Edition 2025

LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT

Pour l'égalité économique en Afrique

2/3

Les femmes ne possèdent que deux tiers des droits légaux accordés aux hommes à l'échelle mondiale

+2 000

réformes juridiques enregistrées depuis 1970 pour favoriser l'égalité économique des femmes

3,9 milliards

de femmes dans le monde font face à des obstacles juridiques à leur participation économique

Focus sur 8 pays francophones

- Bénin (70.0)
- Burkina Faso (65.0)
- Côte d'Ivoire (77.5)
- Guinée (52.5)
- Mali (47.5)
- Niger (37.5)
- Sénégal (50.0)
- Togo (77.5)

À propos de ce MOOC

Ce MOOC analyse en détail les résultats pour l'Afrique de l'Ouest francophone à travers 10 indicateurs clés sur les droits économiques des femmes.

Les 10 indicateurs WBL

1. Mobilité
2. Rémunération
3. Mariage
4. Parentalité
5. Garde d'enfants
6. Entrepreneuriat
7. Actifs
8. Retraite
9. Sécurité
10. Lieu de travail

MOOC développé par le RFLD et financé par GIZ & BMZ

Source : Ce MOOC est développé grâce aux données de la Banque Mondiale

Sommaire du MOOC

Women, Business and the Law en Afrique de l'Ouest francophone

Les 10 modules du programme

1. Introduction générale et concepts WBL
2. Mobility (Mobilité) - Voyages, déplacements et citoyenneté
3. Pay (Rémunération) - Équité salariale et discrimination
4. Marriage (Mariage) - Droits et statut matrimonial
5. Parenthood (Parentalité) - Congés et protections
6. Childcare (Garde d'enfants) - Services et politiques publiques
7. Entrepreneurship (Entrepreneuriat) - Accès au crédit et entreprises
8. Assets (Biens) - Propriété et héritage
9. Pension (Retraite) - Âge et droits de pension
10. Safety & Workplace (Sécurité & Travail) - Protection contre le harcèlement

À propos du WBL

Women, Business and the Law mesure l'égalité juridique entre hommes et femmes dans 190 économies à travers ces 10 indicateurs essentiels pour l'autonomisation économique des femmes.

Focus sur 8 pays francophones d'Afrique de l'Ouest

- Bénin
- Burkina Faso
- Côte d'Ivoire
- Guinée
- Mali
- Niger
- Sénégal
- Togo

© 2025 RFLD - Développé avec le soutien de la Banque Mondiale

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit : Programme de formation RFLD

À propos de ce MOOC

Ce **MOOC sur les Femmes, l'Entreprise et le Droit** est une initiative de formation développée par le **RFLD** (Réseau des Femmes Leaders pour le Développement). Il analyse comment les lois et réglementations affectent les opportunités économiques des femmes dans 8 pays francophones d'Afrique de l'Ouest.

Objectifs de la formation

Ce programme de formation RFLD vise à **renforcer les capacités des acteurs locaux**, soutenir le plaidoyer, et contribuer à l'**autonomisation économique des femmes** en identifiant les obstacles juridiques. Il établit des données comparatives et facilite le dialogue entre décideurs politiques et société civile en Afrique de l'Ouest francophone.

Impact et importance

Ces données et analyses constituent un puissant outil de plaidoyer pour le RFLD :

+2 000

réformes juridiques enregistrées depuis 1970 montrant l'importance du plaidoyer basé sur des données probantes

12%

d'augmentation moyenne de la participation des femmes au marché du travail dans les pays ayant réformé leurs lois

8

pays francophones d'Afrique de l'Ouest analysés dans ce MOOC pour identifier les priorités de réforme

Les 10 indicateurs clés d'analyse du RFLD

Notre cadre d'analyse

Ces 10 indicateurs constituent le cadre d'analyse propre au RFLD qui utilise des données pour **mesurer l'égalité juridique** entre femmes et hommes tout au long du cycle de vie économique, de l'entrée sur le marché du travail jusqu'à la retraite.

Mobilité

Mesure la liberté de mouvement des femmes, notamment pour voyager, choisir leur lieu de résidence et obtenir un passeport.

Rémunération

Évalue les lois relatives à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et les restrictions au travail des femmes.

Mariage

Analyse les droits des femmes en tant que chef de famille et l'égalité dans le mariage, le divorce et le remariage.

Parentalité

Examine les lois sur les congés parentaux et la protection des femmes enceintes dans l'emploi.

Garde d'enfants

Évalue le soutien à la garde d'enfants et les services qui permettent aux femmes de travailler tout en étant mères.

Entrepreneuriat

Mesure la facilité pour les femmes à créer et développer une entreprise, accéder au crédit et aux marchés publics.

Actifs

Évalue l'égalité des droits de propriété, d'héritage et de gestion des biens entre hommes et femmes.

Retraite

Examine l'égalité dans l'âge de départ à la retraite et la prise en compte des périodes d'absence pour éducation des enfants.

Sécurité

Analyse les lois sur les violences basées sur le genre, le harcèlement sexuel et les protections légales spécifiques.

Milieu de travail

Évalue les lois anti-discrimination dans l'emploi, le recrutement et la promotion des femmes dans le milieu professionnel.

Source : Ce MOOC est développé grâce aux données de la Banque Mondiale

Panorama de l'Afrique de l'Ouest francophone

Contexte démographique

Les 8 pays francophones étudiés (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Niger, Sénégal, Togo) regroupent **plus de 147 millions d'habitants**, avec une population majoritairement jeune (60% a moins de 25 ans) et une croissance démographique annuelle de 2,7% à 3,9% selon les pays.

Économie régionale

L'économie repose principalement sur l'agriculture (40% du PIB régional), l'exploitation minière et le secteur informel qui emploie jusqu'à 85% des femmes actives. La Côte d'Ivoire et le Sénégal sont les économies les plus diversifiées de la zone.

52,2%

Taux moyen de participation des femmes à la vie active dans la région, avec de fortes disparités entre pays.

Défis communs

Les pays partagent plusieurs défis liés à l'égalité des genres : systèmes juridiques pluriels (droit civil et coutumier), accès limité des femmes aux ressources productives, contraintes liées à la garde d'enfants et forte prédominance du secteur informel.

57,5%

Score WBL moyen pour les 8 pays, en dessous de la moyenne mondiale (76,5%) et africaine (63,7%).

Profils pays - Aperçu économique

Bénin
PIB/hab: 1 291 $
Revenu intermédiaire inférieur

Burkina Faso
PIB/hab: 831 $
Faible revenu

Côte d'Ivoire
PIB/hab: 2 325 $
Revenu intermédiaire inférieur

Guinée
PIB/hab: 1 174 $
Revenu intermédiaire inférieur

Mali
PIB/hab: 859 $
Faible revenu

Niger
PIB/hab: 553 $
Faible revenu

Sénégal
PIB/hab: 1 606 $
Revenu intermédiaire inférieur

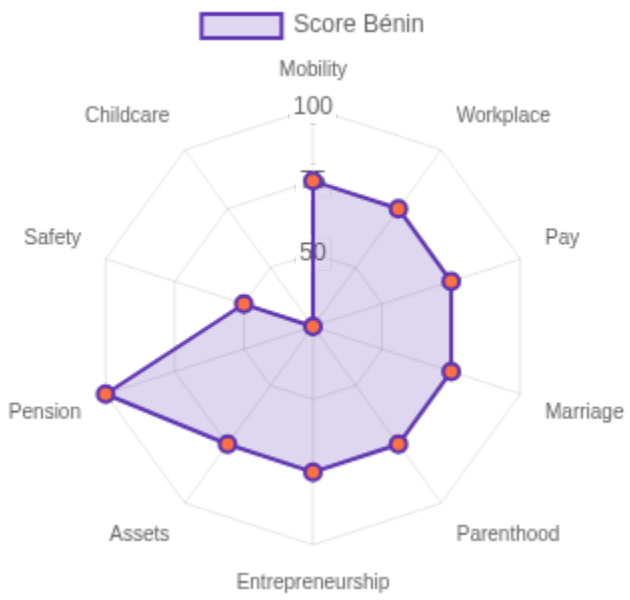
Togo
PIB/hab: 915 $
Faible revenu

BÉNIN

Women, Business and the Law - Afrique de l'Ouest Francophone

SCORE GLOBAL WBL

70.0



Faiblesses

25	Childcare : Insuffisance de soutien à la garde d'enfants
50	Safety : Absence de lois contre le féminicide
75	Marriage : Restrictions sur le remariage

Lois discriminatoires

Mobilité : Loi no. 2002-07 portant code des personnes et de la famille, Arts. 15 et 156 - La femme ne peut pas choisir où vivre de la même façon que l'homme
Marriage : Loi no. 2021-13 du 20 décembre 2021 modifiant et complétant la loi no 2002-07 du 24 août 2004, Art. 124 - Restrictions sur le remariage des femmes

Forces

100	Pension : Égalité parfaite en droits de retraite
75	Mobilité : Libre déplacement international
75	Assets : Droits de succession égaux
75	Workplace : Protection contre la discrimination

Lois progressistes

Pension : Loi No. 2010-10 du 22 mars 2010, Art. 1er - Égalité totale des âges de départ à la retraite
Mobilité : Loi no. 2022-32 du 20 décembre 2022 portant code de la nationalité béninoise, Arts. 18 et 23 - Égalité des droits pour conférer la nationalité aux enfants

Recommandations d'amélioration

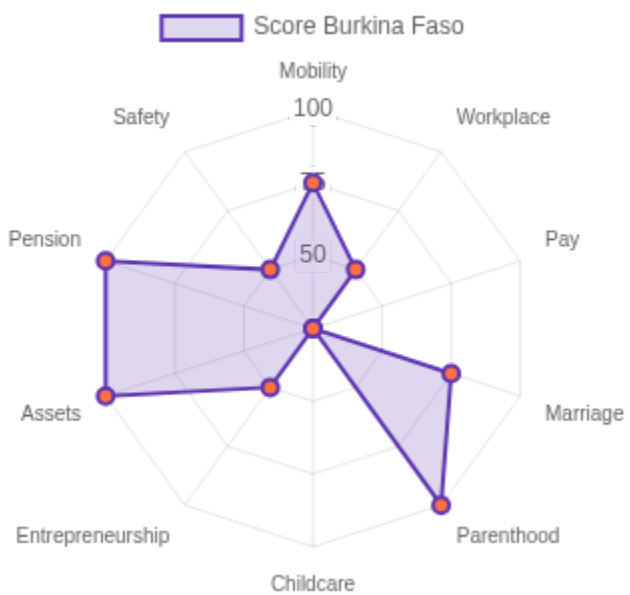
- Développer des politiques nationales de soutien aux services de garde d'enfants
- Adopter une législation spécifique criminalisant le féminicide
- Supprimer les restrictions discriminatoires sur le remariage des femmes
- Réformer le code des personnes et de la famille pour garantir l'égalité dans le choix du lieu de résidence
- Introduire des mesures de valorisation du travail non rémunéré dans le calcul des droits patrimoniaux

BURKINA FASO

Women, Business and the Law - Afrique de l'Ouest Francophone

SCORE GLOBAL WBL

65.0



Forces

- **100** Pension : Égalité parfaite en droits de retraite
- **75** Mobilité : Libre déplacement international et national
- **75** Marriage : Absence d'obligations d'obéissance
- **100** Parenthood : Protection complète des mères

Lois progressistes

Pension : Loi no. 004-2021/AN du 6 avril 2021, Art. 94 - Égalité des âges de départ à la retraite entre hommes et femmes
Parenthood : Code du Travail, Art. 71 - Protection contre le licenciement pendant la grossesse
Assets : Code des personnes et de la famille, Arts. 733 et 744 - Égalité des droits de succession

