

I INTRODUCTION

Le principe de l'égalité entre l'homme et la femme tel que stipulé dans la Charte des Nations Unies, la majorité des Constitutions nationales et les multiples instruments juridiques tels que la " Déclaration relative aux droits de l'homme (1948), le Pacte relatif aux droits de l'homme (1976), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme (1979) et les Stratégies prospectives de Nairobi (1985), offrent des normes juridiques d'égalité entre l'homme et la femme généralement acceptables. La conscience de ces normes au niveau des femmes du monde entier a été suscitée particulièrement au cours de la Décennie des Nations Unies pour la femme (1975-85); quoi qu'à des degrés divers selon la région, le contexte culturel et éducationnel des femmes et le climat socio-politique de chaque pays. Cependant, avec ou sans les déclarations et les conventions des Nations Unies en faveur de la femme, il va s'en dire qu'une participation pleine et effective est de la responsabilité de tous les citoyens. Des solutions efficaces aux problèmes internationaux, nationaux et locaux ne peuvent être trouvées que si les citoyens peuvent exercer équitablement leurs droits de l'homme à participer pleinement dans la vie publique et spécialement dans le processus de prise de décisions. En effet, il est impératif que toute société qui se veut juste, démocratique, représentative et progressiste s'assure obligatoirement de la présence et de la participation significatives des femmes au plus haut niveau des organes de prise de décisions politiques. De plus, il est généralement accepté que les femmes constituent une ressource nationale importante dont les idées, les solutions créatives et les préoccupations pour la cohésion de la structure sociale peuvent changer la qualité de la vie et la société d'une manière générale. Mais pour ce faire, leur participation dans les rôles publics de prise de décisions est indispensable. La réalité, cependant, est qu'en dépit de toutes les déclarations officielles nationales et internationales affirmant l'égalité des droits entre l'homme et la femme, la femme reste partout sérieusement discriminée et privée de ses droits d'influencer la prise de décisions déterminant le présent et l'avenir de la société. Même dans les pays où il y a un pourcentage élevé de femmes dans les organes législatifs et

exécutifs de prise de décisions, comme dans les pays scandinaves, la participation de la femme dans les échelons élevés des entreprises et des sociétés privées ainsi que d'autres institutions est extrêmement faible. Dans le "Tiers monde", particulièrement en Afrique, la situation des femmes est encore pire, tel que le démontre le reste du présent document.

II SITUATION DE LA FEMME AFRICAINE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Bien que ne disposant pas de données désagrégées par sexes sur la situation de la femme dans le secteur public pour la plupart des pays africains, le tableau qui ressort des informations disponibles suggère qu'en dépit de la Décennie pour la femme et des diverses promesses faites par les gouvernements africains pour la promotion du sexe féminin, la majorité des femmes travaillent en dehors du secteur public salarié de l'économie ou alors occupent des positions à très faible rémunération sans aucune puissance ou influence sur la prise de décisions. Presque toutes les positions importantes que ce soit du secteur politique, de la bureaucratie gouvernementale, des organes parastataux etc. sont invariablement occupées par les hommes. Des exemples tirés de nombre de pays africains illustrent bien ce scénario.

ZIMBABWE

Au Zimbabwe, qui est l'un des rares pays africains où d'importants changements et réformes juridiques ont été opérés en faveur de la promotion des femmes depuis l'indépendance en 1980, la situation des femmes dans le secteur public ne s'est améliorée que quantitativement, mais non qualitativement. Une étude par exemple, fait observer que tandis qu'il y avait en 1980 3242 postes créés pour les femmes de toutes les races sur 10470 postes, en 1983, le nombre était passé à 10228 sur 24278 postes, soit un accroissement d'environ 14,2%. Cependant, cette expansion s'est essentiellement opérée dans les ministères traditionnellement associés avec le

travail domestique des femmes à savoir la santé, l'éducation, le développement communautaire et les affaires sociales. En outre, même dans ces ministères, très peu de femmes exercent en réalité des emplois d'un statut élevé. En d'autres termes, la plupart des femmes engagées dans l'emploi moderne exerçaient des professions d'enseignants et d'infirmières ainsi que de laboureurs dans le secteur agricole. C'était des domaines qui constituaient réellement une extension du travail domestique de la femme et étaient par conséquent considérés comme des occupations traditionnellement féminines. Le Tableau 1 reflète cette situation pour la période de 1980 à 1983. A cause des attitudes sociales et de la résistance au changement, la majorité des femmes vivent aujourd'hui encore dans les mêmes conditions qu'autrefois, et ainsi, leur vie n'a pas changé en réalité, en dépit de nombreux changements juridiques qui se sont opérés depuis 1982. En effet, les femmes ne constituent que 9% des employés de la catégorie élevée du secteur public. (Kazembe: 397-398).

De plus, il a été observé que d'une manière générale, quelles que soient leurs capacités, les femmes gagnaient moins que les hommes pour le même travail, à cause du concept douteux de "soutien de la famille". Dans le passé en effet, si une femme tombait enceinte, elle devait démissionner et redemander son emploi après l'accouchement. Elle n'avait aucun droit. En fait, elle devait commencer au plus bas de l'échelle salariale. Aussitôt qu'elle se mariait, elle était considérée comme un employé temporaire. Comme si cela ne suffisait pas, les revenus d'une femme mariée étaient lourdement taxés dans la mesure où ils étaient considérés comme des revenus supplémentaires à ceux de son mari. Juridiquement, la situation a changé, mais la pratique reste encore inébranlable.

Dans le secteur politique, l'étude fait observer les mêmes disparités entre les hommes et les femmes. Au niveau local, les femmes constituent

environ 10% des conseillers des organes administratifs locaux, allant des conseils de districts aux municipalités. Au niveau national, l'étude montre que la rareté des femmes est même plus sensible qu'au niveau local. Indépendamment du fait que les femmes zimbabwéennes ont lutté aux côtés des hommes pour la libération politique de ce pays, en 1986 par exemple, il n'y avait que 24 femmes dans le Comité central du parti au pouvoir, sur un nombre total de 90 membres. Dans l'Organe suprême de prise de décisions du parti, le POLITBURO, il n'y avait qu'une seule femme sur 15 membres. Et dans le Corps législatif, il n'y avait que 11 femmes sur 140 membres, dont 9 étaient membres du Parlement. Des 9 membres, 2 étaient ministres, et 1 vice ministre. En 1989, tandis que le nombre de femmes membres du Parlement restait constant, il y avait eu un accroissement du nombre de femmes détenant des postes de ministres. Il y avait 4 ministres et 3 vice-ministres (Made & Whande: 27). Les performances éducationnelles des femmes restaient marginales par rapport à celles des hommes. Les femmes ont encore tendance à se marier tôt et il y a un pourcentage élevé d'abandon d'écoles par les filles suite aux grossesses et à la préférences des parents d'éduquer d'abord les garçons avant les filles (Made & Whande: 27).

NIGERIA

Les rares informations disponibles sur le Nigéria semblent suggérer que la situation des femmes en termes de leur représentation dans le secteur public est remarquablement semblable à celle des autres pays africains. Dans le domaine politique, le Nigéria a alterné entre les gouvernements civils et militaires, avec une plus grande fréquence des gouvernements militaires. Cependant, comme l'a démontré une étude, aussi bien les gouvernement militaires que civils ont affecté les femmes de la même manière en termes des structures des opportunités et des accès. " Les deux systèmes politiques

avaient adopté un centralisme bureaucratique dans lequel les femmes n'étaient pas représentées ou ne l'étaient que marginalement ". (Mba: 27).

