés à des cultures alimentaires, dans lesquelles les femmes et les filles sont plus susceptibles d'être actifs, sont souvent situés plus loin,^{19,20} ce qui impose un fardeau de plus de temps sur les femmes. Goldstein et Udry a trouvé des preuves pour montrer que la faiblesse des droits de propriété pour les femmes au Ghana suite à une baisse de la productivité de leurs terres et la baisse de production.²¹

6.7 Différences selon le sexe fort dans l'agriculture.

Par rapport à leurs homologues masculins, les femmes :

- L'exploitation d'entreprises de plus petite taille, en moyenne seulement la moitié à deux tiers de la taille ;
- Garder moins d'animaux, généralement des petites races, et gagnent moins de le bétail qu'ils n'propre ;
- Ont une plus grande charge de travail globale qui inclut un lourd fardeau d'activités à faible productivité, comme aller chercher de l'eau et du bois ;
- Avoir moins d'éducation et moins d'accès à l'information agricole et les services de vulgarisation ;
- Utiliser moins de crédit et autres services financiers ;
- Sont beaucoup moins susceptibles d'acheter des intrants tels que les engrais, les semences améliorées et l'équipement mécanique ;
- Si l'emploi, sont plus susceptibles d'être en partie à temps partiel, saisonniers et emplois peu rémunérés ; et
- Recevoir un salaire inférieur pour le même travail, même lorsqu'ils ont la même expérience et qualifications.

Source : l'alimentation et l'Agriculture (2011b).

L'accès à la terre

La terre est l'actif le plus important des communautés agricoles. Le Graphique 6.6a montre qu'une plus grande proportion d'hommes /cultivée la terre rurales appartenant à des femmes dans les sept pays où les données sont disponibles. Il y a de graves inégalités entre les sexes pour **la Guinée et la Sierra Leone, Seychelles**, et modérée de la disparité entre les sexes dans **la Mauritanie, Niger et au Zimbabwe**. Au **Rwanda**, la Loi N° 22/99 (1999)a permis aux femmes d'hériter des propriétés de leurs parents, et ont contribué à combler les écarts dans la propriété des terres. Selon le rapport IDISA pour le **Rwanda**, en ce moment 88,8 pour cent des femmes de posséder des terres par rapport à 89,5 % des hommes, représentant un GSI de 0,99 et l'égalité des sexes.

¹⁷L'alimentation et l'Agriculture (2011a).

¹⁸ L'alimentation et l'Agriculture (2011a : p.23 & 25).

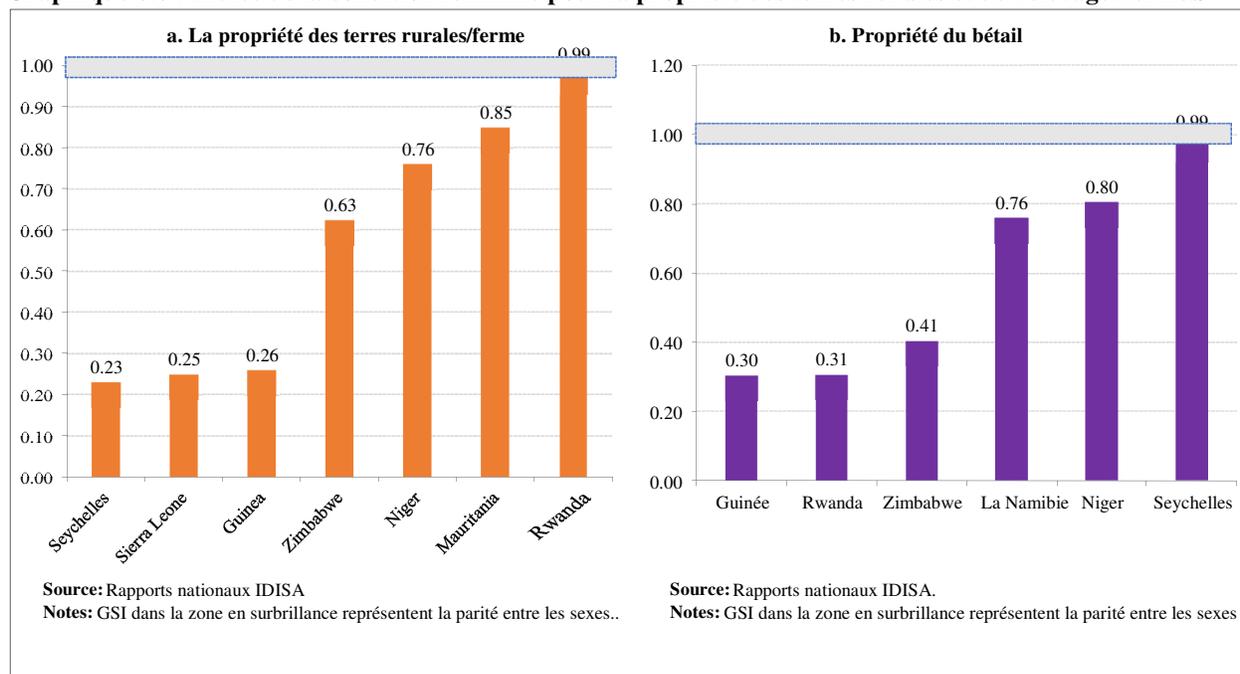
¹⁹ L'alimentation et l'Agriculture (2011a).

