



NATIONS UNIES

CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr. GENERALE

E/CN.6/1991/8
28 janvier 1991

FRANCAIS
Original : ANGLAIS

COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME
Trente-cinquième session
Vienne, 27 février-8 mars 1991
Point 4 de l'ordre du jour provisoire*

27,

SUIVI DE L'APPLICATION DES STRATEGIES PROSPECTIVES D'ACTION DE NAIROBI
POUR LA PROMOTION DE LA FEMME

Les femmes et les enfants sous le régime d'apartheid

Rapport du Secrétaire général

RESUME

Par sa résolution 1990/13, le Conseil économique et social a demandé au Secrétaire général de présenter un rapport sur les progrès accomplis sur la voie de l'application des Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme s'agissant des femmes et des enfants vivant sous le régime d'apartheid. Compte tenu des mutations rapides que connaît l'Afrique du Sud, en particulier une sensibilisation accrue au problème de la promotion de la femme et l'acheminement vers une société multiraciale démocratique, le présent rapport traite des effets de l'apartheid sur l'égalité des chances en matière d'éducation, les droits des femmes dans la législation et leur participation à l'économie.

* E/CN.6/1991/1

consultant et consacrée à la situation économique des femmes en Afrique du Sud, complétée par des renseignements émanant d'organismes des Nations Unies et d'institutions spécialisées, de même que d'organisations non gouvernementales s'intéressant au problème de l'apartheid. Il reprend également des informations issues de la Conférence internationale que l'organisation Lawyers for Human Rights a organisée à Johannesburg du 23 au 25 novembre 1990 sur le thème : Putting Women on the Agenda (Les femmes à l'ordre du jour). La conférence a eu à examiner la situation des femmes sur le plan institutionnel et sur le plan législatif.

4. Le présent rapport est axé essentiellement sur la condition de la femme en Afrique du Sud sous le régime d'apartheid. Il y est reconnu que l'apartheid frappe toutes les femmes, ainsi que l'a déclaré une des dirigeantes de l'ANC. Tous les groupes en Afrique du Sud sont concernés, mais la situation des femmes diffère d'une race, d'une classe et d'une culture à l'autre. Dans chaque groupe racial et chaque groupe ethnique, le statut de droit et de fait de la femme est inférieur à celui de l'homme et, comme dans le cas du racisme, cette situation touche aussi bien la vie politique, économique, sociale, culturelle et civile que la vie familiale ^{3/}. Le présent rapport met l'accent sur la double discrimination dont les femmes africaines sont l'objet, pour être fondée à la fois sur la race et le sexe.

I. FONDEMENTS JURIDIQUES ET CULTURELS DE LA DISCRIMINATION

5. Le statut d'infériorité des femmes en Afrique du Sud doit être analysé à un certain nombre de niveaux interdépendants, qui procèdent de la pratique de l'apartheid.

6. Le rôle inférieur qui est celui des femmes en Afrique du Sud est antérieur à l'indépendance. Les communautés asiatiques et européennes installées en Afrique du Sud, de même que les sociétés africaines autochtones, étaient des sociétés patriarcales où l'homme dominait - encore que cette domination différât quant à sa forme d'une société à l'autre. C'est ainsi que l'infériorité de la femme a été consacrée en droit et dans la coutume et la pratique de tous les groupes raciaux. Pendant le processus de transition vers un gouvernement par la majorité et l'élimination de la discrimination raciale, il faudra déployer des efforts particuliers pour éliminer également la discrimination fondée sur le sexe.

7. L'Afrique du Sud vit sous un système juridique double : droit coutumier et droit importé (ou droit romain-néerlandais influencé par la common law anglaise). Le droit coutumier est issu des règles et pratiques coutumières autochtones des différents groupes ethniques qui vivent en Afrique du Sud et ne s'applique qu'aux Africains autochtones, tandis que le droit romain-néerlandais s'applique à tous les groupes nationaux du pays. Les deux systèmes juridiques ont notamment pour caractéristique commune d'être discriminatoires à l'encontre des femmes.

8. Le droit romain-néerlandais repose essentiellement sur les canons de l'Eglise, en particulier dans le domaine du droit de la famille. En vertu de ce droit par exemple, une femme mariée était assimilée à une mineure, placée sous la tutelle de son époux. Elle ne pouvait effectuer aucune transaction commerciale ni comparaître devant un tribunal sans l'assistance de son époux; les biens des deux parties, quelle que soit la contribution de chacune d'elles, devenaient patrimoine unique. Il existait une autre solution qui

INTRODUCTION

1. Par sa résolution 1990/13, le Conseil économique et social a demandé au Secrétaire général de présenter à la Commission de la condition de la femme, à sa trente-cinquième session, un rapport circonstancié sur l'application et le suivi des Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme 1/ s'agissant des femmes et des enfants vivant sous le régime d'apartheid.

2. La Commission a été régulièrement saisie de rapports sur la question. L'année écoulée a été marquée par de profondes mutations dans le sens de l'élimination de l'apartheid - notamment légalisation de tous les partis politiques, retour de nombreux exilés, abrogation de plusieurs lois - autant de faits qui ont eu des répercussions sur la structure juridique sur laquelle l'apartheid repose. Au nombre des questions qui font l'objet des débats les plus intenses, figure la condition de la femme dans la société de l'après-apartheid. Par exemple, le Comité exécutif national de l'African National Congress (ANC) a déclaré ce qui suit :

"Voué à l'élimination du racisme, de l'oppression et de l'exploitation de notre société, l'African National Congress ne saurait passer sous silence la question de l'émancipation des femmes.

L'expérience vécue par d'autres sociétés a montré que l'émancipation des femmes n'est pas la simple retombée d'une lutte pour la démocratie, la libération nationale ou le socialisme. L'émancipation des femmes est une question à part entière qui interpelle notre organisation, le Mass Democratic Movement et l'ensemble de la société."

La déclaration se poursuit en ces termes :

"Il a été notamment recommandé [par un séminaire interne] de modifier les directives constitutionnelles de l'ANC, et en particulier de déclarer l'Afrique du Sud Etat indépendant, uni, démocratique, non racial et non sexiste. La législation, la coutume, les traditions et les pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes seront réputées anticonstitutionnelles. Les droits patriarcaux, en ce qui concerne en particulier, mais non exclusivement, la famille, la terre et l'économie, doivent être revus de près de manière à ne pas les ancrer ni les renforcer.

Dans l'Afrique du Sud nouvelle, les femmes ne disposeront pas d'emblée du niveau d'instruction, des compétences et des ressources voulus pour revendiquer les droits visés dans la constitution et la législation. Il appartiendra en conséquence à l'Etat de prendre les mesures qui s'imposent pour garantir le principe de l'égalité des sexes. De même, notre système juridique doit être ouvert, avec un pouvoir judiciaire fort de son expérience et jouissant de la confiance des secteurs les moins favorisés de notre peuple. Le droit des femmes à participer démocratiquement au pouvoir de décision doit être garanti dans la théorie et la pratique..." 2/

3. C'est dans le cadre de cette évolution que le présent rapport rend compte de la condition actuelle des femmes dans des domaines critiques comme les droits des femmes dans la législation, l'éducation et la participation à l'activité économique. Il repose en grande partie sur l'étude établie par un


 TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphe</u> s	<u>Page</u>
INTRODUCTION	1 - 4	3
Chapitre		
I. FONDEMENTS JURIDIQUES ET CULTURELS DE LA DISCRIMINATION	5 - 14	4
II. POPULATION, MIGRATIONS ET STRUCTURES FAMILIALES	15 - 25	6
III. EDUCATION	26 - 37	8
A. Alphabétisme	27 - 28	8
B. Scolarisation	29 - 35	8
C. Formation	36 - 37	10
IV. PARTICIPATION DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE, L'AGRICULTURE ET LE SECTEUR DES SERVICES	38 - 98	11
A. Structure de l'emploi	38 - 80	11
B. Protection maternelle et infantile	81 - 88	23
C. Adhésion aux syndicats et participation à leurs activités	89 - 92	25
D. Logement	93 - 98	26

Tableaux

1. Catégories professionnelles par sexe et classification de la main-d'oeuvre par groupe de population, 1985	13
2. Salaire mensuel moyen des travailleurs africains	15

consistait à conclure un contrat de mariage prévoyant que l'épouse était soustraite à l'autorité maritale de son époux. Mais même dans ce cas, la femme était souvent tenue de fournir la preuve de son autonomie.

9. C'est en grande partie suite aux pressions exercées par des femmes juristes et d'autres groupes comme le Women's Legal Status Committee qu'une nouvelle loi sur les biens des époux a été adoptée en 1984 - le Matrimonial Property Act - et que la condition de la femme mariée dans le droit romain-néerlandais a été améliorée. Le principe de l'autorité maritale n'existe plus. Mari et femme jouissent, s'agissant de l'administration des biens de la communauté, de pouvoirs égaux. Nonobstant, l'article 13 de la loi dispose que le mari est toujours réputé être le chef de ménage, que la femme est tenue de vivre sous le même toit que son époux et qu'elle est censée le faire même s'ils sont séparés.

10. Dans le droit coutumier, la femme est réputée aussi rester toujours mineure, relevant de la tutelle de son père avant son mariage, de celle de son mari pendant le mariage ou de celle d'un membre de la famille du sexe masculin et de filiation patrilinéaire à la dissolution du mariage ou au décès du mari. Les Africains ne sont pas tenus de contracter mariage selon le droit coutumier. La loi de 1988 portant modification de la loi sur le mariage et les biens des époux - le Marriage and Matrimonial Property Amendment Act - interdit à l'homme qui a déjà une épouse avec laquelle il a contracté mariage selon le droit coutumier d'épouser civilement une autre femme et de prendre ainsi une deuxième épouse. De même, cette loi exclut l'autorité maritale de l'homme dans les cas où le mariage a été contracté civilement et aligne le mariage civil des Africains sur celui des autres Sud-Africains. Ces réformes ne s'appliquent cependant pas dans les bantoustans.

11. Nombre des formes les plus caractéristiques du contrôle exercé par l'Etat sur le peuple africain en Afrique du Sud sous le régime d'apartheid reposent sur la distinction entre les sexes : il en était et est encore ainsi du contrôle des mouvements de population, du système de la main-d'oeuvre migrante, de certains principes du droit coutumier et de la manipulation des traditions. Ces caractéristiques ont eu à leur tour des effets directs sur le droit régissant le régime matrimonial et le mariage et affecté tous les aspects de la vie personnelle et familiale.

