



CHAPITRE 4

Ressources productives, emploi et autonomisation économique

Articles 15-19

Points clés

- L'élaboration d'un nouveau Plan National de Développement (PND) à caractère inclusif et durable marque l'année 2014. Ce plan énonce l'engagement du gouvernement à prendre en compte les inégalités structurelles qui entravent la participation des femmes au processus de développement.
- La participation des femmes dans les instances de décisions économiques reste marginale, plaçant Madagascar au dernier rang parmi les pays de la SADC ; la progression est irrégulière, tendant à stagner ; cette situation est induite par l'absence d'actions affirmatives visant à éliminer de tels déséquilibres.
- Les femmes sont toujours moins nombreuses que les hommes à travailler dans le secteur formel; mais il y a presque autant de femmes que d'hommes dans le secteur informel.
- A travail égal, le salaire moyen des femmes reste inférieur à celui des hommes, avec un écart qui s'est aggravé. Cette faiblesse du salaire féminin est significative, quels que soient la branche, le niveau de qualification, et la considération du statut
- L'uniformisation, par décret, de l'âge normal du droit à la pension à 60 ans pour les deux sexes (juin 2013) par le Code de Prévoyance sociale (articles 268 et 287) est un acquis important pour les femmes au travail mais reste méconnue du public.
- Le développement et le renforcement des activités génératrices de revenus des femmes se multiplient dans le cadre d'actions pour l'efficacité économique de la femme à travers des appuis matériels, techniques et financiers.
- La mise en place, dans certaines collectivités décentralisées, de structures de formation, d'information et d'accompagnement des femmes, et pour la création d'opportunités afin de les aider à quitter la précarité et à se protéger de la violence économique, s'érige en bonne pratique. Elle gagnerait à être suivie et répliquée.
- La sensibilité progressive au genre des institutions financières favorise l'accès des femmes au crédit.
- L'application du droit positif reste freinée, notamment par sa coexistence avec le droit coutumier.
- Les femmes entrepreneurs connaissent une meilleure visibilité et sont en phase de consolidation d'acquis en matière de promotion de l'entrepreneuriat féminin.



Activité d'appoint des femmes, RN7, 2013.

Photo: Hervet

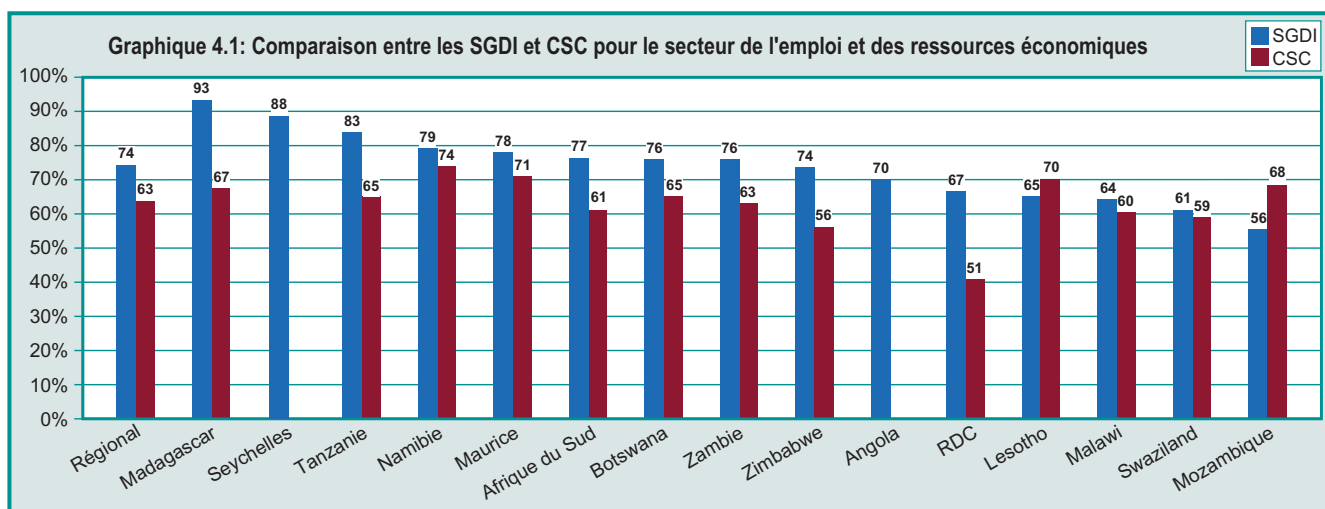
Tableau 4.1: Tableau des tendances - Ressources productives et emploi, renforcement de capacités économiques

Paramètres	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Objectif 2015
Les femmes dans la prise de décision économique							
Moyenne (%) des femmes dans la prise de décision (Région)	18%	23%	24%	25%	26%	26%	50%
La plus forte pourcentage des femmes	Botswana (44%)	Botswana (44%)	Botswana (43%)	Botswana (38%)	Botswana (43%)	Maurice et Seychelles (33%)	50%
La plus faible pourcentage des femmes	Madagascar (13%)	RDC (14%)	Madagascar (10%)	Zambie (9%)	Madagascar (10%)	Madagascar (11%)	50%
Moyenne (%) des femmes dans la prise de décision (Madagascar)	13%	5%	10%	15%	19%	11%	50%
Participation au marché du travail							
La plus forte pourcentage des femmes	n/a	n/a	Tanzanie (89%)	Madagascar (84%)	Mozambique (86%)	Tanzanie (90%)	100%
La plus faible pourcentage des femmes	n/a	n/a	Maurice (45%)	Maurice (41%)	Maurice/Zimbabwe (37%)	Afrique du Sud (47%)	100%
Chômage							
La plus forte pourcentage des femmes	n/a	n/a	Afrique du Sud (26%)	Namibie (58%)	Zimbabwe (57%)	Swaziland (46%)	0%
La plus faible pourcentage des femmes	n/a	n/a	Zimbabwe (4%)	Madagascar (5%)	Seychelles (5%)	Mozambique (1%)	0%
Scores							
CSC (Madagascar)				65%	65%	67%	100%
CSC (Région)	n/a	n/a	(71%)	56%	67%	63%	100%
SGDI (Madagascar)				79%	79%	93%	100%
SGDI (Région)				71%	72%	74%	100%

La Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) est une communauté économique régionale qui vise à promouvoir un meilleur niveau de vie pour les femmes et les hommes de cette région. Sept parmi les 28 dispositions cibles énoncées dans le PSG concernent les ressources et les emplois productifs. Il s'agit notamment de politiques économiques et de prise de décisions, des multiples rôles des femmes, de l'autonomisation économique, de l'accès à la propriété et des ressources, ainsi que de l'égalité d'accès à l'emploi et aux bénéfices.

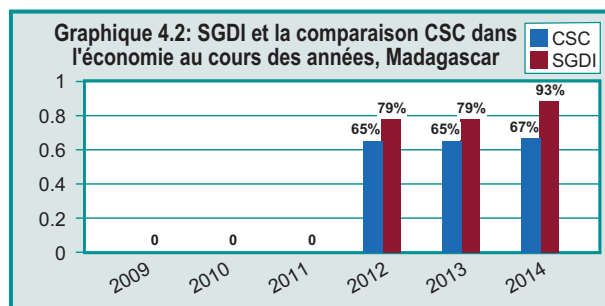
A un an de l'échéance de 2015, 2014 fournit l'occasion d'évaluer les progrès qui ont été réalisés sur ce front critique. Au fil des ans, le Baromètre a suivi le pourcentage de femmes dans la prise de décisions économiques, soit celles aux postes de ministres, vice-

ministres et de secrétaires permanents des ministères des Finances, de la Planification économique ou encore du Commerce et de l'Industrie et enfin, de gouverneurs et vice-gouverneurs de la Banque centrale. Le pourcentage de femmes dans ces portefeuilles dans la région a augmenté de 18% en 2009 à 26% en 2014, une augmentation de huit points. Bien que ce soit encore loin de l'objectif des 50%, c'est un changement important dans un temps relativement court, compte tenu du fait que le secteur soit à domination masculine. Il faut par ailleurs noter que pendant cette même période, Madagascar a connu une régression de cinq points de pourcentage, 13% en 2009 à 11% en 2014 ; ce qui positionne le pays au dernier rang. Madagascar se retrouve ainsi encore très loin de la moyenne régionale.



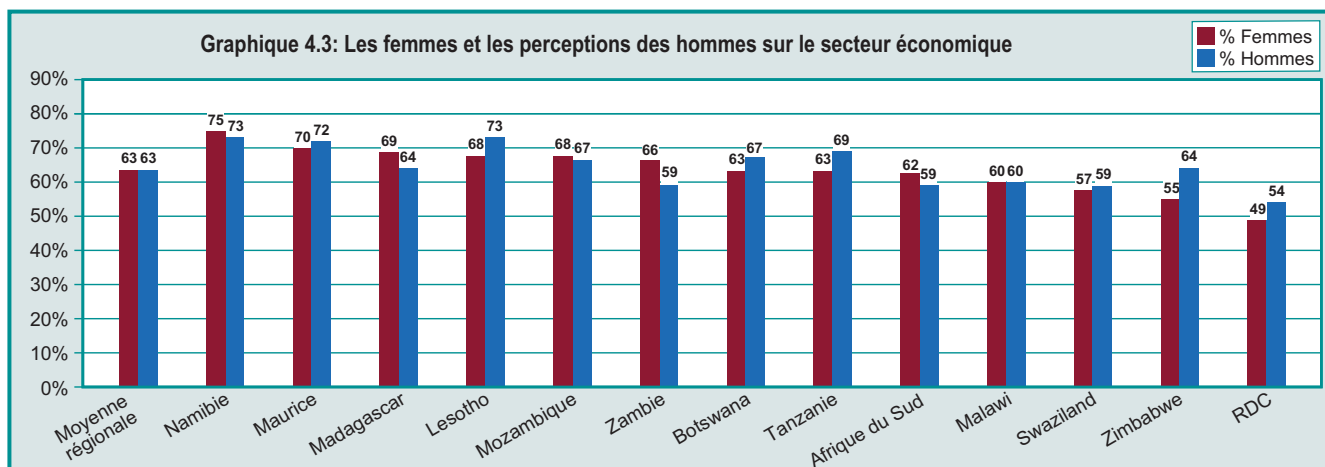
Source: Gender Links 2014.

Le graphique 4.1 compare le SGDI et la CSC par pays. Avec 93%, Madagascar réalise le score le plus élevé en termes de SGDI. La Namibie, à 74%, réalise le meilleur score de la CSC. Le score régional SGDI pour 2014 est de 74%, ce qui est deux points de pourcentage plus élevés que le score de 2013 qui était de 72%. Les citoyens de la SADC ont donné le score le plus bas à leurs gouvernements, soit 63%, ce qui constitue une baisse de quatre points de pourcentage par rapport à 2013 où la note était de 67%. En 2014, neuf pays (Madagascar, les Seychelles, la Tanzanie, la Namibie, Maurice, l'Afrique du Sud, le Botswana, la Zambie et le Zimbabwe) ont affiché un pourcentage équivalent ou supérieur à la moyenne régionale du SGDI économique qui est de 74% tandis que six autres pays (l'Angola, la RDC, le Lesotho, le Malawi, le Swaziland et le Mozambique) ont obtenu un pourcentage en dessous de la moyenne régionale, le Mozambique accusant le score le plus bas avec 56%.



Source: Gender Links, 2014.

Le graphique 4.2 montre les SGDI et CSC enregistrés par Madagascar depuis 2012. Le SGDI est passé de 79% en 2013 à 93% en 2014, soit une hausse de 26 points de pourcentage. Ce qui est supérieur au score régional par deux points. Par rapport à la CSC, Madagascar stagne autour de 65%, même s'il a enregistré une hausse de deux points de pourcentage en 2014, soit 67%, pourcentage supérieur à la moyenne régionale (63%).



Source: Gender Links, 2014.