Faiblesses

- **25** Pay : Inégalité persistante en matière de rémunération
- **25** Childcare : Absence de soutien aux services de garde
- **50** Workplace : Manque de législation sur la non-discrimination
- **50** Safety : Absence de lois contre le féminicide

Lois discriminatoires

Pay : Aucune législation garantissant une rémunération égale pour un travail de valeur égale
Workplace : Absence de dispositions interdisant la discrimination basée sur le statut matrimonial ou parental dans le recrutement
Mobility : Code des personnes et de la famille, Art. 294 - La femme mariée ne peut pas choisir où vivre comme l'homme

Recommandations d'amélioration

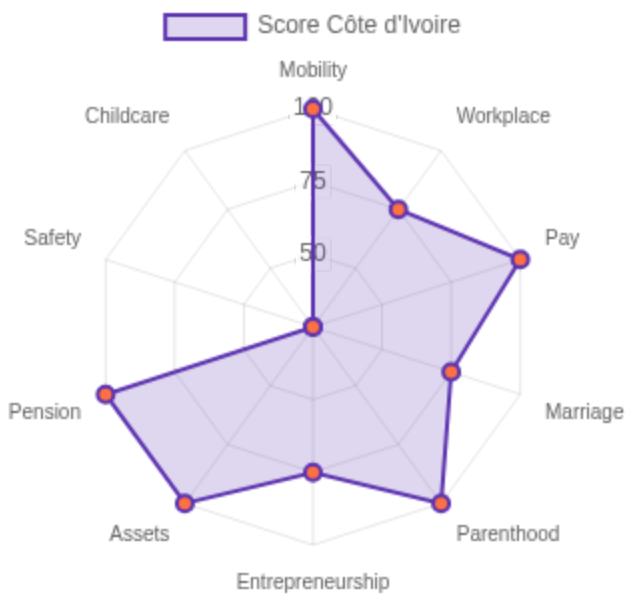
- Introduire une législation sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
- Développer des politiques nationales de soutien aux services de garde d'enfants
- Adopter des lois interdisant la discrimination fondée sur le statut matrimonial et parental
- Réviser le Code des personnes et de la famille pour garantir l'égalité dans le choix du lieu de résidence
- Éliminer les restrictions aux emplois dangereux ou industriels basées sur le genre

CÔTE D'IVOIRE

Women, Business and the Law - Afrique de l'Ouest Francophone

SCORE GLOBAL WBL

77.5



Forces

- **100** Mobility : Liberté totale de mouvement
- **100** Pay : Égalité parfaite des salaires et droits
- **100** Parenthood : Protection exemplaire des parents
- **100** Assets : Droits égaux aux biens et succession
- **100** Pension : Égalité des droits à la retraite

Lois progressistes

Assets : Loi no. 2019-570 du 26 juin 2019 relative au mariage, Arts. 53 et 82 - Droits égaux à la propriété immobilière
Parenthood : Code du Travail, Art. 23.6 et 23.11 - Congé maternité payé intégralement par l'État
Pay : Code du Travail, Art. 31.2 - Rémunération égale pour un travail de valeur égale

Faiblesses

- **25** Safety : Absence de législation sur les violences
- **25** Childcare : Faible soutien aux services de garde
- **75** Marriage : Restrictions sur le remariage

Lois discriminatoires

Marriage : Loi n°2022-793 du 13 octobre 2022 relative au divorce et à la séparation de corps, Art. 41 - Période d'attente pour le remariage des femmes
Safety : Absence de législation contre le harcèlement sexuel et les violences domestiques
Childcare : Services de garde insuffisants et absence de soutien financier aux parents

Recommandations d'amélioration

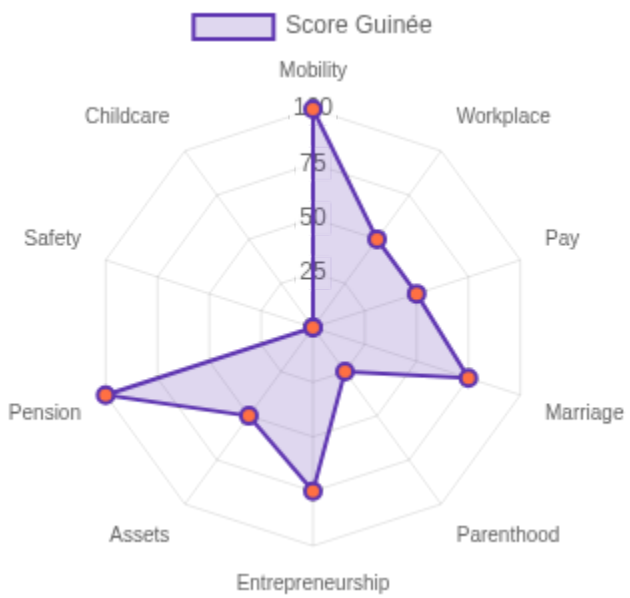
- Adopter une législation complète contre les violences sexistes et le harcèlement
- Supprimer les restrictions sur le remariage des femmes (Art. 41 de la Loi 2022-793)
- Développer une politique nationale de soutien à la garde d'enfants
- Mettre en place des subventions pour les services de garde
- Renforcer les droits des travailleuses domestiques pour protéger celles qui s'occupent d'enfants

GUINÉE

Women, Business and the Law - Afrique de l'Ouest Francophone

SCORE GLOBAL WBL

52.5



Forces

- **100** Mobility : Liberté totale de mouvement et déplacement
- **100** Pension : Égalité parfaite en droits de retraite
- **75** Marriage : Droits relatifs au mariage
- **75** Entrepreneurship : Liberté d'entreprendre

Lois progressistes

Mobility : Code Civil, Arts. 294 - Liberté de circulation et Code Civil, Arts. 56 et 70 - Égalité dans la transmission de la nationalité
Pension : Code de la Sécurité Sociale, Art. 49 - Égalité des âges de départ à la retraite et Art. 53 - Prise en compte des périodes d'absence liées aux enfants
Entrepreneurship : Code Civil, Art. 288 - Capacité juridique égale et Code Pénal, Arts. 313-316 - Protection contre la discrimination dans l'accès au crédit

Faiblesses

- **0** Safety : Absence totale de protection contre les violences
- **0** Childcare : Aucun soutien pour la garde d'enfants
- **25** Parenthood : Lacunes dans la protection de la maternité
- **50** Workplace : Discrimination persistante au travail

Lois discriminatoires

Safety : Absence de législation sur le harcèlement sexuel, les violences domestiques et le féminicide
Pay : Code du Travail, Art. 231.5 et Art. 136.1 - Restrictions sur l'accès des femmes à certains emplois jugés dangereux
Parenthood : Code du Travail, Art. 153.3 et Code de Securité Sociale, Art. 105 - Congé maternité financé par l'employeur et absence de congé paternité
Assets : Code Civil, Art. 695 - Inégalités des droits du conjoint survivant en matière d'héritage et Art. 619 - Non-reconnaissance des contributions non monétaires

Recommandations d'amélioration

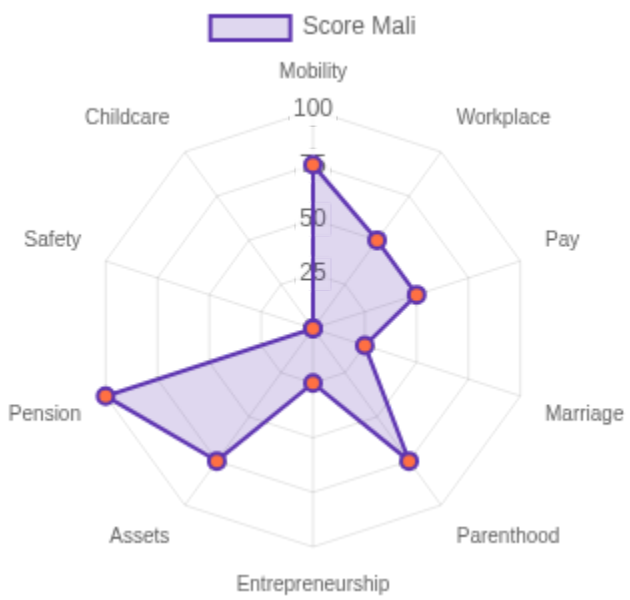
- Adopter des lois spécifiques contre le harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre
- Établir un cadre juridique pour les services de garde d'enfants
- Réformer le financement du congé maternité pour qu'il soit pris en charge par l'État
- Introduire un congé paternité obligatoire
- Éliminer les restrictions sur l'accès des femmes à certains emplois
- Réformer les lois successorales pour garantir l'égalité des droits du conjoint survivant
- Reconnaître les contributions non monétaires dans le régime matrimonial

MALI

Women, Business and the Law - Afrique de l'Ouest Francophone

SCORE GLOBAL WBL

47.5



Forces

100	Pension : Égalité parfaite en droits de retraite
75	Mobilité : Liberté de voyage international
75	Assets : Droits des fils et filles à hériter
75	Parenthood : Congé maternité rémunéré

Lois progressistes

Pension : Loi No. 2019-025 du 05 juillet 2019 Portant Modification du Code du Travail, Art. 60 Nouveau - Égalité de l'âge de départ à la retraite
Assets : Loi No. 2011-087 portant code des personnes et de la famille, Arts. 753 et 773 - Égalité des droits successoraux pour les fils et les filles

Faiblesses

0	Childcare : Absence de soutien aux services de garde
0	Safety : Absence de lois contre les violences
25	Marriage : Inégalités dans le statut matrimonial
25	Entrepreneurship : Obstacles à l'accès au crédit

Lois discriminatoires

Marriage : Loi no. 2011-087 portant code des personnes et de la famille, Art. 316 - La femme doit obéir à son mari
Mobilité : Loi no. 2011-087 portant code des personnes et de la famille, Art. 319 - L'homme est désigné "chef de famille" avec pouvoir décisionnel supérieur
Entrepreneurship : Absence de législation interdisant la discrimination fondée sur le genre dans l'accès au crédit

Recommandations d'amélioration

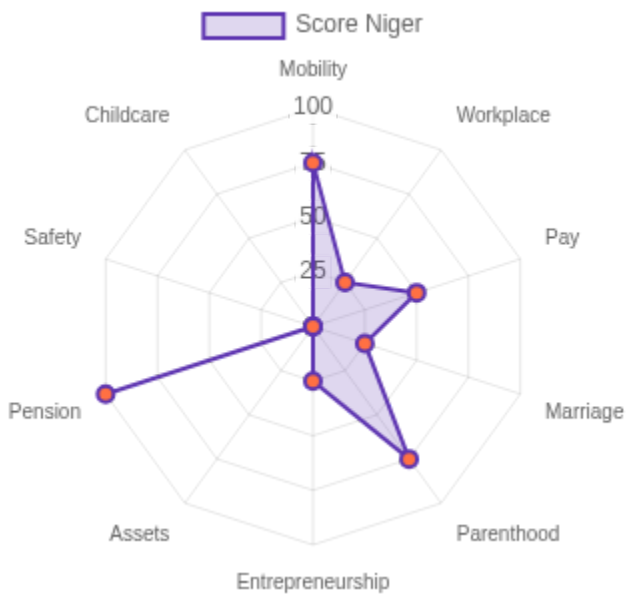
- Réformer le Code des personnes et de la famille pour éliminer les dispositions discriminatoires relatives à l'obéissance de la femme
- Légiférer sur la protection contre les violences basées sur le genre et le harcèlement
- Développer un cadre légal pour les services de garde d'enfants
- Adopter une loi interdisant la discrimination fondée sur le genre dans l'accès au crédit
- Établir l'égalité dans le statut de chef de famille et les processus décisionnels

