



COMMISSION DE
L'OcéAN INDIEN

DIAGNOSTIC SECTORIEL GENRE DES INDUSTRIES CULTURELLES ET CREATIVES (ICC)

2023



Publié en 2023, par la Commission de l’océan Indien,

Blue Tower, rue de l’Institut, Ebène, Maurice

© Commission de l’océan Indien (COI)



Œuvre publiée en libre accès sous la licence Attribution ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO - <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo>)

Extrait du rapport « Diagnostic Sectoriel Genre des Industries Culturelles et Créatives », réalisé par **Carla Pagano**, Spécialiste en égalité des genres et droits humains, dans le cadre du projet régional de développement des industries culturelles et créatives (ICC) en Indianocéanie, financé par l’Agence française de développement (AFD).

Les idées et les opinions exprimées dans cette publication sont celles de l’auteure ; elles ne reflètent pas nécessairement les points de vue de la COI et de l’AFD et n’engagent en aucune façon les deux organisations.

Les infographies marquées d’un astérisque (*) ne relèvent pas de la licence CC-BY-SA et ne peuvent être utilisées ou reproduites sans l’autorisation préalable des détenteurs des droits d’auteur.

Imprimé par Précigraph

AVANT-PROPOS

Tous migrants, tous parents. Cet adage, qu'on retrouve sur le fronton du musée de l'Homme à Paris, résonne avec acuité dans notre région de l'Indianocéanie. Les peuples du Sud-Ouest de l'océan Indien sont un concentré des mondes, entre Afrique, Asie, Moyen-Orient et Europe. Cette diversité est heureuse parce qu'elle ne « contrecarre point nos convergences », écrivait le poète mauricien Camille de Rauville.

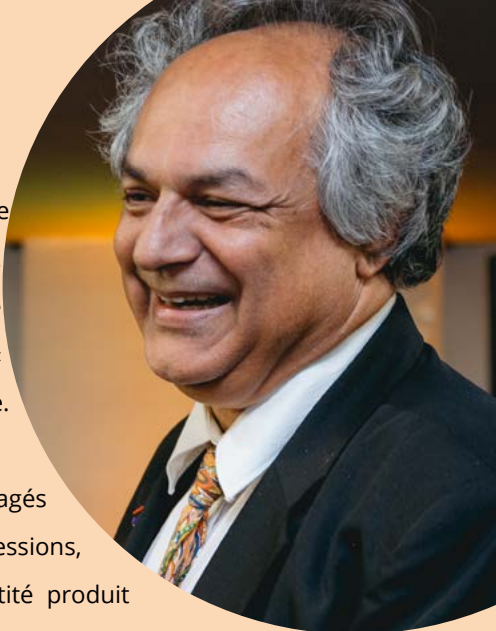
En adoptant une stratégie culturelle régionale en 2012, nos Etats membres se sont engagés à œuvrer pour la promotion et la protection de cette diversité qui nourrit des expressions, des créations et des manifestations culturelles variées et remarquables. L'identité produit de la culture qui elle-même produit de la valeur économique, sociale, émotionnelle et patrimoniale.

Notre projet régional de développement des industries culturelles et créatives (ICC), financé par l'Agence française de développement (AFD), vise justement à renforcer la cohésion et l'esprit collectif en Indianocéanie tout en promouvant la culture comme levier de croissance durable. Notre projet n'est pas qu'un projet culturel : c'est un projet de cohésion sociale et donc d'inclusion. L'égalité femme-homme est au cœur de notre logique d'intervention. Pourquoi ? Parce que les inégalités persistent en termes d'accès aux services, financements, formations ou encore pour la création, la production, la réalisation... Mais une raison est plus importante : c'est qu'en apportant un soutien particulier aux femmes de l'Indianocéanie, nous entendons permettre au potentiel créatif et entrepreneurial de l'Indianocéanie de s'exprimer pleinement et entièrement.

Afin de cadrer les actions du projet ICC, la COI a donc commandité un diagnostic régional sectoriel sur le genre. Il s'inscrit d'ailleurs dans une dynamique plus large de modernisation de nos approches sur le genre et d'élaboration d'une nouvelle politique régionale qui sera proposée à nos Etats membres.

Pour l'heure, ce diagnostic genre dans les ICC nous permet donc de mieux comprendre les contextes nationaux et les enjeux communs pour favoriser un changement structurel pour l'égalité des genres dans la culture. Ce diagnostic sectoriel genre a ainsi permis de déterminer les 3 axes prioritaires dans le secteur des ICC, à savoir : inclusion et représentation, autonomisation économique des femmes et lutte contre la violence basée sur le genre.

Car s'il est important de promouvoir notre diversité culturelle et sa valeur économique, il est tout aussi primordial d'intégrer les femmes, porteuses de nos traditions et force de nos sociétés.



**Prof. Vêlayoudom Marimoutou,
Secrétaire général de la COI**

*J'accompagne ton parcours solitaire
femme à femme, pas à pas
le corps parle, mots de la chair nue
dans un long soupir,
sans son inutile les ondes magnétiques
nous lient my sister in crime and in writing
my partner in rhyme...
... de notre terre violée dans le silence éclaté
bref éclair de lumière tu déterres
des espoirs dans la fange coagulée
tu nous ouvres au tissage imperceptible
à la fine dentelle de la rébellion, de la certitude,
de l'assertion dans ton parcours de femme engagée,
dans ta douce voix aux dures sonorités
dans ta lutte pour que chante la femme bâillonnée
je te cherche, je te suis, je te guette,
je te projette, je suis l'ombre de ton identité*

Eileen Lohka, 16 janvier 2009

TABLE DES MATIERES

03 Avant-propos

05 Table des matières

06 Cadre d'intervention
du diagnostic genre

12 Le cadre politique, légal et
institutionnel sur l'égalité des genres
en océan Indien

18 Au coeur de l'économie orange : les
industries culturelles et créatives

24 Principales observations

34 Recommandations stratégiques

36 Annexe 1

41 Annexe 2

46 Annexe 3

51 Annexe 4

56 Annexe 5

1. Cadre d'intervention du diagnostic genre

Le **Projet Régional de Développement des Industries Culturelles et Créatives (ICC) en Indianocéanie**, financé par l'Agence française de développement (AFD) et mis en œuvre par la Commission de l'océan Indien (COI) au bénéfice des quatre pays de l'océan Indien (Madagascar, Maurice, Seychelles et Union des Comores) et du Mozambique, s'inscrit dans la continuité de la stratégie et de la politique culturelle de la COI (2012) et dans la stratégie de l'AFD dans le secteur des ICC. Le projet vise à développer les ICC et à encourager les pays membres de la COI à baser leur développement sur les richesses culturelles régionales spécifiques au sud-ouest de l'océan Indien.

Conformément aux requis d'un projet marqueur OECD-CAD 2 ¹, la COI a mandaté un diagnostic genre afin d'informer un plan d'action genre du projet régional. Ce diagnostic sectoriel genre des ICC dans les pays de l'océan Indien et au Mozambique s'appuie sur les domaines d'engagement thématiques du Plan d'action européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes 2021-2025 (GAP III) ², et y contribue. De même, le GAP III est conforme à la Stratégie 100% Lien Social 2021-2025 de l'AFD qui vise à réduire les inégalités multidimensionnelles – dont les inégalités de genre – à améliorer le bien-être et l'accès aux services et biens essentiels et à accélérer l'intégration socio-économique des personnes et des territoires en introduisant des formes participatives de gouvernance.

L'intégration d'une perspective genre, intersectionnelle et basée sur les droits humains dans toutes les activités du projet est indispensable à l'achèvement de ces objectifs.

¹ Le marqueur 2, objectif principal établi par le Comité d'aide au développement (CAD) de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) signifie que « L'égalité homme-femme constitue l'objectif principal du projet/ programme et sa recherche détermine de façon fondamentale la conception de ce dernier et les résultats qui en sont attendus. Ce projet/programme n'aurait pas été entrepris en l'absence de l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes. »

² Commission européenne, Le Haut Représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité. Plan d'action de l'Union européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes (GAP III) – Un programme ambitieux pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans l'action extérieure de l'Union européenne. SWD(2020) 284 final

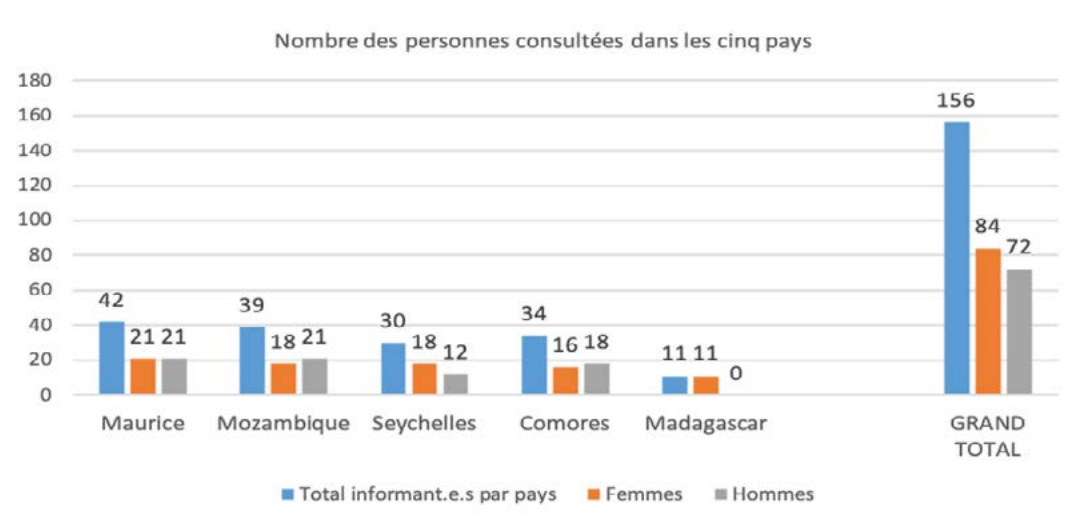
L'objectif principal du diagnostic est d'informer les quatre composantes du projet, ci-dessous, sur les dimensions genre dans les industries culturelles et créatives (ICC) afin de mieux orienter la réponse des activités planifiées :

- (i) Valorisation du patrimoine;
- (ii) Soutien aux initiatives des acteurs culturels;
- (iii) Formation professionnelle;
- (iv) Plaidoyer et actions de communication.

En tenant compte de la rareté des statistiques genre dans les différentes filières des ICC dans les pays bénéficiaires, des données quantitatives de niveau sectoriel correspondantes aux filières ont été recherchées et, quand elles existaient, ont été analysées dans les contextes des pays. Ainsi, une étude documentaire de la littérature disponible, pour chaque pays, sur l'égalité des genres et les filières ICC a été menée avec une moyenne de 22 documents par pays, ainsi que 40 documents de littérature générale sur l'égalité des sexes dans les pays analysés, y compris des index et des données statistiques.

Dans un objectif qualitatif, 59 entretiens, 3 consultations et 13 focus groupes ont été organisés dans les pays avec les principales parties prenantes (gouvernements partenaires, ministères sectoriels, mécanisme national pour l'égalité des genres, organisations de la société civile, artistes et professionnels des ICC, secteur privé et autres acteurs européens et internationaux).

Tableau 1 : Nombre des personnes consultées dans les cinq pays



2. Le cadre politique, légal et institutionnel sur l'égalité des genres dans l'océan Indien

Si tous les pays analysés reconnaissent l'importance du respect des droits des femmes en ayant ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et le Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes (Protocole de Maputo) - à l'exception de Madagascar, la réalité sur terrain reste nuancée.

Tableau 2 : Ratification CEDAW et Protocole de Maputo par les cinq pays

PAYS	CEDAW	PROTOCOLE DE MAPUTO
UNION DES COMORES	1994	2004
MADAGASCAR	1989	-
MAURICE	1984	2017
MOZAMBIQUE	1997	2005
SEYCHELLES	1992	2006

En effet, pendant les quinze dernières années, tous les pays analysés ont mis en œuvre des **politiques publiques** visant l'équité et / ou l'égalité des genres, dont certaines ont besoin d'être actualisées (Madagascar, Seychelles) ou sont en cours d'actualisation (Comores, Mozambique).

Ces politiques se concentrent particulièrement sur trois axes, à savoir l'augmentation de la participation et de la représentation politiques des femmes dans la prise de décision, leur autonomisation économique et la lutte contre les violences basées sur le genre (VBG).

³ [Convention pour l'élimination de toute les formes de discriminations à l'égard des femmes](#), Art. 1 : « Aux fins de la présente Convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. »

Certaines politiques plus récentes (par exemple celle de Maurice) s'étendent aux domaines des droits de la santé sexuelle et reproductive, de l'éducation et de la formation, du changement climatique, de l'environnement, du numérique et du reportage responsable et sensible au genre dans les médias. Mais aucune de ces politiques ne prend en considération la nécessité d'agir sur la culture de l'égalité ainsi que sur la construction de masculinités positives. D'autre part, certains pays (Comores, Madagascar) n'ont toujours pas de définition claire de l'égalité et de la non-discrimination telles que spécifiées dans l'article 1 de la CEDAW³.

Tous les pays, à l'exception des Seychelles, disposent de politiques nationales de lutte contre les VBG. Les Seychelles cependant, ont intégré un programme d'études pour les établissements d'enseignement supérieur intégrant des cours sur les VBG. Ce pays est aussi détenteur d'un plan national pour les travailleuses du sexe visant, entre autres, à leur garantir l'accès aux services sanitaires, sociaux, éducatifs, économiques et culturels, et à renforcer leur autonomie afin qu'elles puissent s'engager au sein du gouvernement, du secteur privé et de la société civile.

En ce qui concerne le **cadre juridique**, les cinq pays disposent de lois qui promeuvent certains droits spécifiques des femmes, par exemple la protection contre les VBG, le droit de transmettre la citoyenneté à ses enfants (Comores, Madagascar), la santé de la reproduction et de la planification familiale (Madagascar), la représentation aux élections (Comores, Maurice), la discrimination sexuelle et l'égalité des chances (Maurice), la protection sociale liée au régime contributif (Madagascar), l'héritage (Mozambique), l'égalité de rémunération et le congé parental (Seychelles), entre autres.

Les **mécanismes institutionnels pour l'égalité des genres**⁴, présentés en Annexe, sont bien articulés puisque dans tous les pays, il existe un organisme chargé de garantir l'égalité et l'équité des chances, qu'il s'agisse d'un Ministère (Madagascar, Maurice, Mozambique), d'un Commissariat (Comores) ou d'un Secrétariat (Seychelles) attachés à des ministères. Selon les pays, ce mécanisme est également détaché dans des commissions parlementaires (Madagascar, Maurice) ou des conseils nationaux (Mozambique, Maurice), et à travers des points focaux genre placés dans certains ministères (Comores) ou dans chaque ministère (Madagascar, Mozambique).