Le graphique 4.3 montre les perceptions des femmes et des hommes sur l'économie de la région et par pays. Globalement, les femmes et les hommes ont donné à leurs gouvernements le même taux de perception que l'an dernier (63%). Les femmes de la Namibie ont donné à leur gouvernement le score le plus élevé, soit 75% tandis que les femmes de la RDC leur ont donné le score le plus bas, soit 49%. Les hommes de Namibie et du Lesotho attribuent à leurs gouvernements le score le plus élevé, soit 73% tandis que les hommes de la RDC ont octroyé à leur gouvernement le score le plus faible, 54%. Ces scores attribués par des hommes et des femmes sont nettement inférieurs à ceux reconnus à leurs gouvernements pendant l'année 2013. Les femmes de la Namibie, de Madagascar, du Mozambique, de la Zambie et de l'Afrique du Sud ont une perception plus sévère de l'économie que les hommes. L'écart entre le SGDI (74%) et la CSC (63%) est de 11 points de pourcentage supérieur à celui de 2013 où la CSC n'avait que cinq points de pourcentage de moins que le SGDI. Ce chapitre mesure les progrès enregistrés par les pays de l'Afrique australe par rapport aux objectifs économiques dans le Protocole de la SADC sur le Genre et le Développement (PSG). Une analyse de ces acquis s'impose en vue d'atteindre la justice du genre dans le domaine économique.

Contexte

Pendant les 15 années de la réalisation des OMD, le monde a connu dans l'histoire humaine une réduction rapide de la pauvreté. La proportion de personnes vivant avec moins de 1,25 dollar par jour a diminué de plus de moitié, en faisant un demi-milliard de personnes sortir de la pauvreté. Par ailleurs, plusieurs économistes soulignent que l'Afrique continue d'enregistrer une croissance, même si pour les autres continents, les économies ralentissent.

Les perspectives économiques en Afrique (PEA) pour 2013 notent que «la croissance a été en moyenne de 5% depuis 2000 et a doublé par rapport au taux de croissance moyen des années 1990". Le rapport prévoit également une croissance soutenue pour les prochaines années. Le même rapport note cependant que cette croissance ne s'accompagne pas d'une transformation structurelle en Afrique subsaharienne, comme en témoigne la faible, voire l'inexistence de changement dans les indicateurs tels que le rapport emploi-population qui est décalé par un point de pourcentage entre 1991 (59%) et

2011 (60 %). Il est prévu que la croissance sur le continent sera en moyenne de 5,5% en 2015.

Par rapport aux sept autres communautés économiques régionales (CER), la SADC représente une proportion importante de l'économie de l'Afrique (29% du PIB total en moyenne). Par contre, la SADC représente un pourcentage relativement faible du secteur agricole de l'Afrique (15% du PIB agricole total en moyenne).

Le Plan régional indicatif de développement stratégique (PRIDS) de la SADC est le cadre pour le développement qui a été adopté par les Etats membres. Le cadre a subi plusieurs examens dont la dernière date de mai 2014. Le PRIDS affirme que les inégalités omniprésentes dans la région ont contribué à un plus grand pourcentage de pauvreté des femmes en raison de leur accès limité au contrôle des ressources productives comme la terre, le bétail, le crédit et la technologie moderne. En outre, les femmes ont un accès limité aux services de santé adéquats, à l'éducation formelle et à l'emploi. De plus, les lois discriminatoires qui existent dans la plupart des Etats membres restreignent la capacité juridique des femmes et ont une incidence directe sur leurs capacités de génération de revenus. Pour ces raisons, les femmes sont surreprésentées dans le secteur informel ou de «survie» où pourtant, les rendements sont extrêmement faibles et peu fiables. Pour la SADC, des politiques et des stratégies doivent s'attaquer à ces inégalités entre les sexes pour réaliser l'égalité et atteindre les objectifs de réduction de la pauvreté.



Femmes à Brickaville, Toamasina, Madagascar.

Photo: Zotonantenaina Razanadratafa

Tableau 4.2: La croissance économique et les indicateurs de genre

Pays	PIB 2013	PIB par habitant	2014 la croissance du PIB	La croissance du PIB estimée 2015	La population féminine	Les femmes dans la prise de décision économique	Participation de la main-d'œuvre féminine	Le chômage des femmes
Angola	\$124 milliards	\$6 300	7.9%	8.8%	50.45%	29%	64%	n/a
Botswana	\$15.53 milliards	\$16 400	5.1%	5.0%	49.46%	29%	75%	20%
RDC	\$18.56 milliards	\$400	8.5%	8.6%	50.26%	21%	70%	36%
Lesotho	\$2.457 milliards	\$2 200	4.5%	4.3%	50.66%	21%	60%	28%
Madagascar	\$10.53 milliards	\$1 000	3.7%	5.4%	50.14%	17%	62%	4%
Malawi	\$3.683 milliards	\$900	6.1%	6.2%	49.91%	27%	85%	10%
Maurice	\$11.9 milliards	\$16 100	3.5%	4.1%	50.65%	33%	48%	12%
Mozambique	\$14.67 milliards	\$1200	8.5%	8.2%	51.23%	25%	87%	1%
Namibie	\$12.3 milliards	\$8 200	4.3%	4.4%	50.27%	25%	61%	43%
Seychelles	\$1.271 milliards	\$25 900	3.6%	4.3%	48.88%	33%	68%	5%
Afrique du Sud	\$353.9 milliards	\$11 500	2.7%	3.0%	50.42%	23%	47%	28%
Swaziland	\$3.807 milliards	\$5 700	2.4%	2.5%	50.74%	30%	55%	36%
Tanzanie	\$31.94 milliards	\$1 700	7.2%	7.0%	50.02%	28%	90%	6%
Zambie	\$22.24 milliards	\$1 800	7.1%	7.4%	49.86%	23%	74%	11%
Zimbabwe	\$10.48 milliards	\$600	4.0%	3.7%	50.61%	23%	85%	15%

Source: Banque Africaine de Développement (BAD) disponible à <http://www.afdb.org/en/countries/southern-africa> ; Gender Links (2014).

Le tableau 4.2 montre les disparités entre la croissance économique dans les pays de l'Afrique australe, allant de 2,4% au Swaziland à 8,5% en RDC. Bien que la région de la SADC affiche une moyenne de 5,5% de croissance du produit intérieur brut (PIB) au cours de l'année écoulée, les femmes vivent encore dans l'extrême pauvreté.

L'autonomisation économique des femmes et l'égalité entre les sexes font partie des indicateurs de développement humain. Un seul pays de la SADC, les Seychelles, connaît un classement «très élevé» ou «élevé» en termes de développement humain noté par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). Le Botswana, la Namibie, l'Afrique du Sud et le Swaziland sont classés comme «moyen» en termes de développement humain tandis que le reste des pays de la SADC sont considérés comme ayant de "faibles" niveaux de développement humain.

Les Indicateurs économiques nationaux ne sont généralement pas ventilés par sexe. Il y a peu d'informations sur le nombre de femmes économistes dans la région selon les domaines d'expertise. Bien que l'information sur la participation de la main-d'œuvre féminine soit disponible, beaucoup de travail est nécessaire pour établir une mesure réelle des revenus des femmes. Des estimations existent, mais celles-ci ne fournissent pas d'informations pertinentes telles que la quotité de taxes qui provient uniquement des femmes. Les femmes restent les plus touchées par la pauvreté. Elles peinent à contribuer de manière significative à la production dans les économies nationales, à constituer un nouveau marché émergent et un référentiel de connaissances.

Les femmes apportent des contributions cruciales mais non valorisées, non rémunérées et sous-payées au développement économique et social. Elles travaillent de longues heures s'occupant du bien-être de leurs familles et, finalement, constituent la force de travail d'un pays. Elles constituent une main-d'œuvre importante mais continuent d'évoluer très largement encore dans le secteur informel. Elles fournissent 70% de la main-d'œuvre agricole et produisent 90% de tous les aliments. Pourtant, les femmes continuent à être laissées de côté dans l'accès aux possibilités d'autonomisation économique. Cependant, les femmes se retrouvent en grande partie en marge de la prise de décision économique. Assurer l'autonomisation et l'accès économique des femmes pour pouvoir contrôler les ressources est non seulement juste, mais permettra également d'améliorer d'autres questions de développement dans la SADC.

Or, on reconnaît aujourd'hui aux femmes la potentialité de développer un marché dynamique. Elles investissent par exemple plus de 90% de leurs gains dans la santé et l'éducation de leurs familles et dans celles de leurs communautés. Ce niveau d'investissement a un effet multiplicateur sur l'économie. On fait aujourd'hui référence aux femmes comme un «nouveau marché émergent». La composition des organisations et institutions impliquées dans la fourniture, la conception et la commercialisation de biens et services devrait refléter ce marché.

Il faut retenir que l'essor de toute activité économique doit être traduit dans la création d'emplois, la réduction de la pauvreté et dans la réduction des inégalités. C'est ce qui ressort du Forum économique mondial sur

l'Afrique, tenu en 2014 sous le thème «Forger une croissance inclusive, la création d'emplois". Les institutions panafricaines du continent s'acheminent dans ce sens, sur la voie de la réforme. Mais pour assurer une croissance et un développement durables, les Etats se doivent d'étendre leur coopération, mettre en œuvre des politiques innovantes, renforcer les institutions et augmenter les investissements. Il est tout aussi incontournable de soutenir la participation des femmes car, comme convenu au Forum mondial annuel des Premiers ministres, la participation des femmes dans la

prise de décision économique représente une «économie intelligente».

La justice économique suppose que les ressources et les stratégies servent adéquatement aux besoins des femmes. Les femmes ont, pendant de nombreuses années, connu des difficultés dans l'accès aux ressources qui pourtant mèneraient à leur émancipation économique. Les objectifs de développement économique du Protocole sur le Genre de la SADC sont très avancés en dépit des nombreux défis à relever pour les atteindre.



Vendeuse de pain, Analakely, Madagascar, 2013.

Photo: Zotonantenaina Razanadratefa

Depuis l'entrée en vigueur de ce Protocole, la région de la SADC s'est attelée à poursuivre les objectifs sur les ressources productives et l'emploi. Le Tableau 4.2 est ainsi une comparaison entre les objectifs de la SADC sur les ressources productives et l'emploi, et les propositions pour l'après 2015, des objectifs d'égalité des sexes et des cibles tels que décrit par ONU Femmes. Il existe beaucoup de similitudes entre les deux séries d'objectifs et d'indicateurs. Les ODD proposés permettent la mobilisation de certains indicateurs mesurables qui pourraient donner une impulsion à la poursuite des objectifs de la SADC s'ils sont intégrés dans divers outils d'évaluation régionale.

Les femmes et les hommes dans les instances de décisions

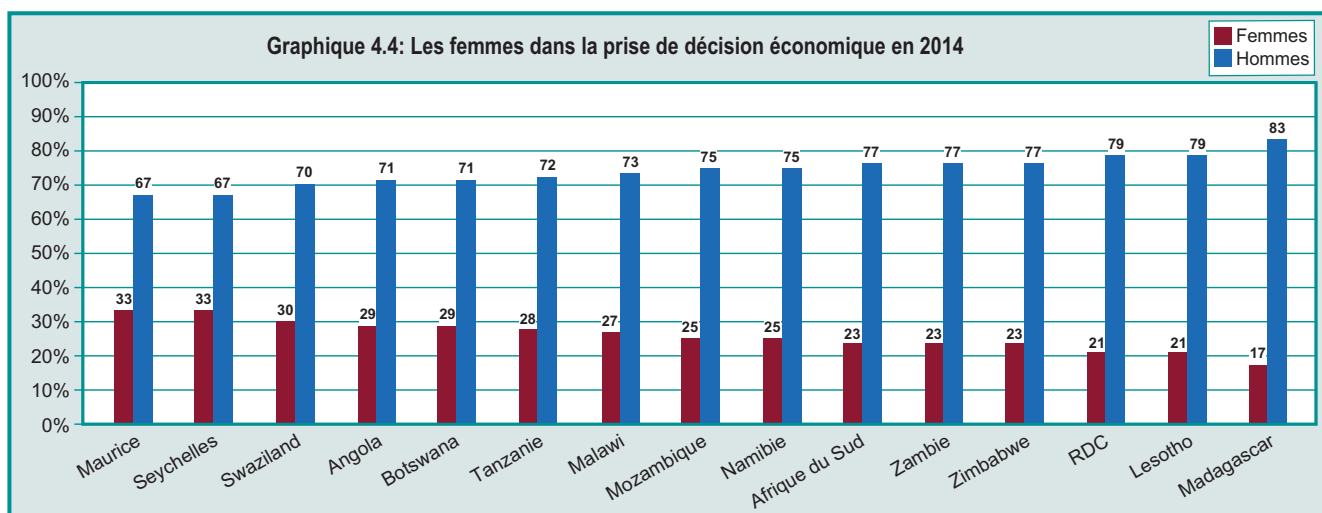


Le Protocole stipule que les Etats membres devront d'ici 2015 s'assurer qu'il y ait une participation égale des femmes et des hommes dans l'élaboration et l'application de politiques économiques.

