

**ORGANISATION DE L'UNITE SYNDICALE AFRICAINE**  
**Conférence des femmes africaines au travail**  
**Accra, 22-27 octobre 1976**



**FEMMES AFRICAINES AU TRAVAIL:**  
**ANALYSE DES FACTEURS DEFAVORABLES A**  
**L'EMPLOI DES FEMMES**

**Etabli par:**

**Le Centre africain de recherche et  
formation pour la femme  
Commission Economique pour l'Afrique**

**et:**

**Le Bureau régional pour l'Afrique de  
l'Organisation Internationale du Travail**

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION - - - - -	1
II. LES ACTIVITES DES FEMMES QUI TRAVAILLENT - - - - -	1
A. Les femmes qui occupent un emploi lucratif - - - - -	1
B. Les femmes qui travaillent à leur propre compte - - - - -	7
1. Agriculture - - - - -	7
2. Elevage - - - - -	8
3. Commerce et petites industries - - - - -	9
4. Artisanat - - - - -	10
5. Développement communautaire - - - - -	11
6. Autres activités économiques - - - - -	11
III. FACTEURS INFLUANT DEFAVORABLEMENT SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX ACTIVITES ECONOMIQUES MODERNES ET SUR LEUR REPARTITION DANS CES ACTIVITES	13
A. Services et moyens sociaux - - - - -	13
B. Préparation insuffisante - - - - -	15
1. Enseignement et formation scolaires - - - - -	15
2. Enseignement et formation professionnels - - - - -	17
3. Enseignement extra-scolaire - - - - -	18
C. Mentalités - - - - -	19
D. Conventions et lois du travail - - - - -	19
E. Absence des femmes dans les activités syndicales - - - - -	24
IV. MESURES NECESSAIRES POUR L'ELARGISSEMENT DE LA CONTRIBUTION DES FEMMES AU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE - - - - -	25
A. Instruction - - - - -	25
B. Formation - - - - -	26
C. Emploi - - - - -	27
D. Techniques et dispositions permettant des économies de travail - - - - -	28
E. Services sociaux et services de santé - - - - -	29
F. Organismes nationaux pour l'intégration des femmes dans le processus de développement - - - - -	30
G. Le rôle des syndicats - - - - -	30
H. Mesures prises par la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique - - - - -	31

ANNEXES

- I. Pays africains. Quelques données de base.
- II. Résumé des normes de l'OIT relatives à l'emploi des femmes.

## I. INTRODUCTION

Les femmes des pays peu développés ont des problèmes qui pour beaucoup sinon pour tous, sont les mêmes que ceux des femmes des pays développés, mais elles ont aussi des problèmes qui leur sont propres et qui méritent un examen particulier.

En Afrique, la majeure partie des femmes vivent et travaillent en milieu rural. Le plus souvent, ces femmes travaillent dans des conditions véritablement pénibles avec des outils primitifs, en n'ayant accès que dans une mesure extrêmement limitée aux méthodes modernes. Elles se chargent d'à peu près toutes les formes de travaux se rapportant à la production aux fins des nécessités familiales, à l'intérieur de la maison aussi bien qu'à l'extérieur, ce qui néanmoins n'est que rarement reconnu et n'est considéré habituellement qu'en tant que vulgaires occupations ménagères. Dans les sphères officielles de nombre de pays africains, on continue de penser que la place de la femme est à son foyer, alors que la plupart des femmes n'ont pas beaucoup de temps à être à leur foyer, en sorte qu'elles n'ont guère de possibilités d'améliorer leurs moyens. L'analphabétisme est plus répandu chez les femmes que chez les hommes, en même temps qu'elles ont moins de possibilités en matière d'instruction et de formation.

La persistance de ces mentalités "statiques" envers l'emploi des femmes dans les activités économiques modernes a pour effet de limiter leur participation à certains secteurs de l'emploi moderne et favorise la concentration des femmes sur des occupations pour lesquelles l'instruction ou les compétences nécessaires sont minimes ou nulles et qui sont souvent les plus pénibles et les moins profitables,

Considérant la gravité de la situation des femmes qui travaillent en Afrique et le fait qu'elles représentent des ressources importantes pour le développement national, il semblerait indispensable que les gouvernements raffermissent leurs initiatives tendant à intégrer plus efficacement les femmes dans la vie économique moderne, plus spécialement dans les zones rurales. Les mesures à prendre en faveur de l'instruction et de la formation des jeunes filles et des femmes seront de toute évidence différentes selon les contextes nationaux du développement politique, économique, social et culturel.

Dans le présent document, on analyse les formes d'activités auxquelles les femmes qui travaillent se consacrent et l'étendue, quantitative et qualitative, de leur participation à ces activités. On s'efforce également à déterminer certains des facteurs qui interdisent aux femmes de participer pleinement aux activités économiques modernes. Enfin on propose certaines mesures nécessaires pour assurer la pleine intégration des femmes dans tous les secteurs de développement national.

## II. LES ACTIVITES DES FEMMES QUI TRAVAILLENT

Les femmes africaines qui travaillent peuvent se répartir en deux grandes catégories: celles qui occupent un emploi lucratif et celles qui travaillent à leur compte dans une entreprise qui leur appartient ou appartient à leur famille.

### A. Les femmes qui occupent un emploi lucratif

Les statistiques disponibles sur la population active fondées sur les recensements ou les enquêtes les plus récents indiquent que les taux de participation des femmes aux activités économiques varient d'un pays à l'autre. Au Lesotho, en Haute-Volta, au Dahomey, au Ghana et à Madagascar, plus de la moitié de la population féminine totale est économiquement active, alors que dans les pays de l'Afrique du Nord (Egypte, Libye, Maroc,

et Tunisie), rares sont les femmes qui sont considérées comme étant économiquement actives. Mais, de toute manière, une comparaison de ce genre est assez vaine si l'on considère que les définitions de la population économiquement active utilisées dans les divers pays varient considérablement. Dans certains pays, de très nombreuses femmes qui possèdent une exploitation agricole ou une entreprise familiale sont considérées comme économiquement actives, alors qu'elles ne le sont pas dans d'autres pays. Quoiqu'il en soit, la majeure partie des femmes qui travaillent sont exclues des statistiques de la population active établies pour 1975, 23 p. 100 seulement des femmes en Afrique étaient considérées comme économiquement actives. Les taux de participation sont différents également entre les sous-régions. Dans le nord, ce taux ne dépasse pas 3,9 p. 100 alors que dans l'ouest il atteint 32 p. 100. Le tableau montre aussi que, pour une période de 15 ans, alors que le nombre des femmes dans la population active a sans doute augmenté, leur proportion dans le total a en fait diminué, sauf dans le cas des sous-régions de l'Afrique du Nord et de l'Afrique australe, où un léger accroissement a été enregistré.

TABLEAU I.

Participation des femmes à la population active  
en 1969 et projections pour 1975 (pourcentages)

	Taux de participation des femmes		Pourcentage des femmes dans la population active totale	
	1960	1975	1960	1975
Afrique:	25,4	23,0	31,5	30,9
orientale	31,0	28,9	35,4	32,8
centrale	33,6	30,0	38,7	37,4
septentrionale	3,9	3,9	6,7	7,2
australe	19,6	18,9	26,1	27,0
occidentale	35,6	32,2	39,4	38,8

Source: Projections de la population active, 1965-1985, BIT, Genève.

Il ressort du tableau II, que sauf pour l'Afrique du Nord et l'Afrique australe, les taux de participation des femmes sont élevés à partir de l'âge de 10 ans. Les taux continuent à augmenter, sauf pour le groupe d'âges 20-24 ans, en raison probablement du fait que les jeunes filles de ce groupe d'âges se marient et qu'on ne demande pas à une jeune mariée de travailler activement, mais de faire la connaissance de son nouveau milieu et de poser les premiers jalons d'une famille. Entre l'âge de 25 ans et l'âge de 64 ans, la plupart des femmes participent à de nombreuses activités par obligation, c'est-à-dire qu'on attend d'elles qu'elles nourrissent la famille et pourvoient à la plupart des besoins familiaux. Il est donc extrêmement fâcheux que les statistiques officielles de l'activité économique ne fassent pas apparaître les taux de participation très élevés des femmes.

1/ Annuaire des statistiques de travail, 1974, BIT, Genève.

TABLEAU II

Taux de participation des femmes par groupe d'âges en 1960  
et projections pour 1975 (pourcentages)

	Année	Groupe d'âges						
		10-14	15-19	20-24	25-44	45-54	55-64	65 -
Afrique orientale	1960	24,7	49,8	44,9	51,6	55,1	50,0	29,3
	1975	22,0	47,0	41,5	49,4	53,0	48,6	27,4
" centrale	1960	24,7	53,0	50,0	57,2	57,3	43,4	22,1
	1975	18,9	48,0	42,7	53,4	54,2	41,3	19,7
" septentrionale	1960	4,0	6,8	7,7	5,5	6,3	5,4	3,0
	1975	2,9	7,7	7,6	6,0	6,6	5,2	2,6
" australe	1960	4,6	42,5	35,8	32,2	29,9	23,7	12,4
	1975	2,9	43,4	30,0	33,1	30,9	23,3	10,7
" occidentale	1960	23,9	57,6	54,1	62,8	66,9	55,4	34,8
	1975	17,7	52,5	45,5	59,3	64,8	54,0	30,9

Source : Projections de la population active, 1965-1985, BIT, Genève, 1971.

Dans le tableau III, les femmes économiquement actives sont ventilées selon les branches d'activité pour dégager leurs pourcentages dans les diverses branches. Il est noté ici que les femmes sont la minorité dans toutes les branches d'activité, sauf dans le commerce au Dahomey et dans l'agriculture en Tanzanie et au Gabon. Mais, même dans ces pays, les pourcentages comprennent les femmes qui travaillent à leur propre compte. En Côte d'Ivoire par exemple 1/ les femmes ne représentaient que 3,5 p. 100 du nombre total des salariés en 1970 et en Ouganda 2/ elles ne représentaient que 1,8 p. 100 de la population active totale identifiée en 1975.

Dans le tableau IV, on a essayé de mettre en relief le caractère médiocre des occupations revenant aux femmes dans le secteur rémunéré de l'emploi. Par exemple, 93 p. 100 des travailleurs ne pouvant être classés par profession au Nigéria en 1963 et 57 p. 100 de cette même catégorie au Botswana en 1964 étaient des femmes. D'autres sources d'information 3/ confirment les statistiques du tableau qui font ressortir que les femmes ont tendance à se concentrer dans les emplois de caractère médiocre et à salaire modeste tels

1/ CEA : Enlarging Employment Opportunities for Educated African Females in the Modern Sectors, Manpower and Training Section, 1972.

2/ Rapport du Bureau sous-régional du BIT à Kampala (Ouganda) au Bureau régional du BIT pour l'Afrique à Addis-Abéba (Ethiopie) 1975.

3/ Observations et renseignements recueillis à l'occasion d'entretiens avec diverses organisations féminines et de réunions.

IV  
TABLEAU

Effectif en pourcentage de la population active féminine, réparti selon  
la situation professionnelle et le groupe de professions

Année	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1960	20,9	6,0	11,6	1,3	1,8	0,7	1,3	4,0	-	3,7
1961	39,1	5,1	18,8	18,8	52,5	3,5	2,6	9,2	50,6	57,0
1962	23,9	4,4	10,2	6,3	3,3	-	0,6	-	13,6	22,3
1970	23,5	5,2	15,5	87,8	42,9	-	-	35,4	23,3	-
1962	26,6	3,1	12,8	35,1	42,6	3,1	2,0	3,4	12,7	10,0
1964	11,5	0,6	1,3	0,7	2,5	-	0,5	11,6	5,6	3,2
1971	15,0	-	-	4,5	11,2	-	-	-	-	21,0
1962	41,6	4,1	23,8	7,8	19,2	7,3	1,3	5,4	-	4,5
1963	14,9	6,8	9,6	60,3	9,6	1,9	2,1	23,5	26,3	33,2
1963	26,6	8,9	16,0	46,6	42,4	0,7	2,0	9,2	0,5	-
1973*	2,0	1,1	12,9	3,9	-	-	-	7,2	0,5	21,9
1966	17,3	3,5	17,9	1,7	1,9	0,4	2,0	6,0	18,6	5,3
1969	20,9	10,5	21,5	14,4	12,2	-	-	-	-	-

A. - professions scientifiques, techniques, libérales

B. - cadres administratifs supérieurs  
C. - bureau

D. - pêcheurs, chasseurs, forestiers et  
E. - assimilés

F. - ouvriers et travailleurs assimilés

G. - Travailleurs des transports et des communications

H. - Artisans, ouvriers de métier, ouvriers à la  
production et manoeuvres non classés ailleurs

I. - Travailleurs spécialisés dans les services, les  
sports et les activités récréatives

J. - Personnes ne pouvant être classées selon la profession

Sources: Annuaire des statistiques du travail 1971, BIT, Genève.

ment Earnings and Hours of Work in Establishments Employing (5) Employees (and over);  
ic Administrative Reform Department of Labour, Manpower Administration, Labour Market  
c, Khartoum, March 1973. (Excluding Government Ministries and Departments).