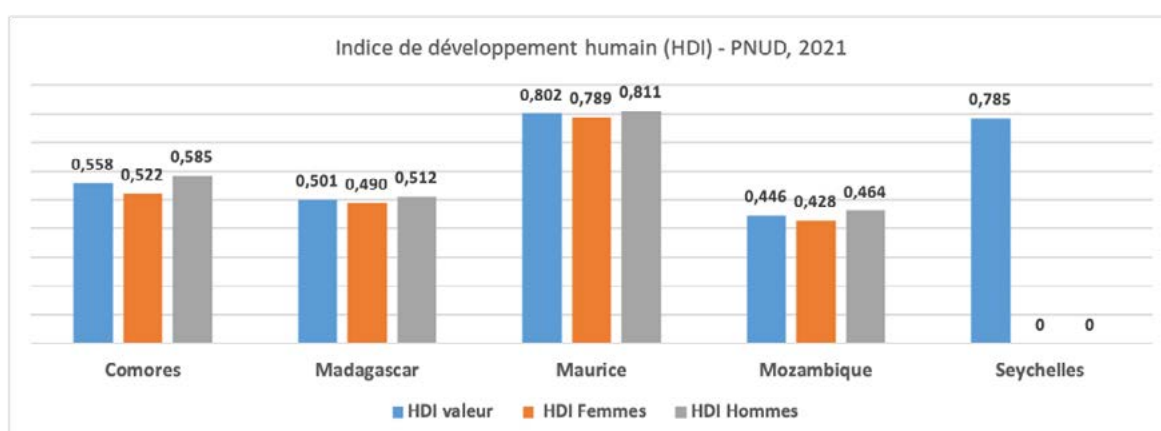
⁴ L'expression "mécanismes de promotion de l'égalité des genres" (gender machinery, en anglais) désigne généralement les structures gouvernementales officielles chargées de promouvoir l'égalité des genres et/ou d'améliorer le statut et les droits des femmes. Elles prennent des formes très diverses, allant des ministères officiels aux conseils et comités temporaires. Elles peuvent être établies par des statuts formels, des décrets exécutifs ou des règles bureaucratiques, ou exister en tant qu'appareils au sein des partis politiques qui exercent une grande influence (McBride, Mazur (2011) : Gender Machineries Worldwide. World Development Report. Gender equality and development).

Cadre statistique sur l'égalité des genres

Si l'on regarde les indices mondiaux de genre publiés régulièrement par différents organismes internationaux, tels que la Banque mondiale, le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), l'Organisation internationale du travail (OIT), etc., on constate d'abord une grande disparité entre les pays partenaires, notamment entre Maurice et les Seychelles, qui sont des pays à haut revenus avec un indice de développement humain haut (Seychelles) et très haut (Maurice), et les trois autres pays partenaires.

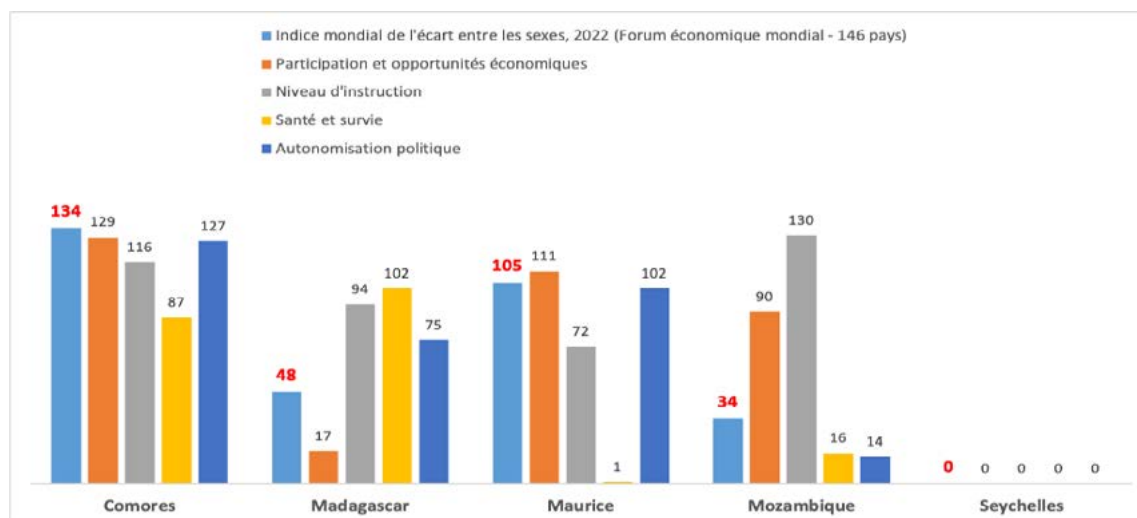
Les données sur le développement humain (tableau 3) sont éloquentes en ce qui concerne la moindre progression des femmes dans les trois dimensions clés du développement d'un pays, à savoir l'espérance de vie, le niveau d'éducation et le revenu. L'Union des Comores est le pays qui présente la plus grande différence entre les femmes et les hommes (-63 points pour le développement humain des femmes), suivi du Mozambique (-36) et de Maurice et Madagascar (-22).

***Tableau 3 : Indice de développement humain (général, femmes, hommes) dans les cinq pays (PNUD)**



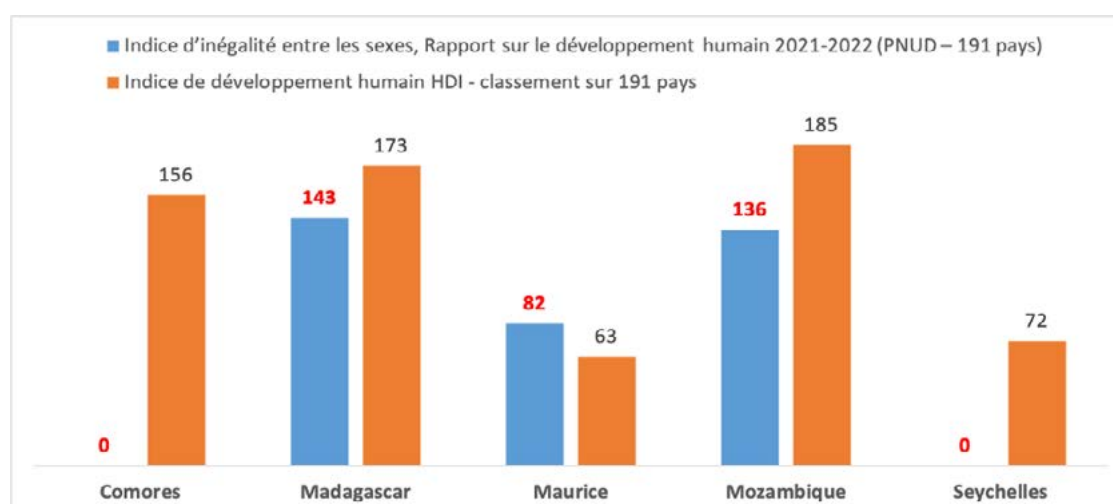
En observant les données relatives à l'écart entre les sexes (tableau 4), une donnée qui ressort est celle de la participation économique des femmes, qui est très faible pour Maurice (classé 111e sur 146 pays) et l'Union des Comores (classé 129e sur 146 pays), alors qu'elle est parmi les plus élevées pour Madagascar (classé 17e). Ce qui peut suggérer que l'accès des femmes au travail n'est pas question de richesse ou de possibilités économiques accrues.

***Tableau 4 : Indice mondial de l'écart entre les sexes pour les cinq pays, 2022
(Forum Economique Mondiale)⁵**



Si le Mozambique et Madagascar sont très mal classés, dans les classements généraux du développement humain, on constate que Maurice a un indice d'inégalité entre les sexes bien inférieur à celui de son développement humain. Dans le cas de Maurice, si l'on croise les données de l'indice mondial d'écart entre les sexes et de l'indice d'inégalité entre les sexes, on en déduit que, les femmes continuent d'être marginalisées en termes de participation économique et politique. Ce chiffre est en contradiction avec celui du développement humain du pays, suggérant que les femmes sont moins développées que les hommes.

***Tableau 5 : Indice d'inégalité entre les sexes pour les cinq pays, 2022 (PNUD)⁶**



⁵ World Economic Forum (2022), Global Gender Gap Report. Depuis 2006, ce rapport évalue les pays sur la façon dont les ressources et les opportunités sont réparties entre les femmes et les hommes. Il examine quatre domaines d'inégalité, à savoir : la participation et les opportunités économiques (salaires, participation et accès à un emploi hautement qualifié; niveau d'instruction (accès à l'éducation de base et supérieure) ; autonomisation politique (représentation dans les structures de prise de décision) ; santé et survie (espérance de vie en tenant compte du ratio entre les sexes). Le rapport 2022 examine 146 pays.

⁶ UNDP, Human Development Reports (2021-2022). Gender Inequality Index (GII). L'indice des inégalités de genre est un indice composite mesurant le déficit de progrès dans trois dimensions du développement humain : santé reproductive, autonomisation et marché du travail, résultant d'inégalités de genre (IIG). L'indice, calculé par les Nations Unies, fait partie des indicateurs de développement humain (IDH).

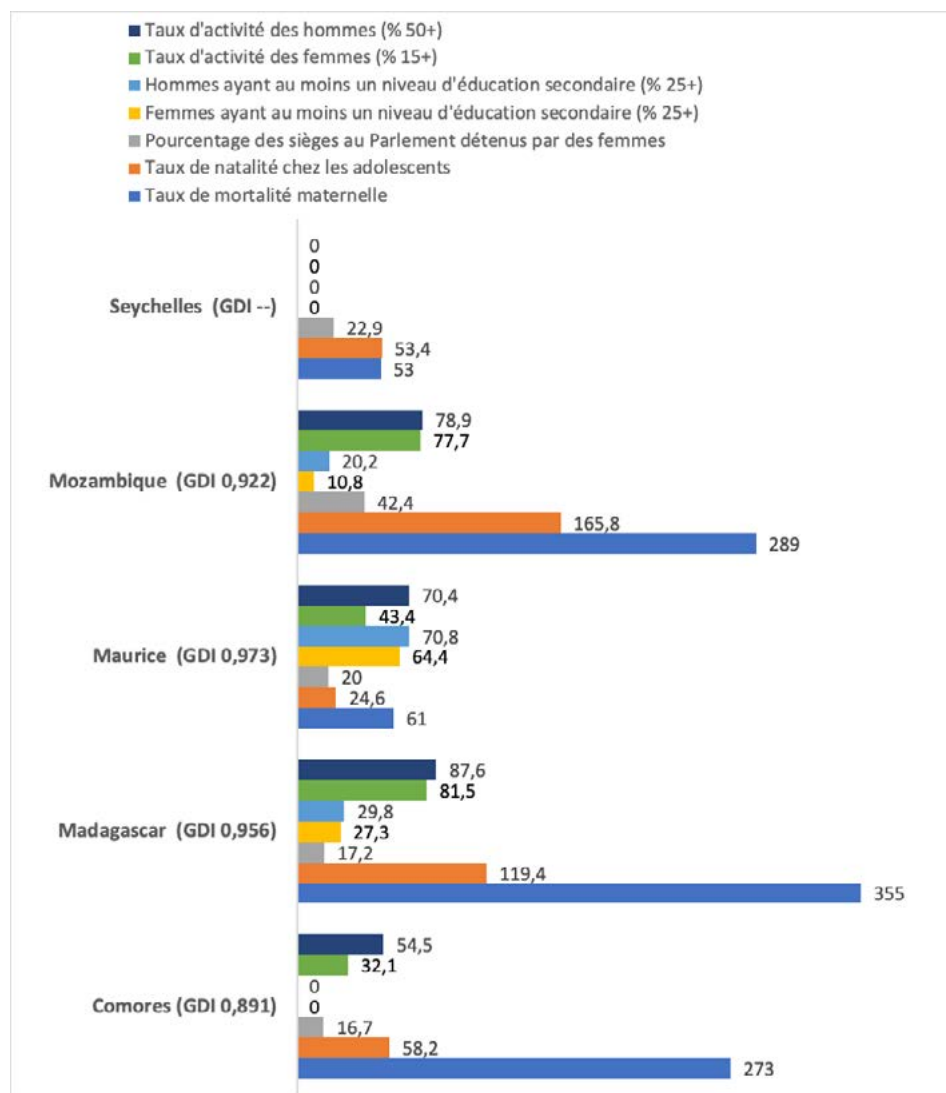


Le secteur de l'éducation montre également des disparités, puisque pour les trois pays disposant de données (Madagascar, Maurice et Mozambique), le pourcentage de femmes ayant au moins un niveau d'éducation secondaire est inférieur à celui des hommes. Cette donnée fait écho à celle sur le taux d'activité des femmes, qui est inférieur à celui des hommes dans tous les pays avec l'écart le plus important dans la plus grande économie, à savoir Maurice.

Enfin, nous avons examiné les indices mondiaux sur la présence d'inégalités et de discriminations de genre en matière de revenus, d'emploi et d'accès à l'entrepreneuriat afin d'établir des références pour analyser la participation des femmes et des hommes au travail culturel et créatif. En examinant le coefficient de GINI⁷ sur l'inégalité des salaires, nous constatons qu'il existe un écart très important entre les femmes et les hommes dans tous les pays. Le plus grand étant celui du Mozambique (54%), suivi des Comores (45,3%), de Madagascar (42,6%), de Maurice (36,8%) et des Seychelles (31,1%).

⁷ Gini Coefficient by Country 2023. L'indice (ou coefficient) de Gini est un indicateur synthétique d'inégalités de salaires (de revenus, de niveaux de vie...). Il varie entre 0 et 1. Il est égal à 0 dans une situation d'égalité parfaite où tous les salaires, les revenus, les niveaux de vie... seraient égaux. A l'autre extrême, il est égal à 1 dans une situation la plus inégalitaire possible, celle où tous les salaires (les revenus, les niveaux de vie...) sauf un seraient nuls. Entre 0 et 1, l'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé. Pour faciliter sa compréhension, l'indice est souvent exprimé en pourcentage, 0 étant égal à 0% et 1 à 100%.