Les femmes jouissent du droit à une participation égale à celle des hommes dans l'élaboration et l'application des politiques économiques. L'effectivité de cette égale participation leur ouvre un droit à la représentation dans les prises de décisions économiques de leur pays. Cependant, il est à relever que les femmes n'ont pas les mêmes potentialités partout ailleurs. Il incombe ainsi aux gouvernements respectifs de mettre à la disposition

des femmes les ressources et les stratégies nécessaires pour que celles-ci puissent participer effectivement à cette prise de décision.

La graphique 4.4 indique le pourcentage de femmes participant à la prise de décision économique par rapport aux hommes dans les pays de la SADC.



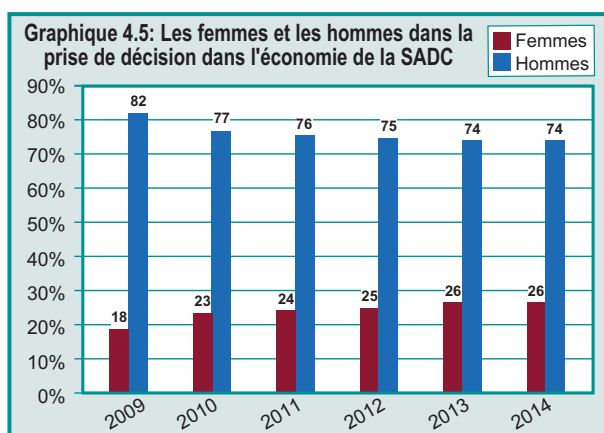
Source: Gender Links, 2014.

À 33%, Maurice et les Seychelles ont la plus forte proportion de femmes dans la prise de décision.

L'objectif des 50% exigé par le Protocole est encore loin d'être atteint. Madagascar a le plus faible pourcentage de femmes dans la prise de décision économique, soit 17%. Aucun pays n'a atteint, ni ne se rapproche de l'objectif des 50% pour les femmes dans la prise de décision économique.

Seuls trois pays ont 30% plus de femmes dans la participation à la prise de décision.

Il s'agit de Maurice, des Seychelles et du Swaziland. Douze pays affichent un pourcentage inférieur à 30% de femmes dans la prise de décision. Le Botswana a reculé et de 30%, il est passé à 29%. Les économies les plus dynamiques de la région, à savoir le Mozambique, l'Angola, la Tanzanie ont besoin d'augmenter le nombre de femmes dans la prise de décision économique pour soutenir leur croissance.



Source: Gender Links, 2014.

Le graphique 4.5 indique que depuis 2011, il y a eu une lente augmentation de la participation des femmes à la prise de décision économique. Entre 2009, date d'adoption du PSGD et 2014, le pourcentage de femmes dans la prise de décision a augmenté de huit points, soit de 18% à 26%. Ce pourcentage est demeuré à 26% entre 2013 et 2014.

Un gain significatif a été enregistré au niveau régional depuis 2009. De nombreuses femmes commencent maintenant à occuper de hauts postes de prise de décisions, notamment économiques.

C'est seulement en Namibie et en Tanzanie que les ministres des Finances sont des femmes tandis que seuls l'Afrique du Sud et le Botswana comptent des femmes gouverneurs des banques centrales. Seul le Botswana dispose d'une femme ministre du Commerce et de l'Industrie. Au Lesotho, l'ancien vice-gouverneur de la banque centrale en 2011 a été nommé gouverneur après les élections générales en mai 2012. Le conseiller économique du Cabinet, le gouverneur adjoint de la banque centrale, le ministre du Travail et de l'Emploi sont toutes des femmes. La participation globale des femmes dans la prise de décision économique au Lesotho est en baisse, passant de 30% à 21%.

Les femmes dans la prise de décision sont rares dans le secteur privé:

Les données disponibles montrent que la gestion dans le secteur privé est largement dominée par les hommes et ce, à travers la région. Alors que certains pays ont pris des dispositions juridiques et politiques à cet égard, l'application reste un défi.

Tableau 4.3: Les femmes et les hommes dans les instances de décision économique - Madagascar

	Nom	Homme	Femme
Ministère des Finances	Razafindravonona Jean	✓	
Secrétaire général au ministère des Finances	Andriambololona Vonintsalama S.	✓	✓
Directeurs généraux au sein du ministère des Finances	- Tarizafy Armand (Impôts)	✓	
	- Robimanana Rivomanantsoa Orlando (Trésor)	✓	
	- Hajarizaka Raminomanana (Douanes)	✓	
	- RAZANAJATO RAZAFINIMANANA Mialy Lanto (Budget)	✓	
	- Raelijaona Bien-Aimé (Autorité Régulatrice des Marchés Publics)	✓	
	- FENO Pierre Jean (Audit Interne)	✓	
	- Ranaivo Henri (Contrôles Financiers)	✓	
	- Rabemanahaka Lala (Cellule de Coordination des Projets de Relance Economique et d'Actions Sociales CCPREAS)	✓	
	- RAMANAMPANOHARANA Andry Velomiadana Bearison (Conseil Supérieur de la Comptabilité)	✓	
Ministre de l'Economie et de la Planification	Général de division RAVELOHARISON Herilanto	✓	
Secrétaire général au ministère de l'Economie et de la Planification	Randrianarison Jean Claude	✓	
Directeurs généraux au sein du ministère de l'Economie et de la Planification	- RAKOTOARISOA Harivelo Claude (Economie et Plan)	✓	
	- RANDRIANARISON Nandrasanamahery Elvis (Appui au Développement)	✓	
	- RALANTOARILOLONA Bodo Voahirana (Centre de Recherches, d'Etudes et d'appui à l'Analyse Economique à Madagascar (CREAM))		✓
	- RATOLOJANAHARY Mamy (Planification)	✓	
Ministère du Commerce et de la Consommation	RAFIDIMANANA Narsou	✓	
Secrétaire général au ministère du Commerce	RASOAMANANA Georges	✓	
Directeurs généraux au ministère du Commerce	- RAKOTOMAHEFASOA Herivelomalala Henriot Edouard (Commerce et de la Consommation)	✓	
	- RAZAFIMAHAFALY Andrianantanarivo Séraphin (Bureau des Normes)	✓	
Ministre de l'Industrie, du Développement du Secteur Privé et des Petites et Moyennes Entreprises	JULES Etienne Rolland	✓	
Secrétaire général du Ministère de l'Industrie, du Développement du Secteur Privé et des Petites et Moyennes Entreprises	Rakotoarison Henri	✓	
Directeurs généraux au sein du Ministère de l'Industrie, du Développement du Secteur Privé et des Petites et Moyennes Entreprises	- RAHARISON Mirana Rivo (Développement du Secteur Privé)	✓	
	- RAVOARAHARISON Patrick (Développement de l'Industrie)	✓	
	- BE Roger (Affaires Générales)	✓	
Gouverneur de la Banque centrale	Alain Hervé Rasolofondraibe	✓	
Directeur général de la Banque centrale	Razafimbelo Vonimanitra		✓
Total		25	3
Pourcentage		89%	11%

Source: Ministère des Finances, ministère de l'Economie et de l'Industrie, ministère du commerce, Banque Centrale, 2014.

La participation des femmes dans des postes de direction où se décident des politiques économiques, demeure faible. Elle évolue de façon irrégulière, tout en restant marginale entre 2009 et 2014: le taux de 13% de 2009 est passé à 5% en 2010 pour remonter et osciller entre 11% et 15% les années suivantes avant de revenir à 11% en 2014. En effet, la nomination des femmes aux

plus hauts échelons de l'Etat relève toujours du hasard que d'un choix délibéré qui soit dicté par une politique ou un objectif orienté en ce sens. Durant ces trois dernières années, le pourcentage de femmes occupant des postes de direction dans les affaires économiques a stagné.

Tableau 4.4: Secteur privé et corps paraétatiques

	Hommes	Femmes	Total	% femme
Secteur privé				
Président du conseil d'administration	421	129	550	23
Directeur général (CEO)	582	114	696	16
Corps paraétatiques				
Président du conseil d'administration	11	3	14	21
Directeur général (CEO)	21	7	28	25

Source : Annuaire du Business à Madagascar 2007, CCIA Antananarivo 2008, GEM 2008, Journal de la République 2008 et 2010.

Les femmes sont minoritaires dans des postes de décisions au sein du secteur privé, ainsi que dans les entreprises paraétatiques. En 2008, seulement 30% des postes de direction et de cadres supérieurs étaient occupés par des femmes tandis que l'on retrouvait des femmes dans plus d'un tiers des postes d'encadrement et de fonctions techniques (RNDH 2010).

Il n'existe pas de politiques spécifiques concernant le secteur privé et parapublic sur l'égalité de participation des femmes et des hommes dans la formulation et la mise en œuvre des politiques économiques. Mais suite à des formations sur l'intégration du genre dans les politiques économiques, la vice-Primature chargée de l'Economie et de l'Industrie s'est formée. L'objectif était d'assurer la prise en compte de la dimension du genre notamment dans le plan de relance à court terme de l'économie et lors de l'élaboration du prochain programme de développement économique.

En 2014, le gouvernement a initié un processus d'élaboration du Plan National de Développement (PND). Dans une démarche inclusive, il y a associé tous

les acteurs et parties prenantes du développement dont des organisations engagées dans la promotion de l'égalité des sexes. Dans sa démarche d'analyse de la situation, le PND aborde les questions d'inégalités entre les sexes en termes d'accès aux opportunités et à la participation économique. Il reconnaît également l'existence de « déficits » au niveau de l'autonomisation politique. Les sources identifiées sont d'ordre culturel tout en admettant « l'insuffisance des politiques orientées vers la promotion de l'égalité des sexes ». Cependant, le document pêche par l'absence d'analyse systématique de ces « déficits » dans tous les domaines abordés. Le défi se situe alors dans la traduction concrète de « l'intégration de la dimension du genre » préconisée pour l'élaboration du Plan de mise en œuvre. En tout état de cause, dans les grandes orientations stratégiques d'orientation du développement, il y est stipulé que « le gouvernement confirme sa ferme volonté d'améliorer la productivité au travail, de réduire le chômage et le sous-emploi rampant, ainsi que les inégalités du genre » (PND). Le processus d'élaboration du Plan de mise en œuvre du PND est prévu au cours du premier trimestre de 2015.

Budgétisation sensible au genre



Le Protocole stipule que les Etats membres doivent s'assurer qu'il y ait une budgétisation qui tienne compte du genre au niveau micro et macro-économiques, incluant le suivi, le monitoring et l'évaluation.

Le budget est l'instrument politique le plus important d'un gouvernement dans le sens qu'il permet l'orientation du développement économique et social et permet de refléter les actions prioritaires du pays concerné. Il permet de définir quel montant devrait être affecté aux soins de santé, à l'armée ou à l'éducation; quel nouveau type d'impôts créer, augmenter ou diminuer; quelles stratégies pour accroître l'emploi ou pour faciliter l'accès au logement. Le budget permet de définir encore d'autres activités du gouvernement. Bien qu'il apparaisse que les budgets

soient des instruments politiques assez neutres d'un point de vue du genre, force est de constater les effets divergents que les dépenses et les recettes peuvent avoir auprès des femmes et des hommes respectivement.