La situation des femmes du Nigéria a été compliquée davantage par l'influence de la religion musulmane, qui a affecté la capacité des femmes du Nord du Nigéria à participer dans la vie publique. A cet effet, une étude fait observer ce qui suit:

" En dépit du droit à l'éducation et du droit au vote, l'Islam tel pratiqué à Kano, (au nord du Nigéria), exerce une contrainte majeure sur tout effort de l'Etat à apporter de grands changements dans le rôle public de la femme, limitant la liberté de choix et de mouvement par sexes et accordant plus de privilèges aux hommes tout en imposant des restrictions pour les femmes... En dépit de leur droit à l'éducation, les femmes musulmanes de Kano doivent présenter le consentement écrit de leurs maris pour pouvoir travailler. En dépit de leur droit de vote, les femmes musulmanes ne sont pas assurées de la protection de la Constitution nigérienne de 1979, qui relègue à l'Etat des affaires qui relèvent du Code civil islamique " (Callaway & Creevey: 106).

Ainsi, malgré la loi électorale de 1976 qui accordait le droit de vote à toutes les femmes du Nigéria, les femmes du nord ne pouvaient voter que dans des urnes séparées de celles des hommes et cela, la nuit seulement en vue de respecter la loi islamique qui exige que les femmes vivent cachées du public. (Mba: 76).

Quoique relativement meilleure que celle de leurs soeurs du nord, la situation des femmes non musulmanes du Nigéria n' a pas été plus enviable en ce qui concerne leur participation dans la vie publique. Ainsi par exemple on remarque que la participation politique des femmes dans la première République (1960-1965) était plutôt marginale. Très peu de femmes se sont présentées aux élections et aucune n'a gagné un siège à la Chambre des

représentants. Il n'y avait aucune femme dans le gouvernement fédéral. 3 femmes étaient cependant nommées au Sénat et 3 autres ont été élues au Parlement de l'est et plusieurs autres aux conseils des gouvernements locaux du sud. Il n'y avait aucune femme ministre et aucune femme dans les postes importants du parti. (Mba: 71)

Le Gouvernement militaire de Yakubu Gowon qui a pris le pouvoir en 1966, ne comptait aucune femme. En effet, les militaires étaient très éloignés des femmes. Cependant, au cours de la guerre du Biafra, les femmes étaient recrutées dans la milice civile et promues au grade d'officiers; elles étaient aussi recrutées dans les services de renseignements et de propagande et occupaient des postes importants au cours de la durée de la guerre. (Mba: 72 73). Au cours de ce régime, le Général Gowon a introduit une politique de nommer des Commissaires civils aux niveaux fédéral et étatique. Il s'agissait généralement d'experts professionnels et techniques composés de 11 civils et de 14 membres des forces armées et de police. Aucun expert n'était une femme, même si en 1975, il y avait beaucoup de femmes compétentes sur le plan professionnel et académique. (Mba: 74) De même, quand le Gouvernement militaire à prédominance masculine rendit le pouvoir aux civils en 1976, les femmes furent ignorées dans le Comité de rédaction de la Constitution (CDC), bien que le critère de sélection étaient la compétence professionnelle et la représentation égale des 19 Etats. Néanmoins, dans le deuxième Gouvernement civil qui a pris le pouvoir en 1979, il y avait 3 femmes dans le Gouvernement fédéral et une femme commissaire dans presque chaque Etat. Ainsi, en termes de nombre de femmes exerçant des fonctions politiques, le deuxième Gouvernement civil était relativement plus performant que la Première République et les régimes militaires, mais le résultat était jugé encore faible en ce qui concerne les femmes. De plus, le droit coutumier et le droit musulman continuaient à pratiquer de la discrimination contre la femme.

Dans le Gouvernement militaire qui entra au pouvoir en 1983, le service public était relégué à l'arrière plan et le gouvernement comptait plus sur une Organisation de la sécurité nationale élargie (NSO) qui ne comptait aucune femme dans les échelons élevés. L'organe politique le plus élevé était le Conseil militaire suprême (SMC) qui était un organe militaire / de police. En 1984, les femmes les plus haut placées dans les forces armées étaient 1 Colonel des forces armées, 1 lieutenant Colonel de l'armée de l'air et la première et seule Inspecteur général adjoint des forces de police.

Le régime de Babangida qui a pris le pouvoir en 1985, adopta une attitude beaucoup plus libérale à l'égard des femmes. Il déclara par exemple que l'un de tous les 4 conseillers nommés du Gouvernement local devrait être une femme et que chaque comité gouvernemental devrait comporter une femme. Il a également nommé la première femme Chancelier de l' Université du Bénin en 1986 ainsi que 2 femmes membres du Bureau politique composé de 17 membres qui a été mis sur pied pour le débat politique national, en vue d'assurer la participation civique à tous les niveaux (Mba: 84). Tandis qu'un environnement relativement plus démocratique semble avoir été mis en place à la fin de 1990, les données disponibles suggèrent que la participation des femmes dans le secteur public reste encore marginale, non seulement à cause des politiques étatiques, mais aussi à cause des problèmes structurels au sein du mouvement des femmes ainsi qu'à cause des barrières socio-culturelles. (Mba: 81)

ZAMBIE

Dans une étude sur le développement de la Zambie en ce qui concerne les femmes depuis l'indépendance, Munachonga observe ce qui suit:

" Tandis que certaines femmes zambiennes ont été à même d'acquérir une formation d'un rang élevé et détiennent des postes

de responsabilité dans l'économie, la plupart des femmes travaillent soit dans le secteur informel, soit exercent les emplois les moins qualifiés et les plus mal payés. Même les femmes qui ont la chance d'avoir un emploi salarié, (moins de 15%), souffrent des pratiques discriminatoires de la part des employeurs. Les salaires ont tendance à être inférieurs pour un travail égal. Les employeurs refusent souvent de donner des indemnités de logement à leurs employés féminins, spécialement si elles sont mariées.... Certaines femmes ne perçoivent pas d'indemnités de congé et elles sont forcées de partir en retraite cinq ans avant les hommes. Le Code du travail empêche aux femmes de faire le travail de nuit. Le seul avantage que les femmes ont pu obtenir est le congé de maternité de 90 jours payé, et cela empêche souvent les employeurs de recruter les femmes ". (Munachonga: 132)

Cette observation semble suggérer que la présence des femmes dans l'emploi du secteur public de la Zambie est non seulement quantitativement insignifiante, étant moins de 15% du total, mais elle est aussi qualitativement faible, compte tenu du statut inférieur et de toutes les discriminations auxquelles font face les femmes dans ce secteur.

Comme dans d'autres pays africains, la situation des femmes et leur participation dans les structures de l'Etat et du parti au cours du régime monopartiste du Président Kaunda (1964-1991) n'a pas été impressionnante. En dépit du rôle actif et vital que les femmes zambiennes, tout comme les femmes des autres pays africains, ont joué dans la lutte pour l'indépendance politique et malgré le fait qu'elles constituent la majorité des électeurs, leur représentation dans les organes de prise de décisions clés au niveau de l'Etat et du Gouvernement est restée marginale. Même au plus bas niveau de l'échelle politique, la conduite du parti reste à prédominance masculine. L'une ou l'autre femme qui exerce occasionnellement des fonctions politique se retrouve dans la même situation que ses soeurs bureaucrates, c'est à dire un environnement masculin, jugée par des normes d'hommes incapables ou refusant de parler en faveur des femmes ou sur toute question en rapport avec

les femmes. Au plus haut niveau politique, il n'y avait aucune femme ministre en 1989. Mais au sommet du parti, dans le Comité central, il y avait 6 femmes membres sur 68 membres. Un coup d'oeil rapide sur la distribution des postes clés du Parti et du Gouvernement par sexes, entre 1974 et 1983 tel que le montre le Tableau 3 ci dessus, illustre clairement ce scénario.