²⁰ Conseil de Chicago. 2011. Les filles grandir : une force vitale dans les économies rurales

²¹ Goldstein et Udry (2008).

L'héritage reste le principal régime par lequel les femmes acquièrent la propriété et le contrôle. Certains pays ont adopté une législation officielle pour garantir les droits fonciers des femmes. Par exemple, l'Ile **Maurice** est une compétence d'héritier forcé, où les hommes et les femmes ont un droit égal à l'héritage. L'IDISA Rapport pour le **Rwanda**, a indiqué qu'environ 90 pour cent des couples mariés sont mariés sous le régime matrimonial de la communauté des biens pour lesquels la loi n° 22/99 (1999) prévoit que les conjoints partagent l'égalité dans la propriété commune dans le cas où le régime est modifié.

Graphique 6.6 : Indice de la condition féminine pour la propriété des terres rurales et de l'élevage. fermes/



Cependant, l'adoption d'une législation officielle n'ont pas à garantir aux femmes l'égalité des droits fonciers. La mise en œuvre reste souvent problématique en raison d'un certain nombre de facteurs, y compris les difficultés d'accès à l'information, leur faible représentation dans les instances de décision, et leur manque d'accès à des ressources complémentaires en capital et à faire un usage productif de la propriété de la terre. Comme nous l'avons vu au chapitre 2, les lois coutumières qui sont constatés dans certains pays sapent les lois qui donnent des droits égaux pour les femmes et les hommes à l'héritage et de propriété. ²²

[Mettre à jour] Dans l'ensemble, les pays eux-mêmes ont obtenu une participation de la société civile et de l'information et de diffusion en termes de promotion de l'accès à la terre sur le tableau de bord de l'avancement de la femme africaine (tableau A6.4). Les points faibles des pays aient eu des points de développement d'un plan, l'allocation budgétaire et des ressources humaines. **La Namibie, le Niger et le Rwanda** reçu eux-mêmes au-dessus de 80 pour cent sur cet indicateur, alors que **la Guinée et le Swaziland** a reçu eux-mêmes la plus faible (42 pour cent).

L'accès aux parcelles urbaines/maisons

Données sur l'accès à des parcelles urbaines et des maisons est disponible pour trois pays couverts par ce rapport. Il y a de grandes disparités entre les sexes en faveur des femmes au **Niger** (GSI = 1,34), et en faveur des garçons en **Guinée** et au **Swaziland** (GSI = 0,26).La propriété de parcelles urbaines/maisons

²² Conseil de Chicago (2011).

est faible pour les deux sexes en **Guinée** (3 % des femmes comparativement à 13 pour les hommes) et relativement élevés au **Niger** (50 % de femmes contre 37 pour les hommes). Au **Swaziland**, les femmes propres de 20 p. 100 de toutes les parcelles urbaines/maisons.

L'accès au bétail

En particulier dans les zones rurales, de l'élevage est une importante source de revenus, de richesse et de pouvoir pour le labourage, défrichage et du transport, ainsi qu'un mécanisme d'adaptation aux chocs.²³ Graphique 6.6b montre qu'il existe des inégalités entre les sexes pour les pays où les données sont disponibles sur la propriété du bétail. Les inégalités sont particulièrement aigus en **Guinée, le Rwanda et le Zimbabwe** où le GSI valeurs sont inférieure à 0,5. Il y est modérée la disparité entre les sexes au détriment des femmes en **Namibie et au Niger**, et l'égalité des sexes dans **les Seychelles**. selon l'IDISA Rapport pour **le Rwanda**, les hommes ont tendance à posséder de grands animaux comme les bovins, caprins, ovins et porcins, alors que les femmes possèdent de plus petits animaux comme le poulet et le lapin.