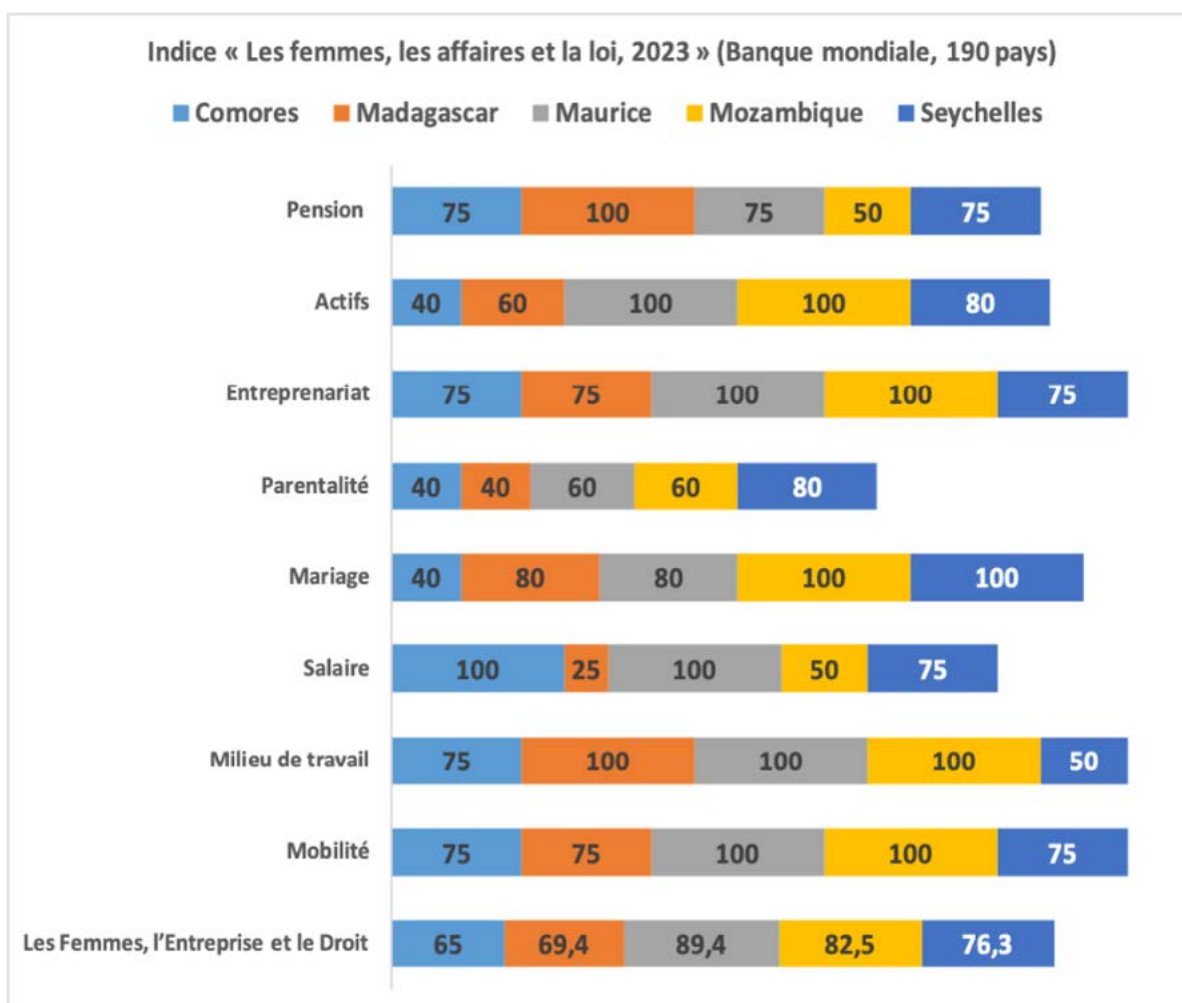
*Tableau 6 : Indice de développement de genre dans les cinq pays, 2022 (PNUD) ⁸



Le projet ayant pour objectif de renforcer la culture et la créativité en tant que vecteur de développement économique et social, d'autres données intéressantes qui mesurent l'accès des femmes et des hommes aux opportunités économiques et les lois qui facilitent cet accès peuvent être utilisées (tableau 7). Les conditions de mobilité géographique constituent des obstacles pour de nombreuses femmes aux Comores, à Madagascar et aux Seychelles. Les lois favorisant les femmes, notamment sur leur possibilité d'entrer dans la population active ou encore celles relatives à la protection contre la discrimination et le harcèlement sexuel dans le monde du travail, sont très rares aux Seychelles et peuvent être améliorées aux Comores. En matière d'égalité salariale et de lutte contre la ségrégation professionnelle, seules les Comores et Maurice disposent d'un cadre juridique adéquat, tandis que Madagascar et, dans une moindre mesure, le Mozambique, semblent très en retard à cet égard.

⁸UNDP, Human Development Reports (2021-2022). Gender Development Index. L'indice de développement de genre (IDG) mesure les écarts entre les sexes dans les réalisations en matière de développement humain en tenant compte des disparités entre les femmes et les hommes dans trois dimensions fondamentales du développement humain - la santé, les connaissances et les niveaux de vie - en utilisant les mêmes indicateurs de composantes que dans l'IDH. L'IDH est le rapport entre les indices de développement humain calculés séparément pour les femmes et les hommes en utilisant la même méthodologie que pour l'IDH.

*Tableau 7 : Indice "Les Femmes, l'Entreprise et la Loi", Banque mondiale, 2023 ⁹



La parentalité, c'est-à-dire la possibilité de bénéficier d'un congé parental rémunéré, d'un congé paternel, de reprendre sa carrière là où elle s'est arrêtée après avoir eu des enfants, et de disposer de services de garde d'enfants, est le domaine juridique le plus faible pour tous les pays analysés, avec un score de 40/100 pour les Comores et Madagascar et de 60/100 pour Maurice, le Mozambique et les Seychelles.

Pour ce qui concerne les contraintes qui pèsent sur la capacité des femmes à créer et à gérer une entreprise, la situation est plus prometteuse aux Comores. Madagascar et les Seychelles peuvent encore améliorer leur cadre légal, pour supprimer toute forme d'obstacle.

⁹ Banque mondiale. Les Femmes, l'Entreprise et le Droit, 2022. Ce rapport mesure les différences juridiques entre l'accès des hommes et des femmes aux opportunités économiques dans 190 économies. Trente-cinq aspects de la loi sont évalués à travers huit indicateurs. Chaque indicateur représente une phase différente de la carrière d'une femme. Les notes globales (de 0 à 100) sont calculées en prenant la moyenne de chaque indicateur, 100 représentant la note la plus élevée possible.

Pour compléter le cadre, nous avons examiné **les données de l'ODD 5.2.2. sur la proportion de femmes occupant des postes de décision dans les directions et nous avons constaté que la situation est encore loin d'être égale.** Seules les Comores dépassent la barre de 50% de femmes à ces postes. La situation est encore plus négative si l'on regarde le pourcentage d'entreprises dont l'actionnariat est majoritairement féminin.

Ces données sont manquantes pour les Comores et les Seychelles mais montrent un pourcentage de 21,6% à Madagascar, 15,6% au Mozambique et un très faible 4,9% à Maurice (données disponibles 2009)¹⁰. Enfin, dans tous les pays examinés la violence basée sur le genre (VBG), et en particulier la violence contre les femmes par un partenaire intime, est une réalité peu documentée, malgré le fait que des politiques et des lois de protection existent.

Les données disponibles proviennent de différentes sources :

- Aux Comores, la prévalence de femmes âgées de 14 à 49 ans qui ont subi une forme quelconque de violence sexiste au cours de leur vie est de 6% et le pourcentage de femmes âgées de 14 à 49 ans qui ont subi des violences de la part d'un partenaire intime est de 6,4%¹¹
- Madagascar a une prévalence de violences faites aux femmes au cours de la vie de 30%¹²
- Maurice a rapporté 1.434 cas de femmes et 220 cas d'hommes victimes de violence en 2021¹³
- Au Mozambique la prévalence de violence physique et/ou sexuelle de la part du partenaire intime au cours de la vie est de 21,7 % et la prévalence de violence physique et/ou sexuelle de la part du partenaire intime au cours des 12 derniers mois est de 15,5 %¹⁴
- Les Seychelles a rapporté 22 cas d'« infractions sexuelles », non spécifiées, en 2017¹⁵

¹⁰ Organisation Internationale du Travail (2022). Labour Market-related SDG Indicators database (ILOSDG). ILOSTAT

¹¹ Source : Banque mondiale, [Gender data portal](https://genderdata.worldbank.org/). <https://genderdata.worldbank.org/>

¹² Source : OCDE, Données Violences faites aux femmes. <https://data.oecd.org/fr/inequality/violences-faites-aux-femmes.htm#indicator-chart>

¹³ Source : Statistics Mauritius, Gender Statistics – 2021. https://statsmauritius.govmu.org/Pages/Statistics/ESI/Gender/Gender_Yr21.aspx

¹⁴ Source: Ministério da Saúde- MISAU, Instituto Nacional de Estatística - INE, and ICF. 2018. Inquérito de Indicadores de Imunização, Malária e HIV/SIDA em Moçambique - IMASIDA, 2015. Maputo/Moçambique: MISAU/Moçambique, INE, and ICF.

¹⁵ Source : National Bureau of Statistics Seychelles, Statistical Bulletin, Crime, Justice & Security, Quarter 4-2017. <https://www.nbs.gov.sc/statistics/crime-justice-security>

3. Au coeur de l'économie orange: les industries culturelles et créatives

**Année
internationale
de l'économie
créative au
service du
développement
durable, 2021**



**Promouvoir une croissance
économique soutenue et inclusive,
favoriser l'innovation et offrir des
opportunités, des avantages et une
autonomisation à tous, ainsi que le
respect des droits humains**

Mise en œuvre par la Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement (CNUCED), en consultation avec l'Organisation des Nations unies pour la science et la culture (UNESCO) et d'autres entités concernées des Nations Unies.

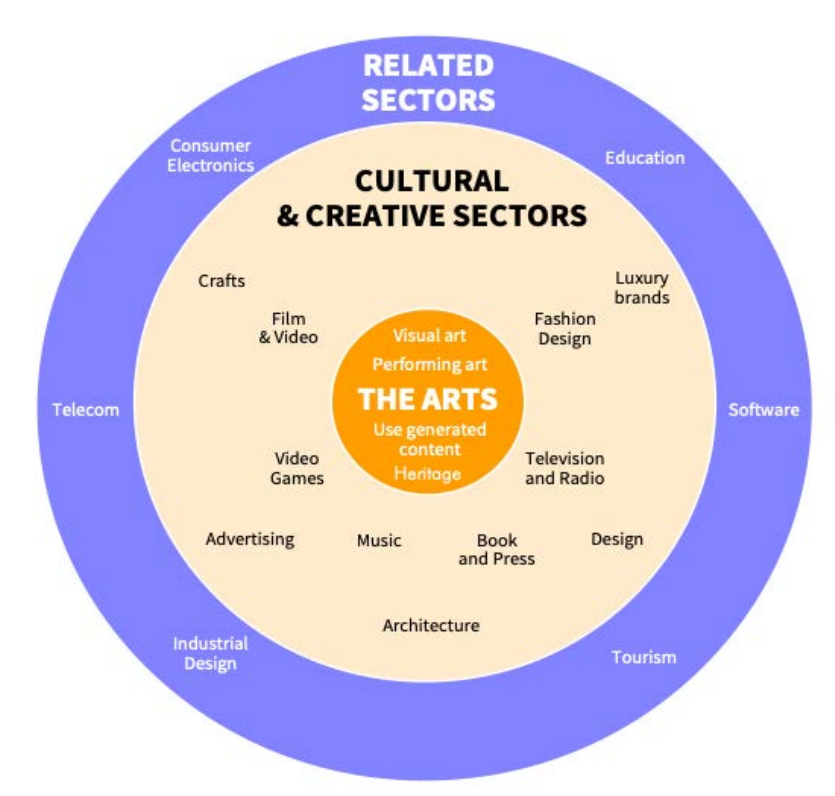
L'économie créative est un secteur en pleine croissance qui a pris une importance grandissante dans l'économie mondiale, générant une production économique et des opportunités d'emploi significatives tout en renforçant l'identité culturelle¹⁶. L'économie créative est également connue sous le nom « **économie orange** », terme créé à l'origine par la banque de développement interaméricaine¹⁷, qui fait référence à un aspect spécifique de l'économie créative : **les industries culturelles et créatives** (ICC).

¹⁶ Voir UNESCO, <https://fr.unesco.org/commemorations/international-years/creativeeconomy2021>.

¹⁷ Felipe Buitrago, Iván Duque (2013): La Economía Naranja. Banco Interamericano de Desarrollo.



Les arts sont au cœur des ICC et donnent vie à la création de contenus et de valeur dans les autres secteurs.



Source: European Investment Fund, Market analysis of the cultural and creative sectors in Europe. *A sector to invest in*. Janvier 2021.

Il est également très important de noter que ce grand domaine génère différentes formes de marchés selon les activités créatives et culturelles, allant, à des petites formes d'artisanat autoproduits, en passant par des productions bénéficiant de droits d'auteur ou d'autres droits de propriété intellectuelle, ou à la gestion du patrimoine culturel par un pays, impliquant à la fois un travail artisanal, artistique et conceptuel. En fait, le secteur fait appel à de nombreuses formes de travail, telles que le travail à temps partiel et basé sur des projets, le travail à durée déterminée, intermittent, temporaire ou indépendant, le travail de plateforme, et le travail mobile.

Cette diversité peut favoriser l'entrepreneuriat et l'emploi créatifs ainsi que le recours à des modalités de travail flexibles négociées ou librement choisies, ce qui peut s'avérer bénéfique pour l'équilibre vie professionnelle-vie privée comme pour les entreprises et la productivité.

Cela étant, ces formes de travail à l'origine de déficits de travail décent, notamment lorsque les travailleurs et les travailleuses ont un accès limité, voire inexistant, à la protection sociale ou à la protection des conditions de travail, ou lorsque ces conditions ne répondent pas à l'objectif en vue duquel elles ont été conçues¹⁸.

Cette situation affecte particulièrement les femmes dans tous les pays analysés, puisque, à l'exception partielle des Seychelles, comme nous le verrons, les femmes ont moins d'accès à l'entrepreneuriat, étant aussi peu encouragées à l'auto-entrepreneuriat, et ont encore moins d'accès aux postes de décision dans les entreprises et au niveau de la représentation institutionnelle.

La Convention UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles

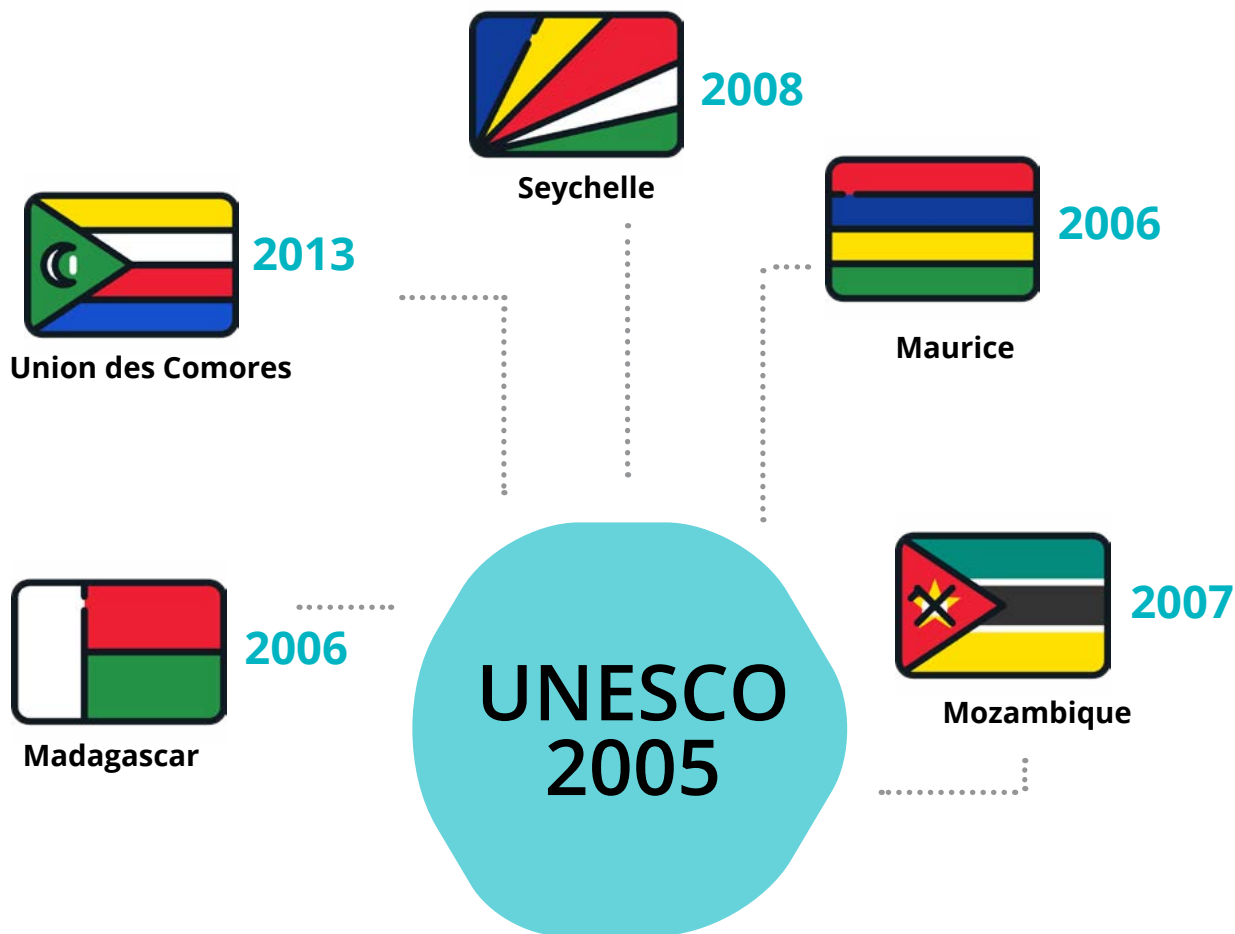
Si l'économie créative tient sa base dans les industries de création, elle englobe également tous les biens et services ayant une valeur culturelle. De fait, le cadre légal international encadrant les industries culturelles et créatives prend en compte différentes conventions. Parmi elles :



- La Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles
- La Convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel
- La Convention de Berne pour la protection des œuvres littéraires et artistiques
- Le Traité de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) sur le droit d'auteur
- La Charte de la Renaissance culturelle africaine
- L'Accord de la zone de libre-échange continentale africaine (AfCFTA)

Toutefois, parmi tous ces textes internationaux, seule la Convention UNESCO de 2005 sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles régit les industries culturelles et créatives dans son intégralité. De plus, cette Convention souligne l'importance de la culture pour la cohésion sociale en général, et en particulier sa contribution à l'amélioration du statut et du rôle des femmes dans la société. Tous les pays analysés ont ratifié la Convention UNESCO de 2005 sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles.