L'introduction d'une analyse budgétaire sensible au genre dans de nombreux pays fournit une approche pour explorer et mettre en évidence comment les recouvrements et les allocations de ressources peuvent affecter différemment le genre. Cela est valable non seulement en ce qui concerne les niveaux de financement

pour les différents ministères, mais aussi en ce qui concerne les priorités de dépenses au sein des ministères. Cette approche aide les gouvernements à élaborer des politiques judicieuses qui contribuent au développement de tous les citoyens, et permet de veiller à ce que des fonds suffisants soient disponibles pour les programmes qu'ils développent. C'est essentiellement un indicateur permettant de mesurer les engagements en matière de promotion d'égalité entre les sexes.

A Madagascar, en mars 2013, le réseau des femmes francophones «Genre en action» et le Centre de Recherches et d'Appui pour les Alternatives de Développement-Océan Indien (CRAAD-OI), en partenariat avec l'association SIMIRALENTA, ont organisé des formations sur l'intégration du genre aux niveaux micro et macro-économiques. Ces formations s'adressaient aux cadres des institutions publiques chargées des politiques économiques (ministère des

Finances et du Budget, vice-Primature chargée de l'Economie et de l'Industrie, l'Institut National des Statistiques, le Centre de Recherches en Economie Appliquée à la Mondialisation, etc.) et à des organisations de la société civile œuvrant dans la promotion du genre. Le but était de disposer d'une masse critique de personnes sensibles sur la question et aptes à mener les actions requises pour impulser le changement. Suite à ces formations, la vice-Primature chargée de l'Economie et de l'Industrie a constitué un groupe de travail pour intégrer le genre dans l'économie. Ce groupe de travail a inclus parmi ses membres les intervenants et participants à ces formations. Dans l'immédiat, l'objectif est d'assurer la prise en compte du genre dans le plan de relance à court terme de l'économie, qui est en cours de validation. Le groupe de travail compte poursuivre cet exercice lors de l'élaboration du prochain programme de développement économique.

Utilisation du temps



Le Protocole stipule que d'ici 2025, les Etats membres doivent mener des études d'utilisation de temps et adopter des politiques pour alléger le poids des rôles multiples cumulés par les femmes.

Une étude sur l'emploi du temps des femmes et des hommes a été réalisée en 2001 par l'INSTAT. Les résultats de cette étude ont été repris et commentés dans le Rapport National sur le Développement Humain de 2003 qui avait pour thème «Le genre, le développement humain et la pauvreté».



La pêche dans le sud-est, Madagascar.

Photo: Misa Randrianasolo

L'allègement des tâches domestiques de la femme figure parmi les objectifs fixés dans le PANAGED qui prévoit un budget sur cinq ans mais non constitué jusqu'à son expiration. Ce budget prévoyait entre autres, la mise en place d'infrastructures collectives économiques (lavoirs, voies d'accès, électricité, adductions d'eau potable, garderies d'enfants, etc.), le recensement des besoins des femmes, l'identification des technologies appropriées aux femmes, l'organisation de séances de vulgarisation à l'utilisation du biogaz, le recours à des foyers économes à bois/à charbon de bois et la facilitation de l'accès des femmes aux équipements.

La conduite d'une enquête nationale sur le « budget temps » figure parmi les priorités du groupe de travail mis en place suite à une formation sur l'intégration du genre dans les politiques économiques à l'intention des représentants(es) d'institutions publiques concernées par la question (ex : vice-Primature chargée de l'Economie et de l'Industrie, l'Institut National des Statistiques, le Centre de Recherche en Economie Appliquée à la Mondialisation), ainsi que des organisations de la société civile œuvrant pour la promotion du genre. Les démarches prospectives sont menées conjointement avec les organisatrices de l'atelier de formation.

Autonomisation économique



Le Protocole stipule que les Etats membres doivent, d'ici 2015, adopter des politiques et promulguer des lois qui assurent un accès égal, des bénéfices et des opportunités aux femmes comme aux hommes en matière de commerce et d'entrepreneuriat, en tenant compte de la contribution des femmes dans les secteurs formel et informel; revoir les politiques nationales commerciales et d'entrepreneuriat pour les rendre sensibles au genre; introduire le système de discrimination positive pour s'assurer que les femmes bénéficient comme les hommes des opportunités économiques, incluant ceux générés par le processus des marchés publics.

Commerce et entrepreneuriat

Il ressort de l'étude INSTAT/ ENSOMD 2012-2013 que le développement de l'entrepreneuriat, y compris en milieu rural, figure parmi les stratégies annoncées par le gouvernement pour atteindre un taux de croissance à deux chiffres jusqu'en 2012. Ce domaine ne fait malheureusement pas l'objet d'une politique particulière spécifiant la participation ou la représentation des femmes dans sa formulation ou dans sa mise en pratique. C'est ainsi que subsistent des disparités flagrantes entre hommes et femmes entrepreneurs.

Cette disparité a incité les femmes entrepreneurs, réunies autour de l'association Entreprendre au Féminin Océan Indien à Madagascar (EFOI-Mada), à accroître sa visibilité. En partenariat avec le PNUD et avec la collaboration de l'International Trade Board of Madagascar (ITBM) et de la Chambre de Commerce et d'Industrie d'Antananarivo, l'association s'est lancée en 2014 dans un programme d'actions comprenant le lancement du 1er salon du Savoir Féminin national à Madagascar, l'organisation du Trophée de l'Entrepreneuriat au féminin (EFOI Award), ainsi que le renforcement du réseau notamment par l'extension de ses antennes nationales et enfin à la signature d'une convention de partenariat entre ITBM/EFOI. Il est à relever que l'EFOI-Mada s'assigne comme objectif, entre autres, d'encourager le développement de la capacité managériale et technique des femmes entrepreneurs, d'insérer dans le formel les entreprises tenues par des femmes pour que ces dernières puissent bénéficier d'un marché et d'une assez large marge d'action. L'association favorise également le commerce entre ses membres et avec les femmes entrepreneurs des îles voisines réunies autour de l'EFOI régionale regroupant les associations des femmes entrepreneurs des Comores, de la Réunion, de Maurice, des Seychelles et de Madagascar. Toutes ces activités ont contribué à la consolidation des acquis en matière de promotion de l'entrepreneuriat féminin.

Secteur informel



De plus en plus de femmes travaillent dans le secteur informel.

Photo: Razanadratefa Zotonantenaina

Selon l'enquête Nationale de Suivi des Objectifs du Millénaire pour le Développement à Madagascar (INSTAT/ ENSOMD 2012-2013), « le secteur informel concerne tous les emplois où le travailleur agit à son compte sans être enregistré ou bien ceux des entreprises non déclarées, c'est-à-dire qui ne disposent pas d'un numéro statistique, ni d'un numéro d'identification fiscale». De la même source, dans l'ensemble, l'effectif des femmes qui travaillent dans le secteur formel est inférieur à celui des hommes. Etant donné que la plupart des emplois dans le secteur formel exige un minimum de niveau d'instruction que certaines femmes ne possèdent pas, ces dernières travaillent généralement dans le secteur informel pour combler les besoins dans leur ménage. Pour ce qui est du secteur informel, la parité femmes-hommes est atteinte au niveau national avec un ratio de 1,01 (INSTAT/ ENSOMD 2012-2013).

D'autre part, des études telles que l'EPM de 2005, le RNDH de 2003, l'IDISA et les Indicateurs Clés du Marché du Travail de 2007 fournissent des données sur le secteur

informel à Madagascar. Les résultats indiquent que (i) le secteur informel est prédominant dans l'économie malgache ; (ii) la place du secteur informel dans l'économie du pays est si grande qu'aucune de ces études n'est capable d'appréhender le phénomène dans toutes ses dimensions ; (iii) il accroît et renforce les situations économiques à risques pour les populations vulnérables car ne bénéficiant pas de protections offertes par le Code du Travail. Enfin, il reste l'ultime recours face à la faiblesse de l'économie qui induit un taux élevé de chômage.

Le renforcement de la transition des entreprises du secteur informel vers le secteur formel est défini comme stratégie de renforcement des entreprises locales, des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales. Il vise à réduire la part du secteur informel dans le PIB de 20% à 12% entre 2005 et 2012 (MAP 2005). Cependant, certains aspects du secteur octroient au secteur informel la reconnaissance de sa capacité à pourvoir des emplois et, de ce fait, d'avoir un rôle régulateur de la vie sociale et économique en étant

comme une soupape de sécurité pour une partie importante de la population. Aussi, afin d'accompagner judicieusement les actions du gouvernement dans ce domaine, le BIT a appuyé l'application d'un programme national de soutien à l'emploi (PNSE) dont un des objectifs vise l'amélioration de l'accès des travailleurs du secteur informel à l'éducation et à la formation professionnelle (OIT & République de Madagascar 2006, p.12).

Le PNSE classe les femmes dans les groupes vulnérables qui sont ses principales cibles. L'appui offert par le PNSE aux femmes vise à renforcer la capacité de celles victimes du problème de sous emploi ou de discrimination en matière d'emploi, y compris celles qui travaillent dans le secteur informel. Mais par ailleurs, le PANAGED préconise la mise en place d'appuis destinés aux femmes du secteur informel afin qu'elles puissent améliorer leurs revenus. Il s'agit, entre autres, d'appuis réservés à la création d'activités génératrices de revenus, au marketing et à la vulgarisation de leurs productions, au soutien à la diversification des activités.

Des efforts sont perceptibles au niveau local quant à la promotion de l'égalité du genre et notamment en matière d'autonomisation économique de la femme. Les réalisations au niveau du district de *Vohibato* dans la région de Matsiatra Ambony, province de Fianarantsoa, est particulière en ce sens où elles ont permis la prise de conscience du fait que le travail constitue un facteur de changement et une réelle opportunité pour les femmes.

Dans ce district, notamment à *Andranovorivato*, la persistance de stéréotypes fait que les femmes subissent des comportements empêchant toute marge de manœuvre et leur participation à la vie économique. Il en résulte une grande disparité lorsqu'il s'agit de définir les rôles, responsabilités et identités des hommes et des femmes dans les aspects de la vie quotidienne; ce qui fragilise les femmes et bloque leur émancipation. Dans la localité, on estime que les hommes sont toujours sur le devant de la scène dans de nombreuses activités. L'image idéalisée de la femme reste celle de la femme au foyer vouée aux activités domestiques. Les sociétés continuent à voir en la femme ce «travailleur imparfait» voué à des activités moins productives, relégué au plus bas d'une structure hiérarchique dominée par les hommes. La femme se retrouve ainsi dans une position d'infériorité et de dépendance qui la maintient dans une condition subordonnée.

Ouvrant activement dans la promotion de l'égalité du genre, le ministère de la Population et des Affaires sociales a fait de cette région l'une de ses zones d'intervention au niveau décentralisé. Un plan de travail annuel a été élaboré en ce sens. Les activités prévues

se sont particulièrement concentrées sur l'autonomisation économique des femmes et s'inscrivent dans en droit fil des objectifs mentionnés dans le Protocole de la SADC sur le Genre (articles 15 à 17). Le but est de mettre sur pied un dispositif d'information, d'orientation, de conseils et d'accompagnement des femmes afin de cibler les opportunités économiques et d'emplois des femmes. Des discussions préalables ont été menées avec les autorités locales et chefs traditionnels afin de les convaincre de l'importance d'encourager les femmes dans des activités génératrices de revenus pour atteindre les objectifs du genre mais également de rassembler les femmes pour une meilleure prise de conscience et pour faciliter leur adhésion aux activités proposées.