L'accès au crédit

L'accès au crédit est important pour permettre aux entreprises de croître et devenir plus efficace. En raison de la pauvreté et de la pénurie de biens à agir à titre de garantie, les femmes ont tendance à avoir moins d'accès aux marchés du crédit que les hommes. Bien qu'une plus grande proportion de mâles a accès au crédit pour les trois pays où les données sont disponibles-**Guinée, le Niger et le Rwanda**-, le GSI sur l'accès au crédit est supérieure à 0,85 dans tous les trois.

L'accès aux services de vulgarisation agricole

Les services de vulgarisation des informations aux agriculteurs sur la technologie agricole la plus efficace et de techniques dans le but ultime d'augmenter la productivité agricole. L'un des facteurs qui limitent l'accès des agricultrices aux services de vulgarisation est le manque de femmes agents de vulgarisation. L'IDISA Rapport pour **le Rwanda** indique que les agents de vulgarisation de sexe féminin représentent moins de 25 pour cent de tous les agents dans toutes les zones agricoles à travers le pays. En **Mauritius**, le ministère de l'agro industrie et de la sécurité alimentaire a mis en place une unité pour les jeunes et les femmes dans le service d'alimentation et de la recherche et la vulgarisation agricoles, de promouvoir l'agriculture de l'Institut parmi les femmes et les jeunes, ainsi que d'encourager l'entreprenariat des femmes. Selon le rapport IDISA pour **Maurice**, le soutien de l'Institut est fourni principalement par les activités des clubs, la formation agricole dans la production agricole et l'ajout de valeur grâce à l'agro-alimentaire.

[Mettre à jour] Dans l'ensemble, les pays ont obtenu l'engagement politique de haut sur eux-mêmes et le mécanisme institutionnel en termes de promotion de l'accès aux services de vulgarisation agricole sur le tableau de bord de l'avancement de la femme africaine (tableau A6.5). Les points faibles ont été les ressources humaines, la participation de la société civile, de l'information et de diffusion, de suivi et d'évaluation et de responsabilisation/transparence. L'île **Maurice et le Rwanda** reçu eux-mêmes au-dessus de 80 pour cent sur cet indicateur, tandis que **le Swaziland** a reçu lui-même le plus faible, à 67 %.

L'accès à la technologie

²³L'alimentation et l'Agriculture (2011a : p. 24)

L'accès à la technologie est important pour l'amélioration de la capacité productive des femmes et des hommes. [Mettre à jour] Dans l'ensemble, les pays ont obtenu l'engagement politique de haut sur eux-mêmes, le développement d'un plan, d'établir les objectifs et le mécanisme institutionnel en termes de promotion de l'accès à la technologie sur le tableau de bord de l'avancement de la femme africaine (tableau A7.6). Pays marqué eux-mêmes à court de budget, d'implication de la société civile, de l'information et de diffusion et de renforcement des capacités. **Maurice, le Rwanda et l'Afrique du Sud** a marqué eux-mêmes au moins 80 % sur cet indicateur, tandis que **le Swaziland** a reçu lui-même le plus faible, à 67 %.

Fort 6.7 LA PROMOTION DE L'ACCÈS AUX TIC DANS L'ILE MAURICE.

L'un des objectifs nationaux de Maurice, est de rendre les TIC l'un des principaux piliers de l'économie. En accord avec cet objectif, le National Computer Board (NCB) vise à créer la société en favorisant un tic ; la démocratisation de l'accès aux TIC et de services Internet gratuits et de la promotion des TIC pour le développement social. La *politique nationale sur les services à large bande 2012 - 2020* facilite la fourniture de logements abordables, accessibles, l'accès universel à l'infrastructure à large bande et des services. Dans le cadre de l'autonomisation communautaire, Programme PNE a mis en place 270 Clubs d'ordinateur pour fournir gratuitement l'accès aux outils TIC et Internet. Quinze de ces clubs ont été mis en place dans les clubs de femmes, contribuant à l'amélioration de la communication, le partage des connaissances, la mise en réseau, à des activités de commerce électronique et e-learning pour les femmes. ncb gère également trois Cyber caravanes pour fournir une formation de base en TIC aux divers segments de la communauté, y compris les femmes.