NIGER

Women, Business and the Law - Afrique de l'Ouest Francophone

SCORE GLOBAL WBL

37.5



Forces

100	Pension : Égalité parfaite en droits de retraite
75	Mobilité : Libre déplacement international et intérieur
50	Pay : Rémunération égale pour un travail équivalent

Lois progressistes

Pension : Décret No. 67-25 du 2 février 1967, Art. 13 - Égalité totale des âges de départ à la retraite

Entrepreneurship : Code des marchés publics et des délégations de service public, Art. 140(3) - Dispositions spéciales pour les marchés publics sensibles au genre

Faiblesses

0	Assets : Aucune égalité dans les droits de propriété
0	Childcare : Absence totale de soutien à la garde d'enfants
0	Safety : Absence de protection contre les violences
25	Workplace : Restrictions sévères dans l'accès au travail
25	Entrepreneurship : Obstacles à l'entrepreneuriat féminin

Lois discriminatoires

Mobilité : Code civil, Art. 215 - La femme ne peut pas choisir où vivre de la même façon que l'homme

Workplace : Code civil, Art. 223 - Les femmes ne peuvent pas obtenir un emploi de la même façon que les hommes

Assets : Code civil, Arts. 1421 et 1428 - Inégalité dans la gestion des biens matrimoniaux

Marriage : Loi no. 2018-37 du 1er juin 2018, Art. 72 - Inégalité dans le divorce et le remariage

Recommandations d'amélioration

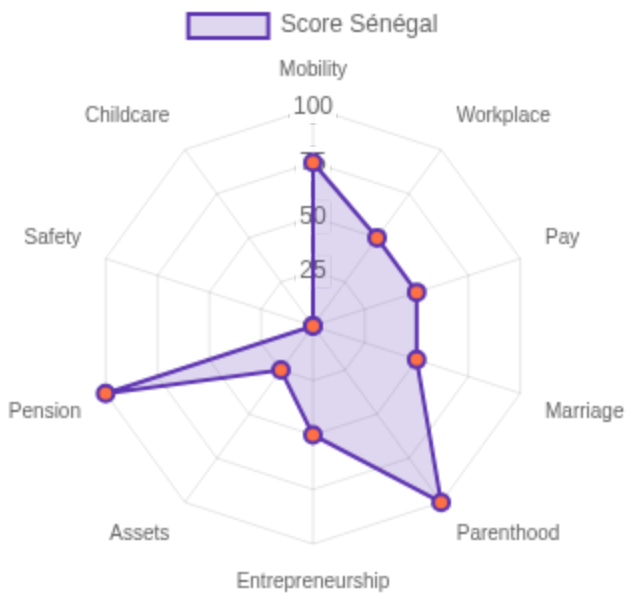
- Réformer le Code civil pour garantir l'égalité des droits de propriété entre hommes et femmes
- Développer une politique nationale de soutien aux services de garde d'enfants
- Adopter une législation complète contre les violences basées sur le genre
- Éliminer les restrictions légales à l'emploi des femmes
- Introduire des protections contre la discrimination de genre dans l'accès au crédit
- Réformer les lois sur le mariage pour garantir l'égalité entre époux

SÉNÉGAL

Women, Business and the Law - Afrique de l'Ouest Francophone

SCORE GLOBAL WBL

50.0



Forces

- **100** Parenthood : Protection complète maternité
- **100** Pension : Égalité parfaite en droits de retraite
- **75** Mobilité : Liberté de mouvement internationale

Lois progressistes

Parenthood : Code du Travail, Art. 143 - Garantit un congé maternité payé de plus de 14 semaines
Pension : Règlement intérieur No. 1 de l'IPRES relatif au régime général de retraite, Art. 13 - Égalité totale des droits et âges de retraite
Entrepreneurship : Code des marchés publics, Art. 4 - Provisions sensibles au genre pour les marchés publics

Faiblesses

- **0** Childcare : Aucune disposition pour la garde d'enfants
- **0** Safety : Absence de lois contre les violences basées sur le genre
- **25** Assets : Discrimination dans les droits de succession

Lois discriminatoires

Mobilité : Code de la famille, Art. 153 - La femme ne peut pas choisir où vivre de la même façon que l'homme
Marriage : Code de la famille, Art. 112 - Restrictions sur le remariage des femmes
Assets : Code de la famille, Arts. 572-604 - Droits de succession inégaux entre fils et filles

Recommandations d'amélioration

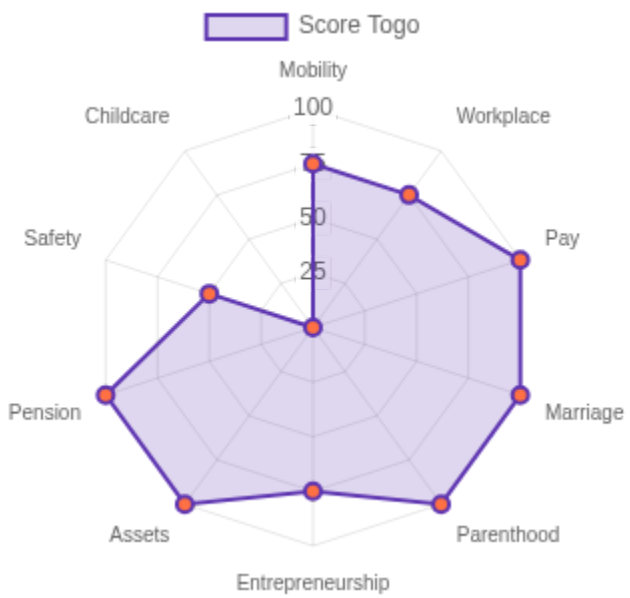
- Adopter une législation spécifique contre les violences basées sur le genre, incluant le harcèlement sexuel
- Développer des politiques nationales de soutien à la garde d'enfants
- Réformer le code de la famille pour garantir l'égalité des droits de succession
- Éliminer les restrictions sur le choix du lieu de résidence pour les femmes
- Mettre en place une législation contre la discrimination dans l'accès au crédit basée sur le genre

TOGO

Women, Business and the Law - Afrique de l'Ouest Francophone

SCORE GLOBAL WBL

77.5



Forces

100	Pay : Égalité parfaite en rémunération
100	Pension : Égalité parfaite en droits de retraite
100	Assets : Droits patrimoniaux et de succession égaux
100	Marriage : Égalité totale dans le mariage
100	Parenthood : Protection complète de la parentalité

Lois progressistes

Assets : Code des personnes et de la famille, Art. 363 - Égalité des droits de propriété immobilière

Assets : Code des personnes et de la famille, Arts. 413-414, 426-430 - Droits de succession égaux pour fils/filles et conjoints survivants

Parenthood : Loi 2022-19, Art. 190 - Protection contre le licenciement des femmes enceintes

Faiblesses

0	Childcare : Absence de soutien pour la garde d'enfants
50	Safety : Protection insuffisante contre les violences
75	Mobility : Restrictions sur la transmission de la nationalité

Législation à améliorer

Childcare : Aucune disposition légale concernant l'établissement ou le soutien de services de garde d'enfants

Safety : Loi N° 2022-018, Art. 1(232, 237 et 237bis) - Protections partielles contre les violences basées sur le genre

Mobility : Loi sur la nationalité, Arts. 3, 5 et 23 - Inégalités dans la transmission de la nationalité aux conjoints

Recommandations d'amélioration

- Développer un cadre légal pour établir des services de garde d'enfants et subventions familiales
- Renforcer la législation sur la protection contre toutes formes de violence basée sur le genre
- Réviser la loi sur la nationalité pour garantir l'égalité de transmission aux conjoints
- Adopter des mesures pour le travail flexible et l'équilibre vie professionnelle-vie privée
- Introduire des quotas de genre pour les conseils d'administration des entreprises

Méthodologie d'analyse du RFLD

Sources d'information

La **méthodologie du RFLD** utilise les données juridiques collectées à partir de multiples sources : codes civils, constitutions, lois sur l'égalité des genres, codes du travail, lois sur le statut personnel et la famille, ainsi que les réglementations et procédures spécifiques. Cette analyse est enrichie par des **apports de juristes, juges, académiciens et représentants de la société civile** dans les 8 pays d'Afrique de l'Ouest francophone.

Décodage des textes juridiques

Analyse factuelle

Le RFLD analyse le contenu explicite des lois, sans interprétation sur la façon dont les tribunaux pourraient les appliquer.

Focus urbain

Les données se concentrent sur la ville la plus peuplée du pays, pouvant masquer des différences régionales importantes dans les pays fédéraux.

Scénario standardisé

L'analyse part d'une femme de 25-50 ans, employée à plein temps dans la ville principale, mariée selon le régime légal par défaut.

Codification structurée

Notre méthodologie utilise un système d'évaluation systématique permettant des comparaisons précises entre pays.

Limites méthodologiques

Notre approche présente certaines limites méthodologiques à prendre en compte :

- Ne mesure pas l'**application effective** des lois sur le terrain
- Ne reflète pas les **normes sociales et culturelles** qui peuvent limiter l'utilisation des droits
- N'intègre pas les **obstacles informels** (accès à la justice, corruption, etc.)
- Ne prend pas en compte les **intersectionnalités** (ethnie, âge, handicap, statut migratoire)
- Les réformes positives peuvent prendre du temps à montrer des **résultats mesurables**

Module 1 : MOBILITY – Introduction à la mobilité

Définition et importance

L'indicateur **Mobility** dans notre formation RFLD évalue si les femmes peuvent se déplacer librement, comme les hommes. Il mesure les restrictions légales qui peuvent limiter la capacité des femmes à prendre des décisions concernant où elles vivent, voyagent et choisissent leur résidence, ainsi que leur capacité à transmettre leur nationalité.

Composantes de l'indicateur Mobility

Choix de résidence

Une femme peut-elle choisir où habiter de la même façon qu'un homme?

Voyages internationaux

Une femme peut-elle voyager à l'international de la même façon qu'un homme?

Transmission de nationalité

Une femme a-t-elle les mêmes droits qu'un homme pour transmettre sa nationalité à ses enfants et à son conjoint?

Impact économique des restrictions de mobilité

-40%

De participation des femmes au marché du travail dans les économies où les restrictions de mobilité sont significatives

41 pays

Dans le monde ont encore des restrictions légales sur la liberté de mouvement des femmes, affectant 2,4 milliards de femmes

Focus Lois Mobilité - Bénin

Score WBL Mobilité : 75/100

Le Bénin obtient un **score de 75 points sur 100** pour l'indicateur Mobilité. Ce score reflète certaines restrictions à la liberté de mouvement et de résidence des femmes, malgré des avancées notables en matière de citoyenneté et de documents de voyage.

NON

Choix de résidence : Une femme ne peut pas choisir où vivre de la même manière qu'un homme.

Loi no. 2002-07 portant code des personnes et de la famille, Arts. 15 et 156

OUI

Voyage international : Une femme peut voyager à l'international de la même manière qu'un homme.

Loi no. 2017-08 du 19 Juin 2017 portant identification des personnes physiques en République du Bénin, Arts. 54, 55 et 56

OUI

Déplacement hors du domicile : Une femme peut voyager hors de son domicile de la même manière qu'un homme.

Aucune restriction légale identifiée

OUI

Transmission de la nationalité : Une femme et un homme ont des droits égaux pour conférer la nationalité à leurs conjoints et enfants.