Même les élections multipartites de 1991 n'ont pas permis, comme beaucoup de femmes l'espéraient, une plus grande représentation politique des femmes. En effet, elles ont perdu le seul poste ministériel qu'elles avaient gagné après les dernières élections générales sous le Gouvernement de Kaunda. Le Tableau 3 montre bien cette situation.

Tableau 1

Participation féminine dans la main-d'oeuvre du secteur moderne 1980-1983 (chiffres en milliers)
Zimbabwe

	1980					1981					1982					1983				
	H	F	T	F%	H	F	T	F%	H	F	T	F%	H	F	T	F	H	F	T	F%
Agriculture	242,0	85,0	327,0	26,0	225,3	69,2	294,3	23,5	215,8	58,5	274,3	21,3	206,0	57,5	263,5	21,8	206,0	57,5	263,5	21,8
Mines	65,0	1,2	66,2	1,8	66,9	1,3	68,2	1,9	62,2	1,3	63,5	2,0	59,1	1,3	60,4	2,2	59,1	1,3	60,4	2,2
Manufacture	147,7	11,7	159,4	7,3	161,0	12,2	173,2	7,0	168,0	12,5	180,5	6,9	161,4	12,0	173,4	6,9	161,4	12,0	173,4	6,9
Electricité	6,5	0,2	6,7	3,0	6,9	0,2	6,5	3,1	6,3	0,2	6,5	3,1	6,7	0,2	6,2	2,9	6,7	0,2	6,2	2,9
Construction	41,6	0,6	42,2	1,4	42,2	0,6	47,2	1,3	50,4	0,6	51,0	1,2	48,7	0,2	49,4	1,4	48,7	0,2	49,4	1,4
Finances	7,5	5,0	12,5	40,0	8,5	5,3	13,8	38,8	9,2	5,4	14,6	37,0	10,0	5,8	15,8	36,7	10,0	5,8	15,8	36,7
Distribution	58,2	12,0	70,3	17,2	62,4	12,6	75,0	16,8	66,5	13,3	79,8	16,7	67,3	13,3	80,6	16,5	67,3	13,3	80,6	16,5
Transports	42,2	3,0	45,6	6,6	46,6	2,9	49,5	5,9	47,5	2,9	50,4	5,8	46,2	3,2	49,4	6,5	46,2	3,2	49,4	6,5
Admin. publiqu.	65,9	5,2	71,1	7,3	77,5	5,6	83,1	6,7	75,3	6,0	81,3	7,4	75,3	7,2	82,5	8,7	75,3	7,2	82,5	8,7
Education	27,9	14,0	41,0	33,4	38,5	20,6	59,1	34,9	45,9	25,9	71,8	36,1	49,9	28,1	78,0	36,0	49,9	28,1	78,0	36,0
Santé	6,5	8,7	15,2	57,2	57,2	9,3	57,1	57,1	8,1	10,8	18,9	57,1	8,1	10,9	19,0	57,4	8,1	10,9	19,0	57,4
Pvt Domestique	91,2	16,8	108,0	15,6	86,3	18,3	104,6	17,5	83,1	18,3	101,4	18,0	80,0	19,8	99,8	19,8	80,0	19,8	99,8	19,8
Autres services	35,9	7,9	43,8	18,0	39,4	7,8	47,2	16,5	43,3	7,8	51,1	16,2	45,8	8,9	54,7	16,3	45,8	8,9	54,7	16,3
Total	838,5	171,4	1 009,9	17,0	872,1	165,9	1 038,0	16,0	881,6	164,1	1 045,7	15,7	864,5	168,9	1 033,4	16,3	864,5	168,9	1 033,4	16,3

F = Femmes

H = Hommes

T = Total

Source : Ibbo Mandaza (ed.) Zimbabwe: The Political Economy of Transition 1980-1986 p.384.

Tableau 2

Distribution des postes clé du parti et du gouvernement par sexe : Zambie

Poste de responsabilité		1974		1975		1976		1977		1978		1979		1980		1981		1982		1983		1984	
Membre du Comité central	3	22	2	20	3	22	3	21	2	21	2	20	2	22	2	23	2	23	2	23	2	23	
	1	22	1	20	0	25	0	25	0	26	0	16	0	17	0	18	0	20	0	20	0	20	
Ministre	2	11	2	11	1	13	1	13	3	14	3	13	3	20	3	19	5	17	5	17	5	17	
Ministre d'Etat	6	129	4	109	3	128	4	128	6	128	8	111	6	127	8	120	6	103	6	103	6	103	
Membre du Parlement	0	0	1	9	2	9	1	9	4	10	3	14	4	14	4	14	4	18	4	18	4	18	
Secrétaire politique provincial	2	65	2	61	1	58	2	66	2	60	2	68	2	67	2	67	1	67	1	67	1	92	
Gouverneur de district	52	203	49	108	46	105	54	88	59	102	51	86	59	103	57	98	52	94	58	98	58	98	
Secrétaire politique de district (fonctionnaires régionaux)	1	20	2	24	2	22	-	-	-	-	-	-	1	9	0	28	-	-	-	-	-	24	
Ambassadeur**																							

* (a) Le nombre total des hommes et femmes parlementaires comprend aussi les Ministres et les Ministres d'Etat

(b) Le nombre total des parlementaires et supposé être de 135 mais suite aux vances et aus absenémismes au cours des sésions parlementaires, les données présentées ici montrent les membres qui étaient présents.

** Les statistiques de 1977, 1978, 1979 et 1982 n'ont pas pu être obtenues.

Source : Compiled from Statistics available at the UNDP Research Bureau.
Cited J.L. Papart and K.A. Staudt, *Women and the State in Africa*, p.134.

Tableau 3

**Proportion des postes occupés par les femmes dans la direction du Parti
avant les élections**

	Avant les élections (UNIP)			Après les élections (MMD)		
	F	M		F	M	
Ministres	1	20	5,0%	0	23	0%
Vice-ministres (Ministres d'Etat)	1	23	4,3%	5	36	13,5%
Comité exécutif (Comité central)	8	58	11,8%	4	38	10,5%
Membres du Parlement	5	135	3,7%	6	125	4,8%

Source : Sara Longwe & Roy Clarke : A Gender Perspective on the Zambian General Election of October, 1991:15

Nombre d'études sur la situation des femmes en Zambie (Muchonga: 1990 et Keller:1989, et Longwe & Clarke: 1991) s'accordent sur la rareté et le faible niveau des fonctions exercées par les femmes, non seulement dans le secteur public mais aussi dans la vie publique en général. A cet effet, Muchonga fait remarquer ce qui suit:

"En dépit de la pression exercée par les organisations des femmes aussi bien de l'intérieur que de l'extérieur du parti, les changements d'ordre juridique visant à améliorer la situation de la femme ont été lents, voire même inexistants... Cela veut dire que les femmes zambiennes ont encore moins de pouvoir et d'influence politique par rapport aux hommes en ce qui concerne la prise de décisions. Elles ont aussi un pouvoir économique très limité, aussi bien au niveau de la société en général que dans la famille" (Munchonga: 137_ 138)

A ce sujet, Keller(1989) a remarqué qu'en Zambie, " très peu de femmes exercent des fonctions acquises par voie de nomination ou des élections. Il n'y avait qu'une seule femme directeur général dans un ministère en 1989. Une poignée de femmes professionnelles ont émergé pour devenir directeurs, directeurs généraux au gouvernement, dans les sociétés parastatales et privées... Le résultat est que les femmes sont particulièrement en dehors des salles de conférences et d'autres cadres de rencontres où les décideurs et les hauts fonctionnaires masculins prennent les décisions". (Keller:1989: 22-23)

SENEGAL

Dans son livre sur les droits de la femme dans le monde, Ruth Leger Sivard (1989) cite le Sénégal comme le pays qui, en 1985, semblait plus progressiste sur les questions concernant les femmes que certains autres pays africains, dans la mesure où il avait déjà ratifié les conventions des Nations

Unies garantissant aux femmes des droits politiques égaux à ceux des hommes, l'égalité d'éducation, le salaire égal pour un travail égal, et l'égalité d'accès à l'emploi. Cependant, le Sénégal n'avait que signé, mais n'avait pas ratifié la Convention des Nations unies de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre la femme (Sivard: 1985: 30).