12. Après l'arrivée au pouvoir du Parti nationaliste, les femmes africaines ont été tenues d'avoir pour la première fois des laissez-passer et la législation sur le contrôle des mouvements de population était appliquée dans toute sa rigueur, de manière à éloigner les femmes africaines des villes. Dans aucun autre pays, la circulation des femmes n'a été à ce point réglementée. La création des bantoustans a eu des effets particuliers sur les femmes, un grand nombre d'entre elles ayant été confinées dans un milieu rural allant se détériorant et étant tributaires des modestes sommes d'argent que des hommes absents voulaient bien leur envoyer. En tant que seuls soutiens des personnes âgées, des personnes handicapées et des enfants, qui constituent la majorité dans les bantoustans, ces femmes ont eu pour lourde responsabilité d'assurer la survie et la postérité de la famille. Dans le même temps, l'autorité légale était confiée au "soutien de famille" absent, vivant éloigné et loin des impératifs de la vie de tous les jours.

13. De même, le mouvement des populations n'a pas été le seul domaine dans lequel la politique de l'Etat a exercé un contrôle sur la vie des femmes après 1948. Des lois comme le Population Registration Act, l'Immorality Act (abolie depuis) et le Group Areas Act ont eu des effets directs, encore que

fonction de la race et du sexe. Le rapport homme-femme était de 9 à 1 pour l'ensemble des branches d'ingénierie, de 2,8 à 1 en mathématiques, de 2,7 à 1 en architecture et de 2,5 à 1 en communication; ces disciplines présentaient donc toutes une forte prédominance masculine. En revanche les femmes l'emportaient numériquement dans les études infirmières (rapport homme-femme 0,03 à 1), en bibliothéconomie (0,07 à 1), en administration publique (0,17 à 1), en psychologie (0,23 à 1) et en lettres (0,50 à 1). Parmi les étudiants africains de première année, les jeunes gens l'emportaient toutefois sur les jeunes filles dans toutes les branches d'études, sauf les soins infirmiers (aucun homme), la bibliothéconomie, la psychologie et l'administration publique, le rapport homme-femme étant de 26,7 à 1 en ingénierie, de 8,4 à 1 en mathématiques, de 5,2 à 1 en sciences, et de 3,5 à 1 même dans les disciplines littéraires. On ne comptait aucune nouvelle étudiante en communication ou dans les enseignements de santé autres que les soins infirmiers.

34. Les chiffres fournis par les quatre universités africaines - universités du Nord, du Zululand, de Medunsa et de Vista - manifestent les mêmes tendances. De toutes les universités, noires ou blanches, c'est celle de Medunsa qui a la plus petite proportion de femmes; la situation s'est d'ailleurs dégradée, les nouvelles inscriptions étant féminines à 45 % en 1985, mais à 30 % seulement en 1987.

35. Les chiffres les plus récents dont on dispose pour l'ensemble des universités sud-africaines (à l'exclusion des bantoustans "indépendants") datent de 1987, année où les hommes représentaient 57 % du total des inscrits et 53 % des inscrits en première année. La représentation plus égalitaire des sexes chez les étudiants de première année suggère que la situation s'améliore de proche en proche chaque année, mais aussi que les hommes ont tendance à pousser leurs études plus loin que les femmes, et sont donc relativement plus nombreux dans les cycles avancés.

C. Formation

36. Comme on le verra ci-après, la probabilité d'un emploi non qualifié ou semi-qualifié est beaucoup plus élevée pour les femmes que pour les hommes. L'une des rares possibilités offertes aux ouvriers d'usine noirs d'améliorer leurs compétences est de devenir artisans, cette qualification pouvant s'acquérir au terme d'une période d'apprentissage. Le Syndicat national des ouvriers métallurgistes d'Afrique du Sud (NUMSA) a toutefois constaté que dans l'industrie automobile, seules 10 femmes étaient employées comme apprenties dans la province du Transvaal, contre 1 855 hommes. Depuis quelques années le NUMSA et le Syndicat national des mineurs (NUM) ont entrepris une action de grande envergure en matière de formation professionnelle dans les secteurs industriels où ils sont représentés, à savoir les mines, la construction métallique, la motorisation, l'automobile et les pneumatiques. Ces initiatives ont coïncidé avec l'adoption par le législateur d'une nouvelle loi sur la formation. Aux termes de celle-ci, des conseils sectoriels de formation doivent être institués pour exercer une tutelle sur la formation dans chaque branche industrielle. L'un des griefs des syndicats à l'encontre de la nouvelle loi est qu'elle n'institue pas des programmes d'action affirmés aux bénéfices des travailleurs, comme les noirs ou les femmes, qui ont fait l'objet d'une discrimination dans le passé 13/.

37. Sur l'ensemble des entreprises industrielles, 30 sociétés seulement ont employé des femmes en qualité d'apprenties en 1988. Les femmes apprenties ne l'emportent numériquement sur les hommes qu'en coiffure, branche qui représente moins de 5 % du total des apprentissages 14/.

19. Depuis quelques dizaines d'années, on enregistre un dépeuplement relatif des zones agricoles blanches, sous l'effet tant de l'urbanisation que des déplacements forcés. De manière générale, les hommes de race noire ont migré vers les villes, tandis que les femmes étaient déplacées vers les bantoustans, aux ressources indigentes 9/. La réinstallation a surtout porté sur ce que les autorités perçoivent comme le segment oisif et instable de la population noire. Les hommes, quant à eux, peuvent choisir de rechercher ailleurs des conditions plus propices d'emploi. Il arrive que les femmes des familles dont l'homme a quitté l'exploitation agricole soient aussi obligées de partir, le propriétaire pouvant refuser de fournir un logement à un ménage qui ne comporte pas de main-d'oeuvre masculine.

20. En 1990, la population reste nombreuse dans les bantoustans, et beaucoup de gens de la ville conservent des liens étroits avec ces zones. Les raisons à cela sont notamment l'insuffisance des équipements, comme le logement et l'infrastructure scolaire, dans les zones "communes", étant donné que longtemps les Africains n'étaient pas censés y résider sauf dans la fonction d'employé au service de l'économie "blanche".

21. Nombre de femmes, vivant dans une société dont l'équilibre démographique est faussé, ont adopté des rôles et des genres de vie nouveaux ou non traditionnels. Beaucoup de femmes sont en particulier devenues chefs de famille. Les chiffres officiels et les recherches universitaires effectuées en 1980 font supposer que le nombre de ces ménages va croissant 10/. En 1980, entre 18 % et 30 % des ménages africains urbains avaient une femme à leur tête. Dans les zones urbaines des bantoustans, cette proportion était comprise entre 36 et 47 %. Dans les zones rurales des bantoustans, elle était de 59 %. Cette situation s'explique en grande partie par le contrôle des mouvements de population. En 1980, 27 % des maris vivaient loin de leur épouse et 17 % des enfants âgés de moins de 17 ans vivaient séparés de leur mère. Or ces chiffres sous-estiment la situation car ils ne prennent en compte que les couples mariés.

22. Depuis les années 40 au moins, l'Afrique du Sud compte aussi une très forte proportion de femmes seules, qu'elles ne se soient jamais mariées ou qu'elles soient séparées ou divorcées, et, en partie par voie de conséquence, un taux très élevé d'enfants illégitimes. Le taux de filiation naturelle était en 1980 de 43 % pour les Africains et de 52 % pour les gens de couleur*. D'autres études signalent des taux encore plus élevés dans certaines zones, par exemple 60 % à Soweto 11/. Au Cap, selon un rapport établi par le médecin chef des services de santé, plus de la moitié des naissances sont le fait de mères célibataires.

23. Les femmes seules sont dans une situation économique vulnérable. Les femmes séparées ou divorcées, selon toute probabilité, ne reçoivent pas de pension alimentaire suffisante pour elles-mêmes ou leurs enfants. En premier lieu les montants, calculés sur la base du maigre salaire de l'ancien partenaire, sont très faibles. En deuxième lieu, le service administratif chargé des pensions alimentaires est réputé avoir pour politique tacite de ne pas accorder de pension alimentaire aux femmes noires âgées de moins de 38 ans qui ont moins de deux enfants 12/.

* Une surestimation est probable, les mariages coutumiers parmi les gens de couleur n'étant pas pris en compte.

24. Jusqu'à ce que la législation matrimoniale soit modifiée vers la fin de 1988, les femmes africaines mariées selon le droit coutumier étaient particulièrement vulnérables. Le mariage coutumier était tenu pour nul au regard de la loi si le mari prenait une autre épouse de droit civil. Etant donné que de nombreux couples étaient séparés sous l'effet des lois applicables à la main-d'oeuvre migrante et du contrôle des mouvements de population, le cas était fréquent. Aux termes de la nouvelle loi, le premier mariage, tant coutumier que civil, prend le pas sur toute autre tentative que l'homme pourrait faire de contracter mariage. Mais la majorité des femmes séparées de leur mari continuent de connaître des difficultés financières. Même lorsqu'elles parviennent à obtenir une pension de leur ex-mari, les montants sont minimes en raison de la faiblesse des salaires que reçoivent la plupart des hommes.

25. Nombreuses sont les femmes à choisir de rester seules. Leur décision se fonde très souvent sur des considérations économiques. Ces femmes auront probablement observé que les hommes ne remettent pas une fraction suffisante de leur salaire à leur femme pour les besoins de la famille, voire dans certains cas qu'ils vivent aux crochets de leur épouse. Les hommes sont aussi, dans l'ensemble, plus hostiles que les femmes à la contraception. Les femmes, en restant célibataires, ont la possibilité de maîtriser le nombre d'enfants qu'elles mettent au monde et leur propre capacité d'assurer à leur progéniture le soutien financier voulu.

III. EDUCATION

26. En Afrique du Sud, l'éducation, comme la plupart des autres indicateurs sociaux, manifeste des inégalités fondées tant sur la race que sur le sexe.

A. Alphabétisme

27. Les seules statistiques d'ensemble sur l'alphabétisme en Afrique du Sud, basées sur le recensement, le ventilent par sexe et par zone géographique. Le taux d'analphabétisme est légèrement plus élevé chez les femmes que chez les hommes, et l'écart entre hommes et femmes semble se creuser. Cet écart n'est toutefois pas aussi grand que dans beaucoup d'autres pays en développement, et dans les zones urbaines (bantoustans "indépendants" exclus), le taux d'alphabétisme est légèrement supérieur chez les femmes africaines que chez les hommes. En revanche dans tous les groupes urbains, le taux d'alphabétisme semble croître plus rapidement chez les hommes que chez les femmes.