Loi no. 2022-32 du 20 décembre 2022 portant code de la nationalité béninoise, Arts. 18 et 23

Impact et conséquences

Les restrictions sur le choix de résidence limitent l'autonomie des femmes béninoises, notamment concernant les déménagements liés à de meilleures opportunités d'emploi ou d'éducation. Ces contraintes peuvent réduire la capacité des femmes à prendre des décisions économiques indépendantes et à maximiser leur potentiel professionnel.

Focus Lois Mobilité - Burkina Faso

Mobilité des femmes au Burkina Faso

Score WBL: 75/100

Non Choix de résidence

Au Burkina Faso, une femme ne peut pas choisir où vivre de la même manière qu'un homme. La loi stipule que le mari est le chef de famille et choisit la résidence commune.

Référence légale: Code des personnes et de la famille, Art. 294

Oui Voyages internationaux

Les femmes peuvent voyager à l'international de la même manière que les hommes. Aucune restriction n'exige l'autorisation du mari ou d'un tuteur pour l'obtention d'un passeport ou pour voyager hors du pays.

Référence légale: Décret no. 98-293 du 14 juillet 2018 instituant des titres de voyages, Art. 5

Oui Déplacements quotidiens

Les femmes peuvent se déplacer librement en dehors du domicile sans avoir à demander la permission de leur mari ou d'un tuteur. Aucune restriction légale n'existe concernant les déplacements quotidiens des femmes.

Référence légale: Aucune restriction identifiée

Oui Transmission de la nationalité

Les femmes et les hommes ont des droits égaux pour transmettre leur nationalité à leurs enfants et à leur conjoint. La loi reconnaît la transmission de la nationalité par filiation maternelle et paternelle.

Référence légale: Code des personnes et de la famille, Arts. 140 et 151

CÔTE D'IVOIRE

Score Mobilité: 100/100

Résidence et choix du domicile

Loi no. 2019-570 du 26 juin 2019 relative au mariage, Art. 56
Les époux choisissent librement le domicile conjugal. La femme peut exercer une profession différente de celle de son mari. La femme mariée a le droit de choisir où vivre de la même manière qu'un homme.

Voyages internationaux et passeports

Arrêté interministériel no. 165 MI/MEF du 15 mai 2008 (modifié en janvier 2013)
Les mêmes procédures s'appliquent aux femmes et aux hommes pour l'obtention d'un passeport. Aucune autorisation maritale n'est requise pour qu'une femme mariée puisse voyager à l'étranger.

Déplacements dans le pays et citoyenneté

Aucune restriction légale n'existe quant à la liberté de circulation des femmes à l'intérieur du pays.

Code de la nationalité, Arts. 6, 7 et 12 (nouveau)
Les femmes ont les mêmes droits que les hommes pour transmettre leur nationalité à leurs enfants et à leur conjoint étranger.

Focus Lois Mobilité - Guinée

Score Mobilité : 100/100

Choisir son lieu de résidence

La femme guinéenne peut choisir librement son lieu de résidence, au même titre que l'homme. La législation guinéenne reconnaît expressément ce droit fondamental.

Référence légale : Code Civil, Art. 294

Liberté de déplacement

Une femme guinéenne **peut voyager hors de son domicile et à l'international** sans avoir à demander une autorisation spécifique à son époux ou à un membre masculin de sa famille.

Référence légale : Aucune restriction n'a été identifiée dans la législation

Droits de citoyenneté

Les femmes guinéennes **peuvent transmettre leur nationalité à leurs enfants et à leur conjoint étranger** dans les mêmes conditions qu'un homme guinéen.

Référence légale : Code Civil, Arts. 56 et 70

Focus Lois Mobilité - Mali

Score: 75,0

Liberté de résidence

Une femme ne peut pas choisir où vivre de la même façon qu'un homme.

Le code des personnes et de la famille stipule que le mari est le chef de famille et détermine le lieu de résidence du couple. La femme est obligée d'habiter avec lui et il est tenu de la recevoir.

Base légale : Loi no. 2011-087 portant code des personnes et de la famille, Art. 319

Liberté de déplacement

Une femme peut voyager à l'international de la même façon qu'un homme.

La législation malienne ne fait aucune distinction de genre pour l'obtention d'un passeport ou pour voyager hors du pays.

Base légale : Arrêté interministériel déterminant les conditions de délivrance du passeport biométrique national

Une femme peut se déplacer hors de son domicile de la même façon qu'un homme.

Aucune restriction légale n'a été identifiée concernant la liberté de mouvement des femmes à l'intérieur du pays ou pour quitter leur domicile.

Base légale : Aucune restriction identifiée dans la législation

Citoyenneté

Une femme et un homme ont les mêmes droits pour transmettre la nationalité à leur conjoint et à leurs enfants.

La législation malienne garantit l'égalité des droits pour les femmes et les hommes en matière de transmission de la nationalité, tant pour les époux que pour les enfants.

Base légale : Loi no. 211-87 portant code des personnes et de la famille, Arts. 224, 233 et 1146

Focus Lois Mobilité - Niger

Mobilité et liberté de mouvement

Score WBL: 75/100

Cadre légal de la mobilité

- **Résidence :** Une femme ne peut pas choisir où vivre de la même manière qu'un homme

  Code civil, Art. 215 : "La résidence de la famille est au lieu que le mari choisit ; la femme est obligée d'y habiter, et le mari est tenu de l'y recevoir."

- **Voyage international :** Une femme peut voyager à l'international de la même manière qu'un homme

  Décret 2006-232 PRN/MI/D du 21 juillet 2006, Art. 6 : Garantit les mêmes droits aux hommes et aux femmes concernant l'obtention d'un passeport

- **Déplacement hors du domicile :** Une femme peut se déplacer librement en dehors de son domicile

  Aucune restriction légale n'a été identifiée concernant la liberté de circulation des femmes en dehors de leur domicile

- **Transmission de la nationalité :** Une femme peut transmettre sa nationalité à ses enfants et à son époux

  Code de la nationalité Nigérienne, Arts. 11 et 13 : "Est nigérien, l'enfant légitime né d'un père nigérien ou d'une mère nigérienne." (Art. 11)

Points clés à améliorer

Pour atteindre un score parfait en mobilité, le Niger devrait réformer son Code civil (Art. 215) pour garantir à la femme le droit de choisir sa résidence au même titre que l'homme, sans subordination à la décision de son époux.

Focus Lois Mobilité - Sénégal

Sénégal - Score Mobilité 75.0

Le Sénégal obtient un score de 75/100 sur l'indicateur de mobilité. Malgré des avancées significatives, des obstacles juridiques demeurent pour les femmes concernant leur liberté de résidence.

Analyse des lois sur la mobilité

Choix du lieu de résidence
Une femme ne peut pas choisir où vivre de la même manière qu'un homme.

Code de la famille, Art. 153

Voyage international
Une femme peut voyager à l'international de la même manière qu'un homme.

Aucune restriction identifiée

Déplacements hors du domicile
Une femme peut se déplacer hors de son domicile sans restriction légale.

Aucune restriction identifiée

Transmission de la nationalité
Femmes et hommes ont des droits égaux pour transmettre leur nationalité.

Loi no. 2013-05 du 8 Juillet 2013 (Art. 1)

Opportunités de réforme

Réformer le **Code de la famille** pour garantir aux femmes le même droit que les hommes de choisir librement leur lieu de résidence permettrait au Sénégal d'obtenir un score parfait sur l'indicateur de mobilité.

Focus Lois Mobilité - Togo

Liberté de mouvement et citoyenneté

Score WBL Mobilité: 75%

Choix du lieu de résidence

OUI Une femme peut choisir où vivre de la même manière qu'un homme.

Code des personnes et de la famille, Articles 102 et 16 nouveau

Voyages internationaux

OUI Une femme peut voyager à l'étranger de la même manière qu'un homme.

Aucune restriction n'a été identifiée dans la législation togolaise

Déplacements hors du domicile

OUI Une femme peut circuler librement en dehors de son domicile de la même manière qu'un homme.

Aucune restriction n'a été identifiée dans la législation togolaise

Transmission de la nationalité

NON Une femme n'a pas les mêmes droits qu'un homme pour transmettre sa nationalité à son conjoint et à ses enfants.

Loi sur la nationalité, Articles 3, 5 et 23

Module 2 : PAY – Formation RFLD sur la rémunération

Définition et importance

L'indicateur PAY Analyse RFLD mesure les lois et réglementations qui affectent la rémunération des femmes. Notre analyse évalue si les femmes peuvent accéder à un salaire égal pour un travail de valeur égale et s'il existe des restrictions concernant les types d'emplois qu'elles peuvent occuper.

Source : Ce MOOC est développé grâce aux données de la Banque Mondiale

Méthodologie d'analyse du RFLD

Notre analyse des réglementations salariales examine quatre aspects principaux :

- Existence de lois mandatant une **rémunération égale pour un travail de valeur égale**
- Restrictions concernant le **travail de nuit** pour les femmes
- Restrictions sur les **emplois jugés dangereux** pour les femmes
- Restrictions sur les **emplois industriels** pour les femmes

Impact de l'inégalité salariale

Nos recherches au RFLD montrent que les différences de traitement salarial ont des conséquences importantes :

20%

Écart salarial moyen entre hommes et femmes en Afrique subsaharienne

160+

économies dans le monde ont encore au moins une restriction légale affectant l'emploi des femmes

2,7%

augmentation potentielle du PIB par habitant grâce à la réduction de l'écart entre les sexes au travail

Focus Lois Pay - Bénin

Score PAY : 75/100

Source : Données Banque Mondiale jusqu'à 2024

Situation des lois sur la rémunération au Bénin

Égalité de rémunération pour travail de valeur égale
Le Bénin dispose d'une législation qui mandate l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Code du Travail, Art. 208

Travail de nuit
Les femmes peuvent travailler de nuit dans les mêmes conditions que les hommes, sans restrictions légales particulières.

Emplois jugés dangereux
Des restrictions existent concernant l'accès des femmes à certains types d'emplois considérés comme dangereux.

Code du Travail, Art. 169

Emplois industriels
Les femmes peuvent travailler dans des emplois industriels de la même manière que les hommes.

Implications économiques

Ces dispositions légales contribuent à la participation économique des femmes au Bénin, mais les restrictions sur les emplois dangereux limitent encore l'accès à certains secteurs mieux rémunérés, créant un déséquilibre dans les opportunités d'emploi.

Focus Lois Pay - Burkina Faso

Sources : Données de la Banque Mondiale (Women, Business and the Law) jusqu'à 2024

Score PAY : 25/100

Le Burkina Faso obtient un score de 25/100 sur l'indicateur **Pay (Rémunération)**, reflétant plusieurs restrictions légales concernant l'égalité de rémunération et l'accès aux emplois industriels.

Égalité de rémunération

Absence de législation sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Le Code du Travail burkinabé ne contient pas de disposition spécifique garantissant une rémunération égale pour un travail de valeur égale entre hommes et femmes.

Travail de nuit

Les femmes peuvent travailler de nuit sans restrictions.

La législation burkinabé n'impose pas de restrictions spécifiques aux femmes concernant le travail de nuit, leur accordant ainsi les mêmes droits que les hommes dans ce domaine.

Travaux dangereux

Restrictions pour les femmes dans les emplois jugés dangereux.

Les femmes font face à des restrictions légales concernant certains types de travaux considérés comme dangereux.

Decret No. 2010-356 IPRES/PM/MTSSIMS portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceintes, Art. 3; Code du Travail, Art. 142

Emplois industriels

Restrictions pour les femmes dans certains emplois industriels.

La législation limite l'accès des femmes à certains types d'emplois industriels, créant une inégalité d'opportunités professionnelles.