TABLEAU III

Pourcentage de femmes dans la population active par industrie

Année	Agriculture	Industries extractives	Industries manufacturières	Construction	Electricité	Commerce	Transports	Services	Autres
1966	1,0	1,3	3,5	0,5	3,6	2,5	2,0	16,3	3,0
1971	20,8	4,4	5,9	2,5	-	22,6	-	16,7	-
1967	-	-	2,5	0,3	0,2	6,6	1,0	13,6	-
1967	18,1	-	-	-	-	95,0	-	10,2	-
1970	1,7	0,4	26,3	0,7	3,4	13,7	14,0	23,0	-
1966	3,9	2,5	4,6	0,6	1,0	6,3	2,1	15,6	33,0
1968	50,6	1,5	12,2	3,0	11,1	30,1	3,5	34,2	35,7
1970	57,2	1,0	12,0	2,3	...	13,0	2,0	10,5	-
1971	17,2	2,4	6,4	2,6	2,0	10,4	5,7	10,7	-
1962	41,6	2,5	6,7	1,4	3,7	34,1	2,4	14,8	21,2
1964	2,1	0,6	29,5	0,5	1,0	0,0	0,4	5,0	3,4
1964	18,9	20,0	15,3	1,2	4,2	15,7	1,7	-	-
1968	11,5	0,0	3,4	0,1	1,4	5,6	1,7	-	-
1970	27,3	27,0	-	0,6	4,4	16,5	1,5	-	-
1971	10,6	4,2	27,3	2,1	11,3	6,0	4,4	29,5	25,6
1960	10,3	-	-	-	-	9,4	-	17,3	-
1965	0,0	2,0	4,0	0,3	1,0	5,7	2,4	12,9	-
1960	1,1	0,2	3,2	-	-	-	-	-	-
1963	42,3	0,6	14,8	1,1	3,5	41,9	2,3	15,8	0,0
1967	51,1	1,0	0,9	0,7	2,7	0,4	1,5	18,8	-
1966	1,8	0,7	23,4	0,5	1,3	2,0	2,0	10,3	5,0
1968	1,1	-	3,4	0,3	-	0,0	1,5	-	-
1960	12,2	4,0	7,5	2,5	-	-	3,5	-	-
1967	53,0	-	55,7	3,0	0,2	13,9	2,6	14,7	16,2

Bureau des statistiques du travail 1974, BIT, Genève.

IEA, rapports par pays.

Employment and Earning in the Modern Sector, 1971 General Bureau of Statistics, Ministry of Finance and Planning, 1973, Nairobi Kenya.

que employées de bureau, secrétaires, standardiste, manoeuvres en usine, vendeuses, etc.. Sur le total des vendeurs 87,8 p. 100 étaient des femmes au Ghana en 1970 et 60 p. 100 au Nigéria en 1963. Un autre point ressort de ce tableau, à savoir que nombre de femmes qui travaillent ont tendance à se trouver dans la catégorie des travailleurs des professions libérales, des professions techniques et professions apparentées telles que enseignantes, infirmières, sages-femmes, assistantes paramédicales. Toutefois, il y a lieu de signaler que, bien que les gouvernements soient à l'avant-garde pour offrir aux hommes et aux femmes des possibilités égales et qu'un certain nombre de femmes se rencontrent maintenant dans des postes des échelons supérieurs de la fonction publique, comme médecins, chargés de cours à l'université, juristes, ingénieurs, architectes, géologues, etc., la présence des femmes à l'échelon le plus élevé des fonctions d'administration, de gestion et de direction est en général l'exception plutôt que la règle. Comme l'indique le tableau, le pourcentage le plus fort à cet échelon n'a été observé qu'en Zambie, avec 11 p. 100. Dans la fonction publique du Ghana, par exemple 1/, il y avait en 1975 six hommes et aucune femme occupant les fonctions de secrétaire principal en chef, 44 hommes et une seule femme, celles de secrétaire principal, 58 hommes et 6 femmes, celles de secrétaire principal adjoint, 62 hommes et 6 femmes, celles de premier secrétaire adjoint et 163 hommes et 9 femmes celles de secrétaire adjoint. Cette situation n'est pas particulière au Ghana; c'est la tendance générale dans tous les pays africains. Dans le cas du secteur privé, la situation est encore pire quant à la présence de femmes aux échelons supérieurs. Par exemple à la Kenya Shell Company 2/ en 1975 il y avait un total de 400 employés, dont 20 femmes seulement; sur ces 20 femmes, deux seulement occupaient des fonctions de gestion en qualité de secrétaires particulières.

Il y a des catégories de travailleurs parmi lesquels se trouvent des femmes qui ne bénéficient ni de la sécurité de l'emploi, ni des avantages de service reconnus aux autres salariés, et pourtant on ne s'occupe guère de leur sort. Une de ces catégories est celle des travailleuses journalières qui doivent faire la queue désespérément pour être engagées pour la journée, même si elles travaillent depuis des années pour la même organisation. L'impossibilité pour elles d'obtenir un emploi permanent se combine à la pauvreté, qui leur fait une obligation peut-être d'accepter du travail à n'importe quelles conditions pourvu qu'elles gagnent un peu d'argent pour acheter de la nourriture pour leur famille 3/. Un autre groupe extrêmement défavorisé de femmes salariées est celui des bonnes qui sont souvent à la merci de leur employeur. Il est possible qu'elles aient l'obligation parfois de travailler 14 heures par jour, sans un jour de repos pendant la semaine, ni même quelques

---

1/ Gwanetsos-Mills, "Wage-earner in Ghana", Institute of Adult Education, University of Ghana, Legon, mars 1975.

2/ Voir le rapport de recherches sur les conditions de travail des femmes et sur leur accès au service, établi pour la "Conference on Assembling and Collection of Data on the Participation of Women in Kenyan Society", 11-15 août 1975, Nairobi (Kenya).

3/ Pour une étude plus détaillée de ce groupe de travailleuses journalières, voir un rapport non terminé de recherches menées par Triulzi Gloria avec la collaboration de l'Association féminine éthiopienne d'action sociale, Addis-Abéba, 1974. Les conclusions préliminaires de ce rapport indiquent que certains employeurs préfèrent engager les travailleuses à la journée pour éviter leurs obligations envers les employés permanents.

jours de congé pendant l'année. Les statistiques font défaut, mais ces deux secteurs de l'emploi rémunéré se caractérisent par le nombre considérable des jeunes filles qui s'y trouvent. Une attention spéciale consacrée à leur problème et à leurs besoins serait inappréciable dans le sens de l'amélioration générale des conditions de travail des femmes occupant un emploi salarié.

## B. Les femmes qui travaillent à leur propre compte

La majorité des femmes africaines qui travaillent sont indépendantes. Elles travaillent dans l'agriculture sur leur propre exploitation, dans des entreprises de vente en gros ou en détail, ou dans le petit commerce; elles se consacrent à l'artisanat ou à des industries à domicile, etc.. Quelle que soit l'activité considérée, le point principal à noter, c'est que l'emploi indépendant, outre qu'il permet une activité économique, productive et créatrice <sup>1/</sup>, est le seul travail possible pour la majorité des femmes, comme aussi d'ailleurs pour la majorité des habitants, hommes et femmes, des zones rurales. Par exemple, on a estimé en 1969 <sup>2/</sup> que 80 p. 100 de la population active travaillaient dans le secteur traditionnel (agriculture de subsistance, petit commerce, artisanat traditionnel). De plus, dans la plupart des pays africains, la possibilité pour le secteur moderne d'absorber une partie substantielle de la population active est extrêmement limitée, selon ce que permet de déduire la comparaison du taux d'augmentation des possibilités d'emploi et du taux d'accroissement de la population économiquement active.

La plupart des femmes travaillant à leur propre compte vivent dans les zones rurales, mais dans certains pays, comme le Ghana <sup>3/</sup>, l'emploi indépendant semble être plus intéressant que la journée de 8 heures ou la semaine de 40 heures des emplois rémunérés, même pour les femmes des centres urbains. Une des raisons en est peut-être que les femmes trouvent plus commode de combiner l'emploi indépendant et leurs obligations familiales, par rapport à la rigidité de l'emploi salarié. On affirme en outre que les femmes ghanéennes préfèrent travailler à leur propre compte parce que l'emploi indépendant leur permet de gagner plus d'argent que l'emploi salarié. En Tunisie, cependant, une des raisons pour lesquelles les femmes travaillent à leur compte, dans la classe supérieure en particulier, c'est que l'emploi indépendant est considéré comme une activité plus honorable pour les femmes que l'emploi rémunéré par un salaire ou un traitement <sup>4/</sup>.

### 1. Agriculture

Les femmes ont toujours dominé la production agricole dans la plus grande partie de l'Afrique rurale. Dans certains pays, des femmes sont employées en grand nombre dans les plantations, particulièrement pendant les périodes de pointe, pour la cueillette du thé et du café et pour la récolte des produits agricoles. Toutefois la majorité des femmes travaillent sur leur propre exploitation, cultivant des plantes vivrières et parfois des plantes commerciales. Même dans les pays où elles ne dominent pas la production agricole, les femmes travaillent souvent aux côtés des hommes, pour biner, sarcler, récolter et

---

<sup>1/</sup> Voir aussi "Employment Incomes and Equality, a Strategy for increasing Employment in Kenya," BIT, Genève, 1972.

<sup>2/</sup> Voir le document de base du BIT "The Employment and Vocational Preparation of Girls and Women in Africa", BIT/W.1/1969.

<sup>3/</sup> Renseignements extraits d'un rapport sur un interrogatoire d'enquête mené par Mme Bolanos, à Accra, 1975, Bureau régional du BIT pour l'Afrique, Addis-Abéba.

<sup>4/</sup> Voir CEA - "Enlarging Employment Opportunities for Educated African Females"...  
op.cit.

préparer les produits récoltés. Par exemple, dans les pays de l'Afrique du Nord 1/, les femmes se signalent par leur grande activité dans le domaine de l'agriculture; elles sèment, sarclent et récoltent. Au Congo, la femme rurale est l'assistance indispensable de son mari dans les champs 2/. En Tanzanie, dans les villages Ujamaa les travaux agricoles sur les exploitations communales incombent à tous, aux hommes comme aux femmes, et on a constaté que les femmes reçoivent souvent plus d'argent que les hommes à la vente des récoltes parce qu'elles y travaillent davantage. Dans le nord du Ghana, les femmes prennent en charge tous les aspects de la production d'igname, de maïs et de sorgho, alors que les hommes prennent les décisions nécessaires quant aux plantes à cultiver. Dans le sud, les hommes et les femmes se partagent les travaux agricoles dans des conditions plus égales, mais il y a quelques femmes qui possèdent leur propre plantation de cacao. En Côte d'Ivoire 3/ les hommes se chargent des gros travaux, laissant aux femmes le sarclage et la récolte, ainsi que la culture du jardin potager. Dans les campagnes de l'Ouganda 4/, les femmes sont les piliers de l'économie : elles produisent à la fois des récoltes commerciales et des récoltes vivrières et constituent la majeure partie de la population active dans les zones rurales. Parfois la migration des hommes vers les centres urbains et industriels a pour effet de laisser aux femmes la responsabilité de toutes les activités de l'exploitation agricole. Au Kenya 5/, les femmes kikuyu ont maintenant à leur charge tous les travaux qui revenaient autrefois à leurs maris, dont le travail du sol, les semailles, le sarclage et la récolte des produits commerciaux et des produits vivriers. Pour l'ensemble du pays, 80 p. 100 des femmes économiquement actives en 1969 se consacraient à l'agriculture de subsistance et, selon les constatations, s'y épuisaient littéralement, car elles devaient se charger seules de tous les travaux agricoles étant donné que leurs maris avaient gagné les centres urbains en quête d'un emploi rémunéré. L'agriculture est donc un domaine, sinon le principal domaine, où le travail des femmes est prédominant. Il y a lieu de signaler en outre que, si l'on considère que nombre de pays africains sont essentiellement agricoles, ces femmes au travail rendent un service absolument capital à l'ensemble du continent.