28. L'analyse des données produites par le recensement suggère une plus grande probabilité que l'homme africain rural passe davantage de temps dans les zones urbaines et y acquière au moins un certain niveau d'alphabétisme, ce qui rendrait compte des différences entre zones rurales et urbaines. La différence entre citadins et ruraux est d'environ 30 %, l'écart entre femmes rurales et femmes urbaines étant plus grand que l'écart mesuré pour les hommes. Les femmes qui suivent des cours d'alphabétisation expliquent que quand les ressources manquent, la plupart des familles jugent plus important d'envoyer les garçons à l'école plutôt que les filles.

B. Scolarisation

29. En Afrique du Sud, la scolarisation a toujours été marquée par les facteurs raciaux. Quoique la situation se soit quelque peu améliorée, elle n'a pas changé au fond. La scolarité obligatoire a été introduite au

bénéfice des enfants de couleur et des enfants indiens entre la fin des années 70 et le début des années 80. La scolarisation des enfants africains n'est pas encore obligatoire. Ce n'est qu'au début de l'année scolaire 1991 que certains établissements scolaires d'Etat ont commencé à pratiquer l'intégration raciale. La décision d'intégration dans ces écoles est prise sur la base d'un "vote majoritaire sans équivoque" des parents des enfants blancs qui y sont inscrits.

30. En ce qui concerne la fréquentation scolaire, il n'y a guère de différence d'un sexe à l'autre, quel que soit le groupe racial. Il y avait en 1989 un peu plus de garçons africains que de filles dans les écoles primaires, mais davantage de filles dans les établissements secondaires, et légèrement plus de filles au total - 2 642 055 contre 2 580 002, compte non tenu des bantoustans "indépendants". Dans ces derniers, la prédominance des filles est encore plus nette - en 1985, 58 % des élèves des classes terminales étaient des filles.

31. La prédominance numérique des filles s'explique par plusieurs facteurs. En 1953, plusieurs années après que le Parti nationaliste soit arrivé au pouvoir, les pouvoirs publics ont décidé qu'une des façons de réduire les coûts de la scolarisation bantoue consistait à féminiser le corps enseignant. En application de cette politique, tous les instituteurs du primaire - le niveau de scolarisation de l'énorme majorité des élèves - furent licenciés ou non remplacés, les écoles normales ne recrutant désormais plus d'hommes. Les rares hommes qui allaient continuer à enseigner y étaient autorisés sous réserve qu'ils acceptent le barème de rémunération moindre réservé aux femmes 5/.

32. Les perspectives d'emploi qu'ont les femmes dans les professions d'enseignement et de santé sont probablement l'une des raisons de la prédominance numérique des filles dans les degrés supérieurs de l'enseignement. L'enseignement supérieur (établissements de formation des enseignants, établissements techniques et universités) est accessible aux jeunes filles qui ont achevé leur scolarité secondaire, souhaitent poursuivre leurs études, et en sont capables. C'est à ce niveau d'enseignement que, exception faite de certaines filières comme la préparation à l'enseignement, les hommes sont plus nombreux que les femmes, pour chaque race. En 1985, 1,3 % de l'ensemble des femmes adultes africaines et 0,8 % des hommes adultes africains étaient titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (essentiellement enseignement et soins infirmiers), tandis que 0,21 % des hommes africains et 0,08 % des femmes africaines étaient titulaires d'un autre diplôme de l'enseignement supérieur*. Dans les établissements d'enseignement technique, hors des quatre bantoustans, les hommes ont été deux fois plus nombreux que les femmes à obtenir des diplômes en 1989.

33. L'accès à l'université est déterminé à la fois par la race et le sexe. Au cours des années 80, le nombre des étudiants noirs dans les universités anglophones, antérieurement blanches, s'est accru. En 1990 environ 9 % des nouveaux inscrits à l'Université du Cap étaient africains. Mais tandis que le rapport global des inscrits en première année était de 1,2 jeunes gens pour une jeune femme, pour les étudiants africains, il était de 2,8 à 1. La ventilation par branches d'études fait aussi apparaître des différences en

* Chiffres fournis par l'Université du Cap.

contrastés, sur les femmes de toutes les races. Voué à maintenir les frontières entre les races et les ethnies, le régime d'apartheid a visé encore davantage à régir les aspects les plus intimes de la vie de famille 4/.

14. Reconnaître la femme uniquement dans sa fonction de reproduction n'est guère le propre de l'Afrique du Sud. Mais dans le cadre de l'idéologie de l'apartheid, l'Etat sud-africain a peaufiné les définitions stéréotypées des rôles de l'homme et de la femme, qui plus est en fonction de la race et de l'ethnie et en a fait le pivot du fonctionnement de l'Etat d'apartheid. Même la fécondité des femmes a été appréhendée sous l'optique de la race et a été subordonnée aux priorités de l'Etat : les femmes blanches ont été exhortées à remplir leur devoir national et à avoir des "bébés pour la République"; les femmes noires, quant à elles, ont été prévenues que trop d'enfants, c'est la pauvreté 4/.

II. POPULATION, MIGRATIONS ET STRUCTURES FAMILIALES

15. En 1913, l'Afrique du Sud fut divisée arbitrairement, dans le cadre de la politique du développement séparé, en une zone "commune", couvrant 87 % du territoire, et en 10 bantoustans, représentant ensemble les 13 % restants. Depuis 1976, quatre des bantoustans (Transkei, Bophuthatswana, Venda et Ciskei) ont accepté "leur indépendance", quoique leur statut d'entités indépendantes ne soit pas reconnu par d'autres pays qu'eux-mêmes et l'Afrique du Sud. Les Nations Unies tiennent la création de "bantoustans indépendants" pour "nulle et non avenue".

16. En 1988, la population d'Afrique du Sud, y compris celle des quatre bantoustans "indépendants", atteignait 36 millions de personnes se distribuant comme suit en catégories : 75 % d'Africains, 14 % de Blancs, 9 % de personnes "de couleur" et 3 % d'Indiens. La natalité étant plus forte dans la population noire que dans la population blanche, la proportion de Blancs est aujourd'hui inférieure au chiffre ci-dessus 5/.

17. Globalement, chacun des groupes de population se ventile à peu près également entre les deux sexes. Toutefois, et notamment chez les Africains, la distribution spatiale des hommes et des femmes accuse des variations. En mars 1990, les hommes comptaient pour 51 % de la population d'Africains dans les zones "communes"; les hommes l'emportaient numériquement sur les femmes, dans un rapport de 1,3 à 1 dans les grandes villes, et de 1,1 à 1 dans les villes plus petites, les femmes étant marginalement plus nombreuses que les hommes dans les zones rurales. Dans les bantoustans non indépendants, qui regroupent près de 30 % de la population totale des Africains, les femmes l'emportaient numériquement sur les hommes dans un rapport de 1,2 à 1 tant en zone urbaine qu'en zone rurale 6/. Dans les bantoustans "indépendants", les femmes l'emportaient numériquement sur les hommes dans un rapport de 1,3 à 1, l'écart étant particulièrement marqué dans les zones rurales. C'est au Transkei que la distribution par sexe de la population était la plus déséquilibrée - le rapport entre femmes et hommes étant de 1,4 à 1 7/.

18. En raison de l'abrogation du contrôle des mouvements de population en 1986 un plus grand nombre de femmes africaines qu'auparavant sont légalement admises à vivre dans les zones "communes". Les femmes ont commencé à gagner les villes pour retrouver leur partenaire, chercher du travail et profiter d'une économie urbaine plus favorable. A mesure que s'aggrave la récession économique dans le pays, les femmes quittent en nombre croissant les zones rurales appauvries en direction des quartiers non structurés ou des communes nouvellement constituées (townships) des zones "communes" 8/.

IV. PARTICIPATION DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE, L'AGRICULTURE ET LE SECTEUR DES SERVICES

A. Structure de l'emploi

38. Entre 1970 et 1985, la population active n'a que peu augmenté, en raison à la fois de la récession et du fait que l'on n'a pas, dans les dernières années, inclu dans les statistiques les quatre bantoustans "indépendants". Toutefois, la proportion de femmes employées dans le secteur structuré est passée de 33 % à 36,4 %.

39. Sur le nombre total de femmes ayant un emploi, 22,6 % étaient blanches, 14,6 % métisses, 2,7 % indiennes et 60,1 % africaines, soit des pourcentages très proches de la répartition des femmes des mêmes groupes dans la population du pays, en dehors des quatre bantoustans. Pour les hommes les pourcentages entre les groupes raciaux sont différents et la répartition par sexe de la main-d'oeuvre à l'intérieur de chacun des groupes diffère également. Ainsi, les femmes forment 36 % des actifs dans la population blanche, mais 41 % chez les Métis, 29 % chez les Indiens et 35 % chez les Africains. Le tableau 1 montre la répartition de la population par catégorie professionnelle.

1. Répartition de la population active par sexe

40. Les femmes ne forment que 36,6 % de la population dite "économiquement active" alors que les hommes en constituent 63,6 %. Il serait cependant plus juste de dire que les femmes constituent un peu plus du tiers des salariés ayant un emploi officiel à plein temps.

41. L'apartheid, notamment le Land Act (loi sur la terre) et les différences dans la manière dont les zones qui y sont définies sont traitées et se sont développées, sont à l'origine des écarts entre les débouchés et les activités économiques qui existent dans ces zones. Dans la zone "commune", 84 % des hommes africains en âge de travailler et 52 % des femmes étaient actifs en 1980. Dans l'ensemble des bantoustans cependant, ces pourcentages tombaient à 52 % et 20 % seulement. Ils étaient, en d'autres termes, inférieurs tant pour les hommes que pour les femmes et l'écart entre les sexes était plus important. La situation variait beaucoup entre les bantoustans eux-mêmes. Dans presque tous les cas, les femmes étaient défavorisées par rapport aux hommes là où le taux général d'emploi était le plus bas 15/.

42. Une enquête menée dans le milieu des années 80 auprès de quelque 10 000 habitants d'une région du bantoustan de Kwazulu, près de Durban, a permis d'examiner en quoi le sexe auquel ils appartenaient influait sur la situation économique des hommes et des femmes de cette région âgés de 18 à 64 ans 16/. Les auteurs ont certes souligné qu'on ne pouvait extrapoler et appliquer les résultats à l'ensemble de l'Afrique du Sud mais la tendance donne une idée de la situation prévalant dans d'autres régions où une proportion importante des hommes se constituait de travailleurs migrants vivant loin de chez eux et où l'agriculture de subsistance, comme dans le bantoustan de Kwazulu, ne peut fournir que moins de 8 % du revenu des ménages. Les personnes interrogées dans l'enquête ont été classées en fonction de leur lieu de résidence : Township de Durban, autre zone urbaine, zones de peuplement non structurées (tel que des colonies de squatters) ou zones rurales. Dans chaque groupe, le pourcentage des actifs était plus élevé parmi les hommes que parmi les femmes mais la situation des femmes empirait à mesure de leur éloignement des zones métropolitaines alors que ce facteur

n'influaient pas sur celle des hommes. Dans les Township de Durban, les taux d'emploi étaient de 67,5 % pour les hommes et de 44,8 % pour les femmes; dans les zones rurales de 65,9 % et 26,3 % respectivement. Par contre, s'agissant de la population économiquement inactive, les pourcentages se répartissaient comme suit : 53,4 % de femmes et 10 % d'hommes dans les zones rurales et 23,9 % de femmes et 6,3 % d'hommes dans les Township. L'enquête montre clairement que les femmes sont incitées à quitter les zones rurales pour s'établir dans des colonies de squatters près des zones urbaines dans l'espoir de trouver un emploi. La proportion de personnes ayant en emploi, de demandeurs d'emploi et de personnes économiquement inactives est presque identique dans les établissements structurés et autres zones urbaines, alors que dans les zones rurales les chances de trouver un emploi sont moindres 17/.