Decret No. 2010-356 IPRES/PM/MTSSIMS portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceintes, Art. 5 et 6

Focus Lois Pay - Côte d'Ivoire

Source : Données de la Banque Mondiale (Women, Business and the Law) jusqu'à 2024

100

Score Pay - Côte d'Ivoire

La Côte d'Ivoire obtient un score parfait de 100/100 sur l'indicateur de rémunération, démontrant un cadre législatif exemplaire pour l'égalité salariale et les conditions de travail des femmes.

Dispositions légales sur l'égalité de rémunération

Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
Le Code du Travail ivoirien garantit explicitement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, une disposition conforme aux standards internationaux de l'OIT.
Référence: Code du Travail, Art. 31.2

Travail de nuit
Les femmes sont autorisées à travailler la nuit dans les mêmes conditions que les hommes, sans restrictions spécifiques liées au genre.
Référence: Aucune restriction dans la législation ivoirienne

Emplois dangereux et industriels
La législation ivoirienne ne comporte pas de restrictions spécifiques empêchant les femmes de travailler dans des emplois dangereux ou dans le secteur industriel. Les femmes ont le droit d'accéder à tous les secteurs d'activité économique au même titre que les hommes.
Référence: Aucune restriction dans la législation ivoirienne

Impact économique

L'égalité de rémunération et l'absence de restrictions professionnelles contribuent à une meilleure participation des femmes au marché du travail ivoirien, avec un potentiel estimé d'augmentation du PIB de 12% si les écarts de participation étaient comblés.

Focus Lois Pay - Guinée

50.0

Score WBL pour l'indicateur "Rémunération" (Pay)

Source : Données de la Banque Mondiale jusqu'à 2024

Égalité salariale et discrimination

Cadre juridique : Le Code du Travail guinéen, dans son article 241.2, prévoit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Cette disposition est conforme aux normes internationales mais son application reste limitée.

Restrictions professionnelles basées sur le genre

OUI

Travail de nuit : Les femmes peuvent travailler la nuit au même titre que les hommes. Aucune restriction légale n'a été identifiée dans ce domaine.

NON

Emplois dangereux : L'article 231.5 du Code du Travail interdit aux femmes certains emplois jugés dangereux, limitant ainsi leurs opportunités professionnelles.

NON

Emplois industriels : Selon l'article 136.1 du Code du Travail et l'Arrêté No. 1392/MASE/DNTLS/9 du 15 Mai 1990 (Arts. 1 et 3-6), les femmes font face à des restrictions dans certains secteurs industriels.

Impact économique : Ces restrictions limitent l'accès des femmes à des emplois souvent mieux rémunérés, contribuant à l'écart salarial entre hommes et femmes en Guinée.

Défis et opportunités de réforme

- Élimination des restrictions professionnelles basées sur le genre
- Renforcement des mécanismes d'application de l'égalité salariale
- Promotion de la transparence salariale dans le secteur public et privé
- Adoption de mesures incitatives pour les entreprises respectant l'équité salariale

Focus Lois Pay - Mali

Score WBL - PAY: 50.0/100

Analyse basée sur les données de la Banque Mondiale jusqu'en 2024

Égalité de rémunération

✓ **Le Mali garantit l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale**

Loi No. 2017-021/ du 12 juin 2017 portant modification de la Loi No. 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du Travail en République du Mali, Art. L.95 nouveau

Restrictions sur le travail des femmes

- **Les femmes peuvent travailler de nuit au même titre que les hommes**

  Aucune restriction n'a été identifiée dans la législation

- **Les femmes ne peuvent pas exercer des emplois jugés dangereux de la même manière que les hommes**

  Code du Travail, Art. 185

- **Les femmes ne peuvent pas travailler dans des emplois industriels de la même manière que les hommes**

  Décret no. 2022-0125/PT-RM du 4 mars 2022 portant modification de certaines dispositions du décret no. 96-178/P-RM du 13 juin 1996, Art. 189.2; Code du Travail, Art. 186

Focus Lois Pay - Niger

50.0 Score WBL - Indicateur Rémunération
Le Niger obtient un score moyen pour l'égalité en matière de rémunération

Analyse des lois sur la rémunération

Le Niger présente un bilan mitigé en matière de lois sur la rémunération. Bien que le pays ait adopté des textes pour l'égalité de rémunération, des restrictions importantes persistent concernant les emplois industriels et dangereux pour les femmes.

Source : Données Banque Mondiale "Women, Business and the Law" jusqu'à 2024

Indicateurs clés

Rémunération égale pour travail de valeur égale
Le Code du Travail garantit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes

Code du Travail, Articles 158, 159 et 243

Travail de nuit
Aucune restriction sur le travail de nuit pour les femmes

Aucune restriction identifiée dans la législation

Travaux dangereux
Restrictions pour les femmes dans certains emplois jugés dangereux

Décret No. 2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du Travail, Arts. 177 et 370; Code du Travail, Art. 109

Travail industriel
Restrictions pour les femmes dans certains secteurs industriels

Convention Collective Interpersonelle, Art. 60

Focus Lois Pay - Sénégal

50

Score PAY : 50,0/100

Le Sénégal présente un score mitigé concernant l'égalité de rémunération et les conditions de travail.

Analyse des lois sur la rémunération

Rémunération égale

❌ Absence de loi prescrivant une **rémunération égale pour un travail de valeur égale**. Le Code du Travail ne contient pas de dispositions spécifiques sur ce point.

Travail de nuit

✅ Les femmes peuvent **travailler la nuit** sans restrictions particulières, au même titre que les hommes.

Emplois dangereux

❌ Les femmes ne peuvent pas travailler dans des **emplois jugés dangereux** de la même manière que les hommes (Code du Travail, Art. L.146; Arrêté Relatif au Travail des Femmes et des Femmes Enceintes, Arts. 1 et 15).

Emplois industriels

✅ Les femmes peuvent **exercer des emplois industriels** au même titre que les hommes, sans restrictions légales spécifiques.

Recommandations

Le Sénégal devrait développer une législation spécifique sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, conformément aux standards internationaux de l'OIT. Les restrictions concernant les emplois dangereux devraient être révisées pour se concentrer sur la protection de la santé plutôt que sur des restrictions basées sur le genre.

Focus Lois Pay - Togo

100

Score WBL Rémunération

Le Togo obtient un score parfait sur l'indicateur de rémunération, offrant un cadre juridique exemplaire pour l'égalité salariale.

Données issues des ressources de la Banque Mondiale jusqu'en 2024

Dispositions légales

- **Rémunération égale pour un travail de valeur égale** : Le Togo a adopté une législation complète sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

> *Code du Travail, Art. 155 : "À conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut."*

- **Travail de nuit** : Les femmes togolaises peuvent travailler de nuit dans les mêmes conditions que les hommes, sans restrictions spécifiques liées au genre.
- **Emplois industriels** : La législation togolaise autorise les femmes à travailler dans tous les secteurs industriels sans discrimination.
- **Emplois considérés comme dangereux** : Les femmes peuvent exercer des métiers jugés dangereux au même titre que les hommes, sans restrictions légales.

Implications pour l'autonomisation économique

L'absence de restrictions légales spécifiques au genre en matière d'emploi et de rémunération crée un environnement favorable à l'autonomisation économique des femmes togolaises. Ces dispositions progressistes peuvent servir d'exemple pour d'autres pays de la sous-région ouest-africaine qui conservent encore des restrictions.

Le cadre législatif togolais sur l'égalité de rémunération offre une base solide pour réduire les écarts salariaux persistants, même si les défis de mise en œuvre demeurent importants dans un contexte où l'économie informelle occupe une place prépondérante.

Module 3 : MARRIAGE – Formation RFLD sur les droits des femmes dans le mariage

Définition et importance

L'indicateur MARRIAGE utilisé dans cette formation du RFLD évalue les contraintes juridiques liées au mariage qui peuvent limiter l'autonomie et les opportunités économiques des femmes. Cette analyse du RFLD mesure si les femmes et les hommes ont des droits égaux pour se marier, diriger un foyer et prendre des décisions après divorce.

Aspects juridiques évalués par le RFLD

L'analyse MARRIAGE du RFLD examine quatre éléments clés des lois sur le mariage :

1. Obéissance au mari : La législation exige-t-elle qu'une femme mariée obéisse à son mari ?

2. Chef de famille : Une femme peut-elle être "chef de famille" ou "chef de ménage" au même titre qu'un homme ?

3. Divorce : Une femme peut-elle obtenir un jugement de divorce de la même manière qu'un homme ?

4. Remariage : Une femme a-t-elle les mêmes droits de se remarier qu'un homme ?

Impact économique en Afrique de l'Ouest francophone

L'inégalité dans les lois matrimoniales entraîne des conséquences économiques graves pour les femmes : limites à l'emploi formel, obstacles à l'entrepreneuriat, restrictions d'accès aux services financiers et diminution du pouvoir décisionnel sur les ressources du ménage.

Source : Ce MOOC est développé grâce aux données de la Banque Mondiale jusqu'à 2024.

LOIS SUR LE MARIAGE EN AFRIQUE DE L'OUEST

Analyse comparative et exemples marquants - Indicateur MARRIAGE

Analyse comparative de l'indicateur MARRIAGE

Pays	Score MARRIAGE	Obéissance au mari	Chef de famille	Divorce équitable	Remariage équitable
Bénin	75.0	✓	✓	✓	✗
Burkina Faso	75.0	✓	✓	✓	✗
Côte d'Ivoire	75.0	✓	✓	✓	✗
Guinée	75.0	✓	✓	✓	✗
Mali	25.0	✗	✗	✓	✗
Niger	25.0	✓	✗	✗	✗
Sénégal	50.0	✓	✗	✓	✗
Togo	100.0	✓	✓	✓	✓

Exemples marquants de lois sur le mariage

Togo — 100

Loi progressiste: Égalité complète dans le mariage et absence de restrictions sur le remariage des femmes

Loi no. 2022-017 du 15 Novembre 2022, Art. 2

Bénin — 75

Restriction: Délai de viduité imposant une période d'attente pour le remariage des femmes

Loi no. 2021-13 du 20 décembre 2021, Art. 124

Mali — 25

Loi discriminatoire: La femme doit obéissance à son mari qui est le chef de famille

Loi no. 2011-087 portant code des personnes et de la famille, Art. 316 et 319

Côte d'Ivoire — 75

Réforme récente: Suppression de l'obligation d'obéissance dans le mariage

Loi n°2019-570 du 26 juin 2019 relative au mariage, Art. 51

Texte juridique marquant - Togo (Meilleure pratique régionale)

La Loi No. 2022-017 du 15 Novembre 2022 du Togo représente l'une des réformes les plus progressistes de la région en matière d'égalité dans le mariage. L'article 100 nouveau stipule explicitement : *"Les époux s'obligent mutuellement à communauté de vie, fidélité, secours et assistance. Ils assurent ensemble la direction morale et matérielle de la famille."* Cette formulation établit une égalité parfaite des conjoints dans le mariage, sans clause discriminatoire sur l'obéissance de la femme ou la primauté de l'homme comme chef de famille. De plus, la loi ne prévoit aucune restriction sur le remariage des femmes, contrairement à d'autres pays de la région.

