

LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT 2020



LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT 2020



© 2020 Banque internationale pour la reconstruction et le développement / Banque mondiale
1818 H Street NW, Washington, DC 20433
Téléphone : 202-473-1000; Web : www.worldbank.org

Certains droits réservés

1 2 3 4 23 22 21 20

Cet ouvrage a été établi par les services de la Banque mondiale avec la contribution de collaborateurs extérieurs. Les observations, interprétations et conclusions exprimées dans cet ouvrage ne reflètent pas nécessairement les vues de la Banque mondiale, de son Conseil des Administrateurs ou des gouvernements que ceux-ci représentent. La Banque mondiale ne garantit pas l'exactitude des données présentées dans cet ouvrage. Les frontières, couleurs, dénominations et autres informations figurant sur les cartes du présent ouvrage n'impliquent de la part de la Banque mondiale aucun jugement quant au statut juridique d'un territoire et ne signifient nullement que l'institution reconnaît ou accepte ces frontières.

Aucune des dispositions précédentes ne constitue et ne peut être considérée comme une limite ou une renonciation à quelconque des privilèges et immunités de la Banque mondiale. Tous lesdits privilèges et immunités de la Banque mondiale sont expressément réservés.

Droits et licences



L'utilisation de cet ouvrage est soumise aux conditions de la licence Creative Commons Attribution 3.0 IGO (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>). Conformément aux termes de la licence Creative Commons Attribution, il est possible de reproduire, distribuer, transmettre et adapter le contenu de cet ouvrage, y compris à des fins commerciales, sous réserve du respect des conditions suivantes :

Mention de la source — L'ouvrage doit être cité comme suit : Banque mondiale. 2020. *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* 2020. Les Femmes, l'Entreprise et le Droit. Washington, DC : Banque mondiale. doi:10.1596/978-1-4648-1532-4. Licence : Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO

Traductions — Si cet ouvrage est traduit, veuillez ajouter à la mention de la source le déni de responsabilité suivant : La présente traduction n'a pas été réalisée par la Banque mondiale et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de la Banque mondiale. La Banque mondiale ne saurait être tenue responsable du contenu de cette traduction ni des erreurs qui peuvent y figurer.

Adaptations — Si cet ouvrage est adapté, veuillez ajouter à la mention de la source le déni de responsabilité suivant : *Le présent document est une adaptation d'un ouvrage original de la Banque mondiale. Les vues et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et ne sont pas endossées par la Banque mondiale.*

Contenu émanant de tierces parties — La Banque mondiale n'est pas nécessairement propriétaire de chaque élément du contenu de cet ouvrage. L'institution ne peut donc pas garantir que l'utilisation d'un élément ou d'une partie de l'ouvrage émanant de tierces parties ne portera pas atteinte aux droits desdites tierces parties. Le risque de réclamations découlant d'une telle violation repose donc entièrement sur l'utilisateur. Si vous souhaitez reprendre une partie de l'ouvrage, il vous incombe de déterminer si cette reprise nécessite une autorisation préalable et d'obtenir l'autorisation du titulaire des droits d'auteur. Les tableaux, graphiques ou images sont des exemples d'éléments du contenu.

Pour tous renseignements sur les droits et licences, s'adresser à World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA ; courriel : pubrights@worldbank.org.

ISBN (version imprimée): 978-1-4648-1532-4
ISBN (version électronique): 978-1-4648-1533-1
DOI: 10.1596/978-1-4648-1532-4

Conception: Takayo Fredericks and Fathom Creative

Numéro de contrôle de la Bibliothèque du Congrès: 2020901241

TABLE DES MATIÈRES

ii	Avant-propos
1	Résultats
24	À propos des données
40	Résumé des réformes
48	Données par économie
53	Remerciements

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020 est la sixième d'une série d'études qui analyse les lois et réglementations affectant les opportunités économiques des femmes dans 190 économies.

Les huit indicateurs sont structurés autour des interactions des femmes avec la loi à mesure qu'elles entament, poursuivent et achèvent leur carrière. Ils s'alignent sur les décisions économiques que les femmes sont amenées à prendre à différentes étapes de leur vie. Les indicateurs sont les suivants : Mobilité, Travail, Rémunération, Mariage, Parentalité, Entrepreneuriat, Actifs et Retraite.

Les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020* sont à jour au 1er septembre 2019. Les indicateurs servent à établir des données probantes sur la relation qui existe entre l'égalité des sexes en matière de droit et l'entrepreneuriat ou l'emploi des femmes. En examinant les décisions économiques que les femmes prennent à mesure qu'elles traversent différentes étapes de leur vie active, ainsi que la cadence des réformes qui ont eu lieu ces deux dernières années, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* contribue aux discussions politiques sur les opportunités économiques des femmes.



AVANT-PROPOS

Le rapport Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020 examine la manière dont à différentes étapes de leur vie, des services de base comme les transports aux défis que représentent le premier emploi ou l'obtention d'une pension. Cette année, l'étude montre que des progrès ont été accomplis puisque toutes les régions améliorent leurs scores moyens.

Toutefois, les résultats restent inégaux — les pays à revenu élevé tendent à afficher les meilleurs scores, laissant les femmes de nombreux pays avec seulement une fraction des droits reconnus aux hommes. Ceci est inacceptable. Les femmes devraient être aussi libres de voyager que les hommes. Elles devraient être rémunérées autant que les hommes pour un travail de valeur égale. Elles ne devraient pas être confrontées à une discrimination fondée sur le sexe lorsqu'elles font une demande de prêt ou lorsqu'elles créent une entreprise et elles devraient avoir les mêmes droits matrimoniaux et successoraux que les hommes.

Reconnaître les droits des femmes est à la fois la bonne chose à faire et une bonne pratique d'un point de vue économique. Les recherches montrent clairement que les réformes et les politiques qui autonomisent les femmes stimulent la croissance économique. Lorsque les femmes peuvent se déplacer plus librement, travailler en dehors de chez elles et gérer des biens, elles ont plus de chances d'accéder au marché du travail et de renforcer l'économie.

L'étude de cette année a été étendue pour couvrir les 50 dernières années. Sur cette période, des progrès importants ont été accomplis pour combler l'écart entre les sexes, les femmes étant de plus en plus nombreuses à accéder au marché du travail et à créer leur entreprise. Les avancées ont été particulièrement spectaculaires pour la capacité des femmes à occuper un emploi. Malheureusement, les obstacles liés au sexe perdurent et les lois et réglementations continuent d'entraver la prise de décisions économiques des femmes et leurs perspectives d'emploi.