2. Répartition des sexes par type d'emploi et niveau de qualification

43. Une éducation et une formation établissant une discrimination entre les sexes et entre les races est un des facteurs qui explique les différences entre hommes et femmes dans la structure de l'emploi. Les femmes noires sont particulièrement désavantagées en ce qui concerne la formation professionnelle. En 1987, 1 % des travailleurs africains étaient artisans, contre 0,2 % seulement des Africaines; pour les ouvriers semi-qualifiés, les proportions étaient de 51,2 % et 33,2 % respectivement et pour les manoeuvres de 42,3 % et 28,3 %. La proportion d'hommes ayant des petits emplois n'était que de 5,4 % contre 38,3 % chez les femmes. Les femmes africaines continuent d'entrer sur le marché du travail aux échelons les plus bas, alors que les hommes ont eu tendance à progresser. Entre 1965 et 1987, la proportion de travailleurs semi-qualifiés a augmenté d'environ 2 % chez les hommes, mais elle a diminué dans les mêmes proportions chez les femmes. Vice versa, le pourcentage de manoeuvres et de personnes ayant des petits emplois a diminué chez les hommes africains de plus de 6 %, alors qu'il a augmenté de 3 % chez les femmes. La proportion de manoeuvres chez les femmes (femmes de ménage, bonnes d'enfants et autres emplois non directement liés à la production) a fortement augmenté, passant de 22 % en 1965 à 54 % en 1985.

3. Répartition des sexes par catégorie professionnelle

44. La répartition des femmes dans la main-d'oeuvre salariée est différente de celle des hommes. Dans deux catégories seulement, le nombre de femmes est supérieur à celui des hommes, à savoir dans les services et dans la catégorie personnel de bureau et de vente, comme l'indique le tableau 1. Les femmes sont regroupées dans un nombre limité de professions et plus de 72 % ne sont présentes que dans quatre catégories professionnelles, à savoir les services, le personnel de bureau et de vente, l'agriculture et les emplois qualifiés. Si l'on inclut la catégorie "inclassables", on constate que 86,5 % des femmes ne travaillent que dans 5 des 10 catégories professionnelles recensées, 13,4 % travaillant dans les 5 catégories restantes. Par contre, on trouve 52 % de la main-d'oeuvre masculine dans ces cinq dernières catégories.

45. Bien que ne représentant qu'un tiers de la main-d'oeuvre salariée, les femmes constituent les deux tiers des travailleurs entrant dans la catégorie des services (dont plus de la moitié dans les emplois de bureau et la vente) et presque la moitié dans la catégorie des travailleurs qualifiés. Cette dernière catégorie comprend le personnel soignant et les enseignants, d'où le nombre élevé de femmes. Dans la catégorie personnel de gestion et d'encadrement, les femmes ne représentent que 17 % de la main-d'oeuvre. Même dans ces catégories, les femmes sont très majoritaires dans certains emplois : elles forment 96,4 % des dactylographes et des personnes effectuant

Tableau 1. Catégories professionnelles par sexe et classification de la main-d'oeuvre par groupe de population, 1985

Catégorie professionnelle	Pourcentage		Total		Pourcentage d'Africains		Pourcentage de Métis		Pourcentage d'Asiatiques		Pourcentage de Blancs	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Main-d'oeuvre qualifiée, semi-qualifiée et technique	46,7	53,3	333 132	380 704	36,4	18,7	11,0	6,6	3,2	5,2	49,4	69,1
Personnel de gestion, d'encadrement et personnel administratif	17,4	82,6	44 644	211 311	4,0	4,3	5,4	3,0	2,9	5,3	87,7	87,5
Personnel de bureau et de vente	56,6	43,4	662 622	507 205	19,1	38,0	11,9	11,3	4,6	12,9	64,4	37,9
Transports et communications	6,2	93,8	26 020	395 499	43,1	72,2	9,4	11,2	1,8	3,4	45,6	13,2
Services	66,2	33,8	966 238	493 951	82,1	65,0	13,7	9,2	0,4	2,5	3,8	23,3
Agriculteurs, pêcheurs, chasseurs et ouvriers agricoles	27,0	73,0	326 142	880 023	84,9	75,8	14,1	15,6	0,1	0,4	1,0	8,1
Artisans et apprentis	5,8	94,2	22 306	365 309	25,1	15,9	18,4	16,9	3,9	5,1	52,6	62,0
Mineurs et carriers (agents de maîtrise et assimilés, conducteurs de machine), travailleurs du secteur de la production et des secteurs connexes	15,3	84,7	272 434	1 502 726	53,5	77,9	34,8	10,8	8,3	2,9	3,4	8,4
Manoeuvres	13,4	86,6	60 183	389 862	64,8	78,4	31,1	19,1	3,2	1,4	0,9	1,2
Inclassables	52,3	47,7	445 910	406 097	84,7	80,1	10,2	11,2	2,5	3,9	2,6	4,7
Total, population économiquement active	36,4	63,6	3 159 676	5 532 687	60,1	61,6	14,6	11,9	2,7	3,8	22,6	22,7
Total, population économiquement inactive	59,1	40,9	8 680 687	6 012 595	66,3	68,7	11,4	11,9	3,8	3,3	18,4	16,5
Population	50,6	49,4	11 840 363	11 545 282	64,6	65,0	12,3	11,9	3,5	3,5	19,6	19,5

Source : Agenda, vol. 5, 1984.

Note : L'exclusion des quatre bantoustans "indépendants" entraîne une distorsion dans la population totale et particulièrement dans la proportion de femmes.

des travaux connexes; 95,2 % des infirmières diplômées et entre 94 et 96 % du personnel de maison. Elles représentent aussi, ce qui est moins évident, 83 % des archivistes, 75 % des ouvrières de l'industrie de l'habillement et presque 75 % des comptables 18/.

46. La présence des femmes dans divers secteurs varie également en fonction du groupe racial auquel elles appartiennent. Les Métisses constituent plus de la moitié des femmes employées dans l'agriculture et les activités connexes et une grande partie des travailleuses de l'industrie manufacturière. Les Indiennes se rencontrent surtout dans l'industrie manufacturière. Les Blanches représentent la moitié des femmes travaillant dans neuf secteurs officiellement définis, à l'exception de l'agriculture, des industries extractives, de l'industrie manufacturière et de la catégorie des agents des collectivités et du personnel de maison. Dans les secteurs de la finance et de l'électricité, où les femmes occupent principalement des emplois de bureau, mieux rémunérés, elles représentent plus des trois quarts des travailleuses. Les Africaines dominent dans les industries extractives et sont également présentes en nombre assez important dans l'industrie manufacturière ainsi que parmi les agents des collectivités et dans le personnel de maison. Elles sont majoritaires dans les emplois les moins rémunérés, alors que les Blanches le sont dans les emplois les mieux rémunérés.

47. Les différences sont nombreuses à l'intérieur même des secteurs et des industries. Les emplois qu'occupent effectivement les femmes des différents groupes raciaux au sein de chacun de ces secteurs et industries varient beaucoup. Les femmes blanches représentent la moitié des travailleuses ayant des emplois qualifiés et liés au commerce, 67 % des employées de bureau et 87,7 % des cadres. Les Métisses représentent 34,8 % des travailleuses employées dans la production et 31,1 % des manoeuvres. Les Indiennes constituent 8,3 % des femmes qui travaillent dans la production et les Africaines représentent 82,1 % des employées du secteur des services et 84,9 % des femmes travaillant dans l'agriculture. Au sein du secteur des services, 23 % des Blanches sont classées dans la catégorie des intendantes, 24 % dans celle des esthéticiennes; 49 % des Indiennes, 83 % des Métisses et 88 % des Africaines travaillant dans ce même secteur sont classées dans la catégorie des employées de maison, du personnel de nettoyage ou des femmes de ménage 19/. Parmi les femmes noires employées comme personnel de maison 97 % ont déclaré que leur employeur était un ménage privé. Ainsi, les femmes blanches dominent dans les emplois les plus qualifiés, les plus agréables et les mieux payés, les Métisses et les Indiennes dans les emplois semi-qualifiés et les Africaines dans les emplois non qualifiés, notamment dans la catégorie du personnel de maison et dans l'agriculture.

4. Salaires et conditions de travail

48. Non seulement les emplois attribués aux hommes et aux femmes sont différents, mais on ne leur reconnaît pas la même valeur. Le travail des femmes est considéré comme ayant une valeur moins grande, même s'il est "productif". Avant que les travailleurs ne s'organisent et négocient leurs salaires, ceux-ci étaient fixés par les employeurs qui justifiaient le faible niveau des rémunérations des femmes en arguant du fait que c'était l'homme qui assurait l'entretien de la famille. Les femmes ont donc progressivement occupé les emplois les moins bien rémunérés, déconsidérés par la société, censés ne réclamer aucune compétence particulière et ne s'accompagner d'aucune responsabilité. Il est important de noter que les femmes ne sont pas nécessairement moins bien payées que les hommes faisant le même travail mais que c'est le travail qu'elles occupent qui devient déconsidéré et mal payé parce qu'il est perçu comme "un travail de femmes" et que les hommes cherchent alors à éviter d'occuper le même emploi.

49. Les salaires dans les branches industrielles qui comptent une forte proportion de femmes sont sensiblement plus faibles que dans les branches où les hommes dominent. Le tableau 2 montre que l'écart entre Noirs et Blancs est également plus important dans les secteurs qui emploient principalement des femmes.

50. Les salaires et les conditions de travail dans l'industrie peuvent être fixés par la loi, par les négociations collectives ou par les deux. Deux lois réglementent les salaires minimums et les conditions de travail à savoir la Labour Relations Amendment Act et la Wage Act. Les conseils industriels qui sont des organismes paritaires employeurs/travailleurs par branche créés en vertu de la Labour Relations Amendment Act, couvrent environ un million de travailleurs. Le Wage Board, qui est un organisme public créé en vertu de la Wage Act, couvre quant à lui 950 000 travailleurs dont 63 % d'Africains.