## 2. Elevage

L'élevage est un domaine auquel les femmes africaines au travail consacrent beaucoup de temps et d'énergie. Par exemple, chez les tribus nomades, la conduite des troupeaux est une occupation généralement associée aux hommes, mais personne n'a jamais considéré sérieusement l'apport de travail en provenance des femmes pour les soins aux veaux, aux chèvres, aux moutons et aux autres animaux vivant habituellement autour du logement 6/.

1/ Hoda Badran "Arab Women in National Development", FISE, 1972. Les rapports par pays provenant de l'Algérie et de la Libye (1975) et des études au Soudan (1974) et en Tunisie (1973) confirment ces observations.

2/ Chiango Marie Thérèse "The Economic Potential of Women", Report of West African Regional Seminar, International Alliance of Women, 17-27 July 1974, 47 Victoria Street, London, SW1 HOEQ.

3/ Gervais, Jean, "Position and Problems of the Women in French-speaking Africa", Women Today, Volume VI of 1964.

4/ Rapport du Bureau sous-régional du BIT à Kampala ... op.cit.

5/ Akerele, Banke, "Employment Opportunities for Educated African Females in the Modern Sector: Present Situation, Constraints and Proposals, Part II, Statistical Commentaries, 1975".

6/ Cunnison Ian "Baggara Arabs: Power and Lineage in a Sudanese Nomad Tribe", Clarendon Press, Oxford, 1966. Des exemples analogues se rencontrent chez les Masai au Kenya.

Même dans les collectivités agricoles, les quelques vaches à lait entretenues au bénéfice de la famille sont invariablement à la charge des femmes. Par exemple, on observe que 70 p. 100 de la population du district de Moshi en Tanzanie possédaient du bétail en 1973 et que, chaque semaine, les femmes consacraient en moyenne 22 heures par personne pour ramasser les feuilles vertes destinées à la nourriture des animaux 1/. Au Lesotho, en raison de la migration des hommes en Afrique du Sud, on a observé que les femmes s'acquittaient même des travaux qui revenaient traditionnellement aux hommes, tels que la conduite des troupeaux et les soins aux animaux. Il est probable sans doute que les communautés pastorales sont les seules où les soins au bétail incombent exclusivement aux hommes, mais, selon certains rapports de recherches, même dans ces communautés les femmes doivent parfois traire les vaches 2/.

### 3. Commerce et petites industries

Le commerce au marché est une activité qui est synonyme d'activité féminine dans certains pays de l'Afrique de l'Ouest, même si leur activité dans ce secteur est laissée de côté dans les statistiques. Par exemple, dans les zones urbaines du Togo, les femmes occupent d'importantes situations dans le commerce en gros et au détail de produits manufacturés, d'objets de toilette, de textiles, etc. 3/. Une caractéristique commune à nombre de marchés de village est la présence d'une multitude de femmes s'affairant çà et là, portant des charges sur la tête ou sur le dos. Même dans les cas où le commerce au marché n'est pas leur occupation principale, nombreuses sont les femmes qui vont au marché au moins une fois par semaine pour y vendre quelque chose. Pour certaines, le commerce au marché est l'unique source de revenu dont elles disposent pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants.

Sur les marchés ruraux, les femmes vendent au détail leurs produits agricoles excédentaires, des aliments préparés, des articles artisanaux, des produits animaux et certains petits articles importés.

Un certain nombre de femmes ont aussi trouvé des emplois lucratifs dans les petites entreprises ou industries, en dehors du domaine considéré traditionnellement comme appartenant aux femmes. Par exemple, on a constaté en 1973 que la préparation du manioc était une industrie à domicile courante dans le sud-est du Ghana, le manioc transformé en tapioca ou en "kokonte" étant ensuite acheminé vers les petites villes de l'endroit, vers Accra et Tamale 4/. Quelques femmes sont parvenues à vaincre la concurrence et à s'introduire dans des entreprises modernes (textiles, manufacture et autres affaires sérieuses

---

1/ "The Young Child Study", Tanzanie, Bureau de liaison du FISE, Dar es-Salaam, octobre 1973.

2/ Voir Bloss J.F.E. "Nutrition and Society among the Nilotics", Ministère de la santé, Gouvernement de la République du Soudan, non daté.

3/ Chiango Marie Thérèse, "The Economic Potential of Women", op.cit.

4/ Thornton, D.S., "Agriculture in Southeast Ghana", Volume I, Summary Report, Development Study No. 12, Department of Agricultural Economics and Management, University of Reading, June 1973.

concernant les produits locaux et l'importation). Ces femmes engagées dans la gestion d'entreprises modernes se sont révélées capables et dynamiques; elles investissent leurs bénéfices dans l'immobilier 1/.

A l'heure actuelle, la production de bière se révèle aussi comme une des rares industries lucratives pour les femmes sans qualifications, en même temps que cette activité offre au public de l'alcool à bon marché. Elle est toutefois illégale dans de nombreux pays. S'il devenait nécessaire de reconnaître et de légaliser cette activité, quel contrôle pourrait-on exercer sur la qualité du produit? La légalisation de la distillerie en Ouganda a été favorable aux femmes qui se livraient clandestinement à la production de bière. Elles peuvent maintenant distiller librement conformément aux normes imposées et vendre la boisson aux organisations agréées 2/. Les femmes travaillent activement dans un autre secteur irrégulier, celui des petits hôtels le long des routes. Alors que l'inflation continue à galoper, cette industrie répond à un besoin tellement important qu'il serait nécessaire de lui offrir des possibilités d'amélioration au lieu d'essayer de l'étouffer.

#### 4. Artisanat

Dans de nombreuses communautés les femmes produisent des articles artisanaux, tels que paniers, pots, nattes, pouvant être utilisés à la maison ou vendus au marché du village ou dans les centres urbains du voisinage. Au Cameroun, par exemple, les femmes pratiquent le filage, le tissage et la poterie 3/. En Ethiopie, les femmes égrènent et filent le coton, fabriquant des paniers et des pots, mais dans les collectivités spécialisées dans l'artisanat, elles aident leur mari en actionnant le soufflet de la forge 4/. Nombre de femmes tunisiennes travaillent à domicile pour fabriquer divers articles industriels ou artisanaux, dont des tapis par exemple 5/. Chez les nomades Baggara du Soudan, les femmes fabriquent ou réparent des articles de ménage tels que nattes, cordes, objets en peau de bovins, ustensiles de cuisine en argile, bols en bois ou en calebasse, pierres à broyer, sacs en cuir pour les céréales, pilons en bois, courroies tressées en cuir, tentes, etc. 6/. Il apparaît donc que la production artisanale est un domaine auquel les femmes participent activement par tradition. Cette branche pourrait se révéler une bonne source de revenus pour les femmes qui travaillent; elle justifierait une expansion. Toutefois, il conviendrait de l'étudier méticuleusement pour déterminer la mesure dans laquelle les articles se prêtent à la consommation sur place et à l'étranger et aussi les conditions dans lesquelles il serait possible de leur trouver des débouchés stables.

---

1/ Les femmes sont de plus en plus nombreuses à profiter des possibilités offertes par leur gouvernement pour la création de petites industries locales; par exemple le Kenya Industrial Estate a soutenu plusieurs femmes. Voir aussi Greenstreet Miranda "Employment of Women in Ghana", Revue internationale du travail, Vol. 103, no. 2, février 1971.

2/ Voir Obbo, Christine, "Dominant Male Ideology and Female Persons in Two East African societies", Uganda National Research Council, 1975.

3/ African Women, Vol. 1 no. 4, 1956.

4/ CEA, Centre africain de formation et de recherche pour les femmes "Towards Full Employment in Ethiopia: The Necessary Role of Women", 1973.

5/ CEA, "Enlarging Employment Opportunities for Educated African Females in Modern Sector", op.cit..

6/ Voir Cunnison Ian, op.cit..

## 5. Développement communautaire

La participation de toute la communauté aux activités de développement est considérée comme étant une condition indispensable des programmes de développement. Selon les renseignements disponibles, ce sont les femmes qui contribuent en majorité aux programmes de développement. En Côte d'Ivoire, elles participent aux activités d'auto-assistance pour la construction d'écoles, de dispensaires, de routes, etc. 1/. A Kafué, en Zambie, les femmes se sont chargées de 60 p. 100 des travaux de construction d'un programme de logement destiné à des occupants irréguliers, car les maris travaillaient à plein temps pendant la journée; bien souvent, c'était les épouses qui apportaient la contribution de la famille 2/. Au Lesotho, on a estimé que la contribution des femmes aux travaux de construction de routes au titre du programme dit "vivres contre travail" et d'autres programmes 3/, était de 90 p. 100. Le taux de participation des femmes dans le développement communautaire a été estimé à 70 p. 100 4/.

## 6. Autres activités économiques

Les travaux du ménage sont considérés habituellement comme étant l'attribut normal de la femme. Dans ce secteur sont compris la transformation, la conservation et la préparation des denrées alimentaires, le transport de l'eau et du combustible, les soins aux enfants et aux vieilles personnes, la réparation et l'entretien de la maison.

La transformation et la préparation des denrées alimentaires dans les conditions rural actuelles sont des opérations fatigantes et qui exigent beaucoup de temps. Une enquête par sondage en Tanzanie a indiqué que les femmes consacrent en moyenne 3 heures par jour à la préparation des aliments 5/. Une étude faite dans le sud-est du Ghana a permis de constater qu'une femme consacre en moyenne 46 minutes par jour à aller chercher de l'eau, chiffre qui peut atteindre 59 minutes pendant la saison sèche. Le poids de l'eau transportée chaque fois est en moyenne de 25 kilos 6/. Dans certaines régions du Zaïre 7/, une femme portera sur la tête de 10 à 15 litres d'eau chaque fois, cinq ou six fois par jour, le trajet prenant en moyenne 45 minutes.

Les femmes doivent aussi se déplacer pour chercher du bois de chauffage et le ramener à la maison. Pour éviter d'aller chercher du bois pendant une heure après son retour au foyer, il arrive qu'une femme ramasse souvent du bois sur son chemin après une longue journée de dur travail 8/. Il semble qu'on n'ait pas fait grand-chose pour alléger les fatigues et les peines qu'impliquent les travaux du ménage. Il n'est guère surprenant qu'on ait pu lire dans la page féminine du Times of Zambia : "L'indépendance n'a rien changé pour les coupeuses de bois et pour les porteuses d'eau" 9/.

---

1/ CEA, "Enlarging Employment Opportunities for Educated African Females", op. cit...

2/ Voir Bulletin d'information du FISE (ONG), mai 1975.

3/ CEA, Centre africain de formation et de recherches pour les femmes, (Data base..) :

4/ Ibid.

5/ Ibid.

6/ Thornton D.S. "Agriculture in Southeast Ghana", op. cit...

7/ Mitchnik David A. "Le rôle des femmes dans le développement rural au Zaïre", CXFAM, 1972.

8/ CEA, "The Role of Women in the Development of the Third World Experience: The African Experience", 1975.

9/ "The Times of Zambia", 29 août 1972.