L'étude reconnaît qu'il est difficile d'atteindre de bons résultats en matière de développement. Les gouvernements peuvent utiliser l'indice présenté dans le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* pour identifier les entraves juridiques aux opportunités économiques des femmes. La toute dernière étude porte sur l'égalité juridique entre les hommes et les femmes dans 190 économies. Il est important de souligner que le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* mesure uniquement les lois et réglementations formelles qui régissent la capacité des femmes à travailler ou à gérer leur propre entreprise — les normes et pratiques d'un pays ne sont pas prises en compte par les indicateurs.

Le rapport de cette année nous donne des raisons d'être optimiste. Les mœurs sociales progressent et beaucoup de pays ont amélioré leur cadre réglementaire pour les femmes au cours des deux dernières années. Parmi les dix économies qui ont affiché le plus de progrès, neuf se situent au Moyen-Orient, en Afrique du Nord et en Afrique

subsaharienne. Nombre de leurs efforts se sont concentrés sur les domaines du travail et de l'emploi après avoir eu des enfants. Il s'ensuit une amélioration de la capacité des femmes à entrer et à rester dans le monde du travail.

Néanmoins, il reste encore bien du travail à faire. Nous ne serons pas satisfaits tant que chaque jeune fille ne pourra pas évoluer dans la vie sans être confrontée à des entraves juridiques qui font obstacle à son succès. Le Groupe de la Banque mondiale se tient prêt à soutenir cette mission.

David R. Malpass

Président

Groupe de la Banque mondiale



RÉSULTATS

- *De meilleures performances dans les domaines mesurés par l'indice du rapport Les Femmes, l'Entreprise et le Droit sont associées à un plus grand nombre de femmes dans la vie active, à des salaires supérieurs et de meilleurs résultats en matière de développement.*
- *Depuis 2017, 40 économies ont adopté 62 réformes qui favorisent l'égalité entre les sexes.*
- *Les économies qui ont affiché le plus de progrès sont l'Arabie saoudite, les Émirats arabes unis, le Népal, le Soudan du Sud, Sao Tomé-et-Principe, Bahreïn, la République démocratique du Congo, Djibouti, la Jordanie et la Tunisie.*
- *En moyenne, les femmes ont seulement les trois quarts des droits reconnus aux hommes.*
- *Avec sa réforme récente sur le congé parental, le Canada rejoint sept autres économies qui atteignent un score de 100 à l'indice du rapport Les Femmes, l'Entreprise et le Droit : la Belgique, le Danemark, la France, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg et la Suède.*

Binh vit et travaille au Viêt Nam. Quand elle était petite, elle aimait la science et travaillait dur à l'école pour avoir de bonnes notes. Ses parents l'ont soutenue et ont investi de l'argent dans son éducation. Résultat : elle est devenue l'une des premières femmes médecins légistes de son pays. Mais au bout de quelques années à peine, on lui a interdit de continuer d'exercer sa profession. Un nouveau décret considérait que ce métier n'était pas approprié pour les femmes et a obligé son employeur à résilier son contrat.

À travers le monde, des lois discriminatoires continuent de menacer la sécurité économique des femmes, l'évolution de leur carrière et l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie de famille. De tels obstacles à l'emploi et à l'entrepreneuriat à chaque étape de la vie limitent l'égalité entre les femmes et les hommes et créent un milieu des affaires qui ne soutient pas suffisamment les femmes actives. Dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord, les femmes ne disposent que de la moitié des droits reconnus aux hommes ; à l'échelle mondiale, c'est 75 pour cent seulement. Bien que beaucoup d'économies aient pris des mesures pour réduire les obstacles à la participation des femmes à la vie économique au cours des 50 dernières années, les progrès accomplis ne peuvent pas être assimilés à une réussite.

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* souligne le travail qui reste à faire en contribuant à la recherche et aux discussions politiques sur les opportunités

économiques des femmes. Depuis sa création en 2009, il mesure les lois et réglementations qui entravent l'inclusion économique des femmes.

Cette année, le projet explore la relation entre l'émancipation et les résultats économiques des femmes. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020* constate qu'au fil du temps les réformes qui augmentent l'égalité des chances des femmes contribuent à des économies plus prospères, à une plus forte participation des femmes à la vie active et à de meilleurs résultats en matière de développement. Au cours des deux dernières années, 40 économies de toutes les régions et de tous les groupes de revenus ont fait de l'émancipation économique des femmes une priorité en mettant en œuvre 62 réformes qui facilitent l'accès des femmes au marché du travail. Ces réformes permettent aux pouvoirs publics d'entretenir un milieu des affaires qui profite aux employées et aux entrepreneures, en augmentant la productivité économique et en accélérant le développement.

Mesurer les lois et réglementations

Afin de montrer comment les lois facilitent ou entravent la participation économique des femmes, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020* présente un indice qui couvre 190 économies et qui est structuré autour du cycle de vie d'une femme active. Pour garantir la comparabilité des données, on présume que la femme en question réside dans la principale ville d'affaires de son pays et qu'elle travaille dans le secteur formel.

Huit indicateurs, construits autour des interactions des femmes avec la loi à mesure qu'elles entament, poursuivent et achèvent leur carrière, sont utilisés pour aligner différents domaines du droit sur les décisions économiques que prennent les femmes à différentes étapes de leur vie (figure 1.1). Les indicateurs ont été choisis sur la base des liens statistiquement significatifs avec des résultats ayant trait à l'émancipation économique des femmes, y compris les taux de participation des femmes à la vie active.

L'indicateur Mobilité, par exemple, évalue les lois qui affectent la liberté de circulation et le libre arbitre des femmes, deux facteurs susceptibles d'influencer leur décision d'accéder à la vie active. Chaque indicateur suivant se penche également sur une série précise de réglementations et sur la manière dont elles affectent la participation économique

FIGURE 1.1 | HUIT INDICATEURS MESURENT LES DIFFÉRENCES JURIDIQUES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ALORS QU'ILS TRAVERSENT DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE



des femmes en tant qu'entrepreneures ou employées. Les responsables politiques qui souhaitent encourager les femmes à travailler peuvent se pencher sur les scores de leur économie pour chaque indicateur en guise de point de départ de futures réformes. Cette approche méthodologique s'appuie sur l'expérience du projet *Doing Business* de la Banque mondiale, qui élabore des indicateurs objectifs sur les entraves à l'entrepreneuriat et à l'emploi en considérant ces obstacles à travers une perspective de genre.