Conscient de ce que la formation, l'information et la création d'opportunités qui leur soient favorables pourraient aider les femmes à quitter la précarité et les protéger de la violence économique par la création d'activités génératrices de revenus, le ministère, à travers la direction générale de la Population et des Affaires sociales a mis en place un centre spécial pour permettre aux femmes de se rencontrer et avoir des échanges à Andranovorivato. La construction de ce centre a vu la contribution de nombreux autres donateurs car malgré l'élaboration du plan d'action, il reste regrettable qu'il n'y ait pas de ressources matérielles et financières spécifiques allouées à la promotion de l'égalité du genre. Les formations des femmes étaient dispensées par des organismes œuvrant dans le domaine des droits humains au sein de la localité et se sont articulées autour des thématiques variées (Femmes et participation citoyenne ; Comment créer une association ; Les

différents types de violence ; La violence et le sexe ; Faire un plan d'affaires ; Femmes et la planification familiale). Les femmes étaient également formées en cuisine. Une parcelle de terrain leur a été également attribuée pour leur permettre de pratiquer des activités agricoles (culture du manioc).

L'existence du centre a réellement permis aux femmes de mieux se lancer dans des activités économiques et les ont incitées à une meilleure participation à la vie publique de leur localité, le nombre de femmes étant allées voter dans le cadre de la dernière élection législative ayant fortement augmenté. Les femmes commencent à avoir conscience du rôle stratégique à

tenir dans le processus de développement, dans la mesure où elles peuvent également contribuer à améliorer les perspectives de croissance d'une localité et de leurs pays. Ainsi, le pas majeur à franchir vers le renforcement de cette autonomisation de la femme sera de multiplier ces structures de rencontres et d'échanges pour les femmes de manière à les encourager à ne pas s'autolimiter mais à prendre l'initiative de faire face à leur quotidien. L'expérience est à renouveler et à étendre dans d'autres localités de la région (qui ont d'ailleurs déjà manifesté tout leur intérêt), du pays et même sur le continent. C'est de cette manière que les objectifs du genre pourraient être atteints rapidement.

Approvisionnement

Aucun changement n'a été enregistré, le pays n'étant pas encore sorti de la crise sociopolitique qu'elle traverse depuis 2009. Le régime des marchés publics de Madagascar a été adopté en 2004 (loi N° 2004-009 du 26 juillet 2004). Il a été progressivement mis en œuvre depuis 2005 à travers l'adoption de la réglementation prévue en matière administrative et procédurale.

Le Code vise à «assurer l'efficacité dans les achats publics et la bonne utilisation des deniers publics » (Article 4, loi N° 2004-009 du 26 juillet 2004). En principe, il

s'applique aux achats de l'État et des établissements publics, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, ainsi que de toute entité publique ou privée dont les ressources découlent des finances publiques et de toute entreprise à participation financière publique majoritaire. A partir de certains seuils, les marchés publics sont en principe soumis à la procédure de l'appel d'offres.

Madagascar n'est ni membre, ni observateur de l'Accord plurilatéral sur les marchés publics conclu sous l'égide de l'OMC mais les autorités s'intéressent au statut d'observateur (OMC 2008).

Biens et ressources



Le Protocole de la SADC stipule que d'ici 2015, les Etats membres réviseront toutes les politiques et les lois qui déterminent l'accès à, le contrôle au et les bénéfices dérivés des ressources productives par les femmes.

C'est le PANAGED, dans son programme spécifique relatif à l'amélioration de l'efficacité économique des femmes (A) qui recommande des mesures d'actions permettant d'appuyer l'accès des femmes rurales et suburbaines aux facteurs et moyens de production comme les terres, les intrants, les équipements techniques et les technologies de production, et les crédits (Composante 2). Il prévoyait le développement de systèmes de crédit appropriés permettant aux associations et regroupements de femmes d'appuyer l'approvisionnement de leurs membres en équipements et en intrants.

La réalisation de ces mesures prévues est faible mais dans la pratique, des conditions restrictives ont été supprimées. Ces suppressions concernent, par exemple, l'autorisation du conjoint et le dépôt d'une garantie/hypothèque sur des biens immobiliers dont la propriété échappe à beaucoup de femmes. D'autre part, certains partenaires au développement ont appuyé la mise en place, dans les institutions de micro-finance, de lignes de crédit spécifiquement réservées aux femmes ou de fonds de garantie destinés aux femmes. Par contre, les procédures paperassières accompagnant les demandes de crédit semblent décourageantes pour les analphabètes qui sont en majorité des femmes.

Tableau 4.5: Les femmes en tant que propriétaires de différents types de biens fonciers

Type de propriété foncière	% de femmes propriétaires
Repeuplement	NA
Terres agricoles	NA
Terres communautaires	NA
Petite propriété	NA
Terrain commercial	NA

Source: 2012.

Il existe très peu de données à Madagascar concernant la propriété foncière. Un programme de régularisation de la propriété foncière, lancé en 2007, a permis de voir que moins de 10% des terres faisaient l'objet de titres de propriété dûment enregistrés, le reste étant seulement réputé propriété de telle ou telle famille. A fortiori, il est difficile de savoir quelle part appartient à des femmes.

L'accès au foncier constitue ainsi une des principales contraintes qui handicapent le développement du secteur privé. Les autorités publiques ont déployé leurs efforts pour la mise en place de 206 guichets fonciers de 2008 à 2012 (aucun guichet institué en 2013) aux niveaux des communes pour améliorer la proximité des services publics. Les statistiques parlent d'elles-mêmes: 11 416 titres fonciers ont été établis en 2013 contre 10 656 titres fonciers en 2012, 72 256 en 2011, 48 237 en 2010, 26 893 en 2009 et 10 075 en 2008. Et 18 000 certificats fonciers ont été délivrés en 2013 contre 20 000 en 2012, 10 000 en 2011, 10 521 en 2010, 28 292 en 2009 et 11 527 en 2008 (INSTAT/ ENSOMD 2012-2013).

Devant les lois, la femme et l'homme peuvent être propriétaires de terrains, sans discrimination, quel que soit le mode d'appropriation: achat, héritage, partage entre époux, donation etc. Dans la pratique, l'acquisition de terres est fortement dépendante des coutumes et des traditions qui, sans être généralisées à toutes les ethnies, permettent, parfois, de contourner les droits des femmes. Le déni de ces droits se retrouve notamment dans l'héritage et le partage entre époux, ceci est d'autant plus fréquent que la majorité des couples à Madagascar sont unis selon les coutumes et non civilement.

Par ailleurs, les grandes lignes des mesures prises par l'État dans le secteur de l'agriculture sont, en général, neutres par rapport au genre. Ceci est valable qu'il s'agisse du lancement de la révolution verte durable, des activités classiques du ministère de l'Agriculture, des recherches du Centre de Recherches sur l'Agriculture et le Développement Rural (FOFIFA) et la dissémination des résultats, de divers projets financés par des fonds étrangers, des guichets fonciers communaux, du projet de mise en place d'un fonds de développement agricole ou des diverses mesures de soutien fiscal (OMC 2008).

La clarification des textes régissant la délivrance d'un certificat foncier conjoint ou consort est également recommandé pour garantir le respect des droits fonciers de chaque sexe. En effet, le registre parcellaire actuel ne permet pas de savoir si un terrain est un bien propre ou un bien commun au couple (SAHA/Observatoire du foncier/SIF/ONG HARDI/ONG EFA/FVTM, 2011). De même, l'enregistrement d'une propriété foncière commune aux deux époux n'est pas obligatoire sous la loi actuelle. Or, c'est le nom du mari qui est fréquemment inscrit lors de l'enregistrement.



Femmes et hommes travaillant dans une carrière, Ambatomaro, Madagascar, 2013.

Photo: Razanadratafa Zotonantenaina

Emploi



Le Protocole stipule que d'ici 2015, les Etats membres vont réviser, amender et promulguer des lois s'assurant que les femmes et les hommes aient un accès égal à l'emploi rétribué dans tous les secteurs de l'économie. Il stipule aussi qu'à travail égal, le salaire soit égal, que la ségrégation professionnelle soit éradiquée, que les employés puissent jouir de congés de maternité et de paternité.

Un marché du travail composé de travailleurs jeunes, sous-employés et pauvres

Le taux d'activité est de 90,2% pour la population de 15 à 64 ans dont 49,2% d'hommes actifs et 50,8% de femmes actives. La population active est jeune avec un âge moyen des actifs d'environ 32,1 ans. Toutefois, un problème particulier est enregistré dans l'offre du marché de travail à Madagascar: plus d'un tiers des personnes actives n'ont pas fréquenté l'école. De même, 80% des emplois existants sont des emplois agricoles et l'emploi non salarié prédomine sur le marché du travail et affecte près de neuf travailleurs sur dix.

Tableau 4.6: Les femmes et les hommes dans l'emploi

	% Hommes	% Femmes
Employés	ND	ND
Chômeurs	2,9%	4,8%
A leur propre compte	ND	ND

Source: EPM 2010, mis à jour 2012 (INSTAT).

Le profil des emplois existants apparaît comme suit: les indépendants et les aides familiales constituent à eux seuls respectivement 43,8% et 46,7% de la totalité des travailleurs alors que les cadres et les ouvriers ne constituent que 9,3% de l'ensemble. Un taux de chômage faible, respectivement de 2,9% pour les hommes et de 4,8% pour les femmes, détermine également le marché du travail malgache. Toutefois, le taux de sous-emploi est estimé à 42%, démontrant l'inadéquation de l'emploi caractérisant ce marché.

En fait, un actif sur deux est touché par le chômage à Madagascar puisque l'on peut considérer le sous-emploi comme un chômage déguisé dans un pays où le système de protections sociales est quasi-inexistant pour la majorité des travailleurs sous occupés.

Selon l'étude Instat/ENSOMD 2012-2013, le taux de chômage a connu une baisse par rapport à 2010 et de l'ordre de 1,7 % de la population active du pays. Et les tensions sur le marché du travail se manifestent justement par un sous-emploi massif. On fait la distinction entre le sous-emploi lié à la durée du travail

(moins de 35 heures par semaine contre leur gré) et la situation d'emplois inadéquats (salaire horaire inférieur au minimum admis), touchant respectivement 39,5 % et 44,8 % des actifs occupés.

Le sous-emploi lié à la durée du travail constitue un réel problème du marché du travail, se traduisant comme « une contre-performance de l'économie en termes de capacité d'absorption du facteur travail ou un manque à gagner en volume en termes de production ». Selon l'étude précitée, les femmes sont plus affectées que les hommes, plus de 46 % d'entre elles étant concernées.

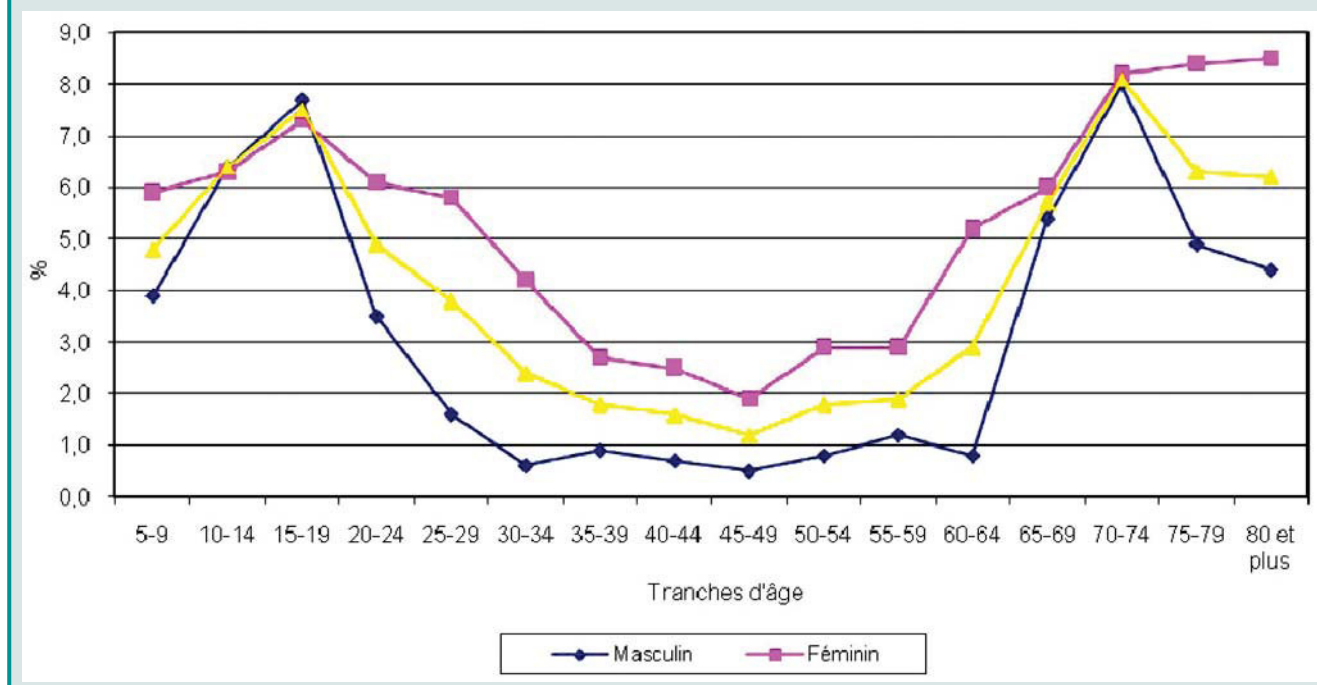
Enfin, près de neuf travailleurs sur 10 évoluent dans la sphère de l'économie informelle, le pays connaissant une faible capacité d'investissement dans la création d'emplois formels, surtout en ces temps de crise.