Les femmes rurales s'acquittent habituellement de ces travaux du ménage en plus d'autres occupations à l'extérieur. Cependant, il y a un groupe de femmes (assez restreint d'ailleurs), spécialement dans les centres urbains, dont les travaux ménagers sont la seule occupation, c'est-à-dire les femmes qui se consacrent à plein temps aux soins du ménage pour leur famille. Il serait intéressant et instructif de faire une enquête sur les raisons qui les ont poussées à opter pour cette occupation : degré d'instruction, emploi de leur mari, droit de regard sur l'utilisation du revenu familial, difficultés qu'elles rencontrent en tant que travailleuses dans ce domaine, avantages du travail au foyer, pour élever les enfants, par exemple, etc..

De l'analyse ci-dessus des activités auxquelles les femmes participent, on peut tirer facilement les conclusions suivantes : les travailleuses africaines sont toujours absorbées en grande partie par les secteurs traditionnels de l'emploi. Dans ces secteurs, les femmes jouent un rôle complémentaire de celui que jouent les travailleurs. Elles occupent une situation très importante dans la société et leur travail est tout aussi important que celui des membres masculins de la société. En revanche, il semble que celles qui ne sont pas intraduites dans le secteur moderne de l'emploi aient perdu leur complémentarité et ne jouent plus qu'un rôle subalterne.

Pour savoir si cette assertion est exacte ou non, des études détaillées par pays seraient nécessaires. Le Centre de formation et de recherches pour les femmes de la CEA travaille actuellement à la détermination d'indicateurs des situations et des rôles revenant aux femmes dans le développement de leur pays, mais en l'absence de toute preuve du contraire une analyse comparée des unités de participation suivantes <sup>1/</sup> semble confirmer la crainte que les femmes qui travaillent ne se sont pas intégrées pleinement dans les secteurs modernes de l'emploi, en ce qui concerne plus particulièrement les situations rémunérées.

<u>Branche d'activité</u>	<u>Unités de participation des femmes</u>	
	<u>Moderne (moyenne)</u>	<u>Traditionnel (estimation)</u>
Agriculture	0,12	0,70
Petit commerce	0,09	0,60
Manufacture	0,28	0,50
Professions libérales et techniques	0,21	0,50
Administration, direction et gestion	0,06	0,50
Auto-assistance	0,70	0,70

Il est intéressant de constater que pour la branche de l'auto-assistance les femmes accusent le même niveau de participation dans le secteur traditionnel et dans le secteur moderne.

---

<sup>1/</sup> Il s'agit d'une estimation de la partie du travail ou de la participation des femmes dans la branche d'activité en tant que fraction de la participation totale des hommes et des femmes. Pour explications complémentaires, voir CEA, Data base ...  
op. cit. , p. 2.

### III. FACTEURS INFLUANT DEFAVORABLEMENT SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX ACTIVITES ECONOMIQUES MODERNES ET SUR LEUR REPARTITION DANS CES ACTIVITES

Des exemples sont donnés ci-dessus qui démontrent l'importance des femmes dans les secteurs traditionnels et non institutionnalisés de l'emploi. Ces exemples en outre font ressortir que très rares sont les femmes qui se sont assimilées dans les secteurs rémunérés de l'emploi. Quelles en sont les raisons? On en cite habituellement un certain nombre qui interviennent ensemble pour freiner l'avancement de la femme dans le secteur moderne de l'emploi. Il y a en particulier l'existence ou l'absence de services et de moyens sociaux, les dispositions d'esprit à l'égard de ce qui doit être considéré comme "travail pour les femmes" et "travail pour les hommes", la préparation insuffisante des jeunes filles et des femmes à leur participation au secteur moderne du travail, la discrimination dans les domaines de l'emploi et des professions, et d'autres raisons encore.

#### A. Services et moyens sociaux

On a constaté que la mesure de la participation des femmes au secteur moderne du travail dans les pays développés dépendait de l'existence de garderies ou de jardins d'enfants, de blanchisseries, etc.. Dans le passé, les femmes africaines ont eu plus de chance que leurs soeurs du monde industrialisé en ce sens qu'il leur était plus facile et moins onéreux de trouver des personnes disposées à s'occuper de leurs enfants et de leur ménage. Il leur était également possible de bénéficier des moyens offerts par le système de la famille élargie. Mais à la suite de l'apparition d'innovations telles que la scolarisation et les migrations vers les villes motivées par la recherche d'un emploi rémunéré, les liens et les loyautés familiales traditionnelles se sont distendues et, en raison du coût de la vie très élevé, il est de plus en plus difficile de trouver des personnes sûres capables d'aider les mères de familles à bon compte dans les travaux du ménage.

La plupart des femmes ont des enfants, en sorte que certains des problèmes auxquels les femmes qui travaillent se heurtent le plus souvent sont probablement liés aux soins à apporter aux enfants. Il est admis généralement que les besoins matériels d'un enfant exigent une attention constante, sans que ce soit obligatoirement de la part de la mère; comme signalé déjà précédemment, ce sont depuis longtemps des personnes autres que la mère (grands-mères, tantes, etc.) qui, dans les sociétés africaines, s'occupent des enfants. S'il est reconnu que le rôle de la mère est essentiel, on n'en croit pas moins que sa présence continue n'est pas nécessaire, dans la mesure où des personnes qualifiées et expérimentées existent pour s'occuper des enfants.

Il est extrêmement important de pourvoir à de meilleurs services communautaires non seulement pour aider les mères qui travaillent, mais aussi pour éviter chez les enfants des dommages permanents dus à l'adversité frappant la famille, pour offrir à tous les enfants de moins de cinq ans une préparation stimulante à l'enseignement scolaire, pour contre-balancer les privilèges en matière d'éducation et pour libérer les parents de la nécessité de choisir entre le travail en tant qu'obligation financière et personnelle et des soins suffisants aux enfants.

Les garderies d'enfants ne sont pas encore très répandues en Afrique, particulièrement dans les zones rurales et dans les quartiers pauvres des zones urbaines. Les services de ce genre organisés par des particuliers ou des institutions privées sont souvent trop onéreux pour les femmes ordinaires. Dans certains pays, comme le Kenya, les femmes ont pris elles-mêmes l'initiative de créer et de gérer des garderies selon les principes de l'auto-assistance; dans nombre d'autres pays, l'Organisation des Nations Unies et des institutions bénévoles apportent leur concours pour l'organisation de services de ce genre.

Dans un certain nombre de pays, en Zambie par exemple, on s'efforce de formuler des normes pour les soins aux enfants d'âge préscolaire et pour développer la formation du personnel nécessaire. Il est admis généralement que la nécessité s'impose de services de meilleure qualité et moins chers, de matériel de fabrication locale, d'auxiliaires d'enseignement mieux adaptés aux besoins, une importance particulière étant accordée aux matériaux naturels existant sur place, tels que sable, eau, argile, graines, bois, pierres <sup>1/</sup>. Quoi qu'il en soit, il y a encore beaucoup à faire en matière d'organisation de garderies d'enfants au voisinage de l'endroit où la mère travaille. Dans quelques pays (Egypte, Algérie, Libye, Sénégal), les employeurs sont tenus de par les lois sur le travail d'accorder aux mères qui allaitent leurs enfants le temps libre nécessaire à cet effet. En général, il s'agit de 15 à 30 minutes. Si les enfants ne sont pas à proximité, eu égard au système de transport public plutôt médiocre qui existe à l'heure actuelle dans nombre de pays, ces courtes périodes d'allaitement n'offrent à vrai dire aucun avantages aux mères.

Les dispensaires pour la mère et l'enfant, qui offrent des soins médicaux curatifs et préventifs, existent en nombre acceptable dans les zones urbaines de la plupart des pays. Dans le cas cependant des zones rurales, ces services sont encore loin d'être satisfaisants. Nombre de femmes rurales ont encore recours aux médicaments traditionnels, faute, en partie, de services médicaux, alors que d'autres sont obligées de parcourir de longues distances pour atteindre un dispensaire, ce qui se traduit par une perte de temps considérable, au détriment de la possibilité pour elles de s'acquiescer d'autres travaux ou d'apprendre d'autres choses. Enfin, quand les services médicaux ne sont pas offerts gratuitement, il est quasi-impossible pour les familles pauvres d'en bénéficier.

Il est un autre service que nombre de pays africains considèrent sans aucune chaleur particulière, à savoir la planification de la famille, mais on ne saurait sous-estimer l'intérêt de ce service pour les femmes du point de vue de leur santé.

Les sociétés traditionnelles appliquaient leurs propres systèmes pour obtenir un intervalle acceptable entre les naissances et pour permettre aux femmes de respirer quelque peu. Toutefois, à la suite d'innovations impliquant une transformation du mode de vie de nombreux couples, il devient de plus en plus urgent de mettre à la disposition du grand public les services modernes appropriés d'espacement des naissances. En conséquence, il faut que de nouvelles méthodes de planification de la famille adaptées aux politiques de divers Etats soient incorporées dans la gestion courante des services essentiels de santé publique, comme dans les programmes d'enseignement concernant les hommes et les femmes.

---

<sup>1/</sup> Voir "Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers". Rapport VIII, 60ème session du BIT, 1975.

## B. Préparation insuffisante

Un autre facteur important qui fait obstacle à la participation des femmes au secteur moderne du travail, c'est qu'elles n'y sont pas préparées le plus souvent. La raison de ce manque de préparation peut être considérée comme remontant en partie à la période de l'exploration et de la colonisation de l'Afrique. Il a été signalé plus haut que, dans les secteurs ruraux traditionnels, les hommes et les femmes s'acquittent de tâches qui sont complémentaires. Toutefois, quand les administrateurs coloniaux, les missionnaires et les commerçants ont fait leur apparition dans de nombreuses régions de l'Afrique, et quand ils ont eu besoin d'employés de bureau, ils ont choisis des jeunes gens et les ont formés, sans prendre en considération les effets de cette mesure sur la cohésion de la communauté. En comprenant que les hommes "instruits" perdent tout contact avec leurs communautés, ces forces extra-africaines ont décidé d'instruire quelques jeunes filles pour que ces jeunes hommes aient des épouses "instruites" d'après l'unique modèle dont ils avaient connaissance, celui de la ménagère européenne. Ce faisant, toutefois, les Européens ont négligé le fait que, en Afrique traditionnelle, une bonne épouse était censée être une bonne commerçante, une bonne cultivatrice et une bonne constructrice. A vrai dire, elle devait être aussi accomplie que son mari dans toutes les activités du ménage. Au fur et à mesure que leur rôle dans l'économie agricole de subsistance déclinait, les femmes, dépourvues de toute formation à un métier, ont commencé à rejoindre la population masculine dans les structures professionnelles permettant de gagner un salaire, mais les fonctions des hommes et des femmes n'étaient plus complémentaires. Les femmes n'avaient ni les compétences spécialisées, ni l'instruction nécessaire pour accéder à certains corps de métiers régis par la concurrence. Incapables de rivaliser avec les zones pour la production dans cette économie moderne, les femmes se sont trouvées reléguées à la deuxième place dans la société. Au foyer, elles étaient tributaires des hommes pour leur nourriture, et à l'extérieur, elles jouaient des rôles subalternes <sup>1/</sup>.

### 1. Enseignement et formation scolaires <sup>2/</sup>

Les possibilités d'enseignement et de formation offertes aux femmes dans nombre de pays africains concernent encore dans une large mesure des matières qui les préparent à la maternité et aux travaux du ménage ou les orientent vers les secteurs de l'emploi qui se rapportent à leurs fonctions en tant que mères et qui sont d'ailleurs souvent saturés. Dans de nombreux cas, les femmes elles-mêmes ne tiennent pas à profiter de toutes les possibilités de formation ou d'emploi dans les domaines autres que les "domaines féminins" reconnus. Pour que les femmes puissent participer à tous les domaines de l'emploi lucratif, une formation répondant aux conditions appropriées est indispensable si l'on considère que le manque de formation dans certains domaines peut avoir pour conséquence un cercle vicieux en ce sens que les femmes ne postulent pas certains emplois faute de la formation appropriée, ce qui a pour effet que ces mêmes emplois sont alors occupés principalement par les hommes et sont qualifiés "emplois pour hommes".