Cependant, en dépit de cette liste " impressionnante " de ratifications, la situation réelle de la femme sénégalaise était et, est encore une toute autre histoire. Comme l'a souligné une étude sur la situation de la femme sénégalaise comme pour inciter à la révolte, ces ratifications des conventions des Nations unies ne sont qu' "une signature basée sur l'intention du Gouvernement plutôt que sur les droits réels des femmes tels que connus dans la société sénégalaise" (Callaway & Creevey: 98). La réalité est que le droit et les croyances coutumiers et islamiques qui en général placent la femme dans une position de subordination par rapport à l'homme, déterminent largement les rôles et les statuts par sexes, plus que ne le fait le droit écrit. Ainsi, tandis que juridiquement les femmes ont tous les droits politiques y compris le droit de vote et d'exercer des fonctions par voie de nomination ou des élections à tous les niveaux, leurs possibilités ont été limitées par des facteurs extra-juridiques.

Ainsi par exemple, en 1978 il n'y avait que 2 femmes occupant des postes ministériels au sein du Gouvernement et un nombre total de 8 femmes membres du parlement sur 100 membres; tandis que quelques femmes venaient d'être nommées professeurs à l'Université de Dakar. En 1983, la représentation politique s'était légèrement améliorée dans la mesure où il y avait en ce moment 13 femmes sur 120 parlementaires, avec 3 femmes occupant des fonctions ministériels. Mais ce qui était plus remarquable était que ces 3 femmes occupaient les ministères généralement associés avec les travaux traditionnellement réservés aux femmes, dans les domaines de la santé, de la culture et des affaires sociales. Aucune femme n'a jamais été

nommée à la tête des ministères importants comme la planification économique, les finances, la justice ou les affaires étrangères. La première femme maire a été élue en 1984. Mais la majorité des femmes de la population active exercent des fonctions de rang inférieur comme dactylographes, commis et secrétaires ou comme des manoeuvres. Par ailleurs, les hommes sont à la tête du Gouvernement, possèdent la plupart des entreprises commerciales et constituent la majorité des professeurs de l' Université. En outre, ce sont les hommes qui représentent les familles dans les négociations avec le Gouvernement ou les banques et qui généralement détiennent le titre de propriété des biens de la famille (Callaway & Creevey: 99). A ce sujet, Sow (1989) conclut dans les termes qui suivent:

"Dans les emplois de bureau, les femmes occupent les plus bas niveaux de la hiérarchie professionnelle indépendamment de leurs compétences professionnelles. Au sein des travailleurs cols bleus, les lois régissant la durée des journées de travail, les conditions de travail de nuit excluent les femmes de certains travaux de nuit jugés trop dangereux pour elles (les mines, l'industrie mécanique des chemins de fer, etc.)" (Sow: 35-36)

KENYA

Même si la représentation de la femme dans l'emploi du secteur public s'est progressivement accrue depuis l'indépendance (12,2% en 1964 et 21% en 1990), ce progrès est insignifiant dans la mesure où les femmes constituent encore la minorité de la population employée dans ce secteur. De plus, la majorité de ces femmes sont employées au plus bas niveau et sont principalement concentrées dans le secteur des services, tel que l'indiquent clairement les tableaux 4 et 5 respectivement. Plus encore, cette situation ne reflète pas les progrès substantiels réalisés par les femmes dans l' acquisition de l' instruction depuis l'indépendance.

Comme ailleurs en Afrique, les femmes du Kenya constituent la majorité des pauvres sans emploi et de ceux qui travaillent dans le secteur non structuré de l'économie. L'absence des femmes dans les postes de prise de décisions a été plus éclatante que dans les autres pays africains et même dans la sous-région de l'Afrique de l'Est. Et cela en dépit du fait que le Kenya a, pendant des années, été loué, surtout au sein des gouvernements occidentaux et des institutions internationales, comme le modèle de la pratique démocratique en Afrique. Le Kenya a également signé et ratifié les conventions des Nations unies sur les droits de l'homme et l'égalité des sexes, y compris la Convention de 1979 sur l'Élimination de toutes les formes de discrimination contre la femme. Le Kenya a abrité en 1985 la Conférence mondiale pour la clôture de la Décennie des Nations unies pour la femme et était parmi les 157 pays qui ont adopté les Stratégies prospectives de Nairobi pour la promotion de la femme. Même la Constitution du Kenya garantit l'égalité des droits entre l'homme et la femme y compris le droit de vote, le droit d'être éligible aux élections ou à la nomination aux postes politiques et d'exercer des fonctions publiques au même titre que les hommes, aussi bien aux niveaux local que national et international. Mais la Constitution du Kenya contient une omission importante à savoir une déclaration explicite qu'il n'y aura aucune discrimination basée sur le sexe. Peut être à cause de cela et à cause d'autres facteurs qui seront discutés ultérieurement dans ce document, les femmes du Kenya subissent diverses formes de discrimination dans tous les domaines de la vie. Et leur participation au plus haut niveau de la prise de décisions, que ce soit dans le secteur public ou privé, reste marginale.

Tandis qu'il y a eu une certaine expansion de l'emploi du secteur public, depuis l'indépendance en 1963, celle-ci a plus donné lieu à de stéréotypes de professions féminines telles que l'enseignement, le métier d'infirmière et d'autres emplois de très bas niveau. De plus, l'expansion a concentré les femmes dans les secteurs de l'agriculture et des services tel que le montre le

Tableau 5. Ainsi par exemple, en 1982, les femmes occupaient 93% des postes de secrétaires et 70% des positions d'infirmières et des fonctions paramédicales. D'autre part, les femmes étaient sérieusement sous-représentées dans les hauts postes techniques et administratifs. En 1982 par exemple, seuls 0,3% d'architectes, ingénieurs et géomètres étaient des femmes et 2,7% des directeurs généraux et des directeurs dans le secteur de l'emploi salarié étaient des femmes (Zelesa: 60).

La participation des femmes dans les syndicats a toujours été faible. Dans au moins 4 des 33 syndicats enregistrés, il n'y avait aucun membre féminin en 1985. Même dans les rares syndicats où le nombre de femmes est relativement élevé par rapport au nombre total des membres (jusqu'à 30%), les femmes n'exercent pas des fonctions de direction et / ou de prise de décisions. En 1985/86, les femmes ont pris 3,1% seulement des postes dans les syndicats, ce taux était à 2,1% en 1970... Des 33 syndicats enregistrés en 1985, 17 n'avaient jamais eu de femmes dans leur comité exécutif, au moins depuis 1970. (Zelesa, 1988: 129 et 131).