L'ensemble des données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* est construit à partir des lois et réglementations qui sont actuellement en vigueur. À moins d'être codifiées, les lois religieuses et coutumières ne sont pas prises en compte. Comme les indicateurs servent de cadre à l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de droit, l'application des lois n'est pas mesurée non plus.

En tout, 35 questions sont notées sur un total de huit indicateurs (tableau 1.1). Les scores globaux sont ensuite calculés en prenant la moyenne de chaque indicateur, 100 représentant le meilleur score possible. L'ensemble de données ainsi obtenu permet à l'indice de fonctionner comme un outil facilement reproductible pour comparer le cadre réglementaire applicable aux femmes en tant qu'entrepreneures et employées.

Comme observé au cours des dix dernières années, les connaissances et l'analyse présentées dans le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* constituent un argument économique de taille en faveur de lois qui rendent les femmes plus autonomes. Le projet montre que l'égalité des chances économiques et l'équité devant la loi ne sont pas seulement une politique sociale avisée mais constituent aussi une politique économique judicieuse. Compte tenu du poids économique de l'émancipation des femmes, le but ultime du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* est d'encourager les pouvoirs publics à réformer les lois qui empêchent les femmes de travailler et de faire des affaires.

L'égalité des chances est bénéfique pour l'économie

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* part du principe que la participation égale des femmes et des hommes donnera à chaque économie une chance de réaliser son potentiel. L'égalité entre les femmes et les hommes permet aux femmes de faire les meilleurs choix pour elles-mêmes, leurs familles et leurs communautés. L'égalité femmes-hommes est également associée à de meilleurs résultats économiques.

Un important corpus de recherche associe les réformes et les politiques visant à atteindre l'égalité entre les sexes aux résultats économiques des femmes. Par exemple, la suppression des obstacles qui restreignent la capacité des femmes à circuler librement, à signer des contrats, à travailler hors de leur domicile ou à gérer des actifs a été associée à une main-d'œuvre féminine plus abondante.¹ En outre, moins d'obstacles juridiques sont associés à l'accès à de meilleurs emplois pour les femmes, comme ceux qui nécessitent des niveaux supérieurs de compétences, qui offrent des salaires plus élevés ou qui présentent une opportunité pour gérer des employés.²

Les réformes des lois discriminatoires capturées par les indicateurs Mobilité et Entrepreneuriat sont aussi associée à des niveaux plus élevés d'entrepreneuriat et à un meilleur accès au crédit pour les femmes.³ Par ailleurs, la hausse de l'âge de la retraite pour les femmes afin de le rendre égal à celui des hommes est associée à une augmentation de l'offre de main-d'œuvre féminine, ce qui devrait contribuer à une

TABLEAU 1.1 QUE MESURE L'INDICE DU RAPPORT *LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT* ?

Mobilité	
1.	Une femme peut-elle choisir son lieu de résidence de la même manière qu'un homme ?
2.	Une femme peut-elle se déplacer en dehors de chez elle de la même manière qu'un homme ?
3.	Une femme peut-elle demander un passeport de la même manière qu'un homme ?
4.	Une femme peut-elle voyager à l'étranger de la même manière qu'un homme ?
Travail	
1.	Une femme peut-elle obtenir un emploi de la même manière qu'un homme ?
2.	La loi interdit-elle toute discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi ?
3.	Existe-t-il une législation sur le harcèlement sexuel au travail ?
4.	Existe-t-il des sanctions pénales ou des recours civils en cas de harcèlement sexuel au travail ?
Rémunération	
1.	La loi prescrit-elle une rémunération égale pour un travail de valeur égale ?
2.	Les femmes peuvent-elles travailler pendant les mêmes heures de nuit que les hommes ?
3.	Les femmes peuvent-elles occuper des emplois jugés dangereux au même titre que les hommes ?
4.	Les femmes peuvent-elles travailler dans les mêmes industries que les hommes ?
Mariage	
1.	N'y a-t-il aucune disposition juridique qui exige d'une femme mariée qu'elle obéisse à son époux ?
2.	Une femme peut-elle être chef de famille au même titre qu'un homme ?
3.	Existe-t-il une loi portant spécifiquement sur la violence domestique ?
4.	Une femme peut-elle obtenir un jugement de divorce de la même manière qu'un homme ?
5.	Une femme dispose-t-elle du même droit au remariage qu'un homme ?
Parentalité	
1.	Un congé payé d'au moins 14 semaines est-il accessible aux mères ?
2.	L'État gère-t-il la totalité des prestations de congé de maternité ?
3.	Un congé payé est-il accessible aux pères ?
4.	Existe-t-il un congé parental payé ?
5.	Le licenciement des employées enceintes est-il interdit ?
Entrepreneuriat	
1.	La loi interdit-elle toute discrimination fondée sur le genre en matière d'accès au crédit ?
2.	Une femme peut-elle signer un contrat au même titre qu'un homme ?
3.	Une femme peut-elle immatriculer une entreprise au même titre qu'un homme ?
4.	Une femme peut-elle ouvrir un compte bancaire de la même manière qu'un homme ?
Actifs	
1.	Les hommes et les femmes ont-ils des droits de propriété égaux sur les biens immobiliers ?
2.	Les fils et les filles ont-ils des droits de succession égaux quand il s'agit d'hériter des biens de leurs parents ?
3.	Les conjoints survivants, hommes ou femmes, ont-ils les mêmes droits pour hériter des biens ?
4.	La loi confère-t-elle aux conjoints des pouvoirs administratifs égaux sur leurs biens pendant le mariage ?
5.	La loi prend-elle en considération les contributions non monétaires ?
Retraite	
1.	L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier d'une pension complète est-il le même ?
2.	L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite avec des prestations de retraite partielles est-il le même ?
3.	L'âge de la retraite obligatoire pour les hommes et les femmes est-il le même ?
4.	Les périodes d'absence pour s'occuper des enfants sont-elles prises en compte dans les prestations de retraite ?