Tableau 2. Salaire mensuel moyen des travailleurs africains

Secteur	1977		1984	
	Salaire en rands	En pourcentage du salaire moyen des Blancs	Salaire en rands	En pourcentage du salaire moyen des Blancs
<u>Secteurs où les femmes représentent 60 % de la main-d'oeuvre</u>				
Habillement	81	14,3	205	13,8
Alimentation	119	21,6	337	22,3
Textiles	107	17,4	331	20,4
<u>Secteurs où les femmes représentent 10 % de la main-d'oeuvre</u>				
Industrie chimique	176	26,4	561	30,9
Mobilier	130	23,6	353	24,5
Plastiques	162	25,0	442	24,4
Papier	185	27,7	502	30,0

Source : South African Institute of Race Relations, Survey of Race Relations in South Africa, 1978-1985 (Johannesburg, 1985) et "Conséquences de l'apartheid pour les femmes en Afrique du Sud et en Namibie" (A/CONF.94/7/Rev.1), document présenté lors de la Conférence mondiale de la Décennie des Nations Unies pour la femme : égalité, développement et paix, tenue à Copenhague du 14 au 30 juillet 1980.

51. Jusqu'en 1981, de nombreux accords conclus dans le cadre des conseils industriels prévoyaient des salaires différents pour les hommes et pour les femmes faisant le même travail. En règle générale, à emploi équivalent le salaire minimum pour les femmes ne représentait que 80 % environ du salaire minimum pour les hommes. Les augmentations de salaire obtenues par les Noirs grâce à l'action syndicale ont incité les employeurs à recruter davantage de femmes. La discrimination en matière de salaire s'est également aggravée.

Alors qu'en 1973 sur les 65 accords définissant des catégories d'emploi différentes pour les hommes et pour les femmes, 23 prévoyaient une rémunération égale, en 1980 il n'y en avait plus que 5 20/.

52. En 1981, le gouvernement a modifié les deux lois en vigueur afin d'interdire à l'avenir d'établir des salaires distincts pour les hommes et pour les femmes. En 1988, la définition des pratiques injustes en matière d'emploi figurant dans la Labour Relations Amendment Act a été complétée et inclut désormais l'expression "discrimination injuste fondée sur le sexe".

53. L'adoption d'un texte de loi n'entraîne cependant pas automatiquement l'élimination de la discrimination. Premièrement, ces lois fixent toujours les salaires minimaux et les conditions minimales d'emploi. Dans de nombreux cas, les travailleurs, notamment les hommes, touchent un salaire plus important et jouissent de conditions d'emploi plus favorables. Deuxièmement, il arrive fréquemment que les hommes et les femmes n'occupent pas le même emploi ou effectuent les tâches similaires mais classées différemment.

54. La situation des cols bleus et des cols blancs légèrement plus qualifiés est parfois surprenante. Ainsi, en ce qui concerne les Métis de catégorie B, le salaire moyen des femmes est légèrement plus élevé que celui des hommes. Il en est de même pour le salaire des Africaines de catégorie B par rapport à celui des Métisses de catégorie B 21/. Une femme travaillant comme employée de bureau ou commis aux écritures gagne en moyenne 10 % de plus qu'un homme occupant le même emploi. On retrouve ce même décalage dans certaines institutions financières du Cap. En ce qui concerne le travail en usine, le nombre d'emplois offerts augmente rapidement et la situation n'est peut-être pas encore définitivement fixée. Les emplois de bureau sont traditionnellement considérés comme des emplois féminins où les Blanches ont été progressivement remplacées par des Noires. Bien que le salaire de ces dernières ne soit pas aussi élevé que l'était celui des Blanches, elles bénéficient dans une certaine mesure du fait que leurs postes avaient été précédemment occupés par des Blancs. A l'inverse, dans les emplois non qualifiés, les femmes remplacent des hommes de la même race qu'elles.

55. Les effets de la discrimination raciale se manifestent également en ce qui concerne les emplois d'enseignants et d'infirmiers qui sont relativement bien payés pour les Noirs, notamment les femmes, mais qui figurent parmi les plus mal payés pour les Blancs. De ce fait, on compte dans les instituts de formation d'enseignants 38 femmes pour 100 hommes dans le cas des Blancs et 60 femmes pour 100 hommes dans le cas des Africains*. Depuis le milieu des années 80, la rémunération des enseignants et des infirmiers est fonction des qualifications et non de la race, mais étant donné que les Noirs sont généralement moins qualifiés que les Blancs (en 1990 il y avait encore 30 % d'enseignants noirs sous-qualifiés ou non qualifiés), l'écart de salaire n'a pas disparu 22/. De plus, les traitements des enseignants sont différents, à qualification égale, pour les hommes et pour les femmes; le gouvernement a cependant annoncé en octobre 1990 qu'il envisageait d'uniformiser les salaires au cours des deux prochaines années.

56. L'évaluation biaisée des emplois a également des conséquences sur le calcul de la rémunération de base. La plupart des entreprises sudafricaines ont recours à une forme ou à une autre d'évaluation afin de déterminer le

* Le chiffre pour les Africains ne concerne que les étudiants de première année alors que pour les Blancs il concerne l'ensemble des étudiants, mais cela ne devrait pas avoir d'incidences.

niveau des salaires. Il s'agit le plus souvent du système de Patterson, conçu à l'origine pour les emplois dans la mine. Dans ce système, la classification des emplois est uniquement fonction de l'importance et de la fréquence des décisions à prendre. Etant donné que les femmes sont généralement employées dans des postes subalternes reflétant leur position dans la société en général, le niveau accordé à leur emploi, et donc leur rémunération, tendent à être peu importants. La revendication "à travail égal, salaire égal" n'a que peu d'intérêt quand les hommes et les femmes occupent des emplois différents comme c'est souvent le cas. De même, le fait de demander un salaire égal pour un travail de valeur égale n'a que peu d'intérêt quand les méthodes d'évaluation sont biaisées.

57. Dans de nombreux cas, les femmes sont moins payées que les hommes parce que leurs emplois ne figurent pas dans les grilles de fonctions. Cela signifie en outre que les titulaires de ces emplois ne bénéficient pas d'avantages tels que retraite, primes d'anciennetés ou couverture médicale auxquels ont droit les autres travailleurs. Dans la métallurgie par exemple la préparation du thé, la cuisine et le nettoyage, qui sont généralement effectués par des femmes, ne figurent pas sur la grille des emplois et leurs titulaires n'ont même pas l'assurance de recevoir un salaire minimum. Il est possible que les femmes qui, dans les statistiques officielles, sont considérées comme occupant des petits emplois se trouvent dans la même situation.

58. La discrimination ne concerne pas seulement le salaire de base. Depuis 10 ans en effet les syndicats axent également leurs revendications sur les avantages non monétaires et réclament dans la plupart des cas différents types de congés; une couverture sociale et médicale ainsi que la possibilité de contribuer à une caisse de retraite et un sursalaire pour les travaux pénibles. Les avantages tels que les congés et la couverture sociale sont fonction de l'ancienneté de sorte que les femmes se trouvent défavorisées puisque nombre d'entre elles s'arrêtent de travailler pour avoir et élever des enfants. Les clauses du type "dernier arrivé - premier parti" en cas de licenciement pénalisent également les femmes sauf si les syndicats s'y opposent expressément. Les prestations et primes attachées au type de travail concernent en général les emplois réservés aux hommes plutôt que les aspects désagréables des travaux habituellement réservés aux femmes. Par exemple, il arrive fréquemment qu'une prime soit versée en cas de "travail pénible".

59. Le niveau des prestations de retraite pose un problème particulièrement grave pour les femmes. Celles-ci ont en effet une espérance de vie plus grande que les hommes mais ont une probabilité moins grande de toucher une retraite suffisante. Il y a plusieurs raisons à cela : les retraites versées par l'Etat sont notoirement faibles, notamment pour les Noirs. Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel ou de façon temporaire que les hommes; or, ce type d'emploi ne prévoit pas de contribution à un régime de retraite et quand elles ont effectivement droit à une retraite, la probabilité que cette retraite soit insuffisante est plus grande que dans le cas des hommes. De nombreuses femmes qui travaillent quand elles ont entre 20 et 40 ans sont ensuite remplacées quand elles atteignent 40 ou 50 ans par des femmes plus jeunes ^{23/} de sorte qu'elles doivent vivre pendant de nombreuses années sans revenu. De nombreuses femmes perdent leur droit à la retraite quand elles s'arrêtent de travailler pour avoir des enfants et les élever parce qu'en général les travailleurs qui arrêtent de contribuer à un régime de retraite ne peuvent obtenir que le remboursement de leurs contributions, rémunérées à un faible taux : la part versée par l'employeur reste acquise au

régime de retraite et profite aux autres affiliés. Enfin, le niveau des retraites est fonction du salaire, or le salaire des femmes est en général peu élevé.

60. Les clauses du Basic Conditions of Employment Act et Factories Act qui interdisaient le travail de nuit ou dans certaines conditions, étaient destinées à protéger les femmes mais ont conduit les employeurs à recruter de préférence des hommes. Au lieu d'étendre la protection également aux hommes, ces clauses ont été supprimées de sorte qu'il n'existe plus aucune protection que ce soit pour les hommes ou pour les femmes. De plus, il est quasiment certain qu'il est plus difficile et plus dangereux pour les femmes de travailler dans certaines conditions, comme par exemple la nuit, aussi bien en raison de leurs obligations familiales que des dangers associés aux déplacements à des heures peu fréquentées et quand les transports en commun circulent moins souvent. Cela est particulièrement vrai en Afrique du Sud où les travailleurs sont généralement contraints d'habiter à de grandes distances de leur lieu de travail et passent donc de longues heures chaque jour en déplacement.

61. Vers la fin de 1990, les autorités ont publié une loi qui permet pour la première fois aux femmes de travailler en sous-sol dans les mines. Elles ne pouvaient jusqu'alors accéder à ces types d'emplois car ils étaient considérés insalubres et dangereux. Cette nouvelle loi, de même que l'amendement apporté à la Basic Conditions of Employment Act, élimine les discriminations fondées sur le sexe mais ne prévoit aucune protection, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, contre des conditions de travail qui restent déplorables 24/.