Dans le secteur public, des exemples de cette marginalisation des femmes dans les postes clés de prise de décisions sont multiples. Dans l'organe judiciaire par exemple, la première femme juge de la "high court " a été nommée en 1982, presque vingt ans après l'indépendance, la deuxième en 1986 et la troisième en 1991. Jusqu'aujourd'hui, il n'y a encore aucune femme siégeant à la plus haute Cour du Kenya, "the Court of Appeal ", bien qu'il y ait des postes vacants. Pour la première fois en 1983, 2 femmes ont été nommées à la tête de 2 des nombreuses organisations parastatales du pays et 15 autres ont été nommées en 1986, 7 comme chefs et 8 comme membres des conseils d'administration des organisations parastatales (Daily Nation , 17 janvier 1986: 1). Au cours de la même année (1986), le Président Moi a également nommé 2 femmes aux hautes fonctions de la diplomatie, une est devenue la

première femme ambassadeur chargée de la mission diplomatique du Kenya auprès de la Grande Bretagne, mais elle a été rappelée au début de 1992 et redéployée comme Directeur général au Ministère des affaires étrangères et de la coopération internationale. La deuxième a été nommée représentante du Kenya auprès du Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE) en remplacement d'un autre représentant qui venait de démissionner de ce poste. Et en 1987, le Président nomma la première femme directeur général au Ministère du commerce et de l'industrie. (Daily Nation, 2 juin 1987: 1). Aucune autre nomination importante n'a été enregistrée au Kenya depuis ce temps, bien que de temps à autre, une femme-alibi est nommée membre des divers conseils et comités qui sont régulièrement mis sur pied.

Dans le système politique, ce n'est qu'en novembre 1969, 6 ans après l'indépendance, que la première femme a été élue à l'Assemblée nationale et 1 autre a été nommée pour siéger dans l'organe législatif, aux côtés de 11 autres membres masculins nommés. Entre 1969 et 1974, sur tous les parlementaires élus, les femmes ne constituaient que 0,5% et 8% des membres nommés. A l'exception de la période de 1974 à 1979, quand la représentation des femmes s'est légèrement améliorée, la tendance générale a été de marginaliser les femmes dans le processus de prise de décisions politiques au niveau national. En effet en 1991, sur 200 membres élus et désignés au Parlement, il n'avait que 2 femmes élues membres du Parlement. Des 2 femmes membres du Parlement, une seule siégeait au premier rang en qualité de vice-ministre de la culture et des affaires sociales, aux côtés de 69 hommes vice-ministres. Depuis 1974, quand la première femme a été nommée membre du Gouvernement, le poste de vice ministre est le plus élevé qu'une femme ait jamais occupé au sein du Parlement au Kenya. De plus, il n'y a jamais eu plus d'une femme occupant ce poste en même temps. Une chose plus remarquable encore est que la seule femme vice-ministre a toujours été nommée au seul ministère de la culture et des services sociaux. Le Tableau

6 donne le détail de la représentation par sexe au Parlement du Kenya entre 1969 et les dernières élections générales qui ont eu lieu en 1988.

Dans la hiérarchie du parti au pouvoir, la KANU, les femmes éprouvaient beaucoup plus de difficultés à participer au niveau exécutif; à l'exception de la seule femme qui a occupé, depuis 1989, le poste de directeur de la section des affaires féminines et de la jeunesse au secrétariat du parti au pouvoir et le siège de la branche féminine du parti existant depuis le début de 1992. En effet, la situation des femmes dans la hiérarchie du parti a toujours été reléguée au niveau de simples membres ou d'officiels de la " Branche des Femmes " sans aucun pouvoir.

Tableau 4

Emploi des femmes dans le secteur public du Kenya

Groupe d'emploi	Hommes	Femmes	Total
A	41477	12060	53537
B	9235	2815	12050
C	18257	6004	24261
D	24885	10457	35342
E	15122	3318	18440
F	62470	14296	76766
G	18249	4595	22844
H	9931	2344	12275
J	5460	823	5283
K	5032	916	5948
L	2748	472	3220
M	1203	163	1366
N	603	47	650
P	280	15	295
Q	140	6	146
R	78	5	83
S	17	0	17
T	4	0	4
	215 191	58 336	273 527

Source : Republic of Kenya, National Policy: Gender and Development, February, 1992.

Tableau 5

Emploi salarié par secteur et par sexe, 1967-84 : Kenya

Secteur	1967		1974		1984	
	Males	Femelles	Males	Femelles	Males	Femelles
Agriculture et foresterie						
Mines et carrière	155,2	34,9	214,2	46,9	196,9	39,7
Manufacture	2,4	-	3,8	0,1	4,0	0,1
Eau et électricité	64,3	4,0	94,0	7,3	138,1	15,0
Construction	5,4	0,1	5,5	0,2	16,2	1,3
Commerce de gros et de détail	29,7	0,2	43,3	1,1	47,5	1,7
Restauration et hôtel	41,7	4,6	51,1	5,9	71,2	13,5
Transports et communications	44,1	2,5	44,0	2,4	47,3	6,8
Finances, assurances, biens immobiliers et services commerciaux	174,8	33,5	18,4	3,5	40,9	9,3
Services communautaires, sociaux et personnels			230,6	54,0	348,5	122,6
Tous services	517,5	80	705,0	121,3	910,3	209,1

Source : Republic of Kenya Employment and earnings in the Modern Sector, 1964-67, 1974 Economic Survey, 1986.

Tableau 6**Membres de l'Assemblée nationale du Kenya par année des élections par sexe, 1969-1988**

Années des élections	Membres élus		Membres désignés	
	Male No.	Femelle No.	Male No.	Femelle No.
1969	1954	1	11	1
1974	152	5	10	1
1979	155	3	11	1
1983	157	1	9	2
1988	188	2	11	1

Original Source : Supervisors of Elections: Attorney General's Chambers 1985, also cited in Republic of Kenya, Women of Kenya (Nairobi, July, 1985) p.42, and M. Nzomo, Women in Politics and Public Decision Making, 1992

III : FACTEURS ENTRAVANT L'ACCES ET LA PROMOTION DES FEMMES DANS LE SECTEUR PUBLIC

La rareté des femmes africaines dans le secteur public africain et leur quasi absence aux postes administratifs et de prise de décisions clés, signifie qu'il y a de sérieux obstacles à la promotion de la femme dans la vie publique. Certains des facteurs entravant la participation des femmes sont discutés dans les lignes qui suivent.

FACTEURS SOCIO CULTURELS

L'obstacle majeur identifié par presque toutes les études concerne les croyances et les mythes socio-culturels, qui gouvernent le processus de socialisation, et l'éducation et la formation spécifiques aux sexes auxquels la plupart des hommes et des femmes sont soumis depuis leur tendre enfance. Les stéréotypes et la ségrégation basés sur les sexes dans l'emploi et la distribution des rôles dans la vie publique et privée, sont principalement le résultat de ce processus de socialisation et de l'endoctrinement de l'environnement social. Ainsi par exemple, le complexe et le manque de confiance en soi qu'éprouvent beaucoup de femmes en ce qui concerne leur capacité de soutenir la compétition pour les rôles de direction des affaires publiques, proviennent de cette socialisation favorisant leur subordination.

Ainsi, dans toutes les études de cas ayant fait l'objet du présent document, le facteur socio-culturel est stigmatisé sous diverses formes en tant que l'obstacle le plus obstiné contre la promotion de la femme dans le secteur public et dans la vie publique en général. Dans le cas du Zimbabwe par exemple, parmi les obstacles majeurs cités comme entravant la promotion de la femme dans l'emploi moderne figurent i) les actions et les attitudes

parentales rétrogrades vis-à-vis des enfants féminins qui se reflètent principalement dans la socialisation des parents, et ii) l'attitude négative des employeurs à l'égard des femmes qui refusent de les recruter, sans parler de les promouvoir à des postes influents en tant qu'administrateurs ou à d'autres postes de rang élevé. Pour qu'une femme soit promue, elle doit prouver qu'elle dépasse de loin les normes habituelles avant que sa candidature ne soit considérée pour la promotion.