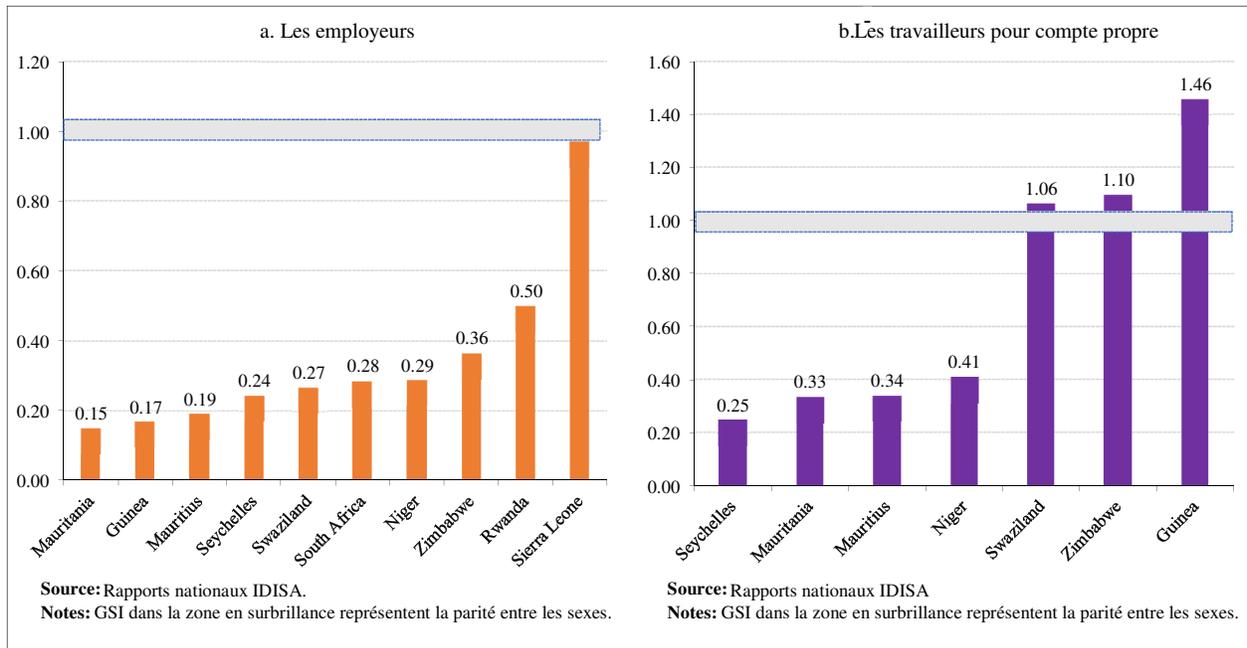
Source : Rapport IDISA pour Maurice.

La gestion des ressources

Les employeurs et les travailleurs pour compte propre

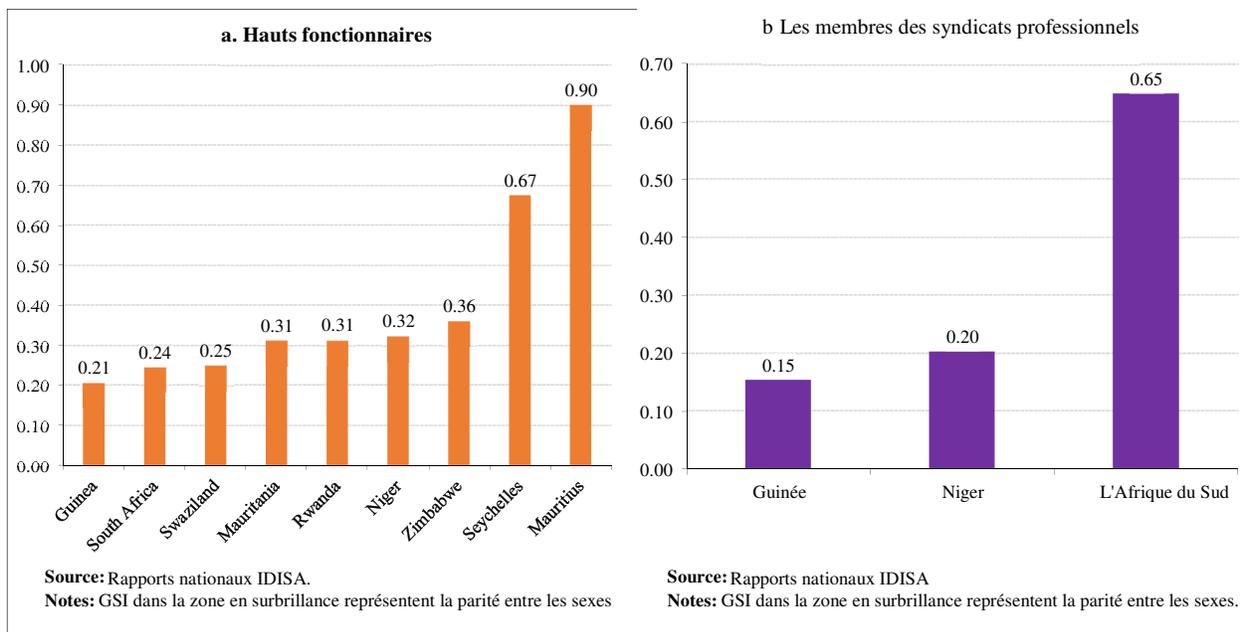
Il y a la parité dans le nombre d'employeurs pour **la Sierra Leone** (graphique 6.7A). Pour le reste des pays où les données sont disponibles, il existe une grande disparité entre les sexes au détriment des femmes. Il y a une proportion plus élevée de femmes à leur compte que les hommes travailleurs à leur propre compte en **Guinée, au Swaziland et au Zimbabwe**. En **Mauritanie, Niger, l'île Maurice et les Seychelles**, les femmes dans une position désavantageuse par rapport aux hommes quand il s'agit d'être employeurs.