5. Main-d'oeuvre domestique et agricole

62. Les chiffres pour la main-d'oeuvre domestique et agricole et en particulier pour le travail sont presque certainement des sous-estimations. Premièrement, les statistiques gouvernementales provenant d'informations fournies par les employeurs ne comprennent pas le travail domestique privé. Deuxièmement, pendant la période couverte par la plupart des statistiques, de nombreux travailleurs domestiques se trouvaient illégalement dans les villes et leurs employeurs ne les ont pas signalés. De plus, dans la période actuelle de récession, la plupart des femmes préféreraient ne pas faire de travail domestique mais beaucoup sont forcées d'en accepter à cause de la pénurie d'emplois dans les usines.

63. Pour l'emploi dans l'agriculture, les statistiques et les estimations généralisées sont également difficiles à vérifier. La structure du secteur agricole présente des différences, en particulier selon le type de cultures - terres arables ou pâturages - le type de produit et la proximité des bantoustans. Par conséquent, les femmes rurales des différentes régions sont aussi affectées différemment selon l'endroit où elles vivent et travaillent.

64. En général, les femmes sont dans une situation moins favorable que les hommes en ce qui concerne les ressources agricoles et sociales. On ne sait pas combien de femmes blanches possèdent des terres ou se livrent à l'agriculture commerciale. A en juger par les renseignements très limités que l'on possède sur l'agriculture commerciale organisée, elles n'ont pas d'autre statut apparent que celui de femmes d'agriculteurs.

65. Les femmes noires sont, elles aussi, désavantagées au sein de la classe et de la couche sociale auxquelles elles appartiennent. Bien que la majorité des travailleurs agricoles soient des femmes, peu sont employées à plein

7. Le chômage féminin

73. Les femmes sont touchées disproportionnellement par le chômage, qui est actuellement l'un des plus grands problèmes de l'Afrique du Sud. Premièrement, jusqu'au milieu des années 80, beaucoup de femmes résidaient illégalement dans les villes, où étaient la plupart des possibilités d'emploi. Il leur était donc plus difficile d'obtenir un emploi et par conséquent d'acquérir une bonne expérience professionnelle. Deuxièmement, l'emploi des femmes est souvent interrompu, pour une durée variable, par la grossesse et l'accouchement. Troisièmement, les femmes ont moins de chances que les hommes de recevoir une formation et d'acquérir des aptitudes rentables. Cette combinaison de facteurs fait que lorsque le nombre des demandeurs d'emploi dépasse de beaucoup celui des offres d'emploi, les employeurs sont enclins à faire appel à d'autres travailleurs ayant plus d'expérience et d'aptitudes à faire valoir.

74. Beaucoup de femmes ne pouvant trouver d'emploi décent dans l'industrie ou le commerce se rabattent sur le travail domestique. Beaucoup d'autres ne parviennent même pas à trouver ce genre d'emploi. Des enquêtes effectuées récemment dans les banlieues africaines font apparaître qu'alors que 30 % environ des femmes appartenant aux groupes d'âge pertinents sont employées dans le secteur formel, l'écrasante majorité de celles qui ne le sont pas voudraient être employées mais ne peuvent trouver d'emploi. Très peu peuvent se permettre d'être des "femmes d'intérieur", voie que choisissent beaucoup de femmes blanches qui ne travaillent pas.

8. Les travailleurs indépendants et le secteur informel

75. Les statistiques sur le secteur informel sont très rares. Par définition, le secteur informel comprend des activités non relevées. Beaucoup de ceux qui en font partie éviteront délibérément tout recensement, en particulier s'ils craignent que leur présence ou leur activité ne soit illégale de quelque manière. Cependant, un grand nombre de personnes en font partie, et la majorité d'entre elles sont probablement des femmes.

76. La première enquête globale du gouvernement sur le secteur informel dans les régions africaines (non compris les bantoustans "indépendants") l'évaluait à 8 % du produit intérieur brut (PIB), soit 16 milliards de rands en 1989 ^{33/}, tandis qu'une étude de marché réalisée dans les principales régions métropolitaines vers la fin de 1989 arrivait à la conclusion que les résidents des banlieues africaines faisaient environ 8 % de leurs dépenses de ménage dans des spazas ("boutiques cachées") ^{34/}. L'étude estimait qu'il y avait 1 spaza pour 409 ménages dans les régions métropolitaines africaines, 1 shebeen (bar illégal) pour 22 ménages et 1 conducteur de taxi pour 50 ménages.

77. La croissance du secteur informel est liée à la hausse du chômage ainsi qu'à de nouvelles possibilités résultant de l'augmentation du nombre des personnes qui vivent dans des agglomérations informelles ne possédant pas d'autres débouchés pour la main-d'oeuvre. Ces nouvelles possibilités ont conduit certains économistes à proposer d'utiliser le secteur informel pour résoudre le problème énorme du chômage. Cependant, la plupart de ceux qui travaillent dans le secteur informel choisissent d'y travailler parce qu'il n'y a pas d'autre possibilité, c'est-à-dire parce qu'il y a pénurie absolue d'emplois ou que les emplois disponibles sont si mal payés qu'ils ne permettent pas d'en vivre. Beaucoup de femmes, surtout de mères célibataires,

travail est encore en deçà des normes internationales, et des mesures doivent être prises rapidement pour assurer à tous les travailleurs la jouissance de tous les droits de négociation collective et de grève. Jusqu'à présent, le Transkei est le seul à avoir étendu la législation du travail aux travailleurs agricoles et domestiques.

69. En outre, les travailleurs agricoles et domestiques sont notoirement difficiles à syndiquer. Le COSATU a un groupement affilié, le Syndicat des travailleurs domestiques sud-africains, qui couvre les travailleurs domestiques, ainsi qu'un projet pour les travailleurs agricoles qui relève du Syndicat des travailleurs de l'industrie alimentaire et des industries apparentées. Le Syndicat national des travailleurs agricoles, qui est affilié au NACTU, organise les travailleurs dans les exploitations agricoles. Aucun de ces syndicats n'a été à même d'organiser plus qu'un faible pourcentage des travailleurs dispersés qui pourraient s'y joindre.

6. L'emploi formel dans les bantoustans

70. Dans les bantoustans, où la plupart des travailleurs sont africains, les conditions d'emploi sont, dans l'ensemble, bien pires que celles des travailleurs ayant des emplois équivalents dans les régions "communes". Parce que les bantoustans sont censés se gouverner eux-mêmes, la législation du travail de l'Etat central ne s'applique pas automatiquement aux bantoustans, qu'ils soient "indépendants" ou non. Afin d'attirer l'industrie et le commerce dans des régions foncièrement défavorisées et dotées d'infrastructures médiocres, les régions tendent à être encore plus restrictives que l'Etat central à l'égard des questions du travail. Elles sont soustraites à la plupart des lois du travail et n'autorisent pas les syndicats. Il n'y a pas de salaire minimum ni d'autres prestations pour les travailleurs, sinon que, dans certains cas, des moyens contraceptifs (Depovera et condoms) leur sont fournis gratuitement dans l'intention de maintenir la main-d'oeuvre, principalement féminine, au travail. Dans certains cas, les salaires sont inférieurs au dixième de ceux que touchent les travailleurs organisés des régions "communes" 30/.

71. Les sociétés qui investissent dans la région sont des sociétés à fort coefficient de main-d'oeuvre attirées par la présence d'un grand nombre de travailleurs potentiels en chômage et appauvris, par une main-d'oeuvre non syndiquée et par des stimulants de l'Etat tels que subventions aux salaires, à la formation, à la location, à l'électricité, au logement, à l'importation de technologie, à la relocalisation et à l'impôt. De plus, les employeurs savent parfaitement les avantages qu'il y a à employer des femmes. "La société peut payer aux femmes des salaires inférieurs à ceux des hommes, si bien qu'elle fait des économies. Et les femmes sont plus sûres que les hommes ... les femmes, même si elles doivent changer de travail, reviennent toujours. Elles sentent qu'elles doivent travailler pour leurs enfants. Elles ont des responsabilités 31/."

72. Depuis les récents changements de direction dans les bantoustans, quelques progrès tâtonnants ont été faits. C'est ainsi que le Transkei, où il y a eu un changement de gouvernement à la fin de 1988, et le Ciskei, où l'armée a pris le pouvoir en 1990, ont reconnu les syndicats. Toutes les autres régions refusent encore de reconnaître les syndicats fonctionnant dans les régions "communes". Tous les bantoustans refusent d'envisager l'extension des droits syndicaux et d'autres lois aux fonctionnaires ainsi qu'aux enseignants, dont un grand nombre sont, une fois de plus des femmes 32/.

niveau inférieur, souvent dans des entreprises d'une personne. C'est ainsi que d'après une étude réalisée en 1987 sur l'économie informelle dans la banlieue de Durban, il y avait "une division du travail nettement fondée sur le sexe", les femmes vendant des vêtements et des produits alimentaires tout en prenant soin des enfants et des accouchements tandis que les hommes, par exemple, étaient mécaniciens, travailleurs du bâtiment, s'occupaient d'élevage ou produisaient ou vendaient la bière traditionnelle. Le revenu des femmes était aussi nettement plus bas 37/. D'après une étude antérieure réalisée en 1980 dans le bantoustan de Kwandebele, 30 femmes se consacraient à la manufacture (surtout d'articles traditionnels) et 6 au commerce, alors qu'on ne trouvait que 3 hommes dans la manufacture, 25 dans le commerce, 11 dans les transports, 3 dans le bâtiment et 2 dans d'autres services. Les secteurs dominés par les hommes payaient des revenus hebdomadaires plus élevés : 32,71 rands en moyenne pour le commerce, 19,05 rands pour les transports et 13,45 rands pour la manufacture. Certaines femmes peuvent se faire des revenus plus élevés que la moyenne en exploitant des shebeens, en faisant le trafic des drogues ou en se livrant à la prostitution. Mais même dans ces secteurs, la plupart des femmes ne gagnent pas beaucoup. La plupart d'entre elles gagnent beaucoup moins dans l'économie informelle que les travailleurs les moins qualifiés de l'industrie 38/.

B. Protection maternelle et infantile

81. L'idéal serait que les hommes et les femmes s'occupent de leurs enfants et de leurs familles en assurant des responsabilités égales. Dans la pratique, ce sont les femmes qui en assument la part la plus lourde. En Afrique du Sud, les femmes reçoivent de l'Etat ou de leurs employeurs beaucoup moins d'aide que dans d'autres pays.

82. Une allocation de maternité de base est versée aux employées de magasins et de bureaux en vertu de la loi intitulée Unemployment Insurance Act (loi sur l'assurance-chômage) grâce à un fonds auquel tous les employeurs et travailleurs contribuent mensuellement. Actuellement, les règles relatives à l'Unemployment Insurance Fund (UIF) (fonds d'assurance-chômage) prévoient que la femme touche au maximum 45 % de son salaire pendant une période allant jusqu'à six mois. Le montant versé est très faible parce qu'il est calculé sur la base d'un salaire qui est généralement peu élevé. Pour recevoir la totalité de l'allocation, la femme doit avoir contribué au Fonds pendant au moins trois ans. La loi ne s'applique pas aux femmes qui ne travaillaient pas auparavant, aux employés de maison, aux travailleurs agricoles et aux travailleurs non déclarés.