Défis et recommandations pour la réforme des lois matrimoniales

Délai de viduité : Supprimer les dispositions imposant un délai d'attente aux femmes pour se remarier (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Niger, Sénégal)

Chef de famille : Réformer les dispositions établissant l'homme comme chef de famille (Mali, Niger, Sénégal)

Égalité juridique : Garantir l'égalité dans les textes concernant le mariage, notamment les dispositions sur l'obéissance de la femme à son mari (Mali)

Divorce : Harmoniser les conditions de divorce pour les hommes et les femmes (Niger)

Module 4 : PARENTHOOD – Introduction à la parentalité et droits des mères

Définition et importance

La dimension PARENTHOOD dans notre analyse RFLD évalue les lois affectant le travail des femmes pendant et après la grossesse. Ces législations sont cruciales car elles déterminent si les femmes peuvent équilibrer leur vie professionnelle avec leur rôle parental, favorisant ainsi leur maintien dans la vie active.

Source : Ce MOOC est développé grâce aux données de la Banque Mondiale jusqu'à 2024

Les 4 sous-indicateurs clés de la parentalité

Congé de maternité rémunéré
Mesure si la législation garantit au moins 14 semaines de congé maternité payé, conformément aux standards de l'OIT.

Source de financement du congé
Évalue si le gouvernement prend en charge le coût du congé maternité plutôt que les employeurs, réduisant ainsi la discrimination potentielle à l'embauche.

Congé de paternité
Analyse l'existence de congés paternité rémunérés, favorisant une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales.

Protection contre le licenciement
Vérifie l'existence de protections légales empêchant le licenciement des travailleuses enceintes.

Impact sur l'emploi féminin en Afrique de l'Ouest

75%

Des pays francophones d'Afrique de l'Ouest offrent une protection contre le licenciement des femmes enceintes

62.5%

Des pays étudiés proposent un congé maternité d'au moins 14 semaines, mais peu sont financés entièrement par l'État

L'analyse du RFLD démontre que l'absence de politiques de soutien à la parentalité constitue un obstacle majeur à la participation économique des femmes dans la région, avec un impact direct sur la croissance économique nationale.

Module 5 : CHILDCARE – Garde d'enfants et services d'accompagnement

Définition et importance

L'indicateur CHILDCARE dans notre analyse RFLD mesure les dispositions légales établissant des services de garde d'enfants ou des incitations financières pour promouvoir l'accès des femmes au marché du travail. Cet outil d'évaluation examine les politiques d'État et l'appui à la parentalité facilitant l'activité professionnelle des femmes.

Source : Ce MOOC est développé grâce aux données de la Banque Mondiale, 2024

Enjeux en Afrique de l'Ouest francophone

Dans notre analyse régionale, le RFLD constate qu'en Afrique de l'Ouest francophone, les responsabilités familiales non rémunérées et le manque de services de garde d'enfants abordables constituent les principaux obstacles à l'activité professionnelle des femmes. Les dispositifs formels de garde d'enfants sont quasi inexistants dans la majorité des pays de la région.

25 points

Score maximal atteint par le Bénin et la Côte d'Ivoire selon l'analyse RFLD sur l'indicateur CHILDCARE (sur 100 points possibles)

0 point

Score au Niger, au Mali et en Guinée, révélant l'absence totale de dispositifs légaux de soutien à la garde d'enfants

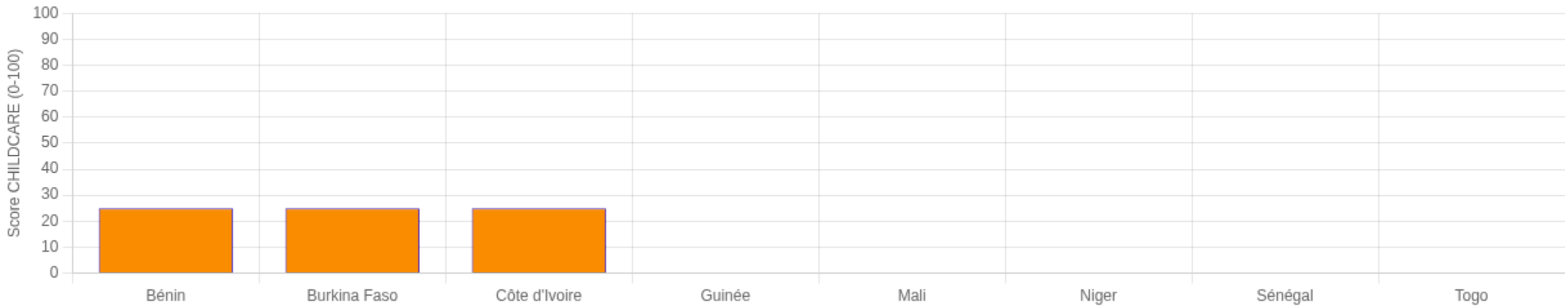
Facteurs d'évaluation du RFLD

Notre évaluation RFLD de l'indicateur CHILDCARE examine quatre facteurs clés :

1. L'existence de services de garde d'enfants publics ou subventionnés
2. La gratuité ou l'accessibilité financière des services de garde pour les familles modestes
3. Le soutien aux prestataires de services de garde privés
4. Les normes de qualité pour les services de garde d'enfants

CHILDCARE - Analyse comparative

Services de garde d'enfants et soutien à la parentalité dans les pays francophones d'Afrique de l'Ouest



Points clés - Garde d'enfants

- La **moyenne régionale** est de **9.4/100**, l'indicateur le plus faible parmi les 10 indicateurs WBL.
- **Aucun pays** n'offre de soutien financier aux familles pour les services de garde.
- Seul le **Bénin** (25/100) et le **Burkina Faso** (25/100) disposent de services publics de garde d'enfants.
- L'absence de services de garde abordables est un obstacle majeur à la participation des femmes au marché du travail.

Comparaison détaillée des sous-indicateurs CHILDCARE

Pays	Score	Services publics de garde	Soutien financier aux familles	Soutien aux prestataires privés	Normes de qualité
Bénin	25.0	✓ Décret No. 2023-291	✗	✗	✗
Burkina Faso	25.0	✓ Décret No. 2017-0820	✗	✗	✗
Côte d'Ivoire	25.0	✓ Arrêté No. 2019-0123	✗	✗	✗
Guinée	0.0	✗	✗	✗	✗
Mali	0.0	✗	✗	✗	✗
Niger	0.0	✗	✗	✗	✗
Sénégal	0.0	✗	✗	✗	✗
Togo	0.0	✗	✗	✗	✗

FICHES PAYS DÉTAILLÉES - MODULE CHILDCARE

Analyse des services de garde d'enfants et congés parentaux - Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire et Guinée

BÉNIN

Score CHILDCARE 25.0

Cadre juridique des services de garde

Législation existante

Décret No. 2023-291, Arts. 1 et 3 - Établit des normes pour les crèches et garderies d'enfants au Bénin, mais reste insuffisant en termes de couverture et d'accès.

Insuffisances législatives

Absence de dispositions législatives sur :

- Le soutien financier aux familles pour les services de garde
- Le soutien aux prestataires non-étatiques de services de garde
- Les normes de qualité pour les services de garde d'enfants

Recommandations

- Développer une politique nationale de soutien financier aux familles
- Établir un cadre réglementaire pour les prestataires privés de garde d'enfants
- Instituer des normes de qualité obligatoires pour tous les services

BURKINA FASO

Score CHILDCARE 25.0

Cadre juridique des services de garde

Législation existante

Décret No. 2017-0820, Arts. 2-3 - Réglemente les établissements d'accueil de la petite enfance.
Loi No. 013-2007, Arts. 4, 5, 33 et 34 - Établit le cadre général de l'éducation préscolaire.

Insuffisances législatives

Absence de dispositions sur :

- Les subventions ou soutiens financiers aux familles
- L'appui aux prestataires de services privés
- Les normes de qualité détaillées pour les services

Recommandations

- Mettre en place des subventions pour les familles à faible revenu
- Créer un mécanisme d'incitation pour les prestataires privés
- Élaborer un référentiel national de qualité pour les services de garde

CÔTE D'IVOIRE

Score CHILDCARE 25.0

Cadre juridique des services de garde

Législation existante

Arrêté No. 2019-0123 du 9 octobre 2019, Art. 2 - Réglemente les établissements d'accueil de la petite enfance.
Arrêté no 613/MSFFE/CAB du 24 novembre 2015, Art. 3 - Fixe les normes pour l'établissement des centres de garde d'enfants.

Insuffisances législatives

La législation ne prévoit pas :

- De mécanismes de soutien financier aux familles
- D'appui aux prestataires non-étatiques
- De normes de qualité complètes et obligatoires

Recommandations

- Développer un système d'allocations pour la garde d'enfants
- Instituer des incitations fiscales pour les prestataires privés
- Établir un mécanisme de contrôle de qualité des services

GUINÉE

Score CHILDCARE 0.0

Cadre juridique des services de garde

Absence totale de législation

Selon l'analyse WBL, la Guinée ne dispose d'aucune législation spécifique sur :

- L'établissement de services de garde d'enfants centralisés
- Le soutien financier aux familles pour la garde d'enfants
- L'appui aux prestataires non-étatiques de services de garde
- Les normes de qualité pour les services de garde d'enfants

Score WBL : 0.0/100 - Le plus faible de la région

Recommandations prioritaires

- Développer de toute urgence un cadre législatif pour les services de garde
- Créer un programme national de soutien aux structures d'accueil de la petite enfance
- Établir des normes minimales obligatoires pour la garde d'enfants
- S'inspirer des bonnes pratiques des pays voisins (Côte d'Ivoire)

CHILDCARE - ANALYSE COMPARATIVE

Politiques de garde d'enfants dans 4 pays d'Afrique de l'Ouest francophone

SCORE MOYEN
0/100
Indicateur CHILDCARE

MALI

0/100

Le Mali n'a pas de dispositions légales établissant des services de garde d'enfants.

Cadre juridique actuel

Selon l'analyse WBL, aucune disposition n'a été identifiée concernant :

- Établissement de services de garde d'enfants
- Soutien financier aux familles pour les services de garde
- Soutien aux prestataires privés de services de garde
- Normes de qualité pour les services de garde

Recommandations d'amélioration

- Établir un cadre juridique pour les services de garde d'enfants
- Développer des structures publiques de garde d'enfants
- Créer des mécanismes de soutien financier pour les familles
- Établir des normes de qualité pour les services de garde

NIGER

0/100

Le Niger n'a pas de législation établissant des services de garde d'enfants.

Cadre juridique actuel

L'analyse WBL 2024 n'a identifié aucune disposition légale concernant :

- Services centralisés de garde d'enfants
- Allocations ou subventions pour la garde d'enfants
- Soutien aux prestataires de services de garde
- Normes de qualité pour les services de garde

Recommandations d'amélioration

- Adopter une législation sur les services de garde d'enfants
- Créer des programmes de subventions pour les familles
- Développer un réseau de centres communautaires de garde
- Encourager les initiatives de garde d'enfants en entreprise

SÉNÉGAL

0/100

Le Sénégal n'a pas de dispositions légales établissant des services de garde d'enfants.

Initiatives existantes

Malgré l'absence de cadre légal spécifique selon WBL, le pays dispose de :

- Quelques crèches publiques dans les grandes villes
- Des initiatives privées de garderies non régulées
- Des projets pilotes de garde communautaire

Cependant, ces initiatives ne sont pas encadrées par une législation nationale.

Recommandations d'amélioration

- Formaliser les services existants dans un cadre légal
- Établir des normes de qualité pour les garderies
- Développer des mécanismes de subvention aux familles
- Intégrer la garde d'enfants dans les politiques d'emploi

TOGO

0/100

Le Togo n'a pas de dispositions légales établissant des services de garde d'enfants.

Initiatives en développement

Bien que l'indicateur WBL reste à 0, le Togo montre des signes d'évolution :

- Discussions sur un projet de loi pour la petite enfance
- Quelques entreprises développent des garderies sur site
- Projets pilotes de garde d'enfants dans certains ministères

Ces initiatives restent insuffisantes pour répondre aux besoins nationaux.