Année de ratification de la Convention UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles / année



(Tableau 8) : Ratification de la Convention UNESCO 2005

Au cours de la dernière décennie, les pays analysés ont mené de nombreuses réformes au niveau de leurs politiques culturelles afin de mieux intégrer les ICC, comme à Madagascar. Toutefois, certains pays n'ont pas attendu la ratification de la Convention de 2005 pour mettre en œuvre des politiques sectorielles, comme Maurice, qui dispose d'un cadre politique datant des années 90, tel que détaillé en Annexe.

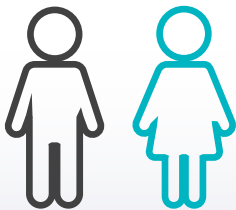




4. Principales observations

Comme n'importe quel secteur économique, celui des industries culturelles et créatives (ICC) n'échappe pas aux discriminations fondées sur le genre et de nombreux défis sont posés pour atteindre une représentation égale, accès à des opportunités équitables et des conditions pour un travail décent. Parmi les principaux défis auxquels sont confrontées les femmes et les hommes, dans toute leur diversité ¹⁹, figurent :

- L'accès limité aux financements, aux ressources et aux opportunités pour les femmes
- La discrimination et les barrières culturelles qui restreignent la participation et la représentation des femmes dans les postes de direction et dans certains secteurs de ces industries
- La discrimination des personnes LGBTQIA+
- La violence fondée sur le genre et le harcèlement sexuel dans le monde du travail
- Les conditions de travail non-standardisées et précaires et qui ne facilitent pas la conciliation avec le temps de vie et les responsabilités sociales, particulièrement pour les femmes
- Les écarts salariaux entre les genres
- La ségrégation professionnelle verticale et horizontale
- Les barrières intersectionnelles (âge, maternité, situation de handicap, statut socio-économique, appartenance géographique, religion, langue)



¹⁹ Dans le présent document, l'expression « dans toute leur diversité » renvoie à la définition figurant dans la Stratégie de l'Union européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 : « L'expression «dans toute leur diversité» est utilisée dans la présente stratégie pour indiquer que, lorsque les femmes ou les hommes sont mentionnés, il s'agit de catégories hétérogènes, notamment en ce qui concerne leur sexe, leur identité de genre, leur expression de genre ou leurs caractéristiques sexuelles. Elle reflète la volonté de ne laisser personne de côté et de parvenir à une Europe où l'ensemble des hommes et des femmes seront égaux, indépendamment de leur sexe, de leur race ou de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, d'un handicap, de leur âge ou de leur orientation sexuelle. »

Ces défis sont systématiquement sous-évalués en raison d'un manque de données et de statistiques de genre et de recherches intersectionnelles sur l'accès et les opportunités, notamment des femmes et des personnes LGBTQIA+, dans les ICC, ce qui rend difficile l'évaluation de la portée et de la nature des problèmes. L'implication des femmes et des hommes dans les ICC peut varier considérablement en fonction du pays, du secteur et de l'emploi ou du rôle spécifique en question.

Toutefois, l'analyse des données disponibles montre que **les femmes sont souvent sous-représentées dans l'industrie du cinéma et de la télévision, tant devant que derrière la caméra, ou dans les postes de décision. Dans l'industrie musicale, les femmes sont également sous-représentées en tant que musiciennes, productrices et cadres. Dans les arts visuels et le design, les femmes sont fréquemment sous-représentées en tant qu'artistes et, dans certains cas, elles sont moins reconnues et ont moins de possibilités d'exposition et de vente.**

Dans le secteur de la littérature et de l'édition, les femmes sont généralement sous-représentées en tant qu'écrivaines et aux postes de direction des maisons d'édition. Il convient également de noter qu'il existe des disparités importantes dans la participation des femmes et des hommes de différents groupes ethniques, ainsi que de différents milieux socio-économiques, aux ICC.

Ces questions sont très générales, mais il existe, bien entendu, des différences entre les pays examinés, qui ne sont pas homogènes, mais dépendent des secteurs des ICC. L'adoption d'une approche de genre pour l'analyse et le travail dans les ICC est cruciale pour plusieurs raisons :

**REPRESENTATION
ET INCLUSION**

**AUTONOMISATION
ECONOMIQUE**

**PROMOUVOIR L'EGALITE
DES GENRES**

**RENFORCER LA
DIVERSITE CULTURELLE**

Représentation et inclusion

Les ICC jouent un rôle important dans la formation des attitudes et des croyances sociétales et il est important de s'assurer que les femmes et les filles, dans toute leur diversité, sont représentées de manière juste et égale. Cela inclut la représentation aux postes de décision ainsi que dans le contenu produit. En ce qui concerne le contenu, l'approche genre est cruciale pour dévoiler les stéréotypes de genre qui produisent discrimination, inégalités et violences et qui sont particulièrement véhiculés par les industries créatives visuelles et audiovisuelles, entre autres.



Autonomisation économique

Les femmes sont souvent sous-représentées dans les ICC et sont confrontées à d'importants obstacles à l'entrée et à la promotion. L'élimination de ces obstacles fondés sur le genre peut conduire à une augmentation des opportunités économiques et à l'autonomisation des femmes ainsi qu'à la croissance de la contribution des secteurs de ces industries à l'économie d'un pays.

Promouvoir l'égalité des genres

Les industries culturelles et créatives peuvent jouer un rôle dans la promotion de l'égalité des genres en remettant en cause les stéréotypes et les préjugés liés aux rôles figés de genre et en promouvant des représentations positives des femmes et des filles, des hommes et des garçons, dans toute leur diversité.

Renforcer la diversité culturelle

Les ICC peuvent bénéficier d'une plus grande diversité de perspectives, y compris celles des femmes, afin de produire un contenu plus dynamique et plus représentatif de la diversité culturelle, ethnique et sociale d'un pays.



Exclusion, discrimination, violence et harcèlement basés sur le genre sont aussi des phénomènes répandus, qui n'épargnent pas tous les secteurs associés aux ICC.



Parallèlement, le diagnostic a constaté une présence et une position très fortes des femmes et, en moindre mesure pour des raisons de sécurité, de la communauté LGBTQIA+ dans tous les cinq pays, ainsi qu'une grande prise de conscience, un désir et une capacité à s'affirmer dans les domaines des ICC de ses membres. L'enquête sur le terrain a également mis en évidence la présence d'alliés clés dans tous les pays, à savoir des initiatives culturelles privées ou associatives qui saisissent les opportunités offertes par le monde global et la révolution numérique pour s'affirmer et qui ont besoin d'un soutien respectueux de leur expérience intersectionnelle.

Sur le [plan institutionnel](#), tous les pays analysés reconnaissent l'importance du respect des droits des femmes en ayant ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et le Protocole de la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes (Protocole de Maputo) - à l'exception de Madagascar.



Tous ces pays ont également mis en place un mécanisme de genre institutionnel et ont mis en œuvre des politiques publiques visant l'équité et / ou l'égalité des genres, dont certaines ont besoin d'être actualisées (Madagascar, Seychelles) ou sont en cours d'actualisation (Comores, Mozambique).



En ce qui concerne **le cadre juridique**, les cinq pays disposent de lois qui promeuvent certains droits spécifiques des femmes, par exemple la protection contre les violences basées sur le genre, le droit de transmettre la citoyenneté à ses enfants (Comores, Madagascar), la santé de la reproduction et de la planification familiale (Madagascar), la représentation aux élections (Comores, Maurice), la discrimination sexuelle et l'égalité des chances (Maurice), la protection sociale liée au régime contributif (Madagascar), l'héritage (Mozambique), l'égalité de rémunération et le congé parental (Seychelles), entre autres.

Bien que les pays analysés soient très différents en termes sociétaux, politiques et économiques²⁰, même si un passé colonial partagé peut avoir engendré des caractéristiques similaires, des résultats communs à tous les pays sont les suivants:

Toutefois, **la réalité sur terrain reste nuancée par rapport à l'égalité des genres** et à partir de cette analyse, nous pouvons affirmer qu'**aucune de ces politiques et lois n'aborde la diversité des genres et l'intersectionnalité de l'inégalité comme des questions urgentes à traiter**. En outre, **des discriminations basées sur le genre sont encore la norme dans tous les pays**, et notamment à Maurice, mais pas seulement, la discrimination est aussi ethnique et religieuse.

Enfin, plusieurs indicateurs de développement montrent **que les femmes et les personnes LGBTQIA+ sont encore largement exclues des opportunités éducatives et économiques, dans tous les filières ICC**, à quelques rares exceptions près.

1

Il existe une division sexuelle, horizontale et verticale, dans /parmi les filières des ICC

La division sexuelle concerne à la fois la présence d'hommes et de femmes dans les différentes filières et leurs différents rôles au sein d'une même filière. En général, **tous les sous-secteurs analysés dans les différentes filières sont dominés par les hommes, à quelques exceptions près, comme les arts visuels.** De même, dans tous les sous-secteurs, **les hommes ont tendance à occuper des positions élevées dans la chaîne de prise de décision, comme la gestion et le contrôle des initiatives culturelles, alors que les femmes sont encore très minoritaires parmi les gestionnaires.** Il convient également d'établir une distinction fondamentale entre les entreprises créatives et les entreprises culturelles. Les entreprises créatives sont celles qui génèrent le plus de revenus et où les hommes sont les plus présents.

Les personnes LGBTQIA+ font l'objet de discriminations en termes de formation et de participation et leur présence dans les ICC est difficilement tolérée, voire carrément rejetée dans certains pays.

La présence de normes sociales fondées sur une interprétation hétéronormative des religions a également entraîné une forte discrimination à l'égard des personnes LGBTQIA+ dans les pays examinés. De toutes les filières, celles où cette communauté peut le mieux s'exprimer est celle des arts vivants, en particulier la danse, et celle des arts visuels, qui n'imposent pas une forte exposition publique.

2

Il n'existe aucune loi régissant le statut de l'artiste ou les droits d'auteur et il existe un net écart salarial entre les femmes et les hommes, ainsi que des conditions de travail précaire qui pénalisent surtout les femmes dans toutes les filières ICC examinés.

Des initiatives sont en cours dans tous les pays, tant de la part de l'UNESCO que de la France, pour élaborer des lois nationales régissant le statut de l'artiste et les droits d'auteur. Cependant, le chemin est encore loin d'être terminé et ce manque, ainsi que les stéréotypes existants concernant les rôles de genre, ont créé une tendance à l'écart salarial au détriment des femmes qui sont moins rémunérées pour des rôles similaires à ceux des hommes, dans tous les pays et dans toutes les filières analysées. En outre, **le travail des artistes dans toutes ces filières est souvent précaire, temporaire**

ou occasionnel. Les artistes sont donc très exposé.e.s à l'instabilité économique et à des conditions de travail qui ne sont pas protégées en termes, par exemple, de santé et de sécurité au travail, de congé parental, de sécurité sociale, etc. Cette situation pénalise particulièrement les femmes, qui sont les plus sollicitées par la société pour s'occuper de leur famille et qui sont donc souvent contraintes d'abandonner leur travail dans des conditions précaires au sein des ICC.

La géographie de tous les pays impose des difficultés de déplacement dont les femmes souffrent principalement à cause des contraintes sociétales liées à leur rôle communautaire, reproductif et de soins

Les territoires des pays analysés, tant insulaires que continentaux, sont vastes et complexes en termes de transports. **Le diagnostic a mis en évidence que la question de la mobilité pénalise particulièrement les femmes dans tous les pays concernés.** Ceci est principalement dû aux normes sociales qui imposent aux femmes de ne pas s'éloigner trop longtemps de leur famille et de leur communauté, de ne pas être accompagnées par des hommes qui ne sont pas de leur famille, en général, et de ne pas se déplacer la nuit.

Il y a peu d'opportunités de formation professionnelle dans tous les secteurs des ICC dans tous les pays, ce qui pénalise particulièrement les femmes qui sont peu encouragées à poursuivre une carrière dans les arts.

Tous les opérateurs culturels et les artistes rencontrés au cours de notre enquête ont exprimé leur insatisfaction face au **manque de programmes de formation professionnelle et à la rareté des structures existantes, souvent privées et donc difficilement accessibles financièrement pour la grande majorité des artistes.**

Comme les professions artistiques, dans tous les secteurs, à l'exception peut-être du secteur du patrimoine culturel, ne sont pas des professions vers lesquelles les familles orientent facilement leurs enfants et dans lesquelles il n'est pas facile de faire carrière compte tenu de la concurrence et de la rareté des financements, ce manque pénalise particulièrement les filles.

5

6

Il existe peu d'opportunités

de mobilité pour les artistes, tant au niveau régional qu'international, et les femmes sont particulièrement pénalisées en raison de leur rôle dans la famille et la société.

Ce point est lié au point 4, mais il est différent. En effet, outre la difficulté de se déplacer d'un pays à l'autre, **peu d'opportunités de mobilité artistique sont offertes aux artistes de la région.**

Les femmes artistes sont d'autant plus pénalisées qu'elles sont déjà moins présentes sur la scène artistique en raison de leur rôle social, **communautaire, reproductif et de soins, qui les empêche de se déplacer de manière indépendante et en toute sécurité.**

7

La violence, les abus et le harcèlement

sexuel sont de plus en plus souvent signalés dans le monde des arts et de la création artistique. Cependant, certaines formes de violence sont devenues très structurelles et les victimes n'en sont pas toujours conscientes. Ces violences sont très souvent liées au genre et les femmes les subissent de manière disproportionnée. **Dans certains secteurs des ICC, par exemple le cinéma et la musique, ces violences sont très fréquentes dans tous les pays analysés**, et dans une moindre mesure aux Comores. Mais le monde des ICC est également imprégné d'autres formes de violence, telles que **la violence morale, psychologique et économique, qui doivent être reconnues et éradiquées.**

La violence et le harcèlement existent dans les ICC et les femmes en souffrent de manière disproportionnée par rapport à d'autres sujets sociaux.

8

La révolution numérique constitue une énorme opportunité, en particulier pour les femmes, mais son potentiel n'est pas encore exploité.