Tableau 6.7 : Indice de la condition féminine pour les employeurs et travailleurs à leur propre compte.



Hauts fonctionnaires et membres du syndicat professionnel

En dehors de l' **Ile Maurice** et les **Seychelles**, il y a une disparité entre les sexes dans le nombre de hauts fonctionnaires dans les pays où les données sont disponibles (graphique 6.8A). Le GSI varie de 0,21 à 0,9 en Guinée à l' **Ile Maurice**. En termes de membres de syndicats professionnels, le GSI pour les trois pays avec des données est de 0,15 (**Guinée**), 0,2 (**Niger**) et 0,65 (**Afrique du Sud**).



Intégration du programme national de réduction de la pauvreté

[] Mise à jour de l'ensemble, les pays ont obtenu eux-mêmes haut sur l'élaboration d'un plan et le mécanisme institutionnel en matière d'intégration de la perspective sexospécifique dans leurs programmes nationaux de développement sur le tableau de bord de l'avancement de la femme africaine (tableau A6.7). Engagement politique, fixation d'objectifs et de participation de la société civile a également reçu des scores relativement élevés par les pays, dans l'ensemble. Eux-mêmes pays ont donné de mauvaises notes pour le budget, les ressources humaines, la recherche, l'information et de diffusion et de renforcement des capacités. L'île Maurice et le Rwanda a reçu eux-mêmes, tandis que 100 % au Swaziland a reçu lui-même le plus faible, à 62 %. Aucun pays n'a donné lui-même un zéro sur l'un des domaines sur lesquels la notation est basée.

Remarques de conclusion

Ce chapitre passe en revue les progrès accomplis par les pays couverts par ce rapport sur les indicateurs dans le cadre du bloc de puissance économique de l'indice de développement et des inégalités entre les sexes. Il a évalué la mesure dans laquelle les pays s'acquittent de leurs engagements dans la promotion de l'accès aux possibilités économiques et de ressources.

L'accès des femmes aux opportunités économiques et de ressources humaines. Les femmes continuent de faire face à l'accès limité aux possibilités économiques et de ressources, y compris la terre et le crédit. En général, un manque de données ventilées par sexe est un défi majeur dans ce domaine.

Salaires et revenus. En général, il y a disparité entre les sexes en faveur des garçons en termes de salaires et de revenus, avec une proportion plus élevée de femmes dans la tranche de revenu. C'est le résultat de différences dans le niveau de scolarité, l'expérience de travail accumulée, le choix de spécialisation, la ségrégation professionnelle et les institutions du marché, qui favorisent les hommes à la main.

L'emploi du temps. Les femmes passent plus de temps à s'engager dans le travail non rémunéré que les hommes, leur laissant moins de temps à consacrer à un emploi rémunéré, la participation à la vie politique et publique et de l'apprentissage.

L'emploi. Les taux de participation au marché du travail sont généralement élevés pour les femmes et les hommes. Cela s'explique par la pauvreté et le manque d'accès à la protection sociale que de les laisser avec un choix limité mais de travailler par nécessité. Un accès limité aux possibilités d'éducation et de formation professionnelle par rapport aux hommes, les femmes contribue à être surreprésentées dans le travail domestique rémunéré faible avec peu de protection sociale et de conditions de travail précaires. Le taux de chômage des femmes ont tendance à être plus élevé que celui des hommes dans les pays où les taux de chômage sont élevés.

L'accès aux moyens de production. Des différences dans l'accès et l'utilisation d'intrants agricoles, la sécurité foncière et l'incitation à investir dans l'amélioration des terres et adopter des technologies améliorées, de marché et de l'accès au crédit, le capital humain et physique, et les normes sociales et culturelles qui assigne des rôles différents pour les femmes et les hommes contribuent à la productivité relativement faible pour les femmes dans l'agriculture et de l'économie dans son ensemble. Le manque de participation des femmes dans la prestation des services est important pour limiter l'accès des femmes aux services de vulgarisation.