Recommandations d'amélioration

- Accélérer l'adoption du cadre légal sur la petite enfance
- Développer un réseau de garderies publiques
- Encourager fiscalement les garderies d'entreprise
- Établir des standards de qualité pour les services de garde

Note comparative : Les 4 pays étudiés (Mali, Niger, Sénégal, Togo) obtiennent tous un score de 0/100 sur l'indicateur CHILDCARE de Women, Business and the Law 2024. Aucun des pays n'a

Module 6 : ENTREPRENEURSHIP – Introduction

Définition et contexte

L'entrepreneuriat féminin désigne la création et la gestion d'entreprises par les femmes. L'analyse du RFLD évalue la capacité légale des femmes à ouvrir une entreprise, accéder au crédit, signer des contrats et gérer des actifs commerciaux dans les mêmes conditions que les hommes.

Source : Ce MOOC est développé grâce aux données de la Banque Mondiale jusqu'à 2024

Importance de l'entrepreneuriat féminin

L'entrepreneuriat des femmes est un **moteur essentiel du développement économique**. Les études du RFLD montrent que la réduction des inégalités juridiques en matière d'entrepreneuriat pourrait augmenter le PIB de l'Afrique de l'Ouest de près de 3,7%. Les entreprises dirigées par des femmes créent plus d'emplois féminins et investissent davantage dans leurs communautés.

Enjeux en Afrique de l'Ouest francophone

Le RFLD a identifié que les femmes entrepreneures dans la région font face à des défis spécifiques :

Obstacles juridiques : Nécessité d'obtenir l'autorisation du mari pour ouvrir une entreprise dans certains pays (Niger, Mali)

Accès au financement : Discriminations dans l'accès au crédit et absence de mesures correctives dans 5 des 8 pays étudiés

Marchés publics : Peu de dispositions pour favoriser l'entrepreneuriat féminin dans les procédures d'attribution des marchés publics

ENTREPRENEURSHIP - FICHES PAYS

Analyse des lois sur l'entrepreneuriat féminin en Afrique de l'Ouest francophone

Analyse de l'indicateur ENTREPRENEURSHIP

Cet indicateur évalue les obstacles juridiques rencontrés par les femmes lors du lancement et de la gestion d'entreprises, notamment la capacité à signer des contrats, à ouvrir des comptes bancaires, à accéder au crédit et à participer aux marchés publics sans discrimination fondée sur le genre.

BÉNIN — 75.0

Textes de loi clés :

- **Loi no. 2002-07** portant code des personnes et de la famille, Arts. 173 et 175 - Permet à la femme d'entreprendre sans autorisation
- **Arrêté année 2022 No. 2349-5** portant interdiction de toute discrimination basée sur le sexe en matière d'accès aux crédits, Art 1, 2 et 4
- **Loi no. 2020-26** du 29 septembre 2020 portant code des marchés publics, Arts. 7 et 73 - Mesures inclusives pour les femmes entrepreneures

Obstacles persistants :

- Absence de quotas pour les femmes dans les conseils d'administration

BURKINA FASO — 50.0

Textes de loi clés :

- **Code civil**, Art. 1123 - Capacité juridique pour contracter
- **Code pénal**, Arts. 322-2 et 322-3 - Protection contre la discrimination dans l'accès au crédit

Obstacles persistants :

- Absence de quotas pour les femmes dans les conseils d'administration
- Absence de dispositions sur les marchés publics sensibles au genre

CÔTE D'IVOIRE — 75.0

Textes de loi clés :

- **Loi no. 2019-570** du 26 juin 2019 relative au mariage, Art. 68 - Liberté d'entreprendre
- **Code Pénal**, Arts. 226(1) et 227(4) amendés par Loi No. 2021-893 - Sanctions contre les discriminations basées sur le genre
- **Ordonnance no. 2019-679** du 24 juillet 2019, Arts. 8, 22 et 72 - Marchés publics sensibles au genre

Obstacles persistants :

- Absence de quotas pour les femmes dans les conseils d'administration

GUINÉE — 75.0

Textes de loi clés :

- **Code Civil**, Art. 288 - Capacité juridique égale
- **Code Pénal**, Arts. 313-316 - Protection contre la discrimination dans l'accès au crédit
- **Code des marchés publics**, Art. 76 - Dispositions favorisant les entreprises dirigées par des femmes

Obstacles persistants :

- Absence de quotas pour les femmes dans les conseils d'administration

MALI — 25.0

Textes de loi clés :

- Les femmes peuvent entreprendre des activités commerciales sans restrictions légales explicites

Obstacles persistants :

- Absence de législation contre la discrimination dans l'accès au crédit
- Absence de quotas pour les femmes dans les conseils d'administration
- Absence de dispositions sur les marchés publics sensibles au genre

NIGER — 25.0

Textes de loi clés :

- **Code des marchés publics et des délégations de service public**, Art. 140(3) - Certaines dispositions favorisant la participation des femmes

Obstacles persistants :

- Restrictions liées au statut marital (Art. 213 du Code Civil)
- Absence de législation contre la discrimination dans l'accès au crédit
- Absence de quotas pour les femmes dans les conseils d'administration

SÉNÉGAL — 50.0

Textes de loi clés :

- **Code de la famille**, Arts. 371 et 374 - Capacité à entreprendre des activités commerciales
- **Code des marchés publics**, Art. 4 - Inclusion de dispositions favorisant les entreprises dirigées par des femmes

Obstacles persistants :

- Absence de législation contre la discrimination dans l'accès au crédit
- Absence de quotas pour les femmes dans les conseils d'administration

TOGO — 75.0

Textes de loi clés :

- **Code des personnes et de la famille**, Art. 103 - Égalité dans l'entrepreneuriat
- **Code pénal**, Arts. 237 nouveau et 312 nouveau - Protection contre la discrimination
- **Loi No. 2021-033** du 31 décembre 2021 relative aux marchés publics, Arts. 17 et 21 - Dispositions inclusives

Obstacles persistants :

- Absence de quotas pour les femmes dans les conseils d'administration

Recommandations pour améliorer l'entrepreneuriat féminin

- Adopter des lois spécifiques contre la discrimination dans l'accès au crédit
- Intégrer des mesures inclusives dans les codes des marchés publics
- Éliminer les restrictions liées au statut marital pour l'entrepreneuriat féminin
- Instaurer des quotas pour les femmes dans les conseils d'administration
- Créer des programmes spécifiques de financement des PME dirigées par des femmes
- Faciliter l'enregistrement des entreprises pour les femmes entrepreneures

Module 7 : ASSETS – Introduction aux droits de propriété

Définition selon l'analyse du RFLD

L'analyse ASSETS du RFLD évalue si les femmes et les hommes ont les mêmes droits en matière de propriété et d'héritage. Cette étude mesure l'égalité dans la propriété, l'administration des biens immobiliers, les droits de succession et la valorisation des contributions non monétaires.

Importance pour l'autonomisation économique

Les droits de propriété sont **fondamentaux** pour l'autonomisation économique des femmes. Les femmes ayant un accès sécurisé à la propriété bénéficient d'une plus grande sécurité financière, d'un meilleur accès au crédit, d'une capacité accrue à développer des entreprises et d'un pouvoir de décision renforcé au sein du foyer.

Enjeux en Afrique de l'Ouest francophone

Les défis principaux concernant les droits de propriété des femmes dans la région :

Lois coutumières vs officielles : Conflits entre droits fonciers coutumiers et lois nationales

Héritage inégal : Discrimination dans les droits de succession des veuves et filles

Contributions non monétaires : Faible reconnaissance du travail domestique et non rémunéré

ASSETS - DROITS DE PROPRIÉTÉ

Fiches détaillées des 8 pays d'Afrique de l'Ouest francophone

Indicateurs WBL - Droits de propriété (ASSETS)

- Droits à la propriété immobilière
- Égalité des droits de succession entre fils et filles
- Droits d'héritage égaux entre conjoints
- Valorisation des contributions non monétaires

Pays	Score ASSETS	Droits immobiliers égaux	Héritage fils/filles égal	Héritage conjoints égal	Contributions non monétaires valorisées
Bénin	75.0	✓	✓	✓	✗
Burkina Faso	100.0	✓	✓	✓	✓
Côte d'Ivoire	100.0	✓	✓	✓	✓
Guinée	50.0	✓	✓	✗	✗
Mali	75.0	✓	✓	✓	✗
Niger	0.0	✗	✗	✗	✗

Définition et importance

Les droits à la pension englobent l'ensemble des dispositions légales encadrant l'âge de départ à la retraite, l'égalité des prestations entre hommes et femmes, les pensions de survivants, et la reconnaissance des périodes d'interruption de carrière pour les responsabilités familiales. Ces droits sont **cruciaux pour l'indépendance économique des femmes** durant leurs vieux jours.

Enjeux spécifiques pour les femmes

Les femmes sont particulièrement vulnérables face aux **inégalités des systèmes de retraite**, en raison de carrières souvent interrompues par les soins aux enfants, de salaires généralement plus bas, et d'une espérance de vie plus longue. En Afrique de l'Ouest, ces inégalités sont aggravées par l'importance du **secteur informel** où travaillent majoritairement les femmes.

Situation en Afrique de l'Ouest francophone

75%

des pays étudiés ont un âge légal de retraite identique pour hommes et femmes

37,5%

seulement reconnaissent les périodes de congé parental dans le calcul des droits à la retraite

100%

des pays présentent des disparités significatives entre le cadre légal et la mise en œuvre effective des droits

Les disparités régionales sont marquées : le Togo et le Bénin ont des scores parfaits (100) sur cet indicateur, tandis que d'autres pays n'atteignent que des scores moyens ou faibles, reflétant des lacunes importantes dans la protection des droits à la retraite des femmes.

Source : Données analysées par le RFLD à partir des indicateurs de la Banque Mondiale, 2024

PENSION - DROITS À LA RETRAITE

Fiches pays détaillées | Women, Business and the Law - Afrique de l'Ouest Francophone

Score 100 - Parfaite égalité · Score 50-75 - Égalité partielle · Score 0-25 - Fortes inégalités

BÉNIN

100

Égalité des âges de retraite

Loi No. 2010-10 du 22 mars 2010, Art. 1er - Âge de retraite identique pour hommes et femmes fixé à 60 ans

Prise en compte des périodes d'absence

Code de Sécurité Sociale, Art. 101 - Les périodes d'absence dues aux soins des enfants sont comptabilisées dans le calcul des droits à pension

Retraite anticipée

Conditions identiques pour les hommes et les femmes sans discrimination basée sur le genre

BURKINA FASO

100

Âge légal de retraite

Loi no. 004-2021/AN du 6 avril 2021, Art. 94 - Âge de départ identique à 60 ans pour hommes et femmes

Retraite partielle

Aucune différence de traitement entre les hommes et les femmes pour l'accès à la retraite partielle

Périodes de maternité

Loi No. 004-2021/AN du 6 avril 2021, Arts. 92 et 110 - Périodes de maternité comptabilisées pour le calcul des droits

CÔTE D'IVOIRE

100

Âge légal de retraite complète

Ordonnance No. 2012-03 du 11 janvier 2012, Art. 150 - Égalité parfaite homme-femme fixée à 60 ans

Retraite anticipée

Ordonnance No. 2012-03 du 11 janvier 2012, Art. 151 - Conditions identiques pour les deux sexes

Valorisation des périodes parentales

GUINÉE

100

Âge légal de retraite

Code de la Sécurité Sociale, Art. 49 - Âge identique fixé à 65 ans pour les hommes et les femmes

Pensions partielles

Accès non discriminatoire aux pensions partielles avant l'âge légal

Périodes de garde d'enfants

Module 9 : SAFETY – Protection contre la violence

Définition et importance

L'indicateur SAFETY dans l'analyse du RFLD évalue si les cadres juridiques protègent les femmes contre les différentes formes de violence, notamment le mariage précoce, le harcèlement sexuel, les violences domestiques et le féminicide. Cette protection est fondamentale pour garantir la pleine participation économique et sociale des femmes.