Dans les cinq pays analysés, il y a une prise de conscience du grand potentiel de la révolution numérique pour la production artistique dans toutes les filières des ICC. La connaissance des outils et des programmes peut accroître considérablement la productivité des artistes. Comme cela a été souligné à plusieurs reprises au cours de notre enquête, cette révolution numérique représente une grande opportunité en termes de formation, d'emploi et de production artistique, en particulier pour les femmes. **Dans la plupart des pays analysés, en particulier aux Comores, à Madagascar et au Mozambique, le taux de pénétration de l'internet reste faible et la fracture numérique importante, au détriment des femmes.**

Les stéréotypes de genre affectent la représentation stéréotypée des femmes et des hommes, en particulier dans le secteur de l'audiovisuel et des arts visuels, ce qui alimente la discrimination fondée sur le genre.

Dans tous les pays examinés, comme ailleurs dans le monde entier, les stéréotypes de genre sont très largement véhiculés par l'art et la culture, qu'il s'agisse de la chanson, de la littérature, du cinéma ou de la publicité. Cela cristallise à son tour des rôles préconçus basés sur des stéréotypes sexistes, créant ainsi un cercle vicieux. L'art et la culture, en revanche, constituent un sésame exceptionnel pour défaire la culture sexiste.

9

10

Peu d'attention est accordée à la participation des personnes en situation de handicap dans les ICC, qui sont pour la plupart invisibilisées en raison de l'absence de programmes visant à les inclure dans le cycle de production et de jouissance de l'art et de la culture.

Lors de notre enquête, nous avons constaté un manque d'attention à l'impératif de ne laisser personne pour compte. **Bien que tous les opérateurs culturels rencontrés se soient montrés sensibles à l'inclusion des personnes en situation de handicap ou ayant des besoins spécifiques, dans les faits, la quasi-totalité des installations visitées ne sont pas accessibles à ces personnes.**

5. Recommandations stratégiques


La recommandation sous-jacente de ce diagnostic est de **s'appuyer sur les théories et pratiques féministes des pays analysés et celles issues de la pensée féministe africaine intersectionnelle et décoloniale** et de les soutenir pour amplifier le potentiel des ICC à remettre en cause les relations de pouvoir inégales existantes dans tous les domaines politiques, sociaux et économiques et donc dans toutes les filières des ICC que nous avons examinés.

Des recommandations stratégiques liées aux conclusions énoncées au chapitre précédent sont exposées ci-dessous.

1. Il est nécessaire de faciliter la **participation des femmes**, à tous les niveaux de la chaîne de valeur des ICC, qui constitue une excellente opportunité, pour les entrepreneur.e.s des ICC, afin d'accroître leur potentiel de transformation économique et sociale.

2. Il est important de **travailler avec les institutions nationales sur la culture de l'égalité** afin de briser la peur de la diversité et de promouvoir le droit humain de toutes les personnes à travailler dans la culture et l'art sans que leurs droits ne soient violés.

3. Il est essentiel de travailler avec les institutions, les opérateurs et les entrepreneur.e.s culturel.le.s afin de **faire pression pour que le statut de l'artiste et le droit d'auteur soient rapidement légiférés**, dans tous les pays de la région. Il est également nécessaire de plaider en faveur de la structuration du travail dans les filières ICC afin de répondre aux critères du travail décent.



4. Il est primordial d'offrir des possibilités de **mobilité artistique aux artistes et en particulier aux femmes artistes**, vivant dans des régions reculées des pays. Et ce, à la fois par le biais d'activités du projet et par le biais d'un plaidoyer auprès des institutions et d'autres acteurs de la coopération internationale pour améliorer les transports et la viabilité dans les différents pays, ainsi que pour briser les stéréotypes liés au genre. Ces opportunités sont essentielles pour que le potentiel créatif de ces personnes puisse s'exprimer et enrichir toutes les filières de ICC.

5. Il est important de **soutenir la formation professionnelle des artistes** dans tous les secteurs, en accordant une attention particulière à la formation des jeunes femmes, notamment celles qui vivent dans les régions reculées du pays. De même, il est nécessaire de créer des alliances et de plaider pour que les gouvernements nationaux, augmentent la formation dans les différents métiers des divers secteurs des ICC, dans les écoles professionnelles et les universités, en particulier, en dehors des capitales.

6. Il est essentiel d'**augmenter les bourses de mobilité** pour les artistes, en particulier pour les femmes vivant dans des zones reculées des pays. Il est également important d'**augmenter les possibilités de résidences artistiques**, et pas seulement à l'étranger, mais aussi dans les pays de la région et dans les pays africains afin de faciliter l'échange culturel et le réseautage dont les arts ont toujours bénéficié.

7. Il est important d'inclure dans la formation de tous les opérateurs culturels, ainsi que des entreprises, à tous les niveaux, une **formation sur la violence, les abus et le harcèlement dans le monde du travail**. Cela doit aller de pair avec la demande d'élaboration de codes de conduite spécifiques à adopter par les ICC pour sensibiliser et lutter contre ce phénomène ainsi qu'avec le plaidoyer, pour que les pays qui n'ont pas encore ratifié la Convention 190 de l'OIT, sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, le fassent au plus vite.



8. Il est indispensable de cibler la **formation numérique des artistes** afin d'accroître leurs possibilités de travail grâce à l'utilisation des nouvelles technologies appliquées à la modélisation, aux jeux vidéo, à la visualisation en 3D et au marketing électronique, entre autres.

9. Il est important d'accompagner la formation au profit des opérateurs culturels et des artistes d'une **sensibilisation à l'égalité des genres**, afin d'éviter la reproduction de l'inégalité à travers les œuvres culturelles.

10. Il est recommandé non seulement de **cartographier les installations non accessibles**, en particulier celles du patrimoine culturel, mais aussi de sensibiliser les institutions et les opérateurs culturels afin d'**activer un circuit de professionnalisation de ces opérateurs pour accueillir les personnes en situation de handicap ou ayant des besoins spécifiques** et adapter les installations selon les critères d'accessibilité aux normes internationales.

© House of Digital Art



**UNION
DES COMORES**

INDICE	COMORES
Indice mondial de l'écart entre les sexes, 2022 (Forum économique mondial - 146 pays)¹	134
Participation et opportunités économiques	(1ère fois) 129
Niveau d'instruction	116
Santé et survie	87
Autonomisation politique	127
Indice de l'écart entre les sexes, Rapport sur le développement humain 2021-2022 (PNUD - 191 pays)²	--
Indice de développement humain (HDI - classement sur 191 pays)	156 « moyen »
HDI valeur (2021)	0,558
HDI Femmes (2021)	0,522
HDI Hommes (2021)	0,585
Indice de développement de genre (GDI - 172 pays)³	0,891 (group 5)
Taux de mortalité maternelle	273
Taux de natalité chez les adolescents	58,2
Pourcentage des sièges au Parlement détenus par des femmes	16,7
Femmes ayant au moins un niveau d'éducation secondaire (% 25+)	--
Hommes ayant au moins un niveau d'éducation secondaire (% 25+)	--
Taux d'activité des femmes (% 15+)	32,1
Taux d'activité des hommes (% 15+)	54,5
Indice des institutions sociales et du genre, rapport mondial SIGI 2019 (OCDE - 180 pays)⁴	N.A.
Discrimination dans la famille	81% (très haut)
Restriction de l'intégrité physique	28% (moyen)
Accès restreint aux ressources productives et financières	--
Restriction des libertés civiles	--
Indice « Les Femmes, l'Entreprise et le Droit, 2022 » (Banque mondiale, 190 pays)⁵	65
Mobilité	75
Milieu de travail	75
Salaire	100
Mariage	40
Parentalité	40
Entreprenariat	75
Actifs	40
Pension	75

INDICE	COMORES
Indice GINI 2023 (inégalité des revenus, coefficient de Gini) ⁶	45,3%
Proportion des femmes dans les postes de direction (managers) (%) (ODD 5.5.2, OIT) ⁷	51,1% (2021, Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel)
Proportion de femmes aux postes de direction et d'encadrement intermédiaire (%) (ODD 5.5.2, OIT)	--
Pourcentage d'entreprises dont l'actionnariat est féminin (Banque mondiale, 2022) ⁸	--
Pourcentage d'entreprises dont l'actionnariat est majoritairement féminin (% des entreprises) (Banque mondiale, ibidem)	--
Pourcentage d'entreprises ayant une femme à la tête de l'entreprise (Banque mondiale, ibidem)	--
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents à temps plein (%) (Banque mondiale, ibidem)	--
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents de la production à temps plein (%) (*entreprises manufacturières uniquement) (Banque mondiale, ibidem)	--
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents à temps plein hors production (%) (*entreprises manufacturières uniquement) (Banque mondiale, ibidem)	--

Cadre politique - Egalité des genres

Politiques publiques

- Politique nationale d'équité et d'égalité de genre (PNEEG, 2007). Nouvelle politique en finalisation
- Stratégie nationale de lutte contre les VBG et feuille de route nationale

Mécanisme institutionnel pour l'égalité des genres

- Commissariat National à la Solidarité, à la Protection Sociale et à la Promotion du Genre
- Groupe Thématique Genre (GTG) en 2017, regroupant les plateformes des femmes en politique, femmes entrepreneures, femmes et développement durable et nutrition, femmes et lutte contre les violences

Cadre légale

- Loi N° 05-008/ du 3 juin 2005 relative au Code de la famille
- Loi N° 79-012/AF du 12 décembre 1979 portant code de la nationalité comorienne (extraits)
- Loi -N° 14-036/AU du 22 décembre 2014, portant prévention et répression des violences faites aux femmes en Union des Comores
- Loi N°- 07-014/AU du 30 août 2007 portant loi remplaçant et modifiant certaines dispositions du Code pénal (extraits)
- Loi N°14-004/AU Code électoral (extraits) qui a institué une parité sur les listes municipales
- Loi N°11-007/AU du 9 avril 2009 portant Organisation du Scrutin Communal
- La loi N14-036/AU du 22 décembre 2014, portant prévention et répression des violences faites aux femmes dans l'Union des Comores promulguée par le décret N° 15 - 058/PR, du 2 mai 2015.

Cadre politique - ICC

Statut de l'artiste

Non

Politique culturelle

Non

Lois en vigueur

- Loi N° 86-006/AF du 30 mai 1986 relative au contrat d'association
- Loi N°94-022/AF du 27 juin 1994 relative à la protection du patrimoine culturel national
- Décret N° 21-D13/PR portant promulgation de la loi N°20-033/AU du 29 décembre 2020, portant protection du patrimoine national culturel et naturel en Union des Comores
- Décret N° 21-D14/PR portant promulgation de la loi N°20-028 du 29 décembre 2020, autorisant le Président de l'UNION des Comores à ratifier la Convention concernant les mesures à prendre pour interdire et empêcher l'importation, l'exportation et le transfert de propriété illicites des biens culturels

Le paragraphe suivant présente un état des lieux non exhaustif des points forts et faibles tirés des entretiens et focus groupes organisés aux Comores, du 18 au 25 novembre 2022.

Points forts

- Aucun obstacle formel à la participation des femmes à la sauvegarde du patrimoine culturel ;
- Forte présence des femmes dans la transmission et la préservation du patrimoine culturel immatériel (exemple dans les traditions culinaires) ;
- Participation active des femmes dans l'organisation du Grand Mariage (dances, chants, broderie des vêtements) ;
- Forte participation des femmes dans la pratique des danses traditionnelles ;
- Présence des femmes dans la musique, surtout en tant que chanteuse ;
- Présence de femmes dans la danse contemporaine (une dizaine) ;
- Dénonciation des violences basées sur le genre (VBG) subies par les femmes.

Points faibles

- Persistance des stéréotypes de genre notamment le rôle des femmes dans le milieu familial ;
- Espace public peu accessible aux femmes ;
- Difficulté des femmes à prendre la parole en public ;
- Mariage et grossesses précoces encore fréquents ;
- Décrochage scolaire élevé chez les filles ;
- Risque de re-victimation des femmes dénonçant les VBG ;
- Sextorsion dans le monde du travail créatif et culturel ;
- Faible participation des femmes à tous les niveaux de la prise de décision au travail dans la sauvegarde du patrimoine ;
- Faible reconnaissance des femmes dans la sauvegarde du patrimoine naturel ;
- Faible participation des femmes dans les arts de la scène ;
- Non-rémunération des spectacles de danses traditionnelles ;
- Stigmatisation des femmes dans la danse contemporaine liée à l'utilisation du corps.



MADAGASCAR

INDICE	MADAGASCAR
Indice mondial de l'écart entre les sexes, 2022 (Forum économique mondial - 146 pays)¹	48
Participation et opportunités économiques	17
Niveau d'instruction	94
Santé et survie	102
Autonomisation politique	75
Indice de l'écart entre les sexes, Rapport sur le développement humain 2021-2022 (PNUD - 191 pays)²	143
Indice de développement humain (HDI - classement sur 191 pays)	173 « bas »
HDI valeur (2021)	0,501
HDI Femmes (2021)	0,490
HDI Hommes (2021)	0,512
Indice de développement de genre (GDI - 172 pays)³	0,956 (group 2)
Taux de mortalité maternelle	355
Taux de natalité chez les adolescents	119,4
Pourcentage des sièges au Parlement détenus par des femmes	17,2
Femmes ayant au moins un niveau d'éducation secondaire (% 25+)	27,3
Hommes ayant au moins un niveau d'éducation secondaire (% 25+)	29,8
Taux d'activité des femmes (% 15+)	81,5
Taux d'activité des hommes (% 15+)	87,6
Indice des institutions sociales et du genre, rapport mondial SIGI 2019 (OCDE - 180 pays)⁴	48%
Discrimination dans la famille	57% (haut)
Restriction de l'intégrité physique	32% (moyen)
Accès restreint aux ressources productives et financières	39% (moyen)
Restriction des libertés civiles	59% (haut)
Indice « Les Femmes, l'Entreprise et le Droit, 2022 » (Banque mondiale, 190 pays)⁵	71,9
Mobilité	75
Milieu de travail	100
Salaire	25
Mariage	80
Parentalité	40
Entrepreneuriat	75
Actifs	80
Pension	100

INDICE	MADAGASCAR
Indice GINI 2023 (inégalité des revenus, coefficient de Gini) ⁶	42,6%
Proportion des femmes dans les postes de direction (managers) (%) (ODD 5.5.2, OIT) ⁷	31,8% (2015, Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel)
Proportion de femmes aux postes de direction et d'encadrement intermédiaire (%) (ODD 5.5.2, OIT)	31,8% (2015, Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel)
Pourcentage d'entreprises dont l'actionnariat est féminin (Banque mondiale, 2022) ⁸	24,2% (2022)
Pourcentage d'entreprises dont l'actionnariat est majoritairement féminin (% des entreprises) (Banque mondiale, ibidem)	21,6% (2022)
Pourcentage d'entreprises ayant une femme à la tête de l'entreprise (Banque mondiale, ibidem)	37,3% (2022)
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents à temps plein (%) (Banque mondiale, ibidem)	33,5% (2022)
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents de la production à temps plein (%) (*entreprises manufacturières uniquement) (Banque mondiale, ibidem)	34,1% (2022)
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents à temps plein hors production (%) (*entreprises manufacturières uniquement) (Banque mondiale, ibidem)	64,3% (2022)

Cadre politique - Egalité des genres

Politiques publiques

- Politique Nationale de Promotion de la Femme (2000)
- Plan d'Action National Genre et Développement (PANAGED, 2003) Plans d'Action Régionaux (PARGED, 2004-2008)
- Stratégie nationale de lutte contre le mariage des enfants pour la période (2017-2024)
- Politique et Stratégie sous régionale « Genre » pour la région de l'océan Indien (2015-2019)
- Plan National d'Action relatif à la Résolution 1325

Cadre légale

- Loi n°2017-043 fixant les règles générales de la santé de la reproduction et de la planification familiale
- Loi n° 2015-38 : Modifiant et complétant certaines dispositions de la Loi n°2004-028 du 09 Septembre 2004 portant Politique Nationale de la Jeunesse.
- Loi 2017-028: relative à la politique nationale de protection sociale relative au régime non contributif de Madagascar
- Loi n° 2016-038 : une réforme du Code de la nationalité qui permet aux femmes malgaches de transmettre leur nationalité à leurs enfants au même titre que les hommes
- Projet de loi n° 009/2029 sur la lutte contre les VBG

Mécanisme institutionnel pour l'égalité des genres

- Caucus et les commissions « genre » au sein du Parlement
 - Médiature de la République, le Ministère de la Justice
- Points focaux genre ont été mis en place dans chaque ministère
 - Conseil Communal des Femmes

Cadre politique - ICC

Statut de l'artiste

Non

Politique culturelle

Loi n°2021/019 relative à la politique culturelle nationale

Lois en vigueur

- Ordonnance n°82-029 relative à la protection, la sauvegarde et la conservation du patrimoine national
- Loi N.56-1106 sur la protection des monuments naturels, des sites et des monuments de caractère historique, scientifique, artistique ou pittoresque
- Loi N.62-026 sur le classement des sites
- Ordonnance N.73-050 sur la sauvegarde, la protection et la conservation des biens culturels
- Arrêté interministériel N. 12226/2006 fixant des mesures renforçant la lutte contre la contrefaçon des œuvres littéraires et artistiques
- Loi N. 94-036 portant sur la propriété littéraire et artistique

Le paragraphe suivant présente un état des lieux non exhaustif des points forts et faibles tirés des entretiens et focus groupes tenus en ligne, du 19 décembre 2022 au 06 janvier 2023.