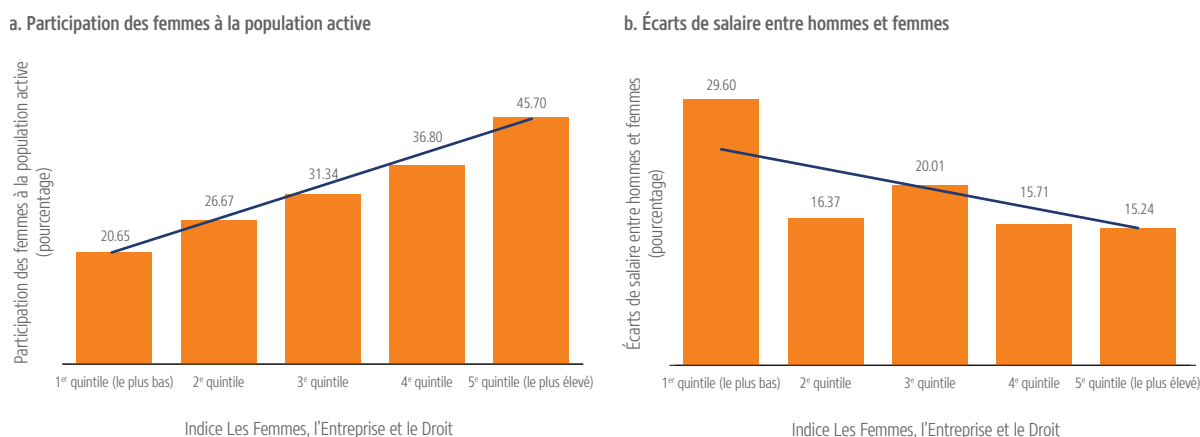
Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

augmentation des prestations de retraites et une meilleure sécurité financière pour les femmes dans la vieillesse.⁴

Les signes antérieurs d'un lien entre les réformes juridiques et les résultats économiques des femmes étaient généralement limités à un certain nombre d'économies, un moment précis ou un aspect de la loi. Toutefois, de nouvelles recherches à partir des données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* — qui couvre 50 années, 190 économies et 35 aspects de la loi — confirment que ces relations positives persistent lorsqu'elles sont étudiées à l'échelle mondiale.⁵ L'analyse montre que là où la loi garantit un accès égal aux opportunités économiques entre les femmes et les hommes, la participation des femmes à la vie active est plus forte. Ce résultat vaut toujours après la prise en compte de facteurs importants, dont les niveaux de revenu, les taux de fertilité et l'instruction des filles et lorsque différentes méthodes statistiques sont utilisées. Les données sur 50 ans du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* suggèrent également une corrélation entre la réforme juridique et une réduction de l'écart salarial (figure 1.2).

Ce ne sont pas seulement les résultats économiques des femmes qui s'améliorent avec des scores plus élevés de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*. Plusieurs

FIGURE 1.2 | LÀ OÙ L'INDICE LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT MONTRÉ UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ, LE TAUX DE PARTICIPATION DES FEMMES À LA POPULATION ACTIVE EST PLUS ÉLEVÉ ET L'ÉCART ENTRE LES SALAIRES DES FEMMES ET DES HOMMES EST PLUS FAIBLE



Sources : Panel a : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ; base de données des Indicateurs du développement dans le monde (WDI). Panel b : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ; base de données des Indicateurs du développement dans le monde (WDI) ; ILOSTAT ; Stat. OCDE.

Note : Panel a : La relation entre l'indice Les Femmes, l'Entreprise et le Droit et la participation des femmes à la population active est statistiquement significative après la prise en compte du revenu (mesuré comme le PIB par habitant fourni dans la base de données des WDI), des taux de fécondité, de la composition industrielle, de la scolarisation des filles, de la population masculine en âge de travailler et des effets fixes liés au temps et au niveau de l'économie. Une régression de la participation des femmes à la population active sur la base de l'indice Les Femmes, l'Entreprise et le Droit comprend 174 économies pour la période de 1991 à 2015, déterminée en fonction de la disponibilité des données. Cette relation statistique ne saurait être interprétée comme une relation causale. Les données sur les taux de participation des femmes à la population active excluent les emplois dans le secteur agricole. Pour des résultats complets de l'analyse empirique de la relation entre les scores Les Femmes, l'Entreprise et le Droit et les résultats du marché du travail des femmes, voir Hyland, Djankov et Goldberg (2019). Panel b : La relation entre l'indice Les Femmes, l'Entreprise et le Droit et l'écart salarial entre les hommes et les femmes est statistiquement significative après la prise en compte du revenu (mesuré comme le PIB par habitant fourni dans la base de données des WDI), des taux de fécondité, de la composition industrielle, de la scolarisation des filles, de la population masculine en âge de travailler et des effets fixes liés au temps et au niveau de l'économie. Une régression de l'écart salarial entre les hommes et les femmes sur la base de l'indice Les Femmes, l'Entreprise et le Droit comprend 64 économies pour la période de 1971 à 2015, déterminée en fonction de la disponibilité des données. L'écart de salaire entre les hommes et les femmes représente le ratio des gains des hommes par rapport aux gains des femmes. Cette relation statistique ne saurait être interprétée comme une relation causale.

études montrent aussi que, là où les femmes et les hommes bénéficient de chances égales, on observe des conséquences positives en matière de développement. Les recherches montrent que, lorsqu'il y a moins de lois et de politiques discriminatoires en place, cela se traduit par de plus importants investissements dans la santé et l'éducation (pour les femmes elles-mêmes mais aussi pour la prochaine génération) et des taux plus faibles de maladies sexuellement transmissibles.⁶ De tels résultats suggèrent qu'en reconnaissant les droits économiques des femmes, leur pouvoir de négociation au sein du ménage est renforcé, entraînant de meilleurs résultats non seulement pour elles-mêmes mais aussi pour leurs enfants et leurs familles.⁷

La corrélation des données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* avec des retombées en matière de développement révèle aussi que, dans les économies où les femmes ont davantage d'opportunités économiques, les taux de mortalité maternelle sont plus faibles et les taux de scolarisation des filles sont plus élevés.⁸ Ces résultats positifs en matière de développement peuvent découler, du moins en partie, de résultats économiques améliorés qui profitent aux femmes lorsque les règles du jeu sont équitables sur le plan juridique.⁹

Les conclusions de ce type s'appliquent aussi à l'échelle d'économies entières. Plusieurs études montrent que les inégalités entre les femmes et les hommes peuvent nuire à la croissance économique. Par exemple, une étude a révélé que, sans la hausse de la participation des femmes à la population active entre 1890 et 1980 aux États-Unis, le revenu par habitant aurait pu être jusqu'à 14 pour cent inférieur à son niveau réel.¹⁰ Des recherches plus récentes ont confirmé ce lien entre l'offre de main-d'œuvre féminine et la croissance dans d'autres contextes.¹¹ L'inégalité en matière d'éducation, de capital humain plus généralement et de taux de rémunération a aussi été associée à des conséquences négatives pour l'ensemble de l'économie.¹² De fait, des signes qui tendent à prouver la relation positive entre l'égalité entre les sexes et le développement sont illustrés par une simple corrélation entre les scores de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et le revenu par habitant.