---

<sup>1/</sup> On trouvera un exposé plus complet de cette question dans "Employment Opportunities for Educated African Females" par Akerele Banke (op. cit.) et dans les procès verbaux de la conférence sur le rassemblement de renseignements sur la participation des femmes à la société kenyenne, 11-15 août 1975, Institut d'études sur le développement, Université de Nairobi.

<sup>2/</sup> Les statistiques mentionnées dans cette section sont obtenues, sauf autre mention, de "UNESCO Statistical Yearbook, 1973", Paris.

i) Enseignement primaire

L'instruction primaire est à la base de toute formation professionnelle moderne, mais, à travers toute l'Afrique, l'analphabétisme est plus répandu chez les filles que chez les garçons, le taux de scolarisation plus bas, la fréquentation scolaire irrégulière et plus courte.

En 1969, les filles représentaient en moyenne 35 p. 100 de tous les élèves de l'école primaire dans trente-neuf pays. En 1970-71, cette moyenne était passée à 38 p. 100 dans quarante pays. Bien que la scolarisation des filles dans l'enseignement primaire augmente (par exemple le chiffre le plus faible en 1965 concernant le Tchad, qui était de 19 p. 100, est passé à 20 p. 100 en 1971), d'une manière générale le pourcentage des filles est plus bas que celui des garçons, sauf au Botswana (56 p. 100 en 1965, 53 p. 100 en 1971), au Cameroun (54 p. 100 en 1965, 59 p. 100 en 1971), à Maurice (49 p. 100 en 1971) et au Souaziland (49 p. 100 en 1971).

ii) Enseignement secondaire

Les statistiques d'inscription dans les écoles secondaires font ressortir pour les garçons une proportion plus grande que pour les filles. Elles indiquent aussi un taux de déperdition plus fort pour les filles. En 1965, par exemple, comme signalé précédemment, les filles représentaient en moyenne 35 p. 100 de la population scolaire primaire dans trente-neuf pays. En 1970-71, dans les mêmes pays, la proportion des filles dans l'enseignement secondaire était de 28 p. 100 seulement. Il apparaît donc plus le niveau de l'enseignement est élevé, plus la proportion des filles est faible. Toutefois, il y a lieu de signaler que pendant la même année scolaire, quelques pays se sont caractérisés par une forte proportion de filles au niveau secondaire. Par exemple, 54 p. 100 pour le Lesotho, 47 p. 100 pour le Botswana, 45 p. 100 pour le Souaziland, 40 p. 100 pour Madagascar et Maurice. Au bas de l'échelle il y a la Libye avec 18 p. 100, le Mali avec 16 p. 100 et le Tchad avec 7 p. 100.

iii) Enseignement universitaire

Quand le troisième degré de l'enseignement est atteint, la proportion des filles devient extrêmement restreinte. En 1970-71, la proportion des filles n'a pas dépassé 13 p. 100 en moyenne dans trente-trois pays. Dans dix pays, cette proportion a été inférieure à 10 p. 100, alors que dans le cas du Tchad et du Gabon il n'y avait aucune femme à l'université. En revanche, la proportion des filles au niveau universitaire au Souaziland, au Lesotho et à Madagascar était de 40 p. 100, 34 p. 100 et 32 p. 100 respectivement.

Les raisons pour lesquelles les filles scolarisées sont moins nombreuses que les garçons, en même temps que la durée de leur scolarisation est plus courte, font intervenir des facteurs sociaux et économiques tels que le manque de moyens matériels, l'insuffisance des possibilités financières des gouvernements et des familles, les traditions sociales et les dispositions d'esprit envers le rôle des femmes dans la société et les taux élevés de déperdition scolaire chez les filles qui doivent contribuer aux travaux domestiques, s'occuper des frères et soeurs plus jeunes, ou qui se marient ou se trouvent enceintes.

Tout porte à croire que les filles ne sont pas orientées autant que les garçons vers l'enseignement supérieur. Dans la plupart des pays africains, l'éducation des filles a pour objet d'obtenir qu'elles considèrent le mariage et les enfants comme les fins premières. Les parents dont les moyens financiers sont modestes préfèrent, sans aucun doute possible, réserver le bénéfice de l'instruction à leurs garçons, au détriment des filles. La raison de cette mentalité, c'est que, dans la plupart des sociétés, le garçon est considéré comme le futur "gagne pain", en sorte que les possibilités d'enseignement lui sont réservées en priorité pour améliorer ses chances d'avoir du travail.

Un autre des facteurs qui interviennent dans le fait que les femmes qui bénéficient de l'instruction, dans le domaine de l'enseignement technique en particulier, sont en nombre limité, c'est que les chances qui leur sont offertes sont moins nombreuses que dans le cas des garçons. A cet égard, on a signalé que le système des écoles séparées pour les garçons et pour les filles contribue dans une large mesure aux inégalités en matière d'instruction, quantitatives aussi bien que qualitatives.

Au Soudan 1/ par exemple, où la tendance est d'avoir des écoles distinctes selon les sexes, il y avait en 1974 un total de 609 écoles secondaires de garçons contre 250 seulement pour les filles, 67 écoles secondaires supérieures pour les garçons contre 32 seulement pour les filles, 3 écoles d'enseignement supérieur commercial, 11 d'enseignement technique et 2 d'enseignement agricole pour les garçons et rien pour les filles.

Au cours d'un séminaire national organisé à Nairobi 2/, un examen du classement des écoles secondaires au Kenya a fait apparaître que le principe des écoles séparées pour les garçons et pour les filles est un facteur important contribuant au faible niveau de la participation des femmes aux secteurs techniques et agricoles de l'emploi. Par exemple, on a constaté que sur les 21 écoles enseignant les mathématiques modernes 3/, il y en avait 15 pour les garçons, 3 mixtes et 3 seulement pour les filles. Cette inégalité se retrouve dans le cas des institutions d'enseignement supérieur. A l'Université de Nairobi, par exemple, pendant l'année scolaire 1974/75, les étudiantes représentaient 29 p. 100 de la population estudiantine pour les lettres, 26 p. 100 pour l'enseignement, 13 p. 100 pour l'enseignement scientifique et 0,1 p. 100 pour les sciences de l'ingénieur. A l'Institut agronomique de Bukara, il n'y avait que 30 places pour les filles contre 270 pour les garçons. Cette situation n'est pas particulière au Kenya; il s'agit d'une tendance commune à de nombreux pays africains.

## 2. Enseignement et formation professionnels

La participation des femmes et des hommes à la formation professionnelle est subordonnée aux possibilités d'emploi qui justifient la raison d'être et l'efficacité de la formation. Une étude comparée de l'UNESCO faite en 1968 sur l'accès des filles

---

1/ CEA, Emploi des femmes au Soudan, Annexe II, 1974.

2/ Conference on Assembling and collecting data on the participation of women in Kenyan society, 11-15 août, Nairobi.

3/ Il s'agit d'une nouvelle manière d'enseigner les mathématiques qui est censée être scientifiquement plus utile.

et des femmes à l'enseignement technique et professionnel indique que, dans le cas des emplois et des métiers n'exigeant pas de qualifications de niveau supérieur, la formation touchait les filles en plus grand nombre que les garçons. Rares étaient les filles recevant une formation pour le secteur industriel, alors que très nombreuses étaient celles qui se concentraient sur les études orientées vers la famille ou l'économies familiale 1/. Selon l'Annuaire statistique de l'UNESCO 2/, la proportion des filles inscrites aux cours de formation professionnelle en 1971 par exemple était de 2 p. 100 au Niger, de 41 p. 100 au Botswana, de 21 p. 100 au Ghana, de 8 p. 100 au Maroc, de 35 p. 100 au Cameroun et de 9 p. 100 au Tchad.

Dans quelques pays, dont le Dahomey, les filles n'ont accès qu'à certains secteurs spécifiés de formation à des emplois spécialisés, qui leur offrent une formation selon les secteurs et une formation à la gestion du ménage. Au Maroc, les seules études qui soient accessibles aux filles portent sur le métier de couturière, les arts ménagers, la formation d'employés de coopératives, la coiffure, les travaux de secrétariat et la comptabilité.

Un enseignement technique spécial pour les femmes existe dans de nombreux pays africains. La formation porte sur la gestion du ménage, la couture, la broderie, le métier de modiste, le tricot, la blanchisserie, le tissage, la cuisine et la puériculture. Il y a aussi des cours pour la formation d'infirmières pour enfants, d'assistantes sociales, d'aides familiales, d'assistantes auprès des mères, d'instructrices en économie familiale rurale. Une formation de niveau supérieur est également inculquée aux filles qui se destinent à être infirmières, diététiciennes, sages-femmes, fonctionnaires de la protection sociale, contremaîtresses pour la couture de vêtement, pour la fabrication d'habits ou le réglage de machines à tricoter. Le Ghana offre aux filles une formation au petit commerce.

Dans certains pays, comme le Tchad, la République centrafricaine, le Togo, le Congo, où très rares sont les filles qui suivent tout le cycle de l'enseignement primaire en raison d'un faible taux de fréquentation scolaire et d'un taux de déperdition plus fort que pour les garçons, on a constaté 3/ que les femmes inscrites aux établissements d'enseignement technique et professionnel étaient peu nombreuses parce qu'elles ne remplissaient pas les conditions d'admission requises.

### 3. Enseignement extra-scolaire

Il est plus difficile de déterminer les nombres et les proportions des femmes qui participent à l'éducation de masse ou extra-scolaire, mais, d'après les chiffres très incomplets figurant dans les rapports par pays de la CEA, il ressort en première analyse que les sciences ménagères entrent pour plus de 50 p. 100 dans l'éducation

---

1/ Etude comparée sur l'accès des jeunes filles et des femmes à l'enseignement technique, ED/MD/3, 1968.

2/ Annuaire statistique de l'UNESCO, 1973, pages 162-166.

3/ Op. cit., 1968.

de masse accessible aux femmes. Il arrive parfois que des matières telles que l'élevage, la culture potagère et l'élevage de la volaille soient compris dans l'enseignement, mais rarement l'agriculture proprement dite ou la formation à la gestion des coopératives, bien que les femmes représentent plus de 70 p. 100 des travailleurs agricoles dans la région. Même les cours d'alphabétisme fonctionnel auxquels les femmes participent sont axés sur les activités ménagères.

Dans le cadre général de l'enseignement extra-scolaire, on peut considérer les possibilités de faire usage des connaissances scientifiques et des innovations techniques, par l'intermédiaire des services de vulgarisation, de l'accès au crédit pour des semences améliorées, des engrais, des outils et du matériel, des connaissances concernant les coopératives et autres associations de producteurs ou de consommateurs.

Dans ce domaine également, même les renseignements concrets qui existent sont insuffisants pour permettre des jugements. Mais si l'on extrapole à partir de ce genre d'éducation de masse accessible aux femmes et de l'expérience particulière des divers pays, il apparaît que l'accès des femmes aux outils du développement est très limité. Dans nombre de pays, la majeure partie des services de vulgarisation agricole sont manifestement destinés aux hommes. Il en est de même des crédits offerts. De plus, l'adhésion aux coopératives de producteurs est le plus souvent une prérogative masculine, en vertu de la propriété des terres et des possibilités de formation.

### C. Mentalités

Dans les communautés africaines traditionnelles, la possibilité pour une femme de chercher du travail hors du foyer n'a jamais fait l'objet d'aucune réserve. On peut encore le constater dans les zones rurales, où les femmes ont la liberté de participer à la production agricole et au commerce soit individuellement ou en association. Ceux qui forment des réserves, et ils sont peu nombreux, sont influencés fortement par les cultures et les mentalités étrangères. Toutefois les objections ne concernent pas le travail de la famille hors du foyer, mais plutôt le genre d'emploi. Au Soudan, par exemple, s'il est possible qu'une communauté soit hostile au travail d'une femme avec des hommes "étrangers" dans une usine ou dans des activités agricoles salariées, cette même communauté encouragera une femme instruite à travailler comme employée de bureau 1/.