Points forts

- Opportunités de formation dans les arts ;
- Valorisation des métiers d'artistes;
- Forte participation des femmes dans les arts de la scène et les arts visuels ;
- Forte présence des femmes dans l'artisanat.

Points faibles

- Précarité des femmes travaillant dans les arts vivants ;
- Accès difficile à l'éducation pour les jeunes filles mères ;
- Absence de protection sociale et d'assurance médicale, entraînant des conséquences sur les femmes;
- Inégalité de traitement des femmes dans le monde du travail ;
- Manque de coopération entre les ministères de la population et celui de la culture.



MAURICE

INDICE	MAURICE
Indice mondial de l'écart entre les sexes, 2022 (Forum économique mondial - 146 pays)¹	105
Participation et opportunités économiques	111
Niveau d'instruction	72
Santé et survie	1
Autonomisation politique	102
Indice de l'écart entre les sexes, Rapport sur le développement humain 2021-2022 (PNUD - 191 pays)²	82
Indice de développement humain (HDI - classement sur 191 pays)	63 « très haut »
HDI valeur (2021)	0,802
HDI Femmes (2021)	0,789
HDI Hommes (2021)	0,811
Indice de développement de genre (GDI - 172 pays)³	0,973 (group 2)
Taux de mortalité maternelle	61
Taux de natalité chez les adolescents	24,6
Pourcentage des sièges au Parlement détenus par des femmes	20
Femmes ayant au moins un niveau d'éducation secondaire (% 25+)	64,4
Hommes ayant au moins un niveau d'éducation secondaire (% 25+)	70,8
Taux d'activité des femmes (% 15+)	43,4
Taux d'activité des hommes (% 15+)	70,4
Indice des institutions sociales et du genre, rapport mondial SIGI 2019 (OCDE - 180 pays)⁴	N.A.
Discrimination dans la famille	53% (haut)
Restriction de l'intégrité physique	--
Accès restreint aux ressources productives et financières	19% (bas)
Restriction des libertés civiles	41% (moyen)
Indice « Les Femmes, l'Entreprise et le Droit, 2022 » (Banque mondiale, 190 pays)⁵	89,4
Mobilité	100
Milieu de travail	100
Salaire	100
Mariage	80
Parentalité	60
Entreprenariat	100
Actifs	100
Pension	75

INDICE	MAURICE
Indice GINI 2023 (inégalité des revenus, coefficient de Gini) ⁶	36,8%
Proportion des femmes dans les postes de direction (managers) (%) (ODD 5.5.2, OIT) ⁷	39,4% (2021, Continuous Multi-Purpose Household Survey)
Proportion de femmes aux postes de direction et d'encadrement intermédiaire (%) (ODD 5.5.2, OIT)	40,4% (2021, Continuous Multi-Purpose Household Survey)
Pourcentage d'entreprises dont l'actionnariat est féminin (Banque mondiale, 2022) ⁸	16,9% (2009)
Pourcentage d'entreprises dont l'actionnariat est majoritairement féminin (% des entreprises) (Banque mondiale, ibidem)	4,9% (2009)
Pourcentage d'entreprises ayant une femme à la tête de l'entreprise (Banque mondiale, ibidem)	--
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents à temps plein (%) (Banque mondiale, ibidem)	30% (2009)
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents de la production à temps plein (%) (*entreprises manufacturières uniquement) (Banque mondiale, ibidem)	26,5% (2009)
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents à temps plein hors production (%) (*entreprises manufacturières uniquement) (Banque mondiale, ibidem)	30,8% (2009)

Cadre politique - Egalité des genres

Politiques publiques

- Politique nationale en matière de genre 2022-2030
- Stratégie et plan d'action nationaux pour l'élimination de la violence liée au sexe (2020)

Cadre légale

- Loi sur la discrimination sexuelle, 2005
- Loi de 2008 sur l'égalité des chances
- Projet de loi sur l'enfance et projet de loi sur le handicap (2019)
- Loi sur la protection contre les violences domestiques (modifiée en 2016)

Mécanisme institutionnel pour l'égalité des genres

- Ministère de l'égalité des sexes et du bien-être familial
- Assemblée parlementaire sur l'égalité des sexes
- Commission des droits de l'homme et Commission pour l'égalité des chances

Cadre politique - ICC ²¹

Statut de l'artiste

Status of Artist Bill, 2023

Politique culturelle

Creative Mauritius Vision 2025, 2013

Lois en vigueur

- The Mauritius Film Development Corporation Act 1986
- The National Library Act 1996
- The National Heritage Trust Fund Act 1997
- The National Art Gallery Act 1999
- The Films Act 2002
- National Heritage Fund Act 2003
- The Copyright Act 2014

²¹ Les politiques publiques du secteur des ICC prennent en compte le genre

Le paragraphe suivant présente un état des lieux non exhaustif des points forts et faibles tirés des entretiens et focus groupes organisés à Maurice, du 17 au 29 août 2022.

Points forts

- Présence non négligeable de femmes à des postes de décision et direction d'écoles supérieures (ENSA Nantes, Academy of Design and Innovation) ;
- Forte présence des femmes dans l'artisanat ;
- Existence d'associations de femmes artisanes ;
- Opportunité de formations au Canada et en France sur les techniques artisanales ;
- Valorisation de l'artisanat local par les femmes ;
- Participation active des femmes dans les 5 compagnies de danse contemporaine existante ;
- Forte présence des filles dans les écoles d'art graphique.

Points faibles

- Faible participation des femmes au marché du travail et précarité de l'emploi ;
- Tendance à une folklorisation des traditions ;
- Approche ségrégationniste du patrimoine historique ;
- Perception du patrimoine comme lié à l'héritage colonial et à l'esclavage ;
- Harcèlement du public subies par les danseuses (surtout dans les hôtels) ;
- Harcèlement de rue ;
- Difficulté de circulation des femmes la nuit, dû aux barrières sociales et culturelles ;
- Existence de discriminations envers des communautés spécifiques ;
- Pratique élitiste de la culture, en dehors de la musique ;
- Discrimination des personnes LGBTIQ par la société et par leurs familles ;
- Domination masculine dans le cinéma et les arts graphiques ;
- Faible présence des femmes dans les métiers techniques, tels que le son et l'éclairage ;
- Stigmatisation des métiers liés au genre (costume, maquillage) dans l'industrie du cinéma ;
- Faible présence des femmes dans les écoles d'architecture dû à la stigmatisation du métier ;
- Faible salaire des danseurs et danseuses de sega ;
- Barrière religieuse et sociale (femmes mères) dans la pratique de la danse ;
- Ségrégation dans les métiers de la danse (Homme producteur et chorégraphe ; Femme directrice d'école) ;
- Dévalorisation des musiciens de sega, perçu comme folklore et associé à la population créole ;
- Faible reconnaissance du théâtre ;
- Présence de grandes productions étrangères, de type Netflix, mais sans réels investissements dans la professionnalisation ;
- Précarité de l'emploi dans le secteur artistique.

A stylized graphic featuring a white circle in the center containing the word "MOZAMBIQUE" in blue capital letters. The circle is surrounded by thick, curved bands of color: a green band on the left, a black band on the right, a red band on the top right, and a yellow band on the bottom. The background is a light blue gradient.

MOZAMBIQUE

INDICE	MOZAMBIQUE
Indice mondial de l'écart entre les sexes, 2022 (Forum économique mondial - 146 pays)¹	34
Participation et opportunités économiques	90
Niveau d'instruction	130
Santé et survie	16
Autonomisation politique	14
Indice de l'écart entre les sexes, Rapport sur le développement humain 2021-2022 (PNUD - 191 pays)²	136
Indice de développement humain (HDI - classement sur 191 pays)	185 « bas »
HDI valeur (2021)	0,446
HDI Femmes (2021)	0,428
HDI Hommes (2021)	0,464
Indice de développement de genre (GDI - 172 pays)³	0,922 (group 4)
Taux de mortalité maternelle	289
Taux de natalité chez les adolescents	165,8
Pourcentage des sièges au Parlement détenus par des femmes	42,4
Femmes ayant au moins un niveau d'éducation secondaire (% 25+)	10,8
Hommes ayant au moins un niveau d'éducation secondaire (% 25+)	20,2
Taux d'activité des femmes (% 15+)	77,7
Taux d'activité des hommes (% 15+)	78,9
Indice des institutions sociales et du genre, rapport mondial SIGI 2019 (OCDE - 180 pays)⁴	24%
Discrimination dans la famille	32% (moyen)
Restriction de l'intégrité physique	15% (bas)
Accès restreint aux ressources productives et financières	15% (bas)
Restriction des libertés civiles	33% (moyen)
Indice « Les Femmes, l'Entreprise et le Droit, 2022 » (Banque mondiale, 190 pays)⁵	82,5
Mobilité	100
Milieu de travail	100
Salaire	50
Mariage	100
Parentalité	60
Entreprenariat	100
Actifs	100
Pension	50

INDICE	MOZAMBIQUE
Indice GINI 2023 (inégalité des revenus, coefficient de Gini) ⁶	54%
Proportion des femmes dans les postes de direction (managers) (%) (ODD 5.5.2, OIT) ⁷	24,3% (2015, Inquérito aos Orçamentos Familiares)
Proportion de femmes aux postes de direction et d'encadrement intermédiaire (%) (ODD 5.5.2, OIT)	22,1% (2015, Inquérito aos Orçamentos Familiares)
Pourcentage d'entreprises dont l'actionnariat est féminin (Banque mondiale, 2022) ⁸	28,3% (2018)
Pourcentage d'entreprises dont l'actionnariat est majoritairement féminin (% des entreprises) (Banque mondiale, ibidem)	17,4% (2018)
Pourcentage d'entreprises ayant une femme à la tête de l'entreprise (Banque mondiale, ibidem)	15,6% (2018)
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents à temps plein (%) (Banque mondiale, ibidem)	25,8% (2018)
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents de la production à temps plein (%) (*entreprises manufacturières uniquement) (Banque mondiale, ibidem)	25,1% (2018)
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents à temps plein hors production (%) (*entreprises manufacturières uniquement) (Banque mondiale, ibidem)	28% (2018)

Cadre politique - Egalité des genres

Politiques publiques

- Politique de genre et stratégie de mise en œuvre, 2018
- Stratégie nationale de prévention et de lutte contre le mariage des mineurs (2016-2019), actuellement en cours de révision
- Plan national de prévention et de lutte contre la violence basée sur le genre (2018-2021)
- Plan national sur les femmes, la paix et la sécurité (2019-2022)

Cadre légale

- Loi sur la prévention des unions précoces, 2019
- Code pénal révisé adopté en 2019 (diverses formes de violence, y compris la violence sexuelle, la violence physique et le harcèlement sexuel)
- Révision de la loi sur la famille, 2019 (supprimer consentement au mariage des mineurs et éliminer la grossesse comme condition pour se marier avant l'âge de 18 ans)
- Loi successorale (2019)
- Abrogation de l'ordonnance 39/2003 du 5 décembre, qui élimine la norme obligeant les filles enceintes à suivre automatiquement des cours du soir.

Mécanisme institutionnel pour l'égalité des genres

- Ministère du genre, de l'enfance et de l'action sociale • Unités sectorielles de genre
- Groupe de coordination du genre • Conseil national pour la promotion des femmes

Cadre politique - ICC²²

Statut de l'artiste - Non

Politique culturelle

- Politique des industries culturelles et créatives et sa stratégie de mise en œuvre (résolution n° 23/2016), dont l'opérationnalisation a été institutionnalisée à partir de la création de l'INICC (décret n° 23/2019)
- Programme national de formation des femmes et des personnes en situation de handicap à la prospection des marchés, 2012.

Lois en vigueur

- Normes constitutionnelles africaines relatives à la culture et à la sauvegarde du patrimoine
- Déclaration des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP) sur le retour ou la restitution des biens culturels
- Convention africaine sur la conservation de la nature et des ressources naturelles
- Lei N° 10/88 de protecção legal dos bens materiais e imateriais do património cultural moçambicano
- Lei N°4/94 do Mecenato
- Lei N° 4/2001 de protecção do direito de autor
- Lei N° 1/2017 do Audiovisual e Cinema
- Regulação do comércio de bens culturais – Decreto N° 10/81
- Lei do Turismo N° 4/2004
- Codígo de Propriedade Industrial. Decreto N° 47/2015

Le paragraphe suivant présente un état des lieux non exhaustif des points forts et faibles tirés des entretiens et focus groupes organisés au Mozambique, du 29 août au 10 septembre 2023.

Points forts

- Présence croissante des femmes dans l'audiovisuel (camera woman) et les nouveaux médias ;
- Reconnaissance des femmes cinéastes par leurs pairs masculins ;
- Production cinématographique liée au contexte : héritage et veuvage, condition des femmes âgées ;
- Contribution, après l'indépendance, des films sur la violence basée sur le genre mettant en scène des veuves dans l'élaboration du droit de la famille ;
- 300 professionnels enregistrés pour la filière de l'audiovisuel ;
- 20 musées localisés dans la capitale ;
- Forte présence des femmes dans la mode et le textile.