En développant une série chronologique et de nouvelles recherches sur l'interaction entre l'inégalité des chances pour les femmes et la dynamique du marché du travail, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* permet de mieux comprendre la façon dont l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes sont affectés par la discrimination juridique entre les sexes, et en quoi cela affecte, par conséquent, les résultats économiques. L'analyse fondée sur la série chronologique révèle qu'au niveau mondial, les effets des dispositions discriminatoires sont importants.¹³ L'identification des écarts qui perdurent, favorise l'exploration des progrès accomplis et qui restent à accomplir en faveur de l'égalité des sexes et du développement économique.

Ce que nous apprennent les nouvelles données

Sur la base d'un examen des réformes réalisées depuis 2017, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020* actualise l'indice présenté dans son édition 2019, *Une décennie de réformes*. En 2019, le score mondial moyen est de 75,2, contre 73,9 en 2017. Huit économies — la Belgique, le Canada, le Danemark, la France, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg et la Suède — obtiennent un score de 100, ce qui signifie que,

TABLEAU 1.2 INDICE DU RAPPORT <i>LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT</i> 2020									
Économie	Score	Économie	Score	Économie	Score	Économie	Score	Économie	Score
Belgique	100,0	Bulgarie	90,6	Monténégro	81,9	Bénin	74,4	Papouasie-Nouvelle-Guinée	60,0
Canada	100,0	Roumanie	90,6	Bahamas	81,3	Gambie	74,4	Niger	59,4
Danemark	100,0	Équateur	89,4	Porto Rico	81,3	Inde	74,4	Comores	58,8
France	100,0	RAS de Hong Kong, Chine	89,4	Zambie	81,3	Maldives	73,8	Îles Marshall	58,8
Islande	100,0	El Salvador	88,8	Philippines	81,3	Népal	73,8	Myanmar	58,8
Lettonie	100,0	Malte	88,8	Grenade	80,6	Angola	73,1	Palaos	58,8
Luxembourg	100,0	Uruguay	88,8	Kenya	80,6	Burundi	73,1	Tonga	58,8
Suède	100,0	Lao, Rép. démocratique populaire	88,1	Malawi	80,6	Fédération de Russie	73,1	Vanuatu	58,1
Estonie	97,5	Afrique du Sud	88,1	Costa Rica	80,0	Ouganda	73,1	Algérie	57,5
Finlande	97,5	Guyana	86,9	Samoa	80,0	Kazakhstan	72,5	Gabon	57,5
Allemagne	97,5	Zimbabwe	86,9	Saint-Marin	80,0	Bhoutan	71,9	Cameroun	56,9
Grèce	97,5	Cap-Vert	86,3	Belize	79,4	Éthiopie	71,9	Îles Salomon	56,9
Irlande	97,5	République dominicaine	86,3	Burkina Faso	79,4	Madagascar	71,9	Émirats arabes unis	56,3
Italie	97,5	Namibie	86,3	Fidji	79,4	République centrafricaine	71,3	Brunéi Darussalam	53,1
Pays-Bas	97,5	Nicaragua	86,3	Panama	79,4	Saint-Kitts-et-Nevis	71,3	Liban	52,5
Portugal	97,5	Sao Tomé-et-Principe	86,3	Azerbaïdjan	78,8	Guatemala	70,6	Guinée équatoriale	51,9
Espagne	97,5	Géorgie	85,6	Congo, Rép. dém. du	78,8	Arabie saoudite	70,6	Libye	50,0
Royaume-Uni	97,5	Suisse	85,6	Kiribati	78,8	Soudan du Sud	70,0	Malaisie	50,0
Australie	96,9	Bosnie-Herzégovine	85,0	Tadjikistan	78,8	Tunisie	70,0	Bangladesh	49,4
Hongrie	96,9	Corée, République de	85,0	Ukraine	78,8	Érythrée	69,4	Pakistan	49,4
Norvège	96,9	Macédoine du Nord	85,0	Viêt Nam	78,8	Djibouti	68,1	Somalie	46,9
Pérou	95,0	Venezuela (Rép. bolivarienne du)	85,0	Rwanda	78,1	Jamaïque	68,1	Bahreïn	46,3
Autriche	94,4	Moldova	84,4	Thaïlande	78,1	Sri Lanka	68,1	Congo, République du	46,3
Nouvelle-Zélande	94,4	Tanzanie	84,4	Chili	77,5	Saint-Vincent-et-les Grenadines	68,1	Eswatini	46,3
Paraguay	94,4	Togo	84,4	Israël	77,5	Ouzbékistan	67,5	Mauritanie	45,6
République slovaque	94,4	Libéria	83,8	Barbade	76,9	Antigua-et-Barbuda	66,3	Égypte, Rép. arabe d'	45,0
Croatie	93,8	Mexique	83,8	République kirghize	76,9	Tchad	66,3	Iraq	45,0
République tchèque	93,8	Sainte-Lucie	83,8	Mozambique	76,9	Suriname	66,3	Guinée-Bissau	42,5
Lituanie	93,8	Côte d'Ivoire	83,1	Argentine	76,3	Guinée	65,0	Jordanie	40,6
Pologne	93,8	Timor-Leste	83,1	Seychelles	76,3	Indonésie	64,4	Oman	38,8
Serbie	93,8	Arménie	82,5	Bélarus	75,6	Botswana	63,8	Afghanistan	38,1
Slovénie	93,8	Bolivie	82,5	Chine	75,6	Sénégal	63,8	République arabe syrienne	36,9
Kosovo	91,9	Mongolie	82,5	Lesotho	75,6	Nigéria	63,1	Koweït	32,5
Maurice	91,9	Singapour	82,5	Maroc	75,6	Sierra Leone	63,1	Qatar	32,5
Albanie	91,3	Turquie	82,5	Cambodge	75,0	Dominique	62,5	Iran, Rép. islamique d'	31,3
Chypre	91,3	Brésil	81,9	Ghana	75,0	Haïti	61,3	Soudan	29,4
Taiwan, Chine	91,3	Colombie	81,9	Honduras	75,0	Micronésie, États fédérés de	61,3	Yémen, Rép. du	26,9
États-Unis	91,3	Japon	81,9	Trinité-et-Tobago	75,0	Mali	60,6	Cisjordanie et Gaza	26,3

Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

dans ces pays, les femmes sont sur un pied d'égalité avec les hommes d'un point de vue juridique concernant chacun des huit indicateurs (tableau 1.2).