Cette insuffisance de l'offre a fait que beaucoup de personnes, surtout des femmes, soient parties travailler en tant qu'employés de maison dans les pays arabes. Dernièrement, malgré les rapports accablants qui s'accumulent sur les violences physiques, morales et sexuelles dont sont victimes nombreuses de ces femmes malgaches, le ministre de la Fonction publique persiste et a même signé une convention avec une agence portant sur l'envoi mensuel de 500 travailleurs domestiques, infirmiers et autres ingénieurs en Arabie Saoudite.

Sinon, des données émanant du Centre de recherches, d'études et d'appui à l'analyse économique à Madagascar (CREAM) ont fait ressortir que la moitié des travailleurs ne touche que 23 USD par mois. Ainsi, avoir un emploi ne donne désormais que le moyen de survivre. Même si 84% des dépenses du ménage vont à l'alimentation, celle-ci ne répond pas nécessairement aux besoins nutritionnels, de sorte que la moitié des enfants se trouvent dans une situation de malnutrition chronique.

Le graphique ci-dessous montre qu'à partir de la tranche d'âge des 10-14 ans (les filles dans cette tranche d'âge sont surtout employées comme domestiques ou aides familiales), le taux de chômage est toujours plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Graphique 4.6: Taux de chômage selon le sexe et selon les tranches d'âge



Source: INSTAT/DSM/EPM2010.

D'après le RNDH de 2010, le marché du travail est toujours au détriment des femmes qui accèdent peu aux emplois de qualité. Les études réalisées en la matière confirment une augmentation notable du taux d'insertion des femmes dans les activités productives, ce qui laisse entrevoir plus d'opportunités d'accès aux revenus. Le taux d'activité des femmes est passé de 77,4 % à 84,6% entre 2001 et 2005. Toutefois, les femmes ont encore un accès limité aux emplois de qualité, étant massivement employées dans le secteur informel. De plus, les femmes sont beaucoup plus employées en tant qu'aides familiales et ont des possibilités limitées d'insertion dans le secteur formel, le pourcentage étant estimé à 3,5 % en 2005 (RNDH 2010).

L'écart entre l'indice de sexo-spécificité de développement humain (ISDH), estimé en 2008 à 0,569 et l'indice de développement humain à 0,571 semble faible mais c'est grâce à l'éducation, où les disparités sont faibles, et au fait que les femmes ont une espérance de vie de deux ans supérieure à celle des hommes. C'est au niveau des revenus que les disparités sont plus marquées: le revenu estimé des hommes actifs est 1,4 fois plus élevé que celui des femmes actives (1674 dollars US PPA contre 1229 dollars US PPA) et la part des femmes dans les revenus salariaux n'était que de 0,425 en 2008 (RNDH 2010).

Une perte d'emploi plus significative chez les hommes

L'emploi est un secteur directement affecté par la crise sociopolitique. Celle-ci a entraîné une récession économique, des pertes d'emplois, une précarisation des emplois et une vulnérabilité croissante des travailleurs, anéantissant le peu de progrès réalisés par le pays par rapport à l'objectif 1.B de l'OMD 1. On assiste à une forte détérioration des indicateurs de l'emploi avec la multiplication des emplois précaires touchant davantage les femmes: le taux d'emploi précaire était de 89,7% en 2010 (dont 87,1% pour les hommes et 92,3% pour les femmes) (Enquête nationale BIT/PNUD, 2011).

Tableau 4.7: Travailleurs victimes du chômage conjoncturel selon le sexe

	% Hommes	% Femmes
Antananarivo	46.3	53.7
Fianarantsoa	66.1	33.9
Antsiranana	59.0	41.0
Toamasina	67.9	32.1
Mahajanga	80.5	19.5
Toliara	75.2	24.8

Source : Enquête nationale BIT/PNUD 2011.

Sauf à Antananarivo, les hommes étaient plus nombreux à être victimes du chômage conjoncturel. Cependant, il faut tenir compte du fait que ces chiffres concernent le secteur formel où les hommes sont largement majoritaires, les femmes étant généralement reléguées au secteur informel, notamment dans le micro commerce. La prépondérance des femmes à perdre leur emploi dans la capitale peut s'expliquer par la fermeture de plusieurs entreprises engagées dans une activité industrielle, en particulier dans les industries manufacturières et agroalimentaires où beaucoup d'entre elles travaillaient.

Tableau 4.8: Travailleurs licenciés selon le sexe par secteur d'activité

	% Hommes	% Femmes
Tourisme	30.0	60.0
Industrie	32.6	67.4
Artisanat	37.0	63.0
Infrastructure	62.0	38.0
Mines	63.0	37.0
Services	64.4	35.6
Pêche	71.3	28.7

Source : Enquête nationale BIT/PNUD 2011.

Le tableau ci-dessus montre le taux de licenciement des travailleurs selon le sexe par secteur d'activité. Ces chiffres montrent que les femmes ont été les plus touchées dans les domaines du tourisme, de l'industrie et de l'artisanat. Par contre, les hommes étaient plus nombreux à être affectés dans les domaines de l'infrastructure, des mines, des services et de la pêche. En fait, ces chiffres indiquent formellement que tous les secteurs ont été touchés par la crise. Le pourcentage de femmes ou d'hommes affectés par le licenciement varie selon le secteur.

Tableau 4.9: Répartition des femmes et des hommes par secteur d'activité

Secteur d'activité	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture primaire	80.4%	80.7%	80.5
Industrie alimentaire	Non disponible (Nd)	Nd	0.3
Textile	Nd	Nd	1.1
BTP/HIMO	2.0%	0.2%	1.2
Autres industries	2.0%	1.9%	2.0
Commerce	5%	9%	6.9
Transport	2.0%	0.0%	1.0
Santé privée	Nd	Nd	0.2
Enseignement privé	Nd	Nd	0.5
Administrations publiques	2.8%	2.0%	2.4
Autres services privés	3.5%	4.7%	4.1
Total	100.0	100.0	100.0

Source : INSTAT/DSM/EPM 2010.

L'analyse de la structure des emplois montre d'autres faits marquants. Celle effectuée par rapport au sexe démontre clairement la division des tâches au sein de la famille et de la société. Si plus de 57% des hommes

L'agriculture prédomine dans la création d'emplois à Madagascar. Plus de 80,5% de la population active y figure. En outre, le commerce contribue à près de 7% des emplois non agricoles. Les emplois publics occupent près de 3% de la main d'œuvre. En 2010, près de 44% des emplois créés ont été des emplois indépendants et le pourcentage d'emplois salariés (taux de salarisation) ne dépasse pas 10%.

Selon l'enquête EPM de 2010, plus d'un ménage sur trois, soit 34,8% des ménages, possède au moins une unité de production non agricole contre 26,9% en 2005 et 16% de l'ensemble possède une entreprise du salariat agricole. La taille moyenne des entreprises est légèrement inférieure pour les ménages dirigés par les femmes. Les principales sources de financement des entreprises non agricoles sont les épargnes du ménage et le bénéfice dérivé de l'activité en question. Le pourcentage d'entreprises qui possèdent un numéro statistique est seulement de 6,8%. (EPM 2010)

Autrement dans le secteur de l'emploi, la promotion du genre n'est pas encore entrée dans la pratique des entreprises. Selon le RNDH de 2010, 56% des responsables d'entreprises affirment qu'ils n'ont pas procédé au recrutement des femmes au sein des entreprises; 18% des entreprises confirment employer des femmes en qualité d'ouvrières salariées contre 12% qui les recrutent en qualité de cadres. D'autre part, le manque de stratégies pour la promotion de l'emploi et des revenus en faveur des femmes est évident au niveau des micro-entreprises. En effet, 51% des responsables d'entreprises concèdent qu'ils n'ont pris aucune disposition spécifique pour l'amélioration de l'emploi et l'accès des femmes aux revenus.

sont des travailleurs indépendants, moins de 30% des femmes accèdent à ce statut, et plus de six femmes sur dix sont des aides familiales (INSTAT/DSM/EPM, 2010).

Accès au travail dans le secteur privé/secteur public

L'Enquête Nationale de Suivi des Objectifs du Millénaire pour le Développement à Madagascar entre 2012 et 2013 note que la représentation des femmes dans l'ensemble du secteur public, à l'exception du pouvoir judiciaire, demeure encore faible par rapport à celle des hommes. Le secteur public englobe l'administration (du gouvernement aux chefs Fokontany) et les entreprises d'Etat. La mesure constitutionnelle concernant l'égal accès à l'emploi et une plus grande représentativité des femmes dans les emplois publics reste ainsi lettre morte.

En revanche, au niveau du secteur privé (entités ou organisations indépendantes de l'Etat, à but lucratif ou non lucratif, entreprise privée, zone franche, entreprise individuelle, entreprise associative sans but lucratif, organisation non gouvernementale, entreprise mixte et parapublique, etc.), la représentativité des femmes est variable. Dans les postes de décision dans des grandes entreprises, elles atteignent à peine la masse critique (28,3%). C'est au niveau des zones franches et plus particulièrement des entreprises individuelles qu'elles semblent majoritaires au niveau de «quelques postes» (respectivement 66% et 50,1%).

Tableau 4.10: Secteur privé et secteur public

Secteur institutionnel	% Femmes	% Hommes	Ratio Femme/Homme
Administration	41.4	58.6	0.71
Entreprise d'Etat	32.7	67.3	0.49
Grande entreprise privée	28.3	71.7	0.39
Zone franche	66	34	1.94
Entreprise individuelle	50.1	49.9	1
Entreprise associative sans but lucratif, ONG	34.8	65.2	0.53
Entreprise mixte, parapublique	48.8	51.2	0.95
Autres	49.4	50.6	0.98
Total	49.1	50.9	0.97

SOURCE : INSTAT/ENSOMD 2012-2013.

Le Tableau 4.10 montre que les femmes sont moins représentées que les hommes dans le secteur public. Dans l'administration, 41.4% de postes sont occupés par des femmes et 58.6% par des hommes. C'est donc un écart de 17.2% par rapport aux postes occupés par les hommes. Dans l'entreprise d'Etat, 32.7% des postes sont occupés par des femmes contre 67.3% par des hommes.

Le Tableau 4.10 révèle en outre qu'au niveau du secteur privé, seulement 28.3% des postes au sein des grandes entreprises sont occupés par des femmes, 71.7% des postes étant pris par des hommes. La proportion de postes occupés par les femmes est de 34.8% au sein de l'entreprise associative sans but lucratif et des ONG contre 65.2% occupés par des hommes. Et au niveau des entreprises mixtes et parapubliques, les hommes devancent les femmes qui affichent seulement un pourcentage de 48.8%. En revanche, au niveau des zones franches, les femmes gagnent du terrain avec un pourcentage de 66%. De même, elles gagnent 1.9% sur les hommes au sein d'entreprises individuelles (50.1%) (Source : INSTAT/ENSOMD 2012-2013).