Points faibles

- Accès limité pour les femmes aux TIC, fracture numérique liée au faible pouvoir d'achat ;
- Forte présence masculine dans la filière cinématographique, notamment dans les métiers techniques ;
- Domination des hommes dans la création numérique ;
- Moins de 40 femmes enregistrées dans le secteur de l'audiovisuel ;
- Ecart de rémunération basée sur le genre, dans les filières design, architecture, métiers d'arts et artisanat ;
- Faible présence des femmes dans la photographie et sculpture ;
- Peu de coordination entre les musées ;
- Absence de formation technique certifiée en son, lumière et cadrage ;
- Manque d'accompagnement dans la création d'entreprises, notamment pour les femmes travaillant dans la filière mode et textile



SEYCHELLES

INDICE	SEYCHELLES
Indice mondial de l'écart entre les sexes, 2022 (Forum économique mondial - 146 pays)¹	--
Participation et opportunités économiques	--
Niveau d'instruction	--
Santé et survie	--
Autonomisation politique	--
Indice de l'écart entre les sexes, Rapport sur le développement humain 2021-2022 (PNUD - 191 pays)²	--
Indice de développement humain (HDI - classement sur 191 pays)	72 « haut »
HDI valeur (2021)	0,785
HDI Femmes (2021)	--
HDI Hommes (2021)	--
Indice de développement de genre (GDI - 172 pays)³	--
Taux de mortalité maternelle	53
Taux de natalité chez les adolescents	53,4
Pourcentage des sièges au Parlement détenus par des femmes	22,9
Femmes ayant au moins un niveau d'éducation secondaire (% 25+)	--
Hommes ayant au moins un niveau d'éducation secondaire (% 25+)	--
Taux d'activité des femmes (% 15+)	--
Taux d'activité des hommes (% 15+)	--
Indice des institutions sociales et du genre, rapport mondial SIGI 2019 (OCDE - 180 pays)⁴	--
Discrimination dans la famille	41% (moyen)
Restriction de l'intégrité physique	--
Accès restreint aux ressources productives et financières	--
Restriction des libertés civiles	--
Indice « Les Femmes, l'Entreprise et le Droit, 2022 » (Banque mondiale, 190 pays)⁵	76,3
Mobilité	75
Milieu de travail	50
Salaire	75
Mariage	100
Parentalité	80
Entreprenariat	75
Actifs	80
Pension	75

INDICE	SEYCHELLES
Indice GINI 2023 (inégalité des revenus, coefficient de Gini) ⁶	31,1%
Proportion des femmes dans les postes de direction (managers) (%) (ODD 5.5.2, OIT) ⁷	41,8% (2020, Labour Force Survey)
Proportion de femmes aux postes de direction et d'encadrement intermédiaire (%) (ODD 5.5.2, OIT)	40% (2020, Labour Force Survey)
Pourcentage d'entreprises dont l'actionnariat est féminin (Banque mondiale, 2022) ⁸	--
Pourcentage d'entreprises dont l'actionnariat est majoritairement féminin (% des entreprises) (Banque mondiale, ibidem)	--
Pourcentage d'entreprises ayant une femme à la tête de l'entreprise (Banque mondiale, ibidem)	--
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents à temps plein (%) (Banque mondiale, ibidem)	--
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents de la production à temps plein (%) (*entreprises manufacturières uniquement) (Banque mondiale, ibidem)	--
Proportion de femmes parmi les travailleurs permanents à temps plein hors production (%) (*entreprises manufacturières uniquement) (Banque mondiale, ibidem)	--

Cadre politique - Egalité des genres

Politiques publiques

- Politique nationale genre (2016)
- Plan d'action national pour l'égalité des genres (2019)
- Analyse de l'écart entre les genres et profil de pays en matière de genre (2016)
- Politique de santé génésique (2012)
- Plan opérationnel chiffré pour les travailleuses du sexe (2017)

Cadre légale

- Loi sur la violence familiale (protection des victimes) (2000)
- Amendements à la loi sur l'emploi de 1995 pour inclure l'écart salarial
- Augmentation du congé de maternité de 14 à 16 semaines et le congé de paternité de 5 à 10 jours (2018)

Mécanisme institutionnel pour l'égalité des genres

Gender Secretariat of the Ministry of Family Affairs

Cadre politique - ICC ²³

Statut de l'artiste

Non

Politique culturelle

The Cultural Policy of the Republic of Seychelles (Ministry of Local Government, Sports, Culture), 2004

Lois en vigueur

- Seychelles Heritage Foundation Act of 2006
- Seychelles Heritage Fund Order, 2007

²³ Les politiques publiques du secteur des ICC prennent en compte le genre

Le paragraphe suivant présente un état des lieux non exhaustif des points forts et faibles tirés des entretiens et focus groupes organisés aux Seychelles, du 25 novembre au 05 décembre 2023.

Points forts

- 90% des emplois de l'Institut de la Culture et de l'Université sont attribués à des femmes ;
- Augmentation du nombre de femmes dans les filières scientifiques et technologiques ;
- 70% des étudiants du Seychelles Institute of Arts and Design, sont des filles ;
- Majorité de femmes dans les postes de cadres intermédiaires ;
- Forte participation des femmes dans les arts visuels ;
- Disponibilité de bourses d'études supérieures en Malaisie, Cuba, Chine, France et Royaume-Uni.

Points faibles

- 10 % de la population de la population est affectée par des addictions graves (héroïne, alcool) dont 2% de femmes ;
- Taux élevé de grossesses précoces et/ou multiples avant l'âge de 18 ans ;
- 22% des postes de direction sont occupés par des femmes ;
- Inégalité salariale importante, les femmes sont moins bien payées, de 7000 roupies en moyenne ;
- Faible reconnaissance professionnelle des femmes dans les arts visuels ;
- Taux élevé de violences basées sur le genre (VBG) mais le sujet reste tabou ;
- Manque de valorisation des métiers artistiques ;
- Domination des hommes dans le monde numérique et l'audiovisuel ;
- Diminution du nombre d'hommes embrassant une carrière dans la mode ;
- Vieillesse de la population d'artisan.ne.s ;
- Insuffisance des sources de financement pour la production artisanale ;
- Majorité d'hommes dans les postes de direction des galeries d'arts et ateliers à Mahe;
- Précarité de l'emploi pour les femmes dans les arts.

Référence des indices (Fiche pays)

¹ [World Economic Forum \(2022\), Global Gender Gap Report](#)

² [UNDP, Human Development Reports \(2021-2022\). Gender Inequality Index \(GII\)](#). L'indice des inégalités de genre est un indice composite mesurant le déficit de progrès dans trois dimensions du développement humain : santé reproductive, autonomisation et marché du travail, résultant d'inégalités de genre (IIG). L'indice, calculé par les Nations Unies, fait partie des indicateurs de développement humain (IDH).

³ [UNDP, Human Development Reports \(2021-2022\). Gender Development Index](#). L'indice de développement de genre (IDG) mesure les écarts entre les sexes dans les réalisations en matière de développement humain en tenant compte des disparités entre les femmes et les hommes dans trois dimensions fondamentales du développement humain - la santé, les connaissances et les niveaux de vie - en utilisant les mêmes indicateurs de composantes que dans l'IDH. L'IDH est le rapport entre les indices de développement humain calculés séparément pour les femmes et les hommes en utilisant la même méthodologie que pour l'IDH.

⁴ [OECD \(2019\), Social Institutions and Gender Index, SIGI 2019 Global Report](#)

⁵ Banque mondiale (2022). Les Femmes, l'Entreprise et le Droit, 2022 <https://wbi.worldbank.org/en/reports>

⁶ [Gini Coefficient by Country 2023](#). L'indice (ou coefficient) de Gini est un indicateur synthétique d'inégalités de salaires (de revenus, de niveaux de vie...). Il varie entre 0 et 1. Il est égal à 0 dans une situation d'égalité parfaite où tous les salaires, les revenus, les niveaux de vie... seraient égaux. A l'autre extrême, il est égal à 1 dans une situation la plus inégalitaire possible, celle où tous les salaires (les revenus, les niveaux de vie...) sauf un seraient nuls. Entre 0 et 1, l'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé. Pour faciliter sa compréhension, l'indice est souvent exprimé en pourcentage, 0 étant égal à 0% et 1 à 100%.

⁷ Organisation Internationale du Travail (2022). Labour Market-related SDG Indicators database (ILOSDG). ILOSTAT.

⁸ [World Bank Enterprise Survey \(2022\)](#).



Commentaire qui suit l'exposition "1848
Année de la mémoire de la traite des esclaves
à la Martinique" au musée de la Martinique
à Fort de France, le 10 novembre 2013.
L'histoire de la traite des esclaves est
une histoire de souffrance, de douleur, de
résistance et de liberté. Elle est une
histoire qui nous rappelle que nous sommes
tous des êtres humains et que nous avons
le droit de vivre en liberté et en dignité.
C'est pourquoi nous devons nous souvenir
de cette histoire et nous enorgueillir de
notre héritage. C'est pourquoi nous devons
travailler ensemble pour construire un
monde plus juste et plus équitable.
1848, une date qui nous rappelle que
nous sommes libres.

NON



1848

LIBRE



OUI



Bibliographie

- Agence Française de Développement - AFD (2021). Country Gender Profile – Mozambique.
- Aitchison, C. (2001). Theorizing Other discourses of tourism, gender and culture. Can the subaltern speak (in tourism)? Sage publications London, Thousand Oaks and New Delhi vol. 1(2), pp.133–147.
- Allen, R. B. (2014). European Slave Trading in the Indian Ocean, 1500–1850. Athens: Ohio University Press.
- Amirell S. (2015): Female Rule in the Indian Ocean World (1300-1900). Dans Journal of World History, Vol. 26, No. 3 (September 2015), pp. 443-489. World History Association. University of Hawai'i Press.
- Alper, Edward A. (2013). The Indian Ocean in World History. New Oxford World History.
- Andriamanondehibe, K. (2020). Déconstruire l'antagonisme entre féminisme et société à Madagascar 1/3. Le matriarcat à Madagascar : mythe ou réalité ? Retour sur la société précoloniale. Institut du Genre en Géopolitique, Antananarivo.
- Archives Virtuelles de la Musique Malgache. <https://www.avmm.org/>
- Arterial Network Seychelles, Seychelles Pension Fund (2017). Art in Seychelles then and now.
- Bannerjee, R., Schwerdtner, K. (Eds.) (2012). Les écrits contemporains de femmes de l'océan Indien et des Caraïbes. Dans : *La Revue du Groupe de recherche et d'études sur les littératures et cultures de l'espace francophone* (G.R.E.L.C.E.F.) No 3. Mai 2012
- Barzilay A.R., Ben-David A. (2016). Platform inequality: gender in the gig-economy. In: Seton Hall Law Review No. 47393.
- Beaujard, P. (1983). Princes et paysans, les Tanala de l'Ikongo. Un espace social du Sud-Est de Madagascar. Paris, L'Harmattan.
- Ben Ali, D. (2004). Musique et société aux Comores. Moroni: Komedit.
- Bensignor, F (1998). Musiques des Comores. Dans Hommes et Migrations, n°1215, 1998, Les Comoriens de France, pp. 101-106.
- Bensignor, F. (2013). Madagascar, musiques foisonnantes. Dans Hommes & migrations, n°1302, 2013, pp. 176-179.
- Boswell, R. (2004). Challenges to identifying and managing intangible cultural heritage in Mauritius, Zanzibar and Seychelles. CODESRIA (Conseil pour le Développement de la Recherche Économique et Sociale en Afrique).
- Buitrago, F., Duque, I. (2013): La Economía Naranja. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Campbell, G., Miers, S. and Miller, J. C. eds. (2007). Women and Slavery: Africa, the Indian Ocean World, and the Medieval North Atlantic (1st ed.). Athens, OH: Ohio University Press.
- Campbell, G. (ed.) (2004). The structure of slavery in Indian Ocean Africa and Asia. Taylor & Francis e-Library, 2005.

Casimiro, I., Andrade, X. (2007). A identidade do feminismo crítico em moçambique: situando a nossa experiência como mulheres, académicas e activistas. Centro de Estudos Africanos, Universidade Eduardo Mondlane, Maputo.

Choppy, P. (2020). Women in Seychelles. Oxford Research Encyclopedia, African History Oxford University Press USA.

Choppy, P. (2019). The pepper in the pot: The uneasy relationship between Creoleness and Blackness. Dans : Études créoles, 36 | 1-2 | 2019.

Commission européenne (2010). Livre Vert. Libérer le potentiel des industries culturelles et créatives. COM(2010) 183 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0183>

Commission européenne, Le Haut Représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité (SWD(2020) 284 final). Plan d'action de l'Union européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes (GAP III) – Un programme ambitieux pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans l'action extérieure de l'Union européenne. SWD(2020) 284. https://international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2021-01/join-2020-17-final_en.pdf

Communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité Économique et Social européen et au Comité des Régions (COM/2020/152 Final). Une Union De L'égalité: Stratégie En Faveur De L'égalité Entre Les Hommes Et Les Femmes 2020-2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0550>

Commission de l'océan Indien, Le troisième pôle (2020) : Étude de préféabilité visant à l'élaboration d'un projet régional de développement des industries culturelles et créatives en Indianocéanie. Rapport final, 31 mars 2020.

Commissariat national à la solidarité a la protection sociale et à la promotion du genre, rapport pays sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la plateforme d'action de Beijing +25. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Comoros.pdf>

Cole, J. (2001). Forget Colonialism? Sacrifice and the Art of Memory in Madagascar. University of California Press Berkeley and Los Angeles, California.

Costa, A. (2012). Arte e artistas em Moçambique: Falam diferentes gerações e modernidades (Parte 1). Buala.

Deloitte, KEA, #InvestInSmall, #Invest EU (Market analysis of the cultural and creative sectors in Europe. A sector to invest in.

Dreepaul-Dabee, V., Tandrayen-Ragoobur, Verena (2022). Minimum wage and employment: a gender perspective for Mauritius. Journal of Business and Socio-economic Development. Emerald Publishing Limited.

Fee, S. (2004). Ze mañeva aze: looking for patterns in Malagasy cloth. Dans Barnes, R. (Ed.). (2004). Textiles in the Indian ocean societies. Taylor & Francis Group.

Feeley-Harnik, G. (1984). The political economy of death: communication and change in Malgasy colonial history. American Ethnological Society.

Fuhr, J. (2013). *Experiencing Rhythm: Contemporary Malagasy Music and Identity*. Cambridge Scholars Publishing.

Gender Links, Young Queer Alliance, Media Watch Organisation and SOS Femmes (2018). Report to CEDAW from Mauritius.

Hamadi Mossi S. M'se (Seuch) (2021). *Les danses traditionnelles des Comores*. Coelacanth, Comores.

Hooper, J. (2011). Pirates and Kings: Power on the Shores of Early Modern Madagascar and the Indian Ocean. Dans *Journal of World History* 22, no. 2 (2011), pp. 215–242.

Hooper, J. (2020). American Provisioning and the Environmental Impact on Islands in the Indian Ocean. Dans *Global Food History* 6, no. 3 (2020), pp. 194–210.

Hooper, J. (2017). *Feeding Globalization: Madagascar and the Provisioning Trade, 1600–1800*. Athens, OH: Ohio University Press.

Holroyd, R. (2017). Whatever Happened to Those Villains of the Indian Seas? The Happy Retirement of the Madagascar Pirates, 1698–1721. Dans *International Journal of Maritime History* 29, no. 4, pp. 752–770. 2.

KEA European Affairs (2006). *The economy of culture in Europe*. Study prepared for the European Commission (Directorate-General for Education and Culture).

Kivijärvi, M., & Sintonen, T. (2022). The stigma of feminism: disclosures and silences regarding female disadvantage in the video game industry in US and Finnish media stories. In: *Feminist Media Studies*, 22:5, pp. 1083-1101.