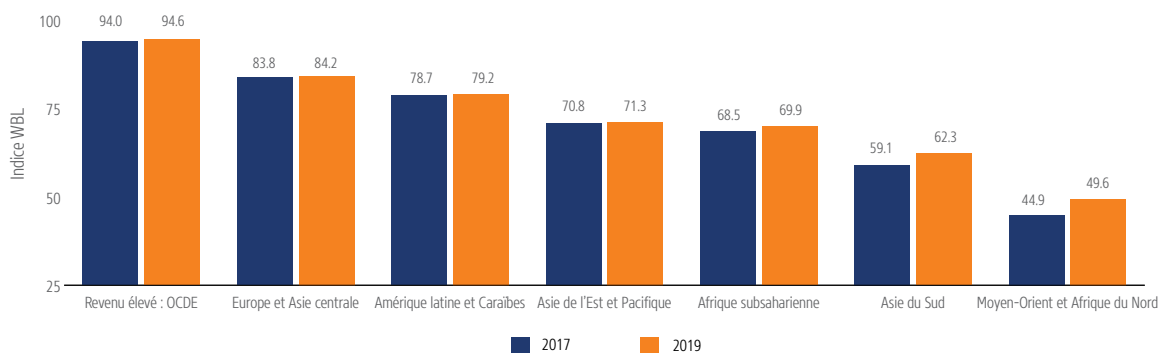
Parmi les 40 économies ayant des scores supérieurs à 90, 27 sont des économies à revenu élevé de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) et neuf se situent en Europe ou en Asie centrale. Les quatre autres sont en Amérique latine et Caraïbes, en Asie de l'Est et Pacifique, ou en Afrique subsaharienne. Aucune économie de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord ou de l'Asie du Sud n'a atteint un score supérieur à 90.

Les schémas de distribution régionale sont restés inchangés depuis 2017. Ce sont les économies de l'OCDE à revenu élevé qui affichent le plus haut score ; viennent ensuite les régions Europe et Asie centrale, Amérique latine et Caraïbes ainsi qu'Asie de l'Est et Pacifique. Les économies de l'Afrique subsaharienne ont un score régional moyen de 69,9 et celles de l'Asie du Sud un score moyen de 62,3. Ce sont les économies de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord qui affichent le score moyen le plus bas, à 49,6. Alors que toutes les régions améliorent leur score moyen, ce sont les régions affichant les scores les plus faibles qui ont enregistré le plus de progrès vers l'égalité entre les sexes au cours des deux dernières années (figure 1.3).

Lorsque classées par niveau de revenu, les économies à revenu élevé obtiennent le meilleur résultat avec un score moyen de 84,9. Les économies à revenu intermédiaire de la tranche supérieure ne sont pas loin derrière, avec un score moyen de 74,9. Les économies à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et celles à faible revenu ont des scores moyens très proches, respectivement placés à 68,8 et 67,2. Toutefois, il convient de souligner que les économies à faible revenu l'emportent sur les deux groupes à revenu intermédiaire pour les indicateurs Travail et Retraite. Cela pourrait s'expliquer par l'introduction de nouveaux codes du travail dans ces économies à l'issue d'un conflit ou d'une prise d'indépendance.

Les données indiquent aussi que l'âge de départ à la retraite est plus homogène entre les femmes et les hommes dans les économies à revenu inférieur. Des âges de départ à la retraite inégaux peuvent laisser les femmes âgées avec une pension de plus

FIGURE 1.3 | LES RÉGIONS QUI AFFICHAIENT LE SCORE LE PLUS BAS DANS LE RAPPORT *LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT* ONT ENREGISTRÉ LE PLUS DE PROGRÈS VERS L'ÉGALITÉ



Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

petite taille. Un mouvement en faveur d'une plus grande viabilité budgétaire a poussé beaucoup d'économies à modifier leur loi dans ce domaine car les femmes tendent à vivre plus longtemps mais partent souvent à la retraite plus tôt que les hommes.

L'indicateur Parentalité est celui qui présente le plus grand potentiel d'amélioration, avec un score moyen de 53,9 seulement. En d'autres termes, environ la moitié des économies mesurées par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* n'appliquent pas les bonnes pratiques identifiées par cet indicateur. Par exemple, 115 économies garantissent un congé maternité payé de 14 semaines ou plus. Toutefois, dans près de 50 pour cent des économies qui prévoient une forme quelconque de congé maternité rémunéré, il appartient à l'employeur d'assumer en tout ou partie ce fardeau, de sorte qu'il est plus coûteux d'employer des femmes que des hommes. Pourtant, l'octroi d'un congé maternité payé peut améliorer la rétention du personnel féminin, ce qui réduit le coût de roulement du personnel et stimule la productivité, générant ainsi des rendements pour les employeurs qui l'emportent sur les coûts à court terme.¹⁴

Si plus de la moitié des économies étudiées imposent un congé payé réservé aux pères, la durée moyenne de ce congé est de cinq jours seulement (figure 1.4). Seules 43 économies prévoient un congé parental rémunéré qui peut être partagé entre la mère et le père. En 2019, l'Union européenne (UE) a adopté une nouvelle directive qui visait à accroître le nombre de congés à la disposition des parents et à redistribuer la responsabilité de la garde des enfants entre les femmes et les hommes. Les États de l'UE ont désormais trois ans pour promulguer une législation qui se conforme à cette directive. Du fait de cette avancée, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* s'attend à davantage de réformes dans ce domaine au sein des économies affichant les meilleurs scores.