La gestion des ressources. Comme pour les autres domaines dans le bloc de puissance économique, des données ventilées par sexe ne sont pas facilement disponibles sur les indicateurs dans ce composant. Les données disponibles indiquent que les femmes sont désavantagées en termes de gestion de ressources économiques pour les pays couverts par ce rapport.

Conventions de l'Organisation internationale du Travail. Le Libéria est le seul pays couverts par le rapport qui n'a pas ratifié la Convention 100 sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Tous les pays ont ratifié la Convention 111 sur la discrimination. Bien que Sao tomeen principe est le seul pays qui a ratifié la Convention 183 sur la protection de la maternité, d'autres pays ont pris des mesures, qui sont en ligne avec les principales dispositions de la Convention.

Score sur la tableau de bord de l'avancement des femmes africaines. Globalement, les pays eux-mêmes score bien sur l'engagement politique et le mécanisme institutionnel en termes de promotion de l'accès des femmes aux opportunités économiques et des ressources. Les points faibles sont l'information et la diffusion, du budget, de la recherche et de renforcement des capacités.

Recommandations

Les gouvernements devraient entreprendre les démarches suivantes pour favoriser l'accès des femmes aux opportunités économiques et des ressources.

- **Les droits fonciers des femmes et l'accès à la propriété.** Renforcer la propriété et la propriété de la terre et les droits fonciers par, entre autres, l'accroissement de la sécurité foncière et la réforme de la famille, de la propriété intellectuelle et les lois sur l'héritage.
- **L'entrepreneuriat féminin.** Entreprendre de nouvelles mesures et renforcer ceux qui existent pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin à travers un meilleur accès aux compétences, et financières et les services de soutien aux entreprises.
- **Les soins non rémunérés.** Entreprendre de nouvelles mesures et renforcer ceux qui existent pour réduire la charge de travail non rémunéré par le biais d'une meilleure infrastructure, notamment l'énergie, l'eau, l'assainissement, et de transport, la prestation de services de soins abordables pour les enfants les personnes âgées et les malades, et de maternité, paternité et parental programmes.
- **Des prestations de services publics.** Prendre des mesures pour accroître le nombre de femmes en première ligne de la prestation des services, y compris dans le domaine de la vulgarisation agricole.
- **Conventions de l'Organisation internationale du Travail.** ratifier la Convention de l'Organisation internationale du Travail, 100, 111 et 183, et prendre des mesures pour intégrer les dispositions dans le cadre juridique national.
- **Mise en œuvre et l'application.** Renforcer la mise en œuvre des politiques et des programmes et l'application de la législation visant à promouvoir l'accès des femmes aux opportunités économiques et des ressources.
- **La sensibilisation 1:l'homme et services.** En collaboration avec les organisations de la société civile, entreprendre des campagnes de sensibilisation ciblant le grand public, de la magistrature, les forces de l'ordre et les institutions coutumières et traditionnelles sur la législation, des politiques et des programmes visant à promouvoir l'accès des femmes aux opportunités économiques et des ressources.

- **2 : Conventions de sensibilisation** sensibilisation conduite.- descampagnes de sensibilisation ciblant l'association d'employeurs, des syndicats et des représentants du grand public sur les principales dispositions des conventions 100, 111 et 183 des conventions internationales du travail.
- Allouer les ressources. organisationnelles, humaines, techniques et financières nécessaires pour mettre en œuvre des plans, programmes et politiques, et de faire appliquer une législation visant à promouvoir l'accès des femmes aux opportunités économiques et des ressources.
- **Données.** Améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion de données complètes, y compris le temps d'utilisation de données, ventilées par sexe, âge, lieu géographique et le niveau de scolarité sur le revenu, la participation au marché du travail, et de l'accès et la gestion des ressources économiques.

Annexe

Le Tableau A6.1 : Les scores de la Convention 100 de l'Organisation internationale du Travail, 1951 sur le tableau de bord de l'avancement des femmes africaines.

	La ratification	Signalé	Law	L'engagement politique	Élaboration d'un plan	Cible	Mécanisme institutionnel	Le budget de	Ressources humaines	Research	Participation de la société civile	Et la diffusion de l'information	Le suivi et l'évaluation	Amélioration de la	Responsabilité et transparence	Total	Note maximum	Pourcentage (%)
Tchad																	30	
Guinée	2	2	2	1	2	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	20	30	67
La Guinée-Bissau																	30	
Libéria																	30	
La Mauritanie																	30	
L'Ile Maurice	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	27	30	90
La Namibie	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	23	30	77
Niger	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	24	30	80
Le Rwanda	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	2	2	0	2	2	22	30	73
STP																	30	
Seychelles	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	30	100
La Sierra Leone																	30	
L'Afrique du Sud	2	2	2	2	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	19	30	63
Swaziland	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	24	30	80
Zimbabwe																	30	

Source : Rapports nationaux IDISA.