Au Sénégal, la combinaison des mythes et des croyances avec le droit coutumier et la croyance islamique constituent une sérieuse entrave à la promotion de la femme. A cet effet, la croyance islamique qui dit que le rôle de gagner un salaire et l'autorité de chef de famille reviennent à l'homme et que le devoir de la femme est juste d'être une bonne mère, chaste, modeste et obéissante à son mari, n'est pas de bonne augure pour la promotion de la femme. Pire encore, la pratique de séclusion telle qu'on la connaît au nord du Nigéria limite la capacité des femmes à participer à la politique électorale. Tel que démontré plus haut dans ce document, au cours des élections du Gouvernement local en 1976, les femmes du nord ont voté la nuit parce que la pratique de séclusion ne permettait pas aux femmes de sortir pendant la journée. En Zambie, les pratiques coutumières qui bafouent les droits économiques de la femme, que ce soit en ce qui concerne l'accès aux facilités de crédit et de prêt ou à la prise de décisions et la propriété des biens familiaux et autres, ont été citées comme obstacle majeur à la promotion économique de la femme. Cela était lié à la coutume qui dit que les hommes sont de par la tradition et de par la nature les chefs de leurs familles et que cette position leur confère l'autorité suprême; et que tout ce qui vient remettre en cause ce principe n'est pas zambien et doit donc être combattu. (Keller: 23). Un autre aspect des contraintes socio-culturelles à la participation de la femme au niveau élevé de prise de décisions concerne ses multiples rôles. Les traditions socio-africaines ont tendance à faire croire que les rôles publics des femmes

sont secondaires et ne sont qu'une activité supplémentaire à leurs fonctions "primordiales " (ménagères). La littérature sur les femmes regorgent des maux liés à la " double journée " qu'une femme qui travaille doit endurer, spécialement dans la mesure où les services d'appui sont rares voire même absents en Afrique. (Stitcher et Parpart, 1990, A. Imam et al 1985; Boserup; 1970 et B. J. Dorsey et al; 1989). Et même là où les services d'appui existent, ils ne changent pas l'inégalité de la division du travail par sexe. En d'autres termes, les attitudes socio culturelles persistent. Cela étant et compte tenu des systèmes existants de division du travail par sexes, il n'y a pas de solutions faciles pour une femme désireuse de réussir sa carrière: " la plupart des femmes qui travaillent jonglent avec des horaires trop serrés, mais il n'y a pas beaucoup de solutions à l'exception des choix extrêmes d'avoir peu d'enfants ou de rester célibataire, séparée ou divorcée, en vue de réduire le temps passé à prendre soin du mari " (Stitcher et Parpart: 6). Kaufman exprime le même point de vue quand elle déclare ce qui suit:

" Même quand les femmes parviennent à obtenir des postes bien rémunérés et prestigieux, le coût de ce succès est très élevé. Certaines d'entre elles doivent abandonner ou retarder leur mariage, les relations familiales et autres. Celles qui n'abandonnent pas leurs familles doivent ajouter à leurs lourdes obligations professionnelles les principales responsabilités de gestion d'une maison et de prendre soin des enfants ". (Freeman 1984: 366).

Analysant l'expérience des femmes zambiennes, Keller arrive à la même conclusion qui, en réalité, résume la situation générale de la plupart des pays africains:

"La plupart des femmes qui travaillent doivent jongler entre le mariage et la profession, et les maris qui soutiennent leurs femmes dans la recherche de promotions professionnelles sont plutôt rares. Beaucoup de femmes sont découragées sans même essayer " (Keller: 23)

Les facteurs socio-culturels jouent un rôle particulièrement déterminant dans l'exclusion des femmes de la participation aux organes de prise de décisions politiques. Duverger résume adéquatement cette contrainte comme suit:

"Si la majorité des femmes sont peu attirées par les carrières politiques, c'est parce que tout tend à les en détourner; si l'on laisse la politique essentiellement dans les seules mains des hommes, c'est parce que tout favorise cette croyance: la tradition, la vie familiale, l'éducation, la religion et la littérature... Le faible rôle joué par les femmes dans la politique ne reflète et ne résulte que de cette place secondaire qui lui est assignée par la coutume et les attitudes de notre société et que leur éducation et leur formation tendent à leur faire accepter comme l'ordre naturel des choses. (Duverger; 1975: 129 et 130).

CONTRAINTES EDUCATIONNELLES

Outre les aspects des attitudes liées aux structures socio-culturelles, le manque d'accès à l'éducation formelle d'un niveau adéquat, constitue en soi un obstacle majeur à la promotion de la femme dans la vie publique. Des recherches ont montré que plus une femme est instruite, plus elle a des chances d'être employée (Smock: 1977). De plus, la promotion professionnelle des femmes est plus étroitement liée à leurs performances éducationnelles que celle des hommes. Les hommes utilisent leurs références éducationnelles pour avoir un emploi, et ensuite ils comptent sur l'expérience professionnelle pour la promotion. Pour les femmes cependant, l'éducation formelle reste importante tout au cours de leur carrière (freeman: 1984: 238).

Pour tous les pays africains, le problème majeur semble être que nombre d'entre elles n'atteignent pas le niveau de formation suffisant pour pouvoir entrer en compétition avec les hommes quand des opportunités s'offrent. Une combinaison des taux élevés d'abandon d'écoles (principalement

à cause des grossesses), des attitudes parentales et des programmes sexistes qui encouragent les étudiants féminins à s'orienter vers des sujets en rapport avec l'éducation ménagère, marginalise les femmes par rapport au marché du travail de plus en plus technique.

La structure des opportunités éducationnelles explique aussi en quelque sorte la rareté des femmes dans le secteur public des pays africains et leur quasi absence dans les postes importants de prise de décisions.

CADRES JURIDIQUE ET POLITIQUE

Théoriquement, la majorité des pays africains prévoient l'égalité entre l'homme et la femme, mais dans certains pays, comme le Kenya, les Constitutions ne proscrivent pas la discrimination basée sur le sexe. En outre, dans certains cas, même quand la loi prévoit les avantages souhaitables pour les femmes et les filles, les attitudes traditionnelles et les pratiques sociales continuent à perpétuer la discrimination et le statut de subordination de la femme et de lui refuser ses droits fondamentaux. Par ailleurs, l'existence et l'application simultanées des droits coutumier, religieux et écrit créent la confusion, spécialement dans le cadre du droit de la famille: le mariage, le divorce et la séparation, la garde et l'entretien des enfants, etc... Les conflits et la confusion actuels causés par la coexistence des droits coutumier, religieux et écrit a permis la manipulation du cadre juridique pour discriminer les femmes et créer des barrières à sa promotion professionnelle. Plus haut dans ce document, nous avons observé qu'au Sénégal, en dépit de l'adoption par le Gouvernement de la loi écrite qui défendait les droits de la femme, il y a en pratique une ambivalence considérable due particulièrement à l'influence de la religion musulmane et de la dépendance des dirigeants gouvernementaux de l'appui des dirigeants musulmans conservateurs, qui sont opposés à la sécularisation du statut des femmes. De plus, même quand il

existe des législations du travail progressistes, comme c'est le cas du "Labour Relations Act " du Zimbabwe (1984) qui:

- i qualifie d'offense toute discrimination de la part d'un employeur à l'égard d'un employé ou d'un employé potentiel sur base de race, de tribu, de lieu d'origine, d'opinion politique, de couleur, de confession ou de sexe dans la publication des emplois, le recrutement, la création ou la suppression des emplois, la détermination des salaires et avantages, la sélection des candidats pour des emplois, la formation, la promotion, le transfert ou la réduction du personnel, et
- ii permet aux femmes de prendre un congé de maternité de 90 jours, avec au moins 75% du salaire, ces législations peuvent encore être malignement manipulées ou contournées pour refuser à la femme ces droits et avantages professionnels que lui reconnaît le Code du travail. Par exemple, sans aucune justification, les employeurs peuvent malignement refuser de recruter une femme à l'âge de donner des enfants, afin d'éviter les congés de maternité de 90 jours. En outre, les employeurs peuvent aussi profiter du fait qu'il est très difficile de prouver un cas de discrimination dans les recrutements ou dans les promotions. A cet effet, en parlant d'une autre loi zimbabwéenne, " the Sex Disqualification Removal Act " (1983) qui stipule clairement que les " mêmes qualifications qui rendent les hommes éligibles à certaines fonctions seront requises pour les femmes", Kazembe fait remarquer qu'il y a encore beaucoup de discriminations tacites sur base de sexe, en ce qui concerne la promotion, les nominations et les élections des candidats aux postes d'un rang élevé. (Kazembe:393). En effet, au Zimbabwe, le problème majeur depuis le début de l'année 1982, quand le