L'indicateur Rémunération présente lui aussi un important potentiel d'amélioration. Quatre-vingt-dix économies ont toujours au moins une restriction sur les emplois que peuvent occuper les femmes (tableau 1.3). Toutefois, en Europe et Asie centrale, la région où les économies ont la plus longue liste d'emplois interdits aux femmes, des

FIGURE 1.4 | DURÉE MOYENNE DES CONGÉS PAYÉS PAR RÉGION



Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Note : *Congé maternité* fait référence à la somme du congé maternité payé et du congé parental payé, à l'exclusion de tout congé parental payé exclusivement réservé aux pères. *Congé paternité* fait référence à la somme du congé paternité payé et du congé parental payé exclusivement réservé aux pères. Sur les économies étudiées, 184 garantissent au moins une journée de congé maternité et 105 garantissent au moins une journée de congé paternité.

TABLEAU 1.3 QUATRE-VINGT-DIX ÉCONOMIES INTERDISENT AUX FEMMES D'OCCUPER CERTAINS POSTES		
Industrie	Économies imposant au moins une restriction	Exemple
Agriculture	21	Écorchage des animaux (<i>Liban</i>)
Construction	35	Travail dans les postes de peinture industrielle (<i>Colombie</i>)
Énergie	26	Forage exploratoire de puits de pétrole et de gaz (<i>Fédération de Russie</i>)
Fabrication	48	Nettoyage, graissage ou réglage de toute pièce d'une machine (<i>Bangladesh</i>)
Mines	60	Travail dans une mine souterraine (<i>Sierra Leone</i>)
Transports	16	Conduite d'un train, d'un métro, d'une locomotive ; conduite d'un bus comptant plus de 14 sièges (<i>Azerbaïdjan</i>)
Eau	23	Postes qui nécessitent d'immerger son corps dans une eau insalubre (<i>Viêt Nam</i>)

Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

progrès ont été réalisés. Beaucoup d'économies ont été poussées par des pénuries de main-d'œuvre dans les industries dominées par les hommes et du fait des avantages économiques reconnus d'une plus forte participation des femmes à la population active à éliminer les restrictions sur l'emploi des femmes.

Ainsi, l'Ouzbékistan a aboli sa liste de plus de 450 professions interdites aux femmes. De même, le Kazakhstan a réduit le nombre d'emplois interdits aux femmes de 287 à 219. La Moldova a également supprimé les restrictions juridiques qu'elle imposait sur l'emploi des femmes et limite désormais ces interdictions aux femmes enceintes, allaitantes ou post-partum. En Fédération de Russie, où les femmes n'ont actuellement pas le droit de travailler dans 456 types d'emploi, le ministère du Travail a délivré une ordonnance pour réduire ce nombre d'emplois à 100. Toutefois, la nouvelle liste n'entrera en vigueur qu'en 2021.

Les mesures de protections dans le milieu du travail constituent un autre aspect couvert par cet indicateur et peuvent faciliter la capacité des femmes à obtenir et conserver un emploi. Moins de la moitié des économies couvertes ont une législation qui impose une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Compte tenu du récent débat sur l'égalité salariale, il s'agit là d'un domaine important de réforme pour les gouvernements qui espèrent réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes.

Qui a fait le plus de progrès ?

Ne serait-ce qu'au cours des deux dernières années, 40 économies ont mis en œuvre 62 réformes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers les huit indicateurs mesurés. Dans le même temps, trois économies ont appliqué des changements qui ont creusé les inégalités : la Bosnie-Herzégovine, la Cisjordanie et Gaza et la Moldova.

Les économies affichant les meilleurs résultats poursuivent leurs réformes. Le Canada a introduit une nouvelle prestation de partage du congé parental qui réserve 35 jours au père. Grâce à cette réforme, le Canada rejoint le groupe d'économies qui obtiennent un score de 100. Chypre, la République tchèque et les États-Unis¹⁵ ont aussi réformé

leurs législations ayant trait au congé paternité et au congé parental, ce qui donne aux parents plus d'occasions de partager la responsabilité de la garde des enfants.

Deux autres économies dans le groupe de tête ont aussi adopté des réformes. En Italie, l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite avec une pension complète est désormais identique. En Slovénie, il en va de même pour l'âge d'obtention des prestations partielles de pension.

Les 10 économies qui ont affiché le plus de progrès sont l'Arabie saoudite, les Émirats arabes unis, le Népal, le Soudan du Sud, Sao Tomé-et-Principe, Bahreïn, la République démocratique du Congo, Djibouti, la Jordanie et la Tunisie. Ces économies représentent trois régions différentes et des réformes exhaustives mises en œuvre sur une variété d'indicateurs (tableau 1.4). En particulier, les économies de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord ainsi que de l'Afrique subsaharienne constituent neuf des 10 pays ayant affiché le plus de réformes. En revanche, aucune économie de l'Asie de l'Est et Pacifique, de l'Europe et Asie centrale ou de l'Amérique latine et Caraïbes ne figure parmi les principaux pays réformateurs. Bien que la plupart des économies d'Europe et Asie centrale affichent de bons résultats dans l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, des contraintes subsistent, notamment sous forme de restrictions imposées sur le travail des femmes. En Asie de l'Est et Pacifique ainsi qu'en Amérique latine et Caraïbes, les résultats sont plus inégaux. Il existe donc des possibilités d'améliorations dans bon nombre des domaines mesurés.

Chacune des économies ayant affiché le plus de progrès a vu son score augmenter pour au moins deux des indicateurs de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*. Les réformes dans le domaine du Travail et de la Parentalité ont été les plus populaires ; sept des dix économies ayant fait le plus de réformes introduisent au moins une réforme dans chacun d'eux. Toutefois, seule une économie parmi ces dix économies a introduit des réformes dans le domaine de l'Entrepreneuriat et aucune n'a mis en œuvre de changement affectant l'indicateur Actifs.