Tableau A.6.2 : Les scores de la Convention 111 de l'Organisation internationale du Travail, 1958 sur le tableau de bord de l'avancement des femmes africaines.

	La ratification	Signalé	Law	L'engagement politique	Élaboration d'un plan	Cible	Mécanisme institutionnel	Le budget de	Ressources humaines	Research	Participation de la société civile	Et la diffusion de l'information	Le suivi et l'évaluation	Amélioration de la	Responsabilité et transparence	Total	Note maximum	Pourcentage (%)
Tchad																	30	
Guinée	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	23	30	77
La Guinée-Bissau																	30	
Libéria																	30	
La Mauritanie																	30	
L'Ile Maurice	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	29	30	97
La Namibie	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	23	30	77
Niger	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	26	30	87
Le Rwanda	2	0	2	2	0	0	2	2	2	0	2	2	0	2	2	20	30	67
STP																	30	
Seychelles	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	30	100

La Sierra Leone																		30	
L'Afrique du Sud	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	30	63
Swaziland	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	24	30	80	
Zimbabwe																		30	

Source : Rapports nationaux IDISA.

Tableau A6.3 : Les scores de la Convention 183 de l'Organisation internationale du Travail, 2000 sur le tableau de bord de l'avancement des femmes africaines.

	La ratification	Signalé	Law	L'engagement politique	Élaboration d'un plan	Cible	Mécanisme institutionnel	Le budget de	Ressources humaines	Research	Participation de la société civile	Et la diffusion de l'information	Le suivi et l'évaluation	Amélioration de la	Responsabilité et transparence	Total	Note maximum	Pourcentage (%)	
Tchad																		30	
Guinée	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	23	30	77	
La Guinée-Bissau																		30	
Libéria																		30	
La Mauritanie																		30	
L'Ile Maurice	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	27	30	90	
La Namibie	0	0	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	18	30	60	
Niger	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	26	30	87	
Le Rwanda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0	
STP																		30	
Seychelles	0	0	2	1	0	0	2	2	2	0	2	1	2	2	2	18	30	60	
La Sierra Leone																		30	
L'Afrique du Sud	0	0	2	2	1	0	2	1	1	1	2	1	1	1	1	16	30	53	
Swaziland	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1	18	30	60	
Zimbabwe																		30	

Source : Rapports nationaux IDISA.

Le Tableau A6.4 : partitions pour engendrer la réduction de la pauvreté nationale programon le progrès des femmes africaines de bord.

	Law	L'engagement	Élaboration d'un plan	Cible	Mécanisme	Le budget de	Ressources humaines	Research	Participation de la société civile	Et la diffusion de l'information	Le suivi et l'évaluation	Amélioration de la	Responsabilité et transparence	Total	Note maximum	Pourcentage (%)
Tchad															24	
Guinée	X	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	17	24	71
La Guinée-Bissau															24	
Libéria															24	
La Mauritanie															24	
L'Ile Maurice	X	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	24	100
La Namibie	X	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	17	24	71
Niger															24	
Le Rwanda	X	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	24	100

Sao Tomé-et-Principe																		24		
Seychelles																			24	
La Sierra Leone																			24	
L'Afrique du Sud	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	16	26	62				
Swaziland	X	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	17	24	71				
Zimbabwe																			24	

Source : Rapports nationaux IDISA. Note : **En attente du Niger et les notes des Seychelles.**

Tableau A6.5 : Les scores pour l'accès à la vulgarisation agricole serviceson le tableau d'avancement de la femme africaine.

	Law	L'engagement	Élaboration d'un plan	Cible	Mécanisme	Le budget de	Ressources humaines	Research	Participation de la société civile	Et la diffusion de l'information	Le suivi et l'évaluation	Amélioration de la	Responsabilité et transparence	Total	Note maximum	Pourcentage (%)
Tchad															24	
Guinée	X	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	17	24	71
La Guinée-Bissau															24	
Libéria															24	
La Mauritanie															24	
L'Ile Maurice	X	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	24	92
La Namibie	X	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16	24	67
Niger															24	
Le Rwanda	X	2	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	24	88
STP															24	
Seychelles															24	
La Sierra Leone															24	
L'Afrique du Sud	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	17	26	65
Swaziland	X	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16	24	67
Zimbabwe															24	

Source : Rapports nationaux IDISA. Note : **En attente du Niger et les notes des Seychelles.**

Le Tableau A6.6 : Les scores pour l'accès à technologyon le progrès des femmes africaines de bord.