La population dans le sud-est de Madagascar.

Photo: Misa Randrianasolo

Le PSG prévoit également un salaire égal pour un travail égal, l'éradication de la ségrégation professionnelle et le congé de maternité et de paternité

Tableau 4.11: Conditions d'emploi

Conditions	Oui/Non	Dispositions
Congé de maternité	Oui	Le Code du travail prévoit un congé de six semaines avant et huit semaines après l'accouchement dans le secteur privé. Dans la Fonction publique, le congé est de deux mois, à être pris à la convenance de la femme.
Congé de paternité	Oui	Le Code du travail accorde trois jours de congé de paternité dans le secteur privé. Les fonctionnaires bénéficient de 15 jours.
Harcèlement sexuel	Oui	De manière générale, le Code du travail garantit le respect de la dignité de la personne humaine dans toutes les relations de travail. Plus spécifiquement, l'article 23 stipule que « <i>Toute rupture du contrat de travail pour cause de harcèlement sexuel ou moral est imputable à la partie auteur de l'acte (...). La rupture pour cause de harcèlement sexuel (...) peut donner lieu à la partie victime des dommages et intérêts fixés par la juridiction compétente à la charge de l'auteur de l'acte</i> ». Par ailleurs, le Code penal organise la répression du harcèlement sexuel en milieu de travail.
Travail de nuit	Oui	Le travail de nuit des femmes est interdit dans les établissements industriels, à l'exception des établissements où seuls sont employés les membres d'une même famille. Toutefois, cette interdiction est levée en cas de force majeure, définie par la loi. Par ailleurs, les femmes enceintes ne doivent pas être employées la nuit.
Bénéfices identiques à la retraite pour les femmes comme pour les hommes	Oui	L'âge de la retraite est de 60 ans pour les deux sexes dans la Fonction publique. Dans le secteur privé, des dispositions du Code de Prévoyance sociale (articles 268 et 287) prévoient désormais une uniformisation de l'âge normal d'ouverture du droit à la pension à 60 ans pour les hommes et pour les femmes (si elle était à 55 ans auparavant pour ces dernières).

Source: Ministère de la Justice, 2000 textes, 2008.

Madagascar a ratifié la plupart des Conventions sur la question. Le cadre juridique national est également explicite là-dessus (loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant sur le Code du travail, article 53 ; la Constitution 2010, article 29). Pourtant, en termes de rémunération du travail, l'écart entre les salaires des femmes et des hommes s'est aggravé de façon significative par rapport aux résultats de 2010. Les femmes doivent se contenter de 72% de ce que les hommes touchent. En effet, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes, mais l'écart s'est aggravé de façon significative par rapport aux résultats de 2010. Les femmes doivent se contenter de 1 462 000 Ar, soit 72% de ce que les hommes touchent, soit 2 025 000 Ar. Le différentiel était de 84% en 2010. Cette faiblesse du salaire féminin est significative, quels que soient la branche, le niveau de qualification et le statut considérés (SOURCE : INSTAT/ENSOMD 2012-2013). C'est souvent dans le secteur privé que subsiste une réelle discrimination, qui n'est fondée sur aucun critère objectif et qui n'est pas interdite par la loi jusqu'ici. Toutefois, la Fonction publique ne semble faire aucune différence entre les employés hommes et femmes.

En définitive, comme susmentionné, aucun changement tangible n'a été enregistré par rapport à la situation

d'il y a deux ans. Les politiques nationales pour rendre les lieux de travail sensibles au genre révèlent quelques incohérences dans la mesure où les dispositions sur les mêmes sujets divergent selon qu'il s'agisse de la Fonction publique ou du secteur privé. En effet, les réglementations du travail dans le secteur public s'avèrent plus favorables aux femmes. Le travail de nuit des femmes est restreint dans le secteur privé, sous prétexte de préserver leur santé. Mais elles sont en fait pénalisées économiquement car les heures de nuit sont majorées.

Politiques et programmes de renforcement des capacités

Le renforcement des capacités (autonomisation) est une composante essentielle de plusieurs politiques et programmes nationaux. Dans le PANAGED 2004-2008, le programme spécifique A relatif à l'amélioration de l'efficience économique des

femmes comprend des actions spécifiques visant à habiliter celles-ci dans le domaine économique. Le MAP de 2006-2012 a pour objectifs d'assurer une main d'œuvre bien qualifiée et à même de répondre aux besoins de l'économie, dans son objectif 3 de l'engagement 6 relatif à l'économie à forte croissance'. Il prévoit à cet effet «*d'appuyer les programmes de*

Nombreuses sont les femmes enceintes licenciées en raison de leur état

Le respect des droits des femmes demeure utopique dans certaines entreprises malgaches. Le tiers des affaires traitées par le Tribunal du Travail concerne les femmes. La majorité des cas a trait au non respect des droits des femmes enceintes et à leur licenciement abusif. La productivité d'une femme enceinte est censée diminuer durant sa grossesse. Certaines entreprises pensent que ce facteur contribue à la diminution de leurs recettes.

(Interview Randrianasolo José, membre du CTM, Madagascar, Ao Raha, Mars 2012).

formation sur le tas et de formation professionnelle auprès de la Chambre de Commerce et des Industries, ainsi que dans les institutions publiques» (RM/MAP 2006, 87).

Quant au Programme National de Soutien à l'Emploi (PNSE) qui «cible prioritairement les populations défavorisées sur le marché du travail, incluant de fait (...) les femmes (...)», il établit parmi ses axes stratégiques le «Développement local des compétences» (PNSE 2006, 17). Un des ses objectifs immédiats est axé sur « le renforcement de l'employabilité des groupes vulnérables » à travers la formation professionnelle et l'adéquation de la qualification aux besoins du marché du travail. Ces engagements sont repris dans le programme pays élaboré avec le BIT. Le renforcement de la qualification des femmes y est spécifié, celles-ci étant dans les groupes les plus affectés par le chômage et le sous-emploi (RM/BIT 2008).

Les secteurs-clés ciblés par ces programmes sont notamment l'agriculture, les entreprises de la zone franche, les PME et l'artisanat. Des projets ont été initiés et exécutés à cet effet, notamment pour les femmes sans emploi et les jeunes filles en déperdition scolaire pour les aider à s'insérer dans le monde du travail. Toutefois, la disponibilité d'une base de données harmonisée sur ce type d'informations et intégrant l'ensemble des réalisations au niveau national, constitue encore un défi majeur pour le pays. A cela s'ajoutent les difficultés à disposer de données désagrégées selon le sexe en général et dans le domaine économique en particulier.

Sinon, il est important de remarquer que des cadres au niveau des principales institutions publiques chargées d'élaborer les politiques économiques tels que la vice-Présidente chargée de l'Economie et de l'Industrie, ont suivi des ateliers de renforcement de capacités sur

l'intégration du genre dans les politiques économiques. Ces ateliers de renforcement de capacités ont été organisés tant au niveau national (à l'initiative de l'association SIMIRALENTA, du Centre de Recherches et d'Appui pour les Alternatives de Développement - Océan Indien, du Département Eaux et Forêts de l'Ecole Supérieure des Sciences Agronomiques de l'Université d'Antananarivo et de l'Association internationale Genre en Action en mars 2013) que régional (à l'Institut Africain de Développement Economique et de Planification ou à l'IDEP à Dakar au Sénégal).

Institutions financières

A Madagascar, les grandes institutions financières commencent à être sensibles aux questions du genre.

La Stratégie Nationale de la Finance Inclusive (SNFI) 2013-2017 a été validée en décembre 2012 par les acteurs du secteur de la micro-finance incluant le ministère des Finances et du Budget, le ministère de l'Agriculture, les Partenaires Techniques et Financiers (Banque Mondiale, FIDA, AFD, UNCDF/PNUD, UE,...). Par ailleurs, pour faciliter l'accès des femmes aux crédits, le ministère des Finances et du Budget, par le biais de la Coordination Nationale de la Micro-finance (CNMF), service rattaché à la Direction générale du Trésor a pris certaines mesures, notamment la promotion du produit Crédit Avec Éducation (CAE), en faveur des femmes très vulnérables (Rapport annuel Madagascar 2013, PNUD)

Force est alors de constater qu'en décembre 2013, le pourcentage de femmes membres et/ou clients des IMF et des établissements de crédits était de 47.03%. Il s'est légèrement élevé de 0.28% en juin 2014 (www.madamicrofinance.mg; Fiches de suivi des IMF parvenues au niveau de la CNMF). D'ici 2017, la Stratégie Nationale de la Finance Inclusive (SNFI) entend toucher plus d'un million de femmes bénéficiaires (Rapport annuel Madagascar 2013/ PNUD).

Protocole après 2015



Les Etats membres devront s'assurer qu'il y ait une participation égale des femmes et des hommes dans l'élaboration et l'application de politiques économiques, s'assurer qu'il y ait une budgétisation qui tienne compte du genre au niveau micro et macro-économiques. A l'aube de 2015, la région de la SADC est loin d'atteindre la plupart des objectifs économiques fixés dans le PSG. Les femmes continuent à être sous-représentées dans le domaine de l'économie. La plupart d'entre-elles sont des cadres moyens et représentées

de façon disproportionnée dans la micro-entreprise. Alors que certains pays de la SADC ont mis en place des politiques et des dispositions pour promouvoir l'égalité des sexes dans l'économie, très peu d'informations sont disponibles quant à l'efficacité de ces instruments. D'autres pays comptent sur des politiques neutres du genre qui supposent l'égal accès mais sans données tangibles ; ce qui rend difficile leur analyse et leur évaluation. La neutralité du genre peut masquer des obstacles supplémentaires auxquels les femmes sont confrontées et les résultats doivent être testés. La majorité des femmes n'ont pas accès à la micro-finance.

Les femmes doivent avoir accès à l'éventail complet des services financiers, en particulier pour les entreprises. Il est nécessaire de reconnaître les limites de la micro-finance et la nécessité d'un plus grand accès au financement pour les femmes d'affaires.

Le taux élevé des violences basées sur le genre les rend plus vulnérables économiquement. Des efforts

supplémentaires doivent être fournis afin de promouvoir l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes au-delà des niveaux actuels de participation à prédominance masculine dans le monde des affaires. Les femmes doivent être en mesure de s'épanouir au-delà des limites actuelles de l'accès financier.