Source : Ce MOOC est développé grâce aux données de la Banque Mondiale jusqu'à 2024

Enjeux en Afrique de l'Ouest francophone

En Afrique de l'Ouest francophone, la protection juridique contre la violence demeure l'un des **indicateurs les plus faibles** dans notre analyse. Cette région présente d'importantes disparités entre pays et des lacunes significatives dans les cadres juridiques. Le score moyen de l'indicateur SAFETY est de **seulement 15.6%** dans les 8 pays étudiés.

Impact sur l'autonomisation économique

L'absence de protection contre la violence crée des obstacles majeurs pour les femmes :

Santé et bien-être : Les violences engendrent des conséquences physiques et psychologiques qui limitent la capacité des femmes à travailler

Productivité économique : Les femmes victimes de violence perdent en moyenne 25% de leurs jours de travail

Justice et stabilité : L'impunité des violences perpétue l'inégalité structurelle et l'insécurité des femmes

SAFETY - LÉGISLATION POUR LA PROTECTION DES FEMMES

Analyse des lois sur la violence domestique, le harcèlement et les mécanismes de protection

Scores SAFETY par pays

Note : Le score SAFETY évalue la présence de lois contre le mariage des enfants, le harcèlement sexuel, la violence domestique et le féminicide.

Bénin — 50.0

- ✗ **Mariage des enfants :** Pas de dispositions applicables
- ✓ **Harcèlement sexuel :** Loi No. 2011-26 (2012) portant prévention et répression des violences faites aux femmes, Arts. 2, 3 et 21-26
- ✓ **Violence domestique :** Loi No. 2011-26 (2012) Portant prévention et répression des violences faites aux femmes
- ✗ **Féminicide :** Pas de dispositions applicables

Burkina Faso — 50.0

- ✗ **Mariage des enfants :** Pas de dispositions applicables
- ✓ **Harcèlement sexuel :** Loi No. 061-2015/CNT portant prévention, répression des violences à l'égard des femmes
- ✓ **Violence domestique :** Loi No. 025-2018/AN Portant Code Pénal, Arts. 531-8, 531-9, 533-10 et 533-11
- ✗ **Féminicide :** Pas de dispositions applicables

Côte d'Ivoire — 25.0

- ✓ **Mariage des enfants :** Loi No. 2019-570 du 26 juin 2019 relative au mariage, Arts. 2 et 26; Code Pénal, Art. 439
- ✗ **Harcèlement sexuel :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Violence domestique :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Féminicide :** Pas de dispositions applicables

Guinée — 0.0

- ✗ **Mariage des enfants :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Harcèlement sexuel :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Violence domestique :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Féminicide :** Pas de dispositions applicables

Mali — 0.0

- ✗ **Mariage des enfants :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Harcèlement sexuel :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Violence domestique :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Féminicide :** Pas de dispositions applicables

Niger — 0.0

- ✗ **Mariage des enfants :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Harcèlement sexuel :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Violence domestique :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Féminicide :** Pas de dispositions applicables

Sénégal — 0.0

- ✗ **Mariage des enfants :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Harcèlement sexuel :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Violence domestique :** Pas de dispositions applicables
- ✗ **Féminicide :** Pas de dispositions applicables

Togo — 50.0

- ✗ **Mariage des enfants :** Pas de dispositions applicables
- ✓ **Harcèlement sexuel :** Loi N° 2022-018, Art. 1(237 ter); Code du Travail, Arts. 40-42 et 368
- ✓ **Violence domestique :** Loi N° 2022-018, Art. 1(232, 237 et 237bis); Loi No. 2015-010 code pénal
- ✗ **Féminicide :** Pas de dispositions applicables

Module 10 : WORKPLACE – Formation RFLD

Définition et analyse du RFLD

L'indicateur WORKPLACE dans notre formation RFLD évalue les lois affectant l'égalité au travail et l'environnement professionnel des femmes. Notre analyse, basée sur les données de la Banque Mondiale, mesure si les femmes peuvent accéder à l'emploi comme les hommes, si la discrimination fondée sur le genre est interdite, et si des aménagements flexibles sont disponibles pour les parents qui travaillent.

Importance en Afrique de l'Ouest

Un environnement de travail équitable est **crucial pour l'autonomisation économique des femmes** en Afrique de l'Ouest francophone. Le RFLD, à travers ce programme de formation, met en lumière comment les lois qui garantissent l'égalité de traitement permettent aux femmes de réaliser pleinement leur potentiel professionnel et de contribuer à l'économie, tout en réduisant la pauvreté et en favorisant le développement durable.

Enjeux identifiés par le RFLD

Notre recherche sur l'Afrique de l'Ouest francophone identifie plusieurs défis concernant l'environnement de travail des femmes :

Discrimination persistante : Certaines lois n'interdisent pas explicitement la discrimination fondée sur le genre dans les procédures de recrutement

Statut matrimonial et parental : Peu de cadres juridiques protègent contre la discrimination basée sur l'état civil ou parental

Flexibilité du travail : Absence généralisée de dispositions légales permettant des horaires flexibles pour les parents qui travaillent

WORKPLACE - LÉGISLATION SUR L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Analyse détaillée des lois sur les conditions de travail pour les femmes dans 8 pays francophones

Cadres juridiques nationaux sur l'environnement de travail

BÉNIN — 75/100

Non-discrimination à l'embauche

Code du Travail, Art. 4

Interdiction formelle de discrimination basée sur le sexe dans l'emploi et la profession, avec disposition explicite pour l'égalité des chances.

Flexibilité du travail

Directives COVID-19 aux Employeurs

Les employeurs sont encouragés à offrir des options de travail flexible, particulièrement bénéfiques pour les mères qui travaillent.

BURKINA FASO — 50/100

Protection contre la discrimination

Code du Travail, Art. 4

Interdiction générale de la discrimination en matière d'emploi, mais pas spécifiquement pour l'état civil ou parental.

Lacunes en matière de flexibilité

Absence de dispositions légales

Pas de législation permettant aux employés de demander des horaires de travail flexibles, ce qui affecte particulièrement les femmes.

CÔTE D'IVOIRE — 75/100

Non-discrimination renforcée

Code du Travail, Arts. 4 et 18.5

Protection contre la discrimination fondée sur le sexe, avec dispositions spécifiques interdisant les distinctions liées au sexe dans les offres d'emploi.

Arrangements de travail flexibles

Décret no. 2022-31, Art. 3

Législation récente permettant aux employés de demander des modalités de travail flexibles, favorable à l'équilibre travail-famille.

GUINÉE — 50/100

Protection limitée

Code Civil, Art. 291

Protection de base concernant l'emploi des femmes, mais sans disposition spécifique sur l'état civil ou le statut parental.

Absence de flexibilité du travail

Aucune disposition légale

Aucune loi permettant aux employés de demander des modalités de travail flexibles, ce qui affecte la participation des femmes au marché du travail.

MALI — 50/100

Protection contre la discrimination

Code du Travail, Art. L.4 nouveau

Interdiction de la discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe, mais sans mention explicite de l'état civil ou parental.

Restrictions à l'environnement de travail

Code du Travail, Art. 186

Restrictions à l'accès des femmes à certains emplois considérés comme dangereux ou insalubres, ce qui limite leurs options professionnelles.

NIGER — 25/100

Discrimination fondée sur le sexe

Code Civil, Art. 223

Les femmes ne peuvent pas obtenir un emploi de la même manière que les hommes, avec une autorisation du mari souvent requise.

Absence de protection spécifique

Code du Travail

Manque de dispositions explicites interdisant la discrimination fondée sur l'état civil ou le statut parental dans l'emploi.

SÉNÉGAL — 50/100

Protections générales

Code du Travail, Arts. L.29-1 et L.29-2

Interdiction de la discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe, avec dispositions générales concernant l'égalité des chances.

Convention collective

Convention Collective Nationale Interprofessionnelle (2019), Art. 19

Renforcement des protections contre la discrimination dans l'emploi, mais sans dispositions sur la flexibilité du travail.

TOGO — 75/100

Protection complète contre la discrimination

Code du Travail, Arts. 4 et 39

Protection étendue contre la discrimination fondée sur le sexe, l'état civil et le statut familial dans les contextes d'emploi.

Flexibilité du travail

Labor Code, Art. 184

Dispositions permettant aux employés de demander des modalités de travail flexibles, ce qui favorise la participation des femmes au marché du travail.

Conclusion : Vers l'autonomisation économique des femmes

Synthèse des 10 modules WBL

L'analyse des 10 indicateurs WBL pour les 8 pays francophones d'Afrique de l'Ouest révèle des disparités importantes dans les droits économiques des femmes. Le score moyen régional est de 59,7/100, ce qui indique que les femmes disposent d'environ 60% des droits économiques des hommes dans la région.

Mobilité 81,3%	Rémunération 59,4%	Mariage 59,4%	Parentalité 71,9%	Garde d'enfants 9,4%
Entrepreneuriat 56,3%	Biens 59,4%	Retraite 100%	Sécurité 15,6%	Emploi 75,0%

Recommandations clés

Pour renforcer les droits économiques des femmes en Afrique de l'Ouest francophone, des réformes législatives spécifiques sont nécessaires :

Garde d'enfants (9,4%) - Établir des politiques nationales de services de garde d'enfants abordables et accessibles pour soutenir les mères qui travaillent

Protection contre la violence (15,6%) - Adopter des lois spécifiques contre la violence domestique et le harcèlement sexuel

Entrepreneuriat (56,3%) - Interdire la discrimination fondée sur le genre dans l'accès au crédit et adopter des quotas pour les marchés publics

Mariage (59,4%) - Réformer les codes de la famille pour garantir l'égalité dans la prise de décisions et le statut de chef de famille

Prochaines étapes

1

Diffuser ces données auprès des décideurs politiques et du grand public pour sensibiliser aux écarts juridiques

2

Mobiliser la société civile et les organisations de femmes pour plaidoyer en faveur des réformes identifiées

3

Créer des coalitions régionales pour partager les bonnes pratiques entre pays et accélérer le changement

Contact RFLD et ressources complémentaires

Réseau des Femmes Leaders pour le Développement

Adresse : Hounsa Rue de l'Université Agricole, Porto-Novo

Email : ADMIN@RFLGD.ORG – PROGRAMS@RFLGD.ORG

Site web : www.rflgd.org

Nos réseaux sociaux :

- www.facebook.com/rfldorg
- www.linkedin.com/company/rfld
- www.instagram.com/rfldorg/
- www.x.com/rfldorg
- www.youtube.com/@rfldorg/videos
- www.bsky.app/profile/rfldorg.bsky.social

Ressources complémentaires

- Rapports WBL complets (Banque Mondiale)
- Base de données juridiques par pays
- Guide méthodologique WBL
- Collection d'études de cas régionales

Toutes les ressources présentées dans ce MOOC sont issues des données de la Banque Mondiale jusqu'à 2024.

Et maintenant ?

Ce MOOC est la première étape d'une série de formations sur l'autonomisation économique et juridique des femmes en Afrique de l'Ouest.