TABLEAU 1.4 ÉCONOMIES AYANT AFFICHÉ LE PLUS DE PROGRÈS VERS L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DEPUIS 2017

Économie	Score WBL 2020	Changement du score	Mobilité	Travail	Rémunération	Mariage	Parentalité	Entrepreneuriat	Actifs	Retraite
Arabie saoudite	70,6	38,8	✓	✓		✓	✓	✓		✓
Émirats arabes unis	56,3	29,4	✓	✓	✓	✓	✓			
Népal	73,8	18,1		✓	✓		✓			✓
Soudan du Sud	70,0	18,1		✓	✓		✓			
Sao Tomé-et-Principe	86,3	11,9			✓		✓			
Bahreïn	46,3	8,8		✓		✓				
Congo, Rép. dém. du	78,8	8,8					✓			✓
Djibouti	68,1	8,8		✓		✓				
Jordanie	40,6	8,8			✓		✓			
Tunisie	70,0	8,8		✓		✓				

Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Les réformes dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord représentent presque le tiers des économies affichant une évolution positive significative observée au cours des deux dernières années. Les économies de l'Afrique subsaharienne suivent de près, avec 26 % des réformes recensées. Ensemble, ces deux régions représentent plus de la moitié de toutes les réformes depuis 2017.

Nombre des réformes dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord ont été soutenues par les travaux de Conseils spécialisés engagés dans l'amélioration de l'équilibre entre les sexes dans la population active. Leur réussite s'est ancrée dans l'engagement robuste des pouvoirs publics en faveur d'une amélioration du milieu des affaires et cet engagement a souvent été impulsé par des ministères des finances qui poursuivaient un programme de réforme dans ce domaine. Néanmoins, il reste encore bien du chemin à faire car la région Moyen-Orient et Afrique du Nord reste celle qui présente le plus de potentiel d'amélioration.

L'Arabie saoudite a enregistré la plus forte progression de l'indice depuis 2017, avec une augmentation de 38,8 points. Des réformes ont été adoptées dans six des huit domaines au cours des deux années couvertes par l'indice. Dans le cadre de l'indicateur Mobilité, l'Arabie saoudite a effectué des changements qui affectent la mobilité des femmes. Par exemple, les femmes saoudiennes n'ont plus besoin de la permission d'un gardien masculin pour voyager à l'étranger ou obtenir un passeport. L'Arabie saoudite a également modifié la loi sur l'État civil pour permettre à une femme de choisir son lieu de résidence de la même manière qu'un homme en supprimant la disposition qui faisait du domicile du mari sa résidence par défaut. Par ailleurs, un mari ne peut plus poursuivre sa femme en justice si elle quitte le domicile conjugal. Cela a des répercussions pour l'indicateur Mariage car la loi qui exigeait qu'une femme obéisse à son mari a été abrogée.

Par ailleurs, en 2018, l'Arabie saoudite a criminalisé le harcèlement sexuel au travail dans les secteurs public et privé. Des réformes sans précédent offrant davantage d'opportunités économiques aux femmes ont également été adoptées en 2019. Des amendements juridiques protègent désormais les femmes en cas de discrimination au travail, y compris dans les annonces d'emploi et le recrutement, et empêchent les employeurs de licencier une femme pendant toute la durée de sa grossesse et de son congé maternité. L'Arabie saoudite a également uniformisé l'âge de la retraite pour les femmes et les hommes à 60 ans, prolongeant la vie professionnelle des femmes, leurs gains et leurs contributions. Enfin, l'Arabie saoudite a aussi encouragé l'entrepreneuriat des femmes en interdisant toute discrimination fondée sur le genre dans l'accès aux services financiers. Ces réformes confortent d'autres changements historiques en Arabie saoudite, qui, en 2015 pour la première fois, a autorisé les femmes à voter et à présenter leur candidature aux élections municipales et qui, en 2017, a donné aux femmes le droit de conduire.

Ces réformes ont été stimulées par la reconnaissance du fait que les femmes jouent un rôle important pour rapprocher l'Arabie saoudite de sa « Vision 2030 ». Ce plan ambitieux qui entend moderniser l'économie saoudienne en la diversifiant au-delà du pétrole et du gaz, en encourageant la croissance du secteur privé et en soutenant l'entrepreneuriat comprend également un objectif qui vise à accroître la participation des femmes à la population active de 22 pour cent à 30 pour cent. L'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* dresse une liste des contraintes juridiques qui subsistent à la

participation des femmes à l'économie ; ces contraintes, si elles sont résolues, pourraient accroître la contribution économique des femmes en Arabie saoudite.

Les Émirats arabes unis ont aussi adopté des réformes dans cinq indicateurs, ce qui donne lieu à la deuxième plus grande amélioration. Au cours des dernières années, les autorités émiriennes ont affiché un réel engagement à lever les barrières juridiques faisant obstacle au travail des femmes. En 2005, les autorités ont créé le Conseil pour l'équilibre entre les sexes, une agence fédérale chargée de mettre en œuvre des initiatives pour accroître la représentation des femmes dans les secteurs public et privé du pays. Reconnaissant que l'égale participation des femmes à l'économie est essentielle pour atteindre une croissance durable, le Conseil a élaboré le *Guide de l'équilibre entre les sexes*, qui présente aux organisations des instructions sur la manière de créer un meilleur environnement de travail pour les femmes. Le Conseil travaille en étroite collaboration avec des organisations internationales pour mettre en œuvre les politiques préconisées en matière de genre, dont une protection contre les discriminations, une budgétisation sensible au genre et un congé parental.

Cinq autres économies de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord ont mis en œuvre neuf réformes supplémentaires. Bahreïn, par exemple, a adopté des dispositions en matière de harcèlement sexuel au travail, y compris des sanctions pénales à l'encontre des coupables. Il a également commencé à autoriser les femmes à être reconnues comme chefs de leur ménage.

Le Conseil consultatif suprême de Bahreïn pour les femmes a été fondé en 2001. Le Conseil a récemment adopté un deuxième Plan National pour la Promotion de la Femme Bahreïnienne en 2013-2022, qui s'attache non seulement à soutenir l'entrepreneuriat, les opportunités de carrière et l'indépendance financière des femmes, mais aussi à promouvoir leur bien-être physique et psychologique et à les protéger de la violence domestique. Plus tôt, le Conseil a commandité une étude sur les violences faites aux femmes dans la société bahreïnienne qui comprenait des données sur le harcèlement sexuel au travail. Le ministre du Travail de Bahreïn a expliqué que les amendements de la loi sur le travail interdisant le harcèlement sexuel et la discrimination au travail visent à aligner la législation nationale sur les normes internationales.

De même, dans la région, la Jordanie a éliminé les restrictions juridiques sur la