Institut National de la Statistique (INSTAT), Madagascar (2020). Troisième recensement général de la population et de l'habitat (RGPH3). https://madagascar.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/resultat_globaux_rgph3_tome_01.pdf

Institut National de la Statistique (INSTAT), Madagascar (2021). Enquête Démographique et de Santé à Madagascar (EDSMD-V). <https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/4604/related-materials>

International Institute for Democracy and Electoral Assistance (2013). *Atlas of Electoral Gender Quotas*, Stockholm, Sweden. <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/atlas-of-electoral-gender-quotas.pdf>

International Labour Organisation (ILO) (2022). Labour Market-related SDG Indicators database (ILOSDG). ILOSTAT. <http://ilostat.ilo.org/data>

International Labour Organisation (2020). Policy Brief on sexual harassment in the entertainment industry. https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_761947/lang--en/index.htm

Jeffery, L., & Rotter, R. (2019). Safeguarding sega: transmission, inscription, and appropriation of Chagossian intangible cultural heritage, *International Journal of Heritage Studies*, 25:10, 1020-1033.

Larson, P.M. (1992). *Making Ethnic Tradition in a Pre-Colonial Society: Culture, Gender, and Protest in the Early Merina Kingdom, 1750–1822*. University of Wisconsin.

Les Cahiers du GRELCEF No 3 (Mai 2021). *Les écrits contemporains de femmes de l'Océan Indien et des Caraïbes*.

- Lopez-Claros, A., Ellis, A., Halperin-Kaddari, R. (2020). Gender equality governance index. Empowering women for the prosperity of nations. Global Governance Forum.
- Malauene, D. (2021). A history of music and politics in Mozambique from the 1890s to the present. University of Minnesota Ph.D dissertation. <https://hdl.handle.net/11299/219306>
- Mahoune, J-C. P. (2004). The origin of the traditional music/Dances of the Republic of Seychelles. Dans Kabaro, revue internationale des Sciences de l'Homme et des Sociétés. Diversités et spécificités des musiques traditionnelles de l'océan Indien, II (2-3), pp.285-293.
- Malbert, T. (2015). Emergence d'une identité indien-océanique, leviers et perspectives. Observatoire des sociétés de l'océan Indien. Saint Denis, La Réunion. hal-02277306
- Mallet, J. (2019). Stars de la côte à Madagascar. Dans : Civilisations, 2019, Vol. 68, Mobilités dans le Sud globalisé : altérité, racialisation et fabrique des identités / Racialisation and othering in the context of mobilities: A focus on the globalised South (2019), pp. 73-94. Institut de Sociologie de l'Université de Bruxelles
- Marquié, H. (2011). Jeux de genre(s) dans la danse contemporaine. Dans : Journal des anthropologues [Online], 124-125 | 2011. <http://journals.openedition.org/jda/5853>; DOI: <https://doi.org/10.4000/jda.5853>
- Mauritius National Assembly (2019). Participatory Gender Audit in the Private Sector in Mauritius. Study commissioned by the Parliamentary Gender Caucus of the Mauritius National Assembly in collaboration with the United Nations Development Programme. <https://www.undp.org/mauritius-seychelles/news/seminar-participatory-gender-audit-private-sector-mauritius>
- MBC Group (2021). MBC Focus. Mauritius Inc.: Promoting gender equity to sustain a more inclusive development path. Occasional paper No: 82.
- McBride, Mazur (2011). Gender Machineries Worldwide. World Development Report. Gender equality and development.
- Médard, H., Derat, M-L., Vernet, T., Ballarin, M-P (sous la direction de) (2016). Traites et esclavages en Afrique orientale et dans l'océan Indien. Éditions Karthala, 2016.
- Mendonça, L.F. de. (2016). "Preserving Modern Architecture in a postcolonial context: Mozambique". In Amir Pašić, Borut Juvanec and José Luis Moro (eds.), The Importance of Place. Values and Building Practices in the Historic Urban Landscape. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 225-238.
- Ministère de l'éducation nationale, de la recherche, de la culture et des arts, chargé de la jeunesse et des sports. La politique culturelle de l'Union des Comores.
- Ministère de la Jeunesse, de l'Emploi, du travail, de l'Insertion Professionnelle, des Arts et de la Culture de l'Union des Comores (2020). Mise en œuvre de la convention internationale pour la promotion et la protection des expressions de la diversité culturelle. <https://fr.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/6918>
- Ministry of Gender Equality and Family Welfare of the Republic of Mauritius (2022). National Gender Policy 2022-2030. <https://gender.govmu.org/Documents/2022/NationalGenderPolicy2022-2030.pdf>

Ministério do Género, Criança e Acção Social (2016). Perfil de Género de Moçambique. <https://mgcas.gov.mz/index.php/documentos/publicacoes-estudos/genero/perfil-de-genero-de-mocambique-2>

Ministério da Saúde- MISAU, Instituto Nacional de Estatística - INE, and ICF (2018). Inquérito de Indicadores de Imunização, Malária e HIV/SIDA em Moçambique - IMASIDA, 2015. Maputo/ Moçambique: MISAU/Moçambique, INE, and ICF. https://www.researchgate.net/publication/323747814_Mozambique_DHS_2015_2018_IMASIDA_-_Malaria_HIVAIDS_and_Immunization_Indicator_Survey_in_Mozambique_2018_IMASIDA_-_Inquerito_de_Indicadores_de_Imunizacao_Malaria_e_HIVSIDA

Ministry of Arts and Culture, Mauritius (2013). Creative Mauritius Vision 2025. <https://en.unesco.org/creativity/files/creative-mauritius-vision-2025>

Ministry of Gender Equality, Child Development and Family Welfare (2019). Beijing Declaration and Platform for Action. A Comprehensive Nation Level Review and Appraisal. Mauritius Progress Report (2014-2019). <https://archive.uneca.org/sites/default/files/uploaded-documents/Beijing25/mauritius-beijing25.pdf>

Ministry of Gender Equality, Child Development and Family Welfare (2022). Gender Country Profile for the Republic of Mauritius. Final Report. https://www.researchgate.net/publication/369827006_Gender_Country_Profile_for_the_Republic_of_Mauritius

Ministry of Local Government, Sports and Culture Department of Sports and Culture (2004). The Cultural Policy of The Republic of Seychelles. https://ocpa.irmo.hr/resources/policy/Seychelles_Cultural_Policy-en.pdf

Mozambique Report on the Implementation of Beijing Declaration and Platform for Action (2019). Beijing+25. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Mozambique.pdf>

Moorthy, S., Ashraf, J. (2009) Indian Ocean Studies: Cultural, Social, and Political Perspectives. Routledge Indian Ocean Series, Routledge.

National Bureau of Statistics Seychelles, Statistical Bulletin, Crime, Justice & Security, Quarter 4-2017. <https://www.nbs.gov.sc/statistics/crime-justice-security>

National Bureau of Statistics Seychelles, Statistical Bulletin Formal Employment and Earnings. 30 December 2022. <https://www.nbs.gov.sc/statistics/employment>

Nations Unies (1979). Convention pour l'élimination de toute les formes de discriminations à l'égard des femmes. <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

Nordman, C. & Vaillant, J. (2013). Inputs, Gender Roles or Sharing Norms? Assessing the Gender Performance Gap Among Informal Entrepreneurs in Madagascar. Working Papers DT/2013/15, DIAL (Développement, Institutions et Mondialisation).

Noronha, I., Annas, M., Gunkel, H. (2015). "Cinema of Resistance". In: Mistry J., Schumann, A. (2015). Gaze Regimes. Film and Feminisms in Africa. 148-160.

Nourrice, A. (2021). Curbing Drug Use in the Seychelles through Regulation beyond Legislation. European Journal of Law Reform 2021 (23) 1.

N'Pienikoua, S-F. (2016). De l'origine du mot et de la danse 'Séga'. Dans : Courrier des Afriques, 06.12.2016.

Organisation Internationale du Travail (OIT) (2023). Conclusions de la réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur des arts et du divertissement. Genève, 13-17 février 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_869677.pdf

Organisation Internationale du Travail (OIT). C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organisation for the Economic Cooperation and Development (OCDE) (2019). Social Institutions and Gender Index, SIGI 2019 Global Report. https://www.oecd-ilibrary.org/sites/bc56d212-en/index.html?itemId=/content/publication/bc56d212-en&_csp_=3c7e048c80fc5e8e6616e1289a989dd3&itemIGO=oecd&itemContentType=book#preface-d1e36

Passos, S. (2019). Intersecções de género, "raça" e nacionalidade: Corpo e performatividade em Plantation memories de Grada Kilomba; Manjate, A. (2019). Mulher Changana calada e Dans: FACES DE EVA. Revista de Estudos sobre a Mulher. Género na arte. Corpo, sexualidade, identidade, resistência. N.o Extra – 2019.

Prime Minister's Office, Republic of Mauritius (2020). National Strategy and Action Plan on the Elimination of Gender Based Violence. Monitoring and Evaluation Mechanisms. <https://pmo.govmu.org/Communique/PMO%20-%20National%20Strategy%20TP%20FINAL%20WEB.pdf>

Paul, J-L. (2009). Au-delà de Femmes, Greniers et Capitaux », Journal des anthropologues, 2009.

Randrianary, R. (2001). Madagascar. Les chants d'une île. Actes Sud.

Rambaree, K., Mousavi, F., Magnusson P, & Willmer, M. (2020). Youth health, gender, and social media: Mauritius as a glocal place. Cogent Social Sciences, 6:1, 1774140

Ravi, S. (2011). Écritures mauriciennes au féminin : Penser l'altérité. Éditions L'Harmattan.

República de Moçambique. Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano (2020). Plano estratégico da educação 2020-2029. Por uma educação inclusiva, patriótica e de qualidade. <https://planipolis.iiep.unesco.org/sites/default/files/ressources/2020-22-mozambique-esp.pdf>

República de Moçambique (2018). Política de género e estratégia da sua implementação. <http://www.forumulher.org.mz/wp-content/uploads/2018/09/POLITICA-DE-GENERO-e-Estrategia-Implementacao-APROVADA-CM-11.09.2018000.pdf>

República de Moçambique (2020). Programa quinquenal do governo: 2020-2024. http://www.ts.gov.mz/images/PQG_2020.2024_Versao_AR_02042020-min.pdf

Republikan'i Madagasikara, Présidence de la République. Loi n° 2019-008 relative à la lutte contre les Violences Basées sur le Genre.

Republikan'i Madagasikara, Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme (2019). Rapport de la République de Madagascar dans le cadre du vingt-cinquième anniversaire de la quatrième conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la déclaration et du programme d'action de Beijing en 2015. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13124Madagascar_review_Beijing20.pdf

Rouget, G. (1946). La musique à Madagascar. Dans : Faublee, J. L'Ethnographie de Madagascar. Les éditions de France et d'outre-mer. La nouvelle Edition. Bibliothèque d'outre-mer, 1946.

Seychelles Penal Code, Chapter 93. Section 183 (2) [9th August, 1935.] DRUMS REGULATIONS.

Seychelles Penal Code. S.I. 57 of 2018 (Cap 158). Drums (Repeal) Regulations. 2018. <https://seylil.org/akn/sc/act/1952/12/eng@2020-06-01>

Seychelles National Bureau of Statistics (2018). Statistical Bulletin. Crime, Justice and Security Statistics. Quarter 4-2017. <https://www.nbs.gov.sc>

Seychelles National Bureau of Statistics (2020). Seychelles in figures. 2020 Edition. <https://www.nbs.gov.sc>

Statistics Mauritius, Gender Statistics – 2020, 2021. https://statsmauritius.govmu.org/Documents/Statistics/ESI/2021/EI1599/Gender_Stats_Yr20_190721.pdf

Stiles, E., Daly Thompson, K. (Eds.) (2015). Gendered Lives in the Western Indian Ocean. Ohio University Press. Athens, Ohio.

Tandrayen-Ragoobur, V. (2021). Social and Economic Vulnerability to Climate Change: A Gender Dimension for Indian Ocean Islands. Dans Moncada, S. Briguglio, L., Bambrick, H., Kelman, I., Iorns, C., Nurse L., Édts. (2021). Small Island Developing States. Vulnerability and Resilience Under Climate Change. Springer Cham, Springer Nature Switzerland, pp., 185-210.

The Parliamentary Gender Caucus Mauritius National Assembly (2018). The Gender Audit in the Civil Service in Mauritius. Study commissioned with the support of the United Nation Development Programme. https://mauritiusassembly.govmu.org/mauritiusassembly/wp-content/uploads/2023/03/GenderCaucus_02.pdf

The Republic of Seychelles (2020). Seychelles Voluntary National Review Report to the High-Level Political forum of the ECOSOC, 2020. <https://hlpf.un.org/countries/seychelles/voluntary-national-review-2020>

The World Bank (2022). Enterprise Survey. <http://enterprisesurveys.org/>

The World Bank (2022). Women, Business and the Law. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/b187725b-29ff-5c61-91e7-5110ab3c4a71>

The United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). Technology and Innovation Report 2021. Catching technological waves. Innovation with equity. Geneva, 2021. <https://unctad.org/tir2023>

The United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (2021). Unlocking potential of intellectual property rights to support the creative economy. https://unctad.org/system/files/official-document/tdr2021overview_en.pdf

The United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (2021). Technology and Innovation Report 2021. Catching technological waves. Innovation with equity. Geneva, 2021. https://unctad.org/system/files/official-document/tir2020_en.pdf

The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) Institute for Statistics: Seychelles. <https://uis.unesco.org/en/country/sc>

The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2022). Consultation nationale pour le développement du plan de travail 41C5. Comores revue 2020-2021. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375756>

The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2005). La convention de 2005 sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246264_fre

The United Nations Development Programme (UNDP) (2022). Gendered voices. Women in technology, Seychelles. Volume 3 - Issue 01 - 04/2022. <https://www.undp.org/mauritius-seychelles/publications/gendered-voices-vol-3-issue-1-women-technology-seychelles>

The United Nations Development Programme (UNDP) (2021-2022). Gender Inequality Index (GII). Human Development Reports 2020-2021. <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>

The United Nations Development Programme (UNDP) (2020-2021). Gender Development Index. Human Development Reports (2021-2022). <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI>

The United Nations Development Programme (UNDP) (2021/2022). Rapport sur le développement humain. Temps incertains, vie bouleversées : façonner notre avenir dans un monde en mutation. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22overviewfrpdf.pdf>

The United Nations Development Programme (UNDP) (2019). How cultural and creative industries can power human development in the 21st Century. <https://hdr.undp.org/content/how-cultural-and-creative-industries-can-power-human-development-21st-century>

UN Women and The Ministry of Family Affairs of the Republic of Seychelles (2019). Seychelles: National Comprehensive Review 2019. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Seychelles.pdf>

Watson Andaya, B., Ishii Y, (1992). Religious Developments in Southeast Asia, c. 1500-1800. Dans The Cambridge History of Southeast Asia, Volume One: From Early Times to c. 1800, ed. Nicholas Tarling, pp. 555-57. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.

Watson Andaya, B. (1994). The Changing Religious Role of Women in Pre- Modern South East Asia. Dans South East Asia Research 2 (1994), pp. 99-116.

World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>

World Health Organisation, the Global Health Observatory. [https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/adolescent-birth-rate-\(per-1000-women-aged-15-19-years\)](https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/adolescent-birth-rate-(per-1000-women-aged-15-19-years))

World Intellectual Property Organisation. Castle, C.L., Esq. and Feijóo, C. (2021). Study on the artists in the digital music marketplace: economic and legal considerations. Standing Committee on Copyright and Related Rights. SCCR/41/3 (2021). https://www.wipo.int/meetings/en/doc_details.jsp?doc_id=540735



COMMISSION DE
L'OcéAN INDIEN



ICC
Industries
culturelles & créatives

Contacts, Projet ICC

culture@coi-ioc.org

T. : (+230) 402 61 00

www.commissionoceanindien.org





COMMISSION DE
L'OcéAN INDIEN