83. Dans de nombreux cas, les travailleurs organisés ont négocié le versement d'allocations supplémentaires avec leurs employeurs. Ces accords prévoient que les employeurs complètent le versement effectué par l'UIF, ainsi que d'autres prestations. Le Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU) (Syndicat du commerce, de la restauration et des activités connexes) et ses prédécesseurs ont été à l'avant-garde dans la bataille pour les droits parentaux. Ceci est particulièrement intéressant parce qu'il s'agit ici d'une industrie où les femmes sont nombreuses et où les incidences financières des concessions accordées ne sont donc pas insignifiantes pour l'administration. Ces syndicats ont obtenu leur premier accord avec un employeur important en 1983. Cet accord prévoyait un congé de maternité non rémunéré d'un an avec la garantie pour la femme de retrouver un emploi. En 1985, le SACCAWU a signé un accord avec une autre société qui prévoyait sept mois de congé rémunéré, à raison d'un tiers du salaire, pour les femmes et trois jours de congé payé

ayant un emploi formel sont obligées d'entrer dans le secteur informel parce qu'il n'y a pas de garderies d'enfants. D'autres encore se livrent à des activités du secteur informel pour compléter le revenu insuffisant qu'elles tirent d'emplois formels comme le travail domestique.

78. D'après une étude effectuée à Soweto vers 1980, la majorité des exploitants de petits shebeens étaient des femmes célibataires qui n'avaient pu trouver d'emplois formels. A l'époque, la plupart de ces femmes se sentaient très menacées par un mouvement en faveur de la légalisation des shebeens; en effet, même celles qui avaient les moyens de payer le droit d'immatriculation de 600 rands et les travaux nécessaires pour que les shebeens puissent être considérés comme des "locaux commerciaux" n'étaient pas juridiquement en mesure de le faire parce qu'elles résidaient illégalement dans les villes. Depuis le début de janvier 1989, la situation juridique s'est simplifiée. Les commerçants doivent encore se faire immatriculer mais les autorités ne peuvent refuser d'accorder une licence. Aucun impôt sur la vente ne doit être payé si le chiffre d'affaires est inférieur à 50 000 rands par an, et ceux qui gagnent moins de 40 000 rands par an n'ont pas à payer d'impôt personnel. Cependant, les autorités locales peuvent établir des règlements supplémentaires fixant les endroits où les marchands ambulants et autres peuvent exercer leurs activités, et engager des poursuites pour infractions telles que le fait de "causer de l'obstruction". Tous les commerçants doivent se faire immatriculer et payer une patente (encore que très peu probablement le fassent). Et il peut y avoir des frais supplémentaires; par exemple, dans la banlieue de Khayelitsha, près du Cap, les commerçants doivent payer un droit d'emplacement de 25 rands pour pouvoir établir une boutique. Une grande partie des exploitants informels sont, à l'un ou l'autre stade de leurs activités, harcelés par les autorités en vertu de lois et règlements divers.

79. L'exploitation des shebeens tombe sous le coup de la loi sur les boissons alcooliques qui exige encore toute une procédure d'immatriculation et d'autorisation. Le trafic de la marijuana et des drogues fortes est tout à fait illégal, encore que beaucoup de prétendus exploitants de shebeens sont aussi des trafiquants de drogues 35/. D'après une enquête menée en 1988 auprès des hommes et femmes vivant au Lwandle hostel, à Strand, la vente de boissons alcooliques sans licence était mentionnée plus souvent que toute autre infraction comme étant un motif d'arrestation, plus de la moitié de ceux qui avaient accepté de répondre la mentionnant, alors qu'un tiers mentionnaient la vente de marijuana. Environ 57 % de ceux qui mentionnaient la vente de boissons alcooliques et un tiers de ceux qui mentionnaient la vente de marijuana ajoutaient que, selon eux, ces activités n'étaient pas criminelles. La principale raison donnée était qu'elles étaient une source de revenus pour les vendeurs 36/.

80. Le secteur informel s'étend sur une large gamme; à l'un des extrêmes, il y a des activités bien plus lucratives que la plupart des autres activités accessibles aux Noirs; à l'autre, des activités inférieures au niveau de subsistance. Les hommes prédominent dans les occupations les plus lucratives comme celle de chauffeur de taxi. Ce sont eux aussi qui possèdent la plupart des grandes entreprises informelles, encore que les femmes faisant partie de la famille puissent y être employées (souvent sans rémunération) et les gérer. On trouve aussi de larges écarts dans une même occupation, quelques personnes se trouvant au niveau supérieur et la plupart étant groupées dans les couches inférieures. Quelques entreprises sont grandes et prospères, mais la plupart sont très petites. Comme d'habitude, les femmes se trouvent au

femmes vivant dans les bantoustans risquent aussi plus d'être sans partenaires pour les aider à s'occuper des enfants. Cependant, comme il y a peu de services prévus pour les enfants dans les zones "communes" et que les possibilités de recevoir une aide de la famille élargie sont un peu meilleures dans les zones rurales, nombre de femmes vivant dans les zones urbaines choisissent d'envoyer leurs enfants dans les bantoustans.

C. Adhésion aux syndicats et participation à leurs activités

89. Dans beaucoup de pays, les femmes sont considérées comme de médiocres syndicalistes. A cause de leur "second emploi" à la maison, elles sont moins en mesure de participer à des réunions en dehors des heures de travail et ne peuvent pas consacrer autant de temps que leurs collègues masculins aux autres activités syndicales. En Afrique du Sud également, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes aux postes de direction tant dans la main-d'oeuvre que dans les syndicats. Bien qu'on ne dispose pas de données statistiques claires à ce sujet, il semble que les femmes noires sont au moins aussi promptes que leurs collègues masculins à adhérer aux syndicats en tant que membres ordinaires. Il convient aussi de noter que le seul syndicat du South African Congress of Trade Unions (SACTU) qui ait réussi à ne pas disparaître pendant les années 60, marquées par une forte répression à l'encontre des organisations, a été le Food and Canning Workers Union, qui a son centre dans l'industrie - aux effectifs essentiellement féminins - de la conserve des fruits et légumes de la province rurale du Cap.

90. Il arrive souvent que la contribution des femmes ne soit pas reconnue. En outre, le sexisme existe, dit-on, dans le mouvement syndical comme ailleurs. Lors du congrès du COSATU en 1989, des membres masculins ont affirmé que les femmes participaient très peu aux activités syndicales et qu'on ne pouvait pas compter sur elles. Mais le COSATU, la plus grande fédération syndicale d'Afrique du Sud, avait précédemment établi un comité spécial chargé d'examiner les demandes des travailleuses. Nombre des syndicats affiliés au COSATU ont à leur tour établi leurs propres comités pour leurs membres féminins. La fédération a examiné les questions touchant les femmes et inclus des demandes spécifiques les concernant dans les négociations avec les employeurs. Les résultats ont été inégaux mais la situation a certainement évolué en quelques années*.

91. La plupart des activités ont été axées sur les campagnes en faveur des droits parentaux mentionnés plus haut. Mais les syndicats ont aussi examiné d'autres demandes et ont commencé à le faire avant même que les comités spéciaux pour les femmes n'aient été établis. Le National Automobile and Allied Workers Union (Syndicat de l'industrie automobile et des industries connexes), syndicat qui fait maintenant partie du NUMSA, a par exemple négocié avec les fabricants de voitures BMW à Prétoria, la création d'une crèche pour les enfants de deux à six ans. BMW a payé la construction et l'exploitation de la crèche qui est gérée par un comité commun composé de représentants des parents, de l'administration et du syndicat. Le NUMSA demande maintenant à

* Pour plus de détails et une évaluation, voir Barbara Klugman, "Women apartheid and option for a post-apartheid society: giving women the green light", South African Labour Bulletin, vol. 14, N° 4 (octobre 1989).

11/ Virginia van der Vliet, "Staying single: A strategy against poverty?" (Rester célibataire : une stratégie contre la pauvreté ?), Université du Cap, Carnegie Conference Paper N° 116, 1984, p. 11.

12/ Ibid., p. 2.

13/ South Africa Labour Bulletin, vol. 15, N° 1 (juin 1990), p. 13.

14/ République d'Afrique du Sud, Ministère du travail, Annual Report 1989, p. 160.

15/ Pillay et Pundy, "Women in employment: some important trends and issues", Social Dynamics, vol. 11, N° 2 (Décembre 1985) p. 21 à 37.

16/ Julian May et Sheldon Rankin, "The spatial and gender differentiation of Kwazulu's black labour force", Agenda, N° 6, 1990.

17/ Owen Crankshaw et Doug Hindson, "Class differentiation under apartheid", projet non publié, 1990.

18/ F. Ginwala et M. Mackintosh, "Gender and economic policy in a democratic South Africa", extraits des débats d'un atelier sur les femmes et la loi.

19/ Pillay et Pundy, loc.cit., p. 21 à 37.

20/ Debbie Budlender et autres, "Industrial Council wage rates and poverty", Université du Cap, Carnegie Conference Paper N° 107, 1984, p. 12 à 14.

21/ P-E Remuneration Service, South African salary survey, avril 1990, p. 12 et 13.

22/ "Progrès réalisés dans l'application de la Déclaration sur l'Apartheid et ses conséquences destructrices en Afrique australe; rapport du Secrétaire général" (A/44/960), annexe I, par. 220.

23/ Joanne Yawitch, "Tightening the noose: African women and influx control in South Africa, 1950-1980", Université du Cap, Carnegie Conference Paper N° 82, 1984, p. 22.

24/ Cape Times, 1er novembre 1990.

25/ Tessa Marcus, "Land reform - considering national, class and gender issues".

26/ Debbie Budlender, "Agriculture and technology: four case studies", Carnegie Conference Paper N° 23, 1984, p. 7.

27/ Budlender, "Mechanisation and labour ...", p. 21.

28/ Ibid., p. 22.

29/ Work in Progress, N° 69, septembre 1990, p. 39.

les Indiens. Autre problème encore, les seuls à pouvoir acheter sont ceux qui disposent des revenus nécessaires. Les femmes, dont les revenus sont généralement faibles, ont peu de chances d'être dans ce cas.

97. Les femmes se heurtent aussi à des problèmes avec les logements loués. De nos jours, la plupart des baux sont encore signés par le mari et les quittances de loyer sont émises à son nom. Si le couple se sépare, les autorités tendent à laisser le logement au mari.