Tableau 4.12: Objectifs et indicateurs proposés pour la justice économique

Domaine thématique/OBJECTIF	Objectifs proposés après 2015	Indicateurs proposés après 2015
Prise de décisions économiques		
S'assurer de la participation égale des femmes et des hommes dans la formulation et l'application de politiques économiques.	1. Assurer d'ici 2030 la participation égale des femmes et des hommes dans la formulation et l'application de politiques économiques dans les sphères publiques comme privées.	1. Pourcentage de femmes occupant le poste de direction ou membre du conseil d'administration 2. Pourcentage de femmes leaders dans des postes de prise de décisions économiques (ministres et vice-ministres des Finances ; du Plan et des banques centrales).
Des budgets sensibles au genre		
Assurer une budgétisation du genre au niveau micro et macro économiques incluant le suivi, le monitoring et l'évaluation.	2. Assurer la budgétisation favorable à la parité au niveau micro et macro économiques notamment par le biais de données désagrégées par sexe, par le suivi, le monitoring et l'évaluation.	3. L'étendue du reflet des priorités du genre dans les budgets nationaux.
Processus publics d'achats		
Eu égard aux dispositions de discrimination positive de l'article 5, introduire des mesures assurant que les femmes bénéficient de façon égale des opportunités économiques, y compris celles générées à travers les processus publics d'achats.	3. Eu égard aux dispositions de discrimination positive à l'article 5, prendre des mesures pour assurer que les femmes bénéficient équitablement des opportunités économiques, y compris celles générées à travers les processus publics d'achats.	4. Pourcentage de femmes qui se voient allouer des appels d'offres au niveau local, régional et national.
Commerce et entrepreneuriat		
Adopter des politiques et promulguer des lois qui assurent un accès, des bénéfices et des opportunités égalitaires aux femmes et aux hommes dans le commerce et l'entrepreneuriat, en tenant compte de la contribution des femmes dans les secteurs formel et informel.	4. Adopter des politiques et promulguer des lois qui assurent un accès, des bénéfices et des opportunités égalitaires aux femmes et aux hommes dans le commerce et l'entrepreneuriat en tenant compte de la contribution des femmes dans les secteurs formel et informel.	5. Pourcentage de participation des entreprises dirigées par des femmes dans le secteur des petites et moyennes entreprises, de même que des entreprises de grande envergure. 6. Mesures prises pour faciliter le commerce transfrontalier.
Revoir les politiques nationales sur le commerce et l'entrepreneuriat afin de les sensibiliser au genre.		7. Pourcentage de femmes participant à des missions commerciales
Ressources productives		
Revoir toutes les politiques et lois qui déterminent l'accès, le contrôle et les bénéfices dérivés des ressources productives par les femmes.	5. S'assurer d'ici 2030 que les femmes et les hommes aient un accès équitable aux services de base, à la propriété foncière et aux services financiers et aux programmes de formation en entrepreneuriat afin de promouvoir la croissance des entreprises appartenant à des femmes dans la région. 6. S'assurer que les femmes aient comme les hommes accès, contrôlent et possèdent des biens et des ressources naturelles et d'autres ressources productives. (Ebauche ODD 5.7)	8. Pourcentage de femmes possédant un compte bancaire auprès d'une institution financière ¹ 9. Pourcentage de la population désagrégé par sexe ayant accès au crédit institutionnel ² 10. Propriété égale de biens acquis par les hommes et les femmes et données désagrégées par sexe ³ 11. Pourcentage de ressources allouées aux fermiers vivant de l'agriculture à petite échelle, désagrégé par sexe ⁴

¹ Opportunités économiques pour les Femmes, SIGI.

² Statistiques du genre de la Banque Mondiale, Opportunités économiques pour les Femmes.

^{3, 4} Indicateurs du développement mondial, Opportunités économiques pour les Femmes, SIGI.

Domaine thématique/OBJECTIF	Objectifs proposés après 2015	Indicateurs proposés après 2015
		12. Pourcentage d'hommes et de femmes ayant accès aux terres et aux propriétés foncières ⁵
	7. S'assurer d'ici 2030 de l'accès égal des femmes et des hommes aux opportunités de financement à tous les niveaux de l'activité du business.	13. Pourcentage de femmes diplômées ou formées dans les domaines de la comptabilité, l'économie et le commerce .
		14. Pourcentage de femmes possédant des entreprises par secteur d'activités et de taille du business.
	8. S'assurer d'ici 2030 que les femmes, incluant celles des groupes autochtones, bénéficient de façon équitable aux ressources extractives.	15. Pourcentage de femmes à la tête de l'initiative minière.
Emploi		
Revoir, amender et promulguer des lois et des politiques qui s'assurent que les femmes et les hommes aient un accès équitable à l'emploi rétribué dans tous les secteurs de l'économie.	9. D'ici 2030, revoir, amender et promulguer des lois et des politiques qui assurent aux femmes et aux hommes un accès égal à l'emploi rétribué dans tous les secteurs de l'économie.	16. L'existence et la mise à exécution d'une législation sur les opportunités égales d'emploi ⁶
		17. Nombre d'employés bénéficiaires de congé de paternité
		18. Bénéfices du congé de maternité (% de salaire payé)
		19. La proportion de femmes effectuant un travail rétribué non agricole ⁷
		20. Pourcentage de femmes qui disent pouvoir disposer de leurs revenus comme elles l'entendent ⁸
	21. Niveau de différenciation de salaires entre les sexes ⁹	
	10. S'assurer que les femmes aient un accès complet et égal à l'emploi productif et à un travail décent et qu'à travail égal à celui des hommes, elles aient un salaire égal.	22. Pourcentage de femmes diplômées absorbées par le marché du travail.
		23. Exécution de l'agenda sur le 'travail décent'.
		24. Pourcentage de la population occupant des emplois vulnérables désagrégé par sexe ¹⁰
Rôles multiples des femmes		
Mener des études d'utilisation de temps et adopter des mesures pour alléger le poids des rôles multiples joués par les femmes.	11. Mener d'ici 2030 des études d'utilisation de temps et adopter des politiques et des mesures pour alléger le poids des rôles multiples joués par les femmes, incluant le travail des pourvoyeurs de soins et l'éducation des enfants.	25. Moyenne d'heures hebdomadaires consacrées au travail de pourvoyeurs de soins, désagrégée par sexe ¹¹
Logement		
	12. Assurer d'ici 2030 un accès égal à la propriété foncière et aux terres, incluant la protection pour toutes les femmes, y compris les veuves, contre les pratiques discriminatoires par rapport aux biens immobiliers (Ebauche ODD 11.1 et 5a).	26. Pourcentage de femmes propriétaires de leurs biens.
ICT		
	13. D'ici 2030, revoir, amender et promulguer des lois et des politiques qui s'assureront que les femmes et les hommes aient un accès équitable à l'emploi rétribué dans les secteurs économiques et des technologies de l'information et de la communication (TIC).	27. Pourcentage désagrégé par sexe des personnes ayant accès à la technologie ¹²
	14. S'assurer d'ici 2030 que les femmes aient un accès égal à l'Internet et aux infrastructures des technologies de l'information et de la communication (TIC).	28. Pourcentage désagrégé par sexe de personnes ayant un accès abordable à la technologie mobile et à l'Internet ¹³

Source : Gender Links et SADC Gender Protocol Alliance, 2014.

⁵ Indicateurs du développement mondial, Opportunités économiques pour les Femmes, SIGI.

⁶ Statistiques du genre de la Banque Mondiale, Opportunités économiques pour les Femmes, SIGI

⁷ Bureau International du Travail (BIT), BIT, Indicateurs du développement mondial.

⁸ Opportunités économiques pour les Femmes, SIGI.

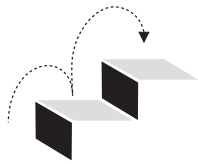
⁹ Statistiques du genre de la Banque Mondiale, Opportunités économiques pour les Femmes, SIGI.

¹⁰ Bureau international du travail (BIT), Indicateurs du développement mondial

¹¹ BIT, BIT, Indicateurs du développement mondial

¹² Indicateurs du développement mondial

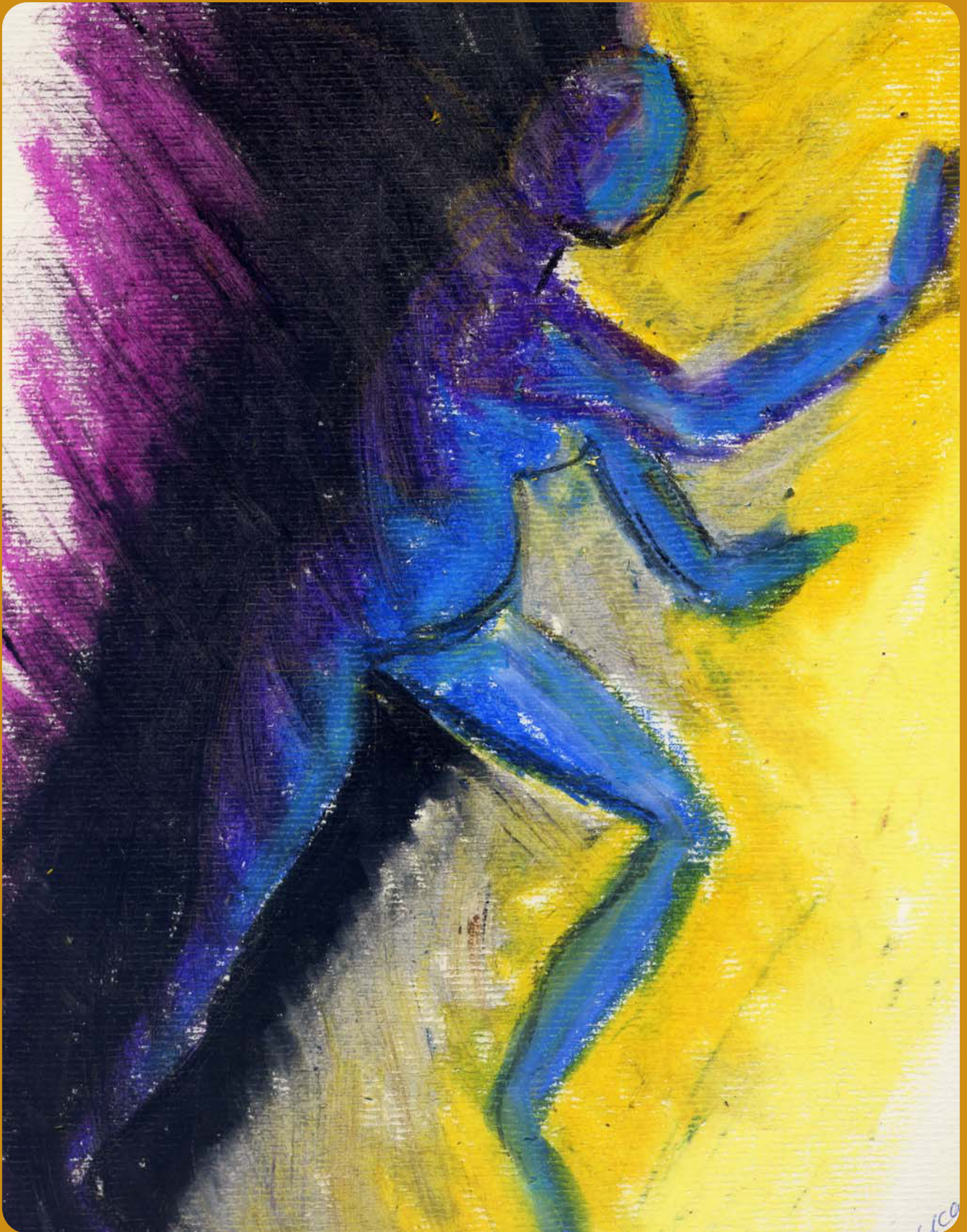
¹³ Indicateurs du développement mondial, étude démographique



Prochaines étapes

Il est nécessaire de développer une série de mesures pour favoriser l'intégration du genre dans les domaines macro et micro économiques, dont :

- La mise en place de mesures drastiques pour le suivi de l'application des instruments internationaux et nationaux, notamment sur l'égal accès à l'emploi, à la rémunération dans le secteur public et le secteur privé ;
- Le renforcement de capacités des responsables des institutions publiques et privées sur la budgétisation sensible au genre et le suivi de son application ;
- L'établissement de contacts entre le Parlement et les agences et institutions de recherches sur le genre afin d'éclairer sur l'arbitrage des lois des finances qui profiteraient de manière équitable aux deux sexes et le contrôle de leur application ;
- L'actualisation du plan d'action national sur le genre et le développement en y renouvelant notamment son axe stratégique sur l'autonomisation économique des femmes avec des mécanismes d'opération et de suivi des actions ;
- La réactualisation des données nationales sur le budget portant sur le temps des femmes et des hommes ;
- Le renforcement des actions de plaidoyer de la société civile auprès des décideurs étatiques et des partenaires techniques et financiers pour soutenir les actions susmentionnées ;
- Le renforcement des mesures de soutien aux femmes travaillant dans le secteur informel, de façon à les habiliter à intégrer le secteur formel ;
- Le suivi de l'application des droits visant à protéger les femmes dans le travail et l'abrogation des lois qui les discriminent ;
- L'organisation de débats communautaires impliquant les leaders traditionnels sur la contradiction entre le droit coutumier et le droit positif en matière d'accès à la propriété foncière et sur les stratégies de transformation permettant l'application de la loi.



«Zarina»

Anushka Virahsawmy