	Law	L'engagement	Élaboration d'un plan	Cible	Mécanisme	Le budget de	Ressources humaines	Research	Participation de la société civile	Et la diffusion de l'information	Le suivi et l'évaluation	Amélioration de la	Responsabilité et transparence	Total	Note maximum	Pourcentage (%)
Tchad															24	
Guinée	X	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	18	24	75
La Guinée-Bissau															24	
Libéria															24	
La Mauritanie															24	
L'Ile Maurice	X	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	23	24	96
La Namibie	X	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	19	24	79
Niger															24	
Le Rwanda	X	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	24	100

STP																		24	
Seychelles																		24	
La Sierra Leone																		24	
L'Afrique du Sud	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	24	26	80			
Swaziland	X	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16	24	67			
Zimbabwe																		24	

Source : Rapports nationaux IDISA. Note : **En attente du Niger et les notes des Seychelles.**

Le Tableau A6.7 : Les scores pour l'accès à l'andon le progrès des femmes africaines de bord.

	Law	L'engagement	Élaboration d'un plan	Cible	Mécanisme	Le budget de	Ressources humaines	Research	Participation de la société civile	Et la diffusion de l'information	Le suivi et l'évaluation	Amélioration de la	Responsabilité et transparence	Total	Note maximum	Pourcentage (%)
Tchad															26	
Guinée	X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	10	24	42
La Guinée-Bissau															26	
Libéria															26	
La Mauritanie															26	
L'Ile Maurice	2	1	1	1	1	0	0	0	2	2	2	2	2	16	26	62
La Namibie	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	21	26	81
Niger	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	23	26	88
Le Rwanda	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	26	92
Sao Tomé-et-Principe															26	
Seychelles															26	
La Sierra Leone															26	
L'Afrique du Sud	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	17	26	65
Swaziland	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11	26	42
Zimbabwe															26	

Source : Rapports nationaux IDISA. Note : **En attente des résultats des Seychelles.**

Références

Addati, L., Cassirer, N. et Gilchrist, K., (2014). *Maternité et paternité au travail : la loi et la pratique à travers le monde*. Genève : Organisation internationale du Travail.

L'Union africaine (2003). *Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples sur les droits des femmes en Afrique*. Adopté par l'Assemblée de l' Union africaine à Maputo le 11 juillet 2003.

Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp et Karim Sabbagh. (2013). *L'autonomisation des femmes Le troisième milliard : et le monde du travail en 2012*. Booz & Company.

Abhijit Banerjee, C. et l'Ester Duflo (2005). "La théorie de la croissance à travers l'objectif d'économie du développement," dans Philippe Aghion et Steven N. Durlauf (éd.), *Manuel de la croissance économique*, vol. 1A. Amsterdam, Pays-Bas : Elsevier North-Holland : 473-552.

Charmes (2015). *L'emploi du temps, dans le monde entier : Résultats d'une compilation mondiale des enquêtes sur l'emploi du temps*. Document de base pour le rapport du PNUD sur le développement humain 2015.

Conseil de Chicago (2011). *Les filles grandir : une force vitale dans les économies rurales*.

L'alimentation et l'Agriculture de l'Organisation des Nations Unies (FAO) (2011a). *L'état de l'alimentation et l'Agriculture 2010-11 : Les femmes dans l'Agriculture - Comblent l'écart entre les sexes pour le développement*. La FAO, Rome.

L'alimentation et l'Agriculture de l'Organisation des Nations Unies (FAO) (2011b). *L'état de l'alimentation et l'Agriculture 2010-11 : Les femmes dans l'Agriculture - Comblent l'écart entre les sexes pour le développement (en bref)*. La FAO, Rome.

Goldstein, Markus, et Christopher Udry (2008). "Les bénéfices du pouvoir : les droits fonciers et de l'investissement agricole au Ghana." *Journal of Political Economy*, vol. 116 (6) : 981-1022.

Organisation internationale du Travail (2016). *Rapport mondial sur les salaires 2016/17 : l'inégalité salariale dans le milieu de travail*.

Orr L. et Tanya van Meelis T. (2014). *Les femmes et les relations dans le marché du travail d'Afrique du Sud : 20 ans - perspective du travail*. Service de recherche du travail.

Organisation des Nations Unies (1979). Résolution 34/180 de l'Assemblée. *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes*. New York : Nations Unies. Adoptée par l'Assemblée générale le 18 décembre 1979.

Organisation des Nations Unies (ONU) (1995). Déclaration de Beijing et la plate-forme d'Action. *Rapport de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes*. Numéro de vente 96.IV.13.

Organisation des Nations Unies, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (2017). *Observations finales sur les troisième et quatrième rapports périodiques du Niger*. CEDAW/C/NER/CO/3-4.