Gouvernement a commencé à introduire petit à petit des réformes juridiques en faveur des femmes, a été la mise en oeuvre aussi bien au niveau de l'administration de la justice que de l'obtention de la collaboration des parties concernées par les changements. Kazembe observe que dans la mise en application de ces réformes juridiques, les administrateurs de la justice ont laissé leurs propres préjugés teinter leurs jugements. Au niveau des parties concernées, elle a noté que la plupart des femmes ont continué à se comporter comme s'il n'y avait eu aucun changement: elles ne peuvent pas croire qu'elles puissent être égales aux hommes. Leur infériorité a été tant intériorisée qu'il y a très peu d'espoir qu'elles puissent vivre différemment. Les hommes par ailleurs mettent en cause la nécessité de cette égalité des sexes. Ils affirment que personne ne devrait leur dicter comment gérer leurs familles ou comment se comporter vis-à-vis de leurs femmes pour qui ils ont payé une dot si chère. (Kazembe: 395).

Même au Sénégal où des changements progressistes ont récemment été introduits dans le Code de la famille, les dispositions relatives au choix légal entre la monogamie et la polygamie laissent suffisamment de liberté aux hommes pour exploiter injustement cette option.

" En pratique, un homme peut prendre une deuxième femme en dépit de son choix initial de la monogamie.. Dans de tels cas, les hommes sont rarement poursuivis pour avoir violé la loi ". (Sow: 34).

Il a également été démontré que dans certains pays comme le Kenya, aussi bien les préférences et les préjugés de l'employeur que la socialisation des personnes de sexe féminin qui les oriente vers certains emplois, ont contribué plus que la structure juridique, aux stéréotypes des emplois par sexe

et à la lenteur de la promotion professionnelle des femmes dans le secteur public. A cet effet, une étude a précisé ce qui suit:

Dans leur comportement avant même d'entrer sur le marché du travail, c'est à dire dans les orientations de leur formation et stage, ainsi que dans leur performance au travail, les femmes ont trahi leur socialisation dans des emplois sans qualifications, d'un très bas niveau et peu rémunéré. La discrimination des sexes dans l'emploi était par conséquent profondément ancrée dans les structures sociales et culturelles et n'était donc pas la seule abbération des employeurs qui pouvait être aisément rectifiée par l'introduction d'une législation appropriée (Zelesa: 63).

Ainsi, tandis que les lois discriminatoires existantes constituent un obstacle important à la promotion de la femme dans le secteur public, il est souvent arrivé que même dans les cas où les lois discriminatoires étaient amendées, les pratiques socio-culturelles continuaient à entraver la promotion de la femme.

Bien que les lois discriminatoires contre les femmes aient été progressivement amendées, la discrimination des femmes sur le marché de l'emploi continue, parce que ce dernier n'est pas isolé des pratiques culturelles et des structures sociales qui non seulement ont fait de l'inégalité des sexes une norme, mais aussi la pratique chaque jour et dans tous les aspects de la vie . Cela veut dire que même si les changements du régime juridique sont importants pour l'élimination de la discrimination contre la femme, la transformation des valeurs culturelles, des procédures de socialisation et des modes de production économique s'avère fondamentale. (Zelesa: 73).

Outre les contradictions qui existent entre les dispositions juridiques et la pratique, il existe certaines lois qui discriminent clairement les femmes dans le domaine de l'emploi et constituent par conséquent une entrave à sa promotion professionnelle. Au Kenya par exemple, il y a la " Employment Act " (1975), aujourd'hui dépassée, qui refuse à la femme mariée l'indemnité de logement sous prétexte que les femmes mariées sont dépendantes et sont

donc logées par leurs maris. Cette loi empêche aussi la majorité des femmes à travailler la nuit et à exercer d'autres emplois considérés comme " dangereux " pour les femmes. Il y a aussi la " Vagrancy Act " qui proscriit les mouvements des femmes la nuit et qui est fréquemment utilisée pour harceler des femmes non accompagnées après les heures de travail officielles. Quoique ces femmes peuvent être sur leur chemin allant ou revenant d'un travail de nuit, on pense souvent qu'elles flânent pour des besoins de la prostitution.

Enfin, la rareté des femmes législateurs au Kenya et ailleurs en Afrique, reste un obstacle majeur dans la mesure où la plupart des législations défavorisent les femmes à cause de la résistance des législateurs masculins. Au Kenya, l'abrogation de l'"Affiliation Act" en 1969 qui exigeait que les hommes prennent en charge tous les enfants dont ils reconnaissent la paternité et le rejet répété du " Marriage Bill " chaque fois qu'il a été présenté aux débats, sont des illustrations claires des dangers inhérents au fait d'avoir un organe législatif à prédominance masculine.

STRATEGIES POUR LA PROMOTION DE LA FEMME DANS LE SECTEUR PUBLIC

- 1 Reconnaissant la discrimination des sexes qui existe dans l'emploi du secteur public de beaucoup de pays africains, les gouvernements devraient instituer des mesures visant à promouvoir et accroître délibérément le nombre de femmes dans ce secteur, spécialement aux niveaux exécutif, administratif et de prise de décisions.
- 2 Etant donné la situation éducationnelle de tous les temps désavantageuse des femmes et des filles en ce qui concerne les domaines scientifiques et techniques, les gouvernements africains devraient mettre en place des mesures qui sont de nature à

accroître la participation et la performance des femmes dans ces domaines, en vue de multiplier leurs chances d'emploi dans le secteur public. Des programmes de formation de haut niveau devaient être conçus pour inculquer aux femmes des capacités et une expérience de gestion appropriées.

- 3 Les gouvernements africains devraient aussi mettre en place des mesures garantissant l'équité et la justice dans l'accès des femmes aux opportunités de l'emploi, y compris l'adoption des mesures de contingentements appropriées. De plus, les gouvernements devraient régulièrement revoir les conditions de service des femmes dans le secteur public afin de s'assurer qu'elles jouissent de leurs droits dans leur emploi, y compris les promotions, le salaire égal pour un travail égal, le congé de maternité payé, les indemnités de logement et de soins médicaux.
- 4 Compte tenu des lourdes responsabilités et de la charge de travail accompagnant les multiples rôles des femmes dans leurs fonctions reproductives et productives, les gouvernements africains devraient mettre en place des systèmes d'appui aux travailleurs féminins en encourageant la création accrue de garderies d'enfants, de services de santé maternelle et infantile convenablement localisés et gérés. L'emploi temporaire et des horaires de travail flexibles devraient aussi être envisagés dans le cadre de ce soutien.
- 5 Etant donné l'insuffisance des données désagrégées par sexe sur la situation des femmes dans les diverses économies africaines, les gouvernements devraient créer des infrastructures et soutenir

des recherches et la collecte exhaustive des données pour assurer dans la mesure du possible la désagrégation par sexe de toutes les données sur le développement.