98. Dans les régions agricoles habitées par les Blancs, la plupart des logements sont liés aux emplois et tout particulièrement aux emplois permanents. La plupart des travailleurs agricoles permanents sont des hommes, tandis que les femmes sont employées de manière saisonnière et en tant que travailleuses occasionnelles ou domestiques. En matière de logement, les femmes sont donc souvent tributaires de leur relation avec un homme.

Notes

1/ Rapport de la Conférence mondiale chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme : égalité, développement et paix, Nairobi, 15-26 juillet 1985 (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.85.IV.10), chap. I, sect. A.

2/ Déclaration du Comité exécutif national de l'African National Congress sur l'émancipation des femmes en Afrique du Sud (2 mai 1990).

3/ Frene Ginwala, "Women in South Africa today", rapport présenté à l'ANC In-House Seminar on Women, Children and the Family in a Future Constitutional Order, tenu à Lusaka du 8 au 12 décembre 1989.

4/ Ruth Mongati, "Putting women on the agenda", rapport présenté à la Conférence internationale organisée par l'organisation Lawyers for Human Rights sur le thème : "Putting Women on the Agenda", qui s'est tenue à Johannesburg du 23 au 25 novembre 1990.

5/ Debbie Budlender, "Women and the economy", document établi pour le compte du secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, 1990.

6/ Services centraux de statistiques de la République d'Afrique du Sud, "Current population survey, blacks", mars 1990.

7/ Banque de développement de l'Afrique australe, Statistical Abstracts, 1987 (Sandton, 1987).

8/ A. H. Lategan, Opening the Doors of Learning to All Young Children, part I, Potential Demand (Johannesburg, Urban Foundation, 1990), p. 4.

9/ Debbie Budlender, "Mechanisation and labour of white farms: a statistical analysis" (mécanisation et main-d'oeuvre sur les exploitations agricoles des blancs : analyse statistique), Université du Cap, Carnegie Conference Paper N° 26, 1984, p. 15.

10/ Charles Simkins, "Household composition and structures in South Africa" (Composition et structure des ménages en Afrique du Sud), in Sandra Burman et Pamela Reynolds, Growing up in a Divided Society (Johannesburg, Ravan, 1986), p. 16 à 41.

l'échelle nationale un congé de 20 jours pour les soins à donner aux enfants 43/. Les syndicats ont aussi abordé les questions d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, de possibilités d'emploi, de santé et de sécurité, de soins à donner aux enfants et de harcèlement sexuel 44/, 45/.

92. Ce ne sont pas là les seuls exemples de syndicats lançant des activités touchant ce que l'on considère comme des questions féminines, mais le sexisme et la discrimination restent très répandus dans les syndicats, sur le lieu de travail et dans la société dans son ensemble 46/. Les dirigeants syndicaux n'ignorent pas les obstacles pratiques à la réalisation de l'égalité des hommes et des femmes. Ainsi, le NUM, qui représente essentiellement des travailleurs masculins, est en faveur d'un salaire minimum national applicable à toutes les industries, tandis que les représentants du SACTWU et du South African Domestic Workers Union (Syndicat sud-africain des employés de maison), deux syndicats composés surtout de femmes sont en faveur de minimas différents selon les industries*. Ces représentants ne sont pas en faveur d'une discrimination sexuelle; leurs vues reflètent plutôt une évaluation raisonnable des chances qu'ont les femmes d'obtenir un salaire décent dans la situation actuelle.

D. Logement

93. Le logement, ou la pénurie de logements, a été au centre de nombreuses luttes au cours des dernières décennies. Les femmes y ont souvent joué un rôle d'avant-garde. L'accès à un logement est un élément déterminant de la situation économique dans laquelle se trouve tout individu. La charge que représente un logement inadéquat retombe généralement d'abord sur la femme qui est censée trouver un abri pour elle-même et pour sa famille. C'est aussi la femme qui souffre le plus du manque d'alimentation adéquate en électricité, d'appareils ménagers et d'autres services parce que c'est généralement elle qui fait le ménage.

94. Jusqu'à il y a quelques années, il était pratiquement impossible pour des femmes noires de louer ou d'acheter en leur propre nom des logements fournis par l'Etat, du fait que c'était le mari qui était considéré comme le chef de famille. La situation a maintenant changé; une femme qui peut prouver qu'elle est la seule à subvenir aux besoins de sa famille et a des personnes à charge sera maintenant traitée dans ce domaine sur un pied d'égalité avec l'homme.

95. Cependant, la majorité des femmes noires qui sont mariées l'ont fait en vertu du droit coutumier ou de la législation sur le mariage qui prévoit la communauté des biens. Ces femmes ont de gros problèmes pour acheter des maisons en leur propre nom. On a modifié les lois sur le mariage, en 1984 pour les Blanches, les Métisses et les Indiennes, et en 1988 pour les femmes Africaines, de manière à donner aux femmes des droits économiques égaux à ceux de leurs maris, mais ces changements n'ont pas été rétroactifs de sorte que toutes les femmes mariées avant ces dates restent soumises à l'autorité de leurs maris.

96. Un autre problème est qu'il n'y a généralement pas de logements disponibles. Il y a en Afrique du Sud une pénurie de logements estimée à un million d'unités pour les Africains, 100 000 pour les Métis et 48 000 pour

* Voir par exemple, South, 27 septembre-3 octobre 1990, p. 27.

- 30/ Voir William Cobbett et Brian Nakei, "Behind the 'curtain' at Botshabelo: redefining the urban labour market in South Africa", in Review of African Political Economy, N° 40, décembre 1987, p. 32 à 46.
- 31/ Assistant au personnel, cité par Anne Mager, in "Moving the fence: gender in the Ciskei and border textile industry, 1945-1986", Social Dynamics, vol. 15, N° 2 (1989).
- 32/ The Weekly Mail, 12-18 octobre 1990, p. 6.
- 33/ Trudi Hartzenburg et Anthony Leiman, "Sizing up the informal sector", Indicator SA, vol. 7, N° 2 (Automne 1990).
- 34/ Black Enterprise, Mai 1990.
- 35/ B. Ngcokotho, Université de Leeds, thèse de MA à paraître prochainement.
- 36/ Prochaine publication de l'Institut de criminologie de l'Université du Cap.
- 37/ P. Bendheim, "A study of some aspects of the informal sector in informal housing areas", Durban Occasional Paper N° 8 (Duban, Inkatha Institute, 1987).
- 38/ Yawitch, op. cit., p. 26.
- 39/ Cape Times, 12 octobre 1990.
- 40/ Barbara Klugman, "Workers are people, too", South African Labour Bulletin., vol. 14, N° 4 (octobre 1989).
- 41/ A. H. Lategan, op. cit.
- 42/ Jacklyn Cock, Erica Emdon et Barbara Klugman, "Childcare and the working mother", Carnegie Conference Paper, University of Cape Town, 1983.
- 43/ Tammy Shefer, "Childcare; new union demands", South African Labour Bulletin, août 1990, p. 69.
- 44/ Barbara Klugman "Women apartheid and option for a post apartheid society: giving women the green light", South African Labour Bulletin, vol. 14, N° 4.
- 45/ COSATU, "Women and the living wage campaign", p. 22.
- 46/ Voir Tammy Shefer, "Women workers organise: latest developments", South African Labour Bulletin, vol. 15, N° 2 (août 1990), p. 65 à 73.

pour les pères. En 1988, après une étude approfondie des besoins des travailleurs, ce syndicat a négocié un accord avec une troisième société qui reconnaissait encore plus clairement les droits et devoirs parentaux des hommes comme des femmes. Les travailleurs dans cette dernière société reçoivent maintenant 75 % de leur salaire normal pendant neuf mois.

84. Le Metal and Allied Workers Union (Syndicat de la métallurgie et des industries connexes) qui fait maintenant partie de la NUMSA, a négocié en 1986, le premier accord national relatif à la maternité, qui prévoyait six mois de congé de maternité rémunéré. Dans une autre industrie (textile) employant surtout des femmes, le National Union of Textile Workers (syndicat national des travailleurs du textile) [maintenant South African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU)] a négocié en 1987, par l'intermédiaire de l'Industrial Council (Conseil industriel), un accord relatif à la maternité qui s'appliquait à toutes les femmes travaillant dans l'industrie textile en Afrique du Sud. L'année suivante, ce syndicat a négocié le premier accord dans le secteur de la confection. En 1990, le SACTWU a négocié pour l'industrie du vêtement et du tricotage de la province du Cap, qui emploie 56 000 travailleurs, surtout féminins, un accord qui prévoit le versement effectif de 70 % du salaire pendant les trois premiers mois de congé maternité puis de 45 % pendant trois mois supplémentaires 39/.

85. Beaucoup de syndicats ont aussi négocié un congé de paternité, ce qui constitue une affirmation de la nécessité pour les hommes de jouer leur rôle dans l'éducation des enfants. A la fin de 1989, le Chemical Workers Industrial Union (Syndicat des travailleurs de l'industrie chimique) avait négocié l'octroi d'entre un et quatre jours de congé de paternité dans plus de 60 usines 40/.

86. La grave pénurie d'établissements préscolaires en Afrique du Sud limite fortement les possibilités qu'ont les femmes avec des enfants d'exercer un emploi à temps plein. Selon le recensement de 1985, 33 % des enfants blancs de trois à cinq ans fréquentaient des établissements préscolaires contre seulement 2 % de tous les enfants noirs dans le même groupe d'âge. Inversement, il ressortait d'une étude faite en 1983 que 7 % des enfants restaient seuls à la maison* 41/, 42/. Ceux dont s'occupent des réseaux informels ou des frères ou soeurs à peine plus âgés représentent une proportion beaucoup plus élevée.

87. Il n'est pas surprenant que les services offerts soient insuffisants. Il n'y a en Afrique du Sud aucune forme de sécurité sociale en matière de garderie d'enfants. Les parents doivent payer eux-mêmes tous les services mentionnés plus haut et les travailleurs noirs sont relativement peu nombreux à avoir les moyens financiers nécessaires.

88. Les chiffres donnés plus haut ne concernent pas les bantoustans. La situation y est probablement pire dans la mesure où le groupe d'âge de zéro à cinq ans constitue une proportion beaucoup plus grande de la population dans les zones rurales que dans les zones urbaines (22 % contre 14 %). Du fait que beaucoup d'hommes d'origine rurale travaillent dans les zones urbaines, les

* Chiffres recueillis par Owen van den Berg, Central Statistical Services, "Educational Statistics, 1984 et 1985", dans Summary Statistical News Release (Prétoiria, 4 juin 1985).