Dans certains pays, les gens sont convaincus que la femme d'un haut fonctionnaire ne doit pas occuper un emploi rémunéré. Ils avancent que le statut d'un ministre par exemple se trouverait discrédité si sa femme devait travailler comme secrétaire, étant donné qu'il est censé gagner assez d'argent pour pourvoir aux besoins de sa famille. De toute manière, l'épouse du ministre ne consacre-t-elle pas tout son temps à recevoir les invités, comme à s'acquitter de fonctions sociales et bénévoles? En revanche, la même société ne soulèvera aucune objection si la femme du même ministre travaille à la gestion d'une exploitation agricole familiale ou à toute autre activité familiale.

### D. Conventions et lois du travail

Selon le tableau des ratifications de l'OIT 2/, à la date du 1er janvier 1976, la

1/ Renseignements obtenus à l'occasion d'entretiens et d'interviews avec le personnel du Département de protection sociale, Khartoum, 1974.

2/ On trouvera des détails complémentaires sur les normes du BIT concernant l'emploi des femmes dans l'annexe II.

ratification des conventions par les pays africains se présentait comme suit : la Convention n<sup>o</sup>. 4 sur le travail de nuit (femmes) de 1919 et ses révisions ultérieures ont été ratifiées par 27 pays, la Convention n<sup>o</sup>. 111 sur la discrimination (emplois et professions) de 1958 par 24 pays; la Convention n<sup>o</sup> 100 sur l'égalité de rémunération de 1951 par 22 pays; la Convention n<sup>o</sup>. 45 sur le travail souterrain (femmes) de 1935 par 17 pays et la Convention n<sup>o</sup>. 3 sur la protection de la maternité de 1919 par 9 pays seulement. On constatera que la Convention régissant le travail de nuit par les femmes a obtenu le plus grand nombre de ratifications, alors que la convention sur la protection de la maternité n'a pas fait l'objet d'une large acceptation. Toutefois, si, dans le cas des pays africains, une convention n'est pas ratifiée, il n'y a pas lieu d'en déduire que les gouvernements sont insensibles aux besoins des femmes. Il n'est pas rare de découvrir dans la législation des pays qui n'ont pas ratifié des conventions des règles qui sont conformes en totalité ou en partie aux dispositions énoncées par l'OIT.

Par exemple, les rapports transmis par les bureaux sous-régionaux du BIT au Kenya, à Maurice, en Ouganda et en Tanzanie indiquent que la discrimination en matière d'emploi est interdit par la loi dans ces pays, bien qu'ils n'aient pas ratifié la Convention n<sup>o</sup>. 111. De même, au Congo, au Togo et en Zambie 1/, pour ne mentionner que quelques pays, la discrimination en matière d'emploi n'est pas autorisée.

De même, bien que la convention sur la protection de la maternité n'ait été ratifiée que par 9 pays, des dispositions ont été prises à cet égard dans de nombreux pays. Par exemple, les lois du travail au Ghana et en Tanzanie accordent aux femmes qui travaillent le droit à trois mois de congé de maternité avec plein salaire, encore qu'en Tanzanie les femmes ne puissent exercer ce droit que tous les trois ans.

Au Sénégal, toute travailleuse enceinte, dont la condition a été attestée médicalement ou est nettement visible, est habilitée à cesser son travail sans préavis et ne sera pas passible d'aucun dédit pour rupture de contrat. Si la femme décide de continuer à travailler, elle a droit à 14 semaines de congé de maternité, dont 6 avant l'accouchement et 8 après. De toute manière, l'employeur n'est pas autorisé à faire travailler une femme, enceinte 4 semaines avant son accouchement et moins de 6 semaines après. Pour aider la mère à subvenir à des dépenses supplémentaires, elle a droit à une allocation spéciale de la part d'une caisse de sécurité sociale; en outre, pendant une période de 15 mois après la naissance d'un enfant, l'employée a droit à des périodes de repos correspondant à une heure par jour au maximum pour allaiter le nourrisson. Pendant ces périodes, elle est habilitée à cesser son travail sans prévenir son employeur. Enfin, elle a droit à un jour supplémentaire de congé payé par an pour chacun de ses enfants de moins de 14 ans 2/.

Les dispositions du code du travail sénégalais concernant la protection de la maternité ont été citées en détail pour donner une idée de la mesure dans laquelle la protection des femmes qui travaillent est assurée dans certains pays africains qui n'ont pas ratifié la convention correspondante. On peut alors se demander pourquoi ces gouvernements n'ont pas ratifié la convention, alors qu'ils ont pu promulguer des lois aussi élaborées en faveur des femmes. Une des explications de ce phénomène

---

1/ Rapports des représentants de ces pays à la Conférence mondiale de l'Année internationale de la femme, Mexico, 1975.

2/ Binta Suzanne "Femmes et travail", Afrique nouvelle, avril 1975.

Ratification par les pays africains des normes du BIT concernant le travail des femmes

CONVENTIONS								
PAYS	No. 3	No. 4	No. 45	No. 89	No. 100	No. 111	No. 118	No. 127
ALGERIE	X			X	X	X		X
BOTSWANA								
BURUNDI		X		X				
CAMEROUN	X	X <sup>1/</sup>	X	X	X			
REP. CENTRA- FRICAINE	X	X			X	X	X	
CONGO		X <sup>D</sup>		X				
COTE D'IVOIRE	X	X	X		X	X		
DAHOMY		X			X	X		
EGYPTE			X		X	X		
ETHIOPIE						X		
GABON	X	X	X		X	X		
GHANA			X	X	X	X		
GUINEE	X	X <sup>D</sup>	X	X	X	X	X	
HAUTE VOLTA	X	X	X		X	X		
KENYA			X	X			X	
LESOTHO			X					
LIBERIA						X		
LIBYE	X			X	X	X		
MADAGASCAR		X			X	X	X	X
MALAWI			X	X	X	X		
MALI		X			X	X		
MAURITANIE	X	X <sup>D</sup>		X		X	X	
MAURICE								
MAROC		X	X			X		
MOZAMBIQUE								
NIGER		X			X	X		
NIGERIA			X		X			
RWANDA		X		X				
SENEGAL		X		X	X	X		
SIERRA LEONE			X		X	X		
SOMALIE			X			X		
SOUDAN					X	X		
SWAZILAND								
TANZANIE			X <sup>2/</sup>					
TCHAD		X			X	X		
TOGO		X						
TUNISIE		X <sup>D</sup>	X	X	X	X	X	X
UGANDA								
ZAIRE		X		X			X	
ZAMBIA			X	X	X			

Notes à la page suivante.

Notes du tableau des ratifications

Source : Conventions internationales du travail.

Tableau des ratifications, janvier 1975.

Convention	: No.	3	Protection de la maternité, 1919
"	No.	4	Travail de nuit (femmes), 1919
"	No.	45	Travaux souterrains (femmes), 1935
"	No.	89	Travail de nuit (femmes) (révisée) 1948
"	No.	100	Egalité de rémunération, 1951
"	No.	111	Discrimination (emploi et profession), 1958
"	No.	118	Egalité de traitement (sécurité sociale), 1962
"	No.	127	Poids maximum, 1967

X Ratification enregistrée

XD Dénonciation suivant ou précédant la ratification d'une convention révisée

- 1/ Cameroun oriental seulement.
- 2/ Tanzanie continentale seulement.

serait peut-être le fait que ces gouvernements hésitent à s'engager dans un accord international qu'ils risquent de ne pas être en mesure de faire appliquer dans leur pays. D'ailleurs, les femmes qui bénéficient à l'heure actuelle de cette protection ne sont pas très nombreuses. Il faudrait que le gouvernement s'engage sans réserve, socialement et économiquement, pour que la protection soit étendue à toutes les femmes qui travaillent 1/.

Bien que la discrimination de jure en matière d'emploi pour des raisons de sexe soit difficile à rencontrer dans la quasi-totalité des pays africains, la discrimination de facto est courante dans l'emploi salarié, comme en témoignent les statistiques indiquant le nombre et la proportion des femmes travaillant dans ce secteur. Nombreux sont les employeurs qui engageront un homme de préférence à une femme, même si celle-ci justifie de meilleures qualifications pour l'emploi considéré. Une étude détaillée dans tous les pays tendant à la détermination des facteurs qui favorisent les pratiques discriminatoires dans l'emploi salarié serait très utile pour permettre l'élaboration de stratégies ayant pour objet l'élimination de cette contradiction.

Par exemple, on entend souvent des remarques telles que "les femmes ne sont pas stables; elles abandonnent constamment un emploi pour un autre ou elles accompagnent leur mari à de nouveaux lieux d'affectation". Il est possible que cette allégation soit en partie exacte, mais il conviendrait de considérer plus étroitement les raisons de cette instabilité des femmes. Selon certaines constatations, les femmes qui occupent des fonctions aux échelons supérieures sont honnêtes, dignes de confiance, consciencieuses, en même temps qu'elles font preuve d'un sens élevé de leurs

---

1/ On trouvera un exposé plus complet de cette question dans la Revue internationale du travail, volume 108, n<sup>o</sup>. 2-3, août-septembre 1973.

responsabilités 1/. L'insécurité ne serait-elle pas à la base des mobiles pour lesquels les femmes changent d'emploi? Habituellement, de plus, les postes confiés à des femmes ne sont peut-être pas très exaltants.

On avance souvent en outre que les femmes qui travaillent prennent des congés de maladie plus souvent que les hommes. Toutefois, des études faites dans les pays développés, au Canada par exemple, indiquent que les femmes ne sont pas nécessairement plus souvent malades que les hommes. Il en découle que l'enregistrement des congés de maladie est peut-être nécessaire pour certaines autres activités. Par exemple, une femme dont l'enfant tombe malade ou dont l'aide s'absente sollicitera un congé de maladie, de peur d'être pénalisée pour son absence si elle dévoile la vérité.

Certaines des conventions de l'OIT sont maintenant discutées. On estime qu'elles contribuent à empêcher la femme d'accéder à tous les emplois. Par exemple, on estime que l'interdiction pour les femmes de travailler la nuit dans certains établissements industriels écarte les femmes des possibilités d'emploi offertes dans le secteur industriel, étant donné que les employeurs pensent qu'il est plus rentable d'employer des personnes pouvant participer à des équipes de jour aussi bien que de nuit. Un autre argument est avancé actuellement par nombre de gens, à savoir que la protection doit être appliquée à tous les travailleurs, quel que soit leur sexe. On soutient que les progrès techniques réalisés au XXème siècle sont tels qu'ils annulent les raisons qui ont abouti à l'adoption de certaines des conventions du travail. Cette opinion était présente en force à la 60ème session du BITA, si l'on considère qu'une recommandation y a été formulée en vue de la révision des normes de travail tendant à la protection des femmes à la lumière des découvertes techniques récentes et de divers autres facteurs.

Une autre des raisons données comme contribuant à la restriction du nombre des femmes dans l'emploi rémunéré est la disposition instituant le congé de maternité payé. On avance que le congé de maternité payé est trop onéreux, du point de vue des ressources financières dépensées comme de la diminution de la production.

Les effets de cette mentalité sont particulièrement sensibles dans le domaine de la formation orientée vers les emplois réclamant de hautes qualifications. Du fait que la grande majorité des filles sont appelées à se marier et à avoir des enfants, les employeurs en général estiment qu'il n'est pas justifié de les soumettre à une formation de longue durée. En conséquence, les filles dotées des aptitudes nécessaires ne sont pas encouragées suffisamment par leur école ou par les fonctionnaires chargés de l'emploi des jeunes gens à postuler les emplois qui réclament une formation systématique. Mais les femmes doivent-elles être condamnées à subir des peines physiques comme à être désavantagées du point de vue de l'emploi en raison de leur fonction de procréation? D'un autre côté, les employeurs doivent-ils être tenus de se charger de tout le fardeau de la maternité ou encore la communauté tout entière doit-elle en prendre la responsabilité? Les femmes peuvent-elles espérer occuper des fonctions de responsabilité avec une rémunération égale, un traitement égal, tout en cessant de travailler trois mois chaque année? La loi tanzanienne indique-t-elle qu'il serait nécessaire peut-être d'imposer une limite à la responsabilité

---

1/ Voir rapport sur les interviews prises par Mme Bolanos ... op. cit.

publique envers le congé de maternité afin d'en répartir la charge? Il s'agit là de questions qui réclament des discussions à tous les niveaux pour qu'une solution réalisable puisse être trouvée, étant admis que la majorité des femmes africaines travaillent à leur propre compte et ne bénéficieront pas des congés de maternité spécifiés. Il serait peut-être plus avantageux pour les femmes de tous les horizons qu'il y ait une caisse spéciale de maternité alimentée pour une certaine somme spécifiée par les femmes assurées d'un certain revenu, l'Etat prenant le reste à sa charge. Cette caisse pourrait servir à attribuer une allocation aux femmes enceintes et aux mères.