- 6 Tous les gouvernements africains qui ne l'ont pas encore fait devraient revoir leurs constitutions dans le but de proscrire explicitement toutes les formes de discrimination basée sur le sexe. Les gouvernements devraient aussi revoir toutes leurs lois nationales et leurs mécanismes de mise en oeuvre dans le but de les sensibiliser sur les problèmes de discrimination basée sur le sexe aussi bien dans leurs discours que dans les intentions et la pratique. Plus particulièrement, les gouvernements devraient adopter des mesures politiques, législatives et de développement visant à éliminer toutes les différences et les discriminations basées sur le sexe dans tous les secteurs et à tous les niveaux.
- 7 Vu les conflits, les confusions et les manipulations prévalents occasionnés par la coexistence des lois coutumières, religieuses et écrites, les gouvernements africains devraient revoir tous les domaines qui se chevauchent, afin d'harmoniser toutes les lois, et spécialement celles qui affectent le statut des femmes.
- 8 Des programmes nationaux de formation juridique devraient être entrepris dans tous les pays africains dans le but de changer les attitudes sociales à l'égard des femmes et de sensibiliser les femmes sur leurs droits.
- 9 Reconnaisant les contraintes qui s'opposent à la capacité des femmes à poursuivre l'enseignement supérieur à cause de leurs multiples rôles et de leurs responsabilités familiales, les

gouvernements africains devraient utiliser des mesures d'incitation appropriées y compris l'octroi de bourses d'études, des programmes d'enseignement supérieur flexibles et des structures d'appui familial afin de les encourager à participer à l'enseignement supérieur.

- 10 Connaissant l'influence et le pouvoir des attitudes socio-culturelles et des pratiques coutumières dans la perpétuation des aspects négatifs des relations entre les sexes, ainsi que leur rôle d'obstacle à la promotion de la femme africaine, les gouvernements et les organisations non gouvernementales doivent adopter des mesures délibérées visant à éliminer les attitudes et les pratiques sociales négatives. Des programmes de sensibilisation et de conscientisation sur les problèmes de discrimination basée sur les sexes devraient être mis au point et intégrés dans tous les programmes scolaires. Les organisations non gouvernementales clé telles que les médias, les organisations religieuses et les organisations des femmes devraient jouer un rôle actif dans la formation publique et la diffusion de toutes les informations pertinentes sur les sexes au niveau nationale.
- 11 Les organisations des femmes devraient jouer un rôle de premier plan dans la conscientisation du public sur les problèmes de la discrimination basée sur le sexe ainsi que sur les avantages de l'égalité des sexes. Les femmes elles mêmes devraient jouer un rôle clé dans la pression pour les changements des lois et des pratiques discriminatoires qui font obstruction à leur promotion . Mais du fait que les mouvements des femmes semblent être faibles dans presque tous les pays africains, il est nécessaire d'adopter comme stratégie, le renforcement de ces mouvements

dans le but de servir efficacement comme forums de propagande viables pour les problèmes liés à l'inégalité des sexes.

CONCLUSION

Premièrement, le présent document a examiné la situation des femmes dans le secteur public avec une référence particulière aux cas du Zimbabwe, Nigéria, Sénégal, Zambie et Kenya.

Deuxièmement, ce qui est apparu clair dans le processus de l'élaboration de ce document est non seulement les grandes ressemblances dans les statuts de la femme du secteur public de tous les pays africains examinés, mais aussi l'uniformité des contraintes qui entravent sa promotion dans la vie publique.

Troisièmement, même si ce document a mis l'accent sur la situation des femmes dans le secteur public des pays africains, il convient de souligner ici que les mêmes conditions et contraintes qui affectent les femmes de ce secteur public s'appliquent aussi aux femmes du secteur privé, et peut-être d'une manière plus prononcée, dans la mesure où ce dernier secteur échappe souvent au contrôle du gouvernement. Quatrièmement et enfin, il est aussi important de préciser que la majorité des femmes africaines ne travaillent pas dans les secteur public ou privé structuré. Beaucoup de femmes travaillent et entretiennent leurs familles avec des activités de ce qui est appelé le secteur informel. Parce que ce secteur est généralement en dehors du mécanisme de contrôle et de réglementation gouvernemental, il tend à être beaucoup négligé et marginalisé. Par conséquent, dans la recherche de stratégies et de solutions pour l'habilitation économique de la femme, ce secteur doit recevoir l'attention qu'il mérite, au même titre que le secteur public.

REFERENCES

- Boserup, E. Women in Economic development. London Allen and Unwin, 1970.
- Callaway, B. and Creevey, L. "Women and the State in Islamic West Africa," in Charlton, S.E.M and Staudt, K (eds.) Women, the State and Development, State University of New York Press, New York. 1989, pp.86-113
- Daily Nation. Nairobi
- Dorsey B.J. et al, Factors Affecting Academic careers for Women at the University of Zimbabwe. Human Resource Research Centre, Harare, 1989.
- Freeman J.(ed.) A feminist Perspective Mayfield Publishing Co. Palo Alto, California, 1984.
- Imam, A. et al, (eds) Women and the Family Codesria, 1985.
- Kazembe, J. L. "The Women Issue" in Mandaza, I. (ed.) Zimbabwe: The Political Economy of Transition: 1980-1986 Codesria. Dakar. 1986:377-404
- Keller, B.B. "Struggling in Hard Times: The Zambian Workers Movement? in ISSUE: A journal of Opinion. Vol.XVII/2, 1989:18-25
- Longwe, S. and Clarke, S. A Gender Perspective on the Zambian General Election of October 1992 Zambia Association for Research and Development (ZARD). Lusaka. 1991
- Mandaza, I.(ed) Zimbabwe: The Political Economy of Transition: 1980-1986. Codesria. Dakar. 1986
- Made, P. and Whande, N. "Women in South Africa: A note on the Zimbabwean "Success Story" in ISSUE: Vol.XVII/2, 1989:26-28
- Mba, N. "Kaba and Khaki: Women and the Militarized State in Nigeria", in Parpart and Staudt (eds.) Women and the State in Africa, op.cit pp.69-90.
- Munachonga, M.L., "Women and the State: Zambia's Development Policies and Their Impact on Women" in Women and the State in Africa. Lynne Rienner, Boulder, 1989:130-142

- Nzomo, M. The Impact of the Women's Decade on Policies, Programmes and Empowerment of WOMen in Kenya" Issue XXVII:2 1989:9-17.
- Nzomo, M. "Women in Politics and Public Decision-making in Kenya". Published as Working Paper No.2, by AAWORD (Kenya Chapter), Nairobi, September 1992 and forthcoming in, U. Himmelstrand et al (eds.) In Search of New Paradigms for the study of African Development, James Currey, London. 1993
- Parpart, J.L. "Age Earning Women and the Double day: The Nigerian Case" in S. Stitcher and J.L. Parpart (eds.) Women, employment and the family in the international division of labour,McMillan, London, 1990:161-182.
- Republic of Kenya. National Policy: Gender and Development
Women's Bureau. Nairobi. 1992
- Republic of Kenya Women of Kenya: Review and Evaluation of Progress. Kenya Literature Bureau, Nairobi. 1985
- Republic of Kenya Economic Survey: 1986
- Smock, A.C. "Women's Education and Roles in Kenya". Working Paper No.316, Institute for Development Studies. University of Nairobi, 1977.
- Sow F. "Senegal: The Decade and its Consequences" ISSUE:xxvii:2 1989:32-36
- Stitcher S. and J.L. Parpart (eds.) Women, employment and the family in the international division of labour, McMillan, London, 1990.
- Sivard, R. L. Women: A World Survey World Priorities, Washington D.C. 1985.
- Staudt, K. and Parpart J.L. (eds.) Women and the State in Africa. Lynne Rienner, Boulder, 1989.
- United Nations, The Nairobi Forward-Looking Strategies for the Advancement of Women. United Nations, New York 1986.
- Zezeza, T., Labour Unionazation and Women's Participation in Kenya. Friedrich Ebert Foundation, Nairobi, 1988.