Il importe que la protection de la maternité ne soit pas envisagée comme incombant au seul employeur, mais qu'elle soit à la charge de l'ensemble de la communauté. Une bonne planification est indispensable pour qu'il soit possible de répartir le fardeau et de faire en sorte que les avantages soient à la disposition de toutes les femmes qui en ont besoin.

#### E. Absence des femmes dans les activités syndicales

Les renseignements en provenance de quelques pays indiquent qu'il n'y a pas beaucoup de femmes qui participent activement aux syndicats. La plupart de celles qui appartiennent à ces organisations y ont adhéré parce qu'elles y avaient été invitées par les organisations particulières qui les employaient. Rares sont les femmes qui considèrent que leur adhésion à un syndicat est nécessaire à l'amélioration de leurs conditions de travail. Une exception à cette apathie générale des femmes envers le syndicalisme est fournie probablement par les associations dont les membres sont exclusivement féminins, telles que les associations d'infirmières, les associations de secrétaires, les associations de femmes commerçantes.

Si l'étendue de l'adhésion des femmes aux syndicats laisse à désirer, la mesure de leur participation aux fonctions de responsabilité dans les syndicats est non existante. Le rapport du bureau sous-région du BIT pour l'Afrique de l'Ouest indique qu'il n'est pas habituel de trouver des femmes à cet échelon.

La conséquence de cette absence de participation, c'est que les femmes ne peuvent guère espérer des membres masculins qu'ils luttent pour les avantages spéciaux des femmes. En Zambie, par exemple, l'absence d'une voix représentant les femmes au Congrès des syndicats zambiens a été accusée en partie du maintien de lois qui n'autorisent les congés de maternité que sans salaire <sup>1</sup>/ . Les organisations de travailleurs sont d'excellentes machines grâce auxquelles les femmes pourraient lutter contre des préjugés sans fondement et contre l'indifférence à l'égard du principe de l'égalité de traitement qui prévaut aujourd'hui dans le secteur moderne de l'emploi.

---

<sup>1</sup>/ Akerele, Olu Banke, "African Women's Employment in the Modern Wage Sector". 1975, p. 57, thèse soutenue à la Northwestern University (Etats-Unis d'Amérique).

#### IV. MESURES NECESSAIRES POUR L'ELARGISSEMENT DE LA CONTRIBUTION DES FEMMES AU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

On peut affirmer que, si les femmes africaines contribuent déjà au développement par leur travail, cette contribution n'est pas satisfaisante. Leur travail a tendance à rester primitif et traditionnel malgré l'apparition de la modernisation dans nombre d'autres secteurs. Les innovations adoptées en vue d'une amélioration de la productivité dans certains secteurs ont eu pour effet de les "laisser sur la touche" ou de restreindre leur statut en tant que travailleuses. Par exemple, alors que la charrue et le tracteur ont permis une amélioration extraordinaire des travaux revenant aux hommes en agriculture, le sarclage, qui revient habituellement aux femmes, continue dans une large mesure d'être exécuté à la main. De même, l'avènement de l'instruction moderne a eu pour effet une dégradation du statut des travaux des femmes, du fait que les connaissances qui leur ont été inculquées ne sont pas comparables à celles des hommes. A un certain nombre de réunions régionales <sup>1/</sup>, des recommandations ont été formulées préconisant des activités dont la mise en oeuvre permettrait d'améliorer la situation des femmes en tant que travailleuses. Ci-après certaines de ces activités :

##### A. Instruction

L'instruction élémentaire pour les filles et les garçons est une nécessité dans notre monde technologique moderne. Toutefois, la tendance à offrir aux femmes un enseignement qui ne conduit que rarement à des emplois doit être changée. Comment peut-on le faire ?

- i) Tous les projets tendant à l'instruction et à la formation des femmes et des jeunes filles doivent être planifiés et exécutés dans le cadre de la planification générale établie pour répondre aux besoins en matière de population active. Certaines des mesures qui ont été proposées pour accroître la fréquentation scolaire chez les filles sont les fournitures scolaires gratuites, des subventions pour les écoles primaires acceptant des pensionnaires, les cantines scolaires, les services et l'inspection médicaux, de même que l'amélioration et l'élargissement de la formation des instituteurs et plus spécialement des institutrices, et l'adoption de deux équipes dans les cas où les moyens sont limités.
- ii) Les possibilités d'instruction doivent être les mêmes pour les deux sexes à tous les niveaux. Pour faciliter cette évolution, tous les gouvernements devront tendre à adopter, entre autres dispositions, le système des écoles mixtes à travers leur pays. Cette solution pourrait contribuer à garantir aux filles et aux garçons un enseignement identique en qualité à tous les degrés, étant entendu que le nombre des places réservées aux filles sera le même que celui qui sera réservé aux garçons, et qu'il n'y aurait pas dans les écoles mixtes des séries de matières différentes pour les garçons et pour les filles.

---

<sup>1/</sup> Voir CEA, Recommandations des réunions régionales pour l'Afrique sur le rôle des femmes dans le développement, 1975, pages 9-11, page 30.

- iii) L'éducation des adultes devra être orientée vers l'accroissement de la prise de conscience chez les femmes et leur pleine participation au monde moderne de la science et de la technique. Les matières enseignées devront comprendre en particulier les techniques agricoles, les technologies villageoises, le commerce et les métiers artisanaux.
- iv) L'analphabétisme chez les femmes étant un des obstacles principaux à leur participation à la vie économique moderne, des efforts redoublés devront être déployés pour l'éliminer. A cet égard, les gouvernements et les institutions bénévoles pourraient étudier la possibilité d'instituer des programmes d'enseignement compensatoire extra-scolaire pour les jeunes filles et les femmes ou de renforcer ceux qui existent.
- v) Des conseils à l'école, à partir du primaire, pour encourager les filles à s'intéresser aux matières scientifiques et techniques, combinés à des campagnes d'éducation par les grands moyens d'information tendant au changement des mentalités pour les parents et le grand public, pourraient faciliter la démolition du mythe selon lequel les filles ne sont pas aussi intelligentes que les garçons <sup>1/</sup>, en sorte que seules certaines matières leur conviendraient.

## B. Formation

- i) Le manque de formation professionnelle et technique est un obstacle important à la possibilité pour les femmes de participer pleinement au développement. Jusqu'ici, les programmes d'enseignement et de formation extra-scolaires pour les femmes ont été axés surtout sur leurs rôles en tant que mères de famille et ménagères, le fait que les femmes travaillent aussi dans d'autres secteurs de l'économie nationale n'étant pas pris en considération. Ces programmes de formation doivent être orientés dorénavant vers les emplois rémunérés (traitements ou salaires), avec même une formation tendant à préparer les femmes aux fonctions de gestion ou de décision, ou une formation aux emplois indépendants ou aux disciplines des coopératives.
- ii) Dans les zones rurales, il faut pour les femmes à la fois une formation scolaire et une formation extra-scolaire, portant spécialement sur les méthodes modernes de culture, les techniques d'achat et de vente, la comptabilité élémentaire, l'organisation, les éléments de l'hygiène, de la nutrition, de la transformation des aliments, la conservation et l'emmagasinage, les métiers artisanaux, la création d'entreprises commerciales et de coopératives, la vie familiale, l'espacement des naissances, etc..

---

<sup>1/</sup> On trouvera un exposé plus complet de cette question dans "Where do we come from, where are we now and where do we go from here", par Marjorie Mbilinyi, Département de l'éducation, Université de Dar-es-Salaam (Tanzanie), 1975.

- iii) Dans le cas des femmes qui occupent déjà un emploi salarié, les employeurs devront leur offrir des facilités de formation et d'apprentissage en cours d'emploi sur un pied d'égalité avec les hommes. Les jeunes filles et les femmes dont l'instruction est médiocre pourraient recevoir une formation orientée vers des emplois particuliers en usine, tels que contre-maîtresses, assistantes sociales, éducatrices. L'organisation de toute formation professionnelle exigeant beaucoup de temps, il est à conseiller que la planification soit faite longtemps à l'avance, de sorte que les jeunes filles instruites soient nombreuses à bénéficier de la préparation nécessaire aux possibilités d'emploi pouvant leur être offertes.
- iv) Depuis quelques années, les pays africains organisent des services de formation professionnelle, avec par exemple la création de centres nationaux de formation et l'adoption de systèmes nationaux d'apprentissage. Il serait judicieux que des études et des enquêtes soient entreprises sur les postes vacants existant dans les diverses professions qui pourraient être occupés par des femmes, en même temps que des recommandations pourraient être formulées quant aux diverses catégories de programmes de formation auxquelles elles pourraient s'inscrire ou qui pourraient être établies spécialement à leur intention. Il conviendrait aussi d'entreprendre des études de marché et des recherches pour les emplois indépendants à compte propre.

#### C. Emploi

- i) Il importe qu'il soit mis fin aux pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes en matière d'emploi, qu'elles soient patentes ou occultes. Par exemple, le sexe ou la situation matrimoniale d'un candidat quelconque ne doit jamais être pris en considération dans les entretiens appelés à aboutir au recrutement ou à la promotion de cette personne.
- ii) Les dispositions d'esprit à l'égard des fonctions exercées par les femmes dans le secteur moderne de l'emploi et les valeurs qu'on y attache, jointes au compartimentage de ce qui devrait être des "emplois pour femmes" selon les caractères du monde industrialisé interdisent aux jeunes filles et aux femmes de suivre leurs intuitions et leurs aptitudes naturelles. Il importe que des mesures soient prises pour encourager les jeunes filles à profiter de toutes les possibilités offertes et à s'introduire dans de nouvelles professions non encore saturées. On pourrait atteindre ce résultat par l'intermédiaire des grands moyens d'information, comme de l'orientation professionnelle dispensée dans les écoles, les universités et les centres sociaux.
- iii) On a déjà signalé que, malgré les intentions déclarées et la ratification effective de la Convention n° 111 de 1958 sur la discrimination (emploi et profession), malgré la promulgation de lois interdisant la discrimination dans toutes les sphères de l'emploi, la situation actuelle est loin d'être satisfaisante. En conséquence, tout en étudiant d'autres moyens de faire en sorte que ce principe soit opérant dans la réalité, les gouvernements et les syndicats pourraient désirer réviser les lois et les règlements du travail qui font obstacle à l'instauration effective de l'égalité en matière d'emploi,

sans pouvoir toutefois à une nécessité sociale manifeste. Par exemple, l'octroi aux femmes de prestations pour maternité peut être considéré comme une nécessité et un service pour l'ensemble de la société, alors que l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans les usines et du travail souterrain dans les mines, qui ne concerne probablement que quelques personnes ne correspond à aucune raison d'être réelle.

- iv) Les femmes doivent prendre conscience de l'importance des syndicats ou des autres associations de travailleurs et doivent y participer activement, non seulement comme adhérentes mais aussi comme dirigeantes.
- v) Pour la majorité des femmes devant lesquelles les portes de l'emploi salarié se ferment faute d'instruction et de formation, on ne saurait surestimer l'importance des facilités de crédit et des prêts pouvant les aider à lancer une affaire ou à améliorer celle dont elles s'occupent déjà. Les femmes ont également besoin de services de vulgarisation pour les petites entreprises, les coopératives, l'artisanat, l'agriculture, etc..

#### D. Techniques et dispositions permettant des économies de travail

Les femmes pourraient être beaucoup plus productives si elles avaient à leur disposition des moyens appropriés d'économiser leur labour. A l'heure actuelle, une grande partie de leur temps et de leur énergie est gaspillée pour des corvées nécessaires, mais étrangères à toute productivité. Au cours d'une récente réunion d'étude <sup>1/</sup>, les participants ont désigné les activités suivantes comme étant les plus lourdes pour les femmes : corvée d'eau, travail agricole avec des outils primitifs, corvée de bois, transport à dos d'autres charges lourdes, pilage et broyage, cuisson des aliments avec un matériel rudimentaire.

- i) La possibilité d'avoir de l'eau potable près de la maison ou du village, ou mieux encore à l'intérieur de la maison, protégera la famille des maladies communiquées par l'eau, mais en outre libérera la femme d'une besogne épuisante, encore que nécessaire. Que l'eau à proximité soit indispensable, c'est ce que démontre le fait que les activités d'auto-assistance de la collectivité comprennent souvent le fonçage de puits, le forage de points d'eau et l'aménagement d'autres sources d'eau <sup>2/</sup>. Il faut se féliciter que de nombreux gouvernements aient pris conscience de manière plus précise des avantages économiques et sociaux qu'il y a à alimenter les communautés en eau potable. Toutefois, un engagement plus ferme et des mesures plus nombreuses restent encore à prendre, comme le démontre le simple fait qu'en 1970 seuls 7,7 p. 100 des habitants des zones rurales en Afrique disposaient d'installations de distribution d'eau potable <sup>3/</sup>.

---

<sup>1/</sup> CEA, Rapport du "Workshop for Trainers in Home Economics and other Family-oriented Fields", Tanzanie, 1974.

<sup>2/</sup> CEA, Rapports par pays sur la formation professionnelle et technique pour les jeunes filles et les femmes, 1972-1974.

<sup>3/</sup> CEA, The Data Base ..., page 56.

- ii) La technologie villageoise est un élément nécessaire contribuant à la productivité des femmes qui travaillent, mais jusqu'ici on n'a pas fait grand-chose dans ce domaine. La majeure partie des femmes continuent à travailler avec des outils primitifs dans la maison et à l'extérieur. Cette situation peut se traduire par beaucoup de fatigue dans la vie quotidienne, ce qui compromet toute amélioration au bien-être de la famille. Des instruments simples tels que charrettes, herses, charrues, planteuses, tamis de nettoyage des semences, mangeoirs pour volaille, pourraient aider considérablement les femmes. Des séchoirs solaires, des cylindres de boucanage, des magasins à vivres améliorés pourraient réduire le gaspillage d'aliments produits au prix de lourdes peines. Des chauffe-eau solaires, des fourneaux améliorés, des égrénoirs à maïs, des extracteurs d'huile d'arachide, des broyeurs de manioc, des moulins à grain et d'autres dispositifs fabriqués à la maison tels que cordes à linge et buffets interviendraient tous pour permettre aux femmes de travailler plus efficacement et avec plus de profit. Quelques gouvernements et des organisations bénévoles ont entrepris des recherches sur les technologies villageoises simples et appropriées et procèdent à des essais sur le terrain mais il faut que ces efforts soient intensifiés pour qu'un plus grand nombre de femmes puissent être atteintes.
- iii) Le ramassage du bois est une autre des corvées qui font perdre aux femmes beaucoup de temps; leur situation se trouverait améliorée considérablement si l'électricité ou le gaz étaient mis à leur disposition à bon compte, ou même du charbon de bois distribué dans de meilleures conditions. Toutefois les réalités de la situation rurale en Afrique sont telles qu'on peut espérer apporter ces améliorations rapidement. Dans l'intervalle le déboisement continuera à contraindre les femmes à parcourir des distances de plus en plus grandes pour trouver la quantité de bois nécessaire. Il serait possible de réduire considérablement ces déplacements en plantant des arbres à proximité des villages ou peut-être en dotant les villages de charrettes à boeufs ou à âne pour transporter le bois à l'intention de groupes de familles.

#### E. Services sociaux et services de santé

- i) Il faut multiplier les services de santé dans les zones rurales et les zones urbaines de taudis, en les pourvoyant de services médicaux gratuits, de centres de santé publique et d'hygiène, de centres de protection de la mère et de l'enfant.
- ii) Les services de planification de la famille adaptés aux politiques des divers pays doivent être multipliés pour permettre aux femmes qui travaillent d'avoir des enfants à des intervalles compatibles avec la santé des mères et des enfants.
- iii) La création de centres appropriés de soins aux enfants recevant les enfants d'âge préscolaire et d'âge scolaire, dirigés par un personnel hautement qualifié, doit être encouragée par les gouvernements au titre de leur politique générale au profit de tous les enfants; les gouvernements devront aussi pourvoir à la formation systématique des personnes chargées de s'occuper des enfants pendant la journée.

- iv) Des logements économiques doivent être mis à la disposition des familles, plus spécialement dans les zones de taudis rurales et urbaines où les femmes pauvres sont obligées de vivre et de travailler.
- v) Un système de sécurité sociale, comprenant une assurance-chômage et une assurance vieillesse, doit être organisé au bénéfice de tous les travailleurs (hommes et femmes).

F. Organismes nationaux pour l'intégration des femmes dans le processus de développement

- i) Les efforts tendant à l'élargissement des possibilités offertes aux femmes pour qu'elles participent au développement impliquent l'intervention de la société dans son ensemble par l'intermédiaire de son appareil gouvernemental, des organisations non gouvernementales, d'autres groupes divers et des particuliers. Un organe approprié et des règles administratives sont indispensables. A cet effet, il est à recommander que des commissions nationales, des bureaux pour la femme ou d'autres organes comparables soient créés pour entreprendre des recherches sur les mesures à prendre, élaborer projets et programmes et travailler à l'intégration des femmes dans tous les secteurs du développement économique, social et politique <sup>1/</sup>. Ces organes auraient aussi à faire en sorte que tous les programmes, portant par exemple sur la santé publique, l'éducation, la nutrition, l'agriculture, la formation professionnelle, l'emploi, les affaires sociales, la population, les lois, le commerce, l'industrie, etc., soient coordonnés au niveau de la planification nationale, comme au niveau de l'exécution des projets.

Sept pays africains ont créé des organes nationaux chargés spécifiquement de l'intégration des femmes dans le développement; de nombreux autres pays envisagent d'en faire autant très prochainement.

G. Le rôle des syndicats

On ne saurait trop insister sur le rôle que les syndicats peuvent jouer pour améliorer la situation des femmes qui travaillent. Les femmes, individuellement, en tant que travailleuses, doivent donc participer aux activités de ces organisations à tous les niveaux. En tant qu'institutions, les syndicats pourraient :

- i) favoriser l'emploi des femmes à tous les échelons de la vie nationale;
- ii) encourager les femmes (des villes et des campagnes) à créer de petites entreprises, individuellement ou en association et faire en sorte qu'elles aient accès aux facilités de crédit, qu'elles bénéficient de conseils techniques et qu'elles aient des débouchés pour leurs productions;
- iii) faire connaître aux jeunes filles et aux femmes leurs droits et leurs obligations vis-à-vis du travail;

---

<sup>1/</sup> Cette mesure a été recommandée également par la Conférence régionale sur l'éducation, la formation professionnelle et les possibilités d'emploi des jeunes filles et des femmes dans les pays africains, Rabat, 1971, Addis-Abéba, 1974, et par la Conférence mondiale de l'Année internationale de la femme, Mexico, 1975.

- iv) prêter leur concours aux gouvernements et aux autres organes compétents pour la détermination des besoins et des problèmes spéciaux des femmes qui travaillent et pour trouver des moyens permettant de pourvoir à ces besoins et de résoudre ces problèmes;
- v) favoriser la création de services en faveur des mères qui travaillent, tels que centres d'accueil des enfants pendant la journée et garderies;
- vi) assurer la participation des femmes à l'emploi au niveau de la fonction de décision.

#### H. Mesures prises par la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique

Pour permettre que toutes les ressources humaines disponibles soient utilisées pleinement pour le développement de la région africaine, la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique a lancé en 1971 un Programme de la femme afin de tendre à l'intégration des femmes dans le développement global en faisant en sorte que leurs activités économiques soient plus productives et leurs responsabilités familiales moins lourdes et plus profitables.

Au titre de ce programme, les zones rurales font l'objet d'une attention spéciale; outre des séminaires de formation itinérants pour éducatrices, les activités concernent l'amélioration de la qualité de la vie rurale, l'établissement d'un recueil de technologies villageoises appropriées pour l'exploitation agricole et le domicile et la rédaction d'un manuel à l'usage des éducateurs ruraux. Il est apparu très rapidement que, pour organiser toutes les activités qu'impliquent les multiples besoins des femmes, une structure plus large était nécessaire. En conséquence, conformément aux recommandations du Plan d'action pour la région africaine formulées au Séminaire régional sur l'intégration des femmes dans le processus de développement, compte tenu en particulier des facteurs démographiques, tenu à Addis-Abéba en juin 1974, et à l'aval de la Commission économique pour l'Afrique accordé à la troisième réunion de la Conférence des ministres en février 1975, la Commission a inauguré le 11 mars 1975 un Centre africain de formation et de recherches pour les femmes chargé :

- i) de pourvoir en faveur des femmes à une formation en cours d'emploi, organisée et spontanée, et grâce à un système d'apprentissage;
- ii) de poursuivre des recherches appliquées;
- iii) de faire office de centre d'information et d'affectation de personnel spécialisé;
- iv) d'organiser l'Equipe spéciale de développement pour les femmes africaines, corps bénévole de femmes qualifiées appelées à servir en dehors de leur pays d'origine.

Ce Centre, qui est essentiellement un prolongement du Programme pour les femmes, est destiné à être un point de convergence pour la mobilisation des femmes africaines, à leur permettre d'élargir leurs horizons et à renforcer leurs aptitudes, à orienter les services disponibles vers les secteurs où des besoins se font sentir et à stimuler les quelques femmes plus qualifiées et plus avantagées pour qu'elles aident les autres à participer au développement.

Les domaines principaux sur lesquels portent les activités du Centre sont les suivants : alimentation et nutrition, dont la production alimentaire, politiques et programmes de nutrition, distribution, emmagasinage et conservation des produits alimentaires, artisanat, petites entreprises et petites industries, gestion des ressources familiales, établissement d'un budget, utilisation de dispositifs permettant d'économiser le travail et amélioration du foyer, formation en cours d'emploi des assistantes sociales et des surveillantes de la protection sociale, promotion des femmes occupant un emploi mal payé (salaire ou traitement) et intégration des femmes dans la planification nationale et la planification des projets. Un service de communications attaché au Centre permettra la diffusion de renseignements et la publication des auxiliaires de formation.

Spécifiquement les activités du Centre sont les suivantes :

- i) Missions d'équipes internationales pour organiser des séminaires dans les pays qui ont besoin d'une assistance pour la création d'organismes officiels chargés d'assurer l'intégration des femmes dans le processus de développement national. Jusqu'ici, des séminaires ont été organisés dans dix pays; d'autres sont prévus pour 1976-1977.
- ii) Séminaires itinérants de formation pour les éducatrices travaillant aux programmes tendant à l'amélioration de la qualité de la vie rurale pour les pays qui en font la demande.
- iii) Rassemblement de statistiques et de renseignements et poursuite de recherches pour faciliter la détermination des activités les plus propres à permettre l'amélioration du rôle des femmes dans le développement.
- iv) Attribution de bourses de perfectionnement et de facilités d'internat pour permettre aux femmes dirigeantes d'améliorer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles en vue de la formation de femmes rurales en plus grand nombre.
- v) Amélioration de l'aptitude à gagner de l'argent et des possibilités d'en gagner en faveur des femmes grâce à une formation antérieure à l'emploi ou en cours d'emploi; encouragement à la création de coopératives et mesures favorisant l'accès aux facilités de crédit.
- vi) Amélioration des travaux dont les femmes s'acquittent actuellement en encourageant les recherches sur les technologies villageoises appropriées pour le domicile et l'exploitation agricole et en procédant à des essais sur le terrain.

Toutes les activités du Centre sont poursuivies en liaison avec les gouvernements des Etats membres de la Commission, les groupes de femmes ou les commissions nationales de la femme et du développement, les institutions spécialisées des Nations Unies, les gouvernements de pays extra-africains et d'autres organisations gouvernementales et non gouvernementales. Par exemple le Centre collabore avec la FAO dans les activités de sa Section de l'artisanat et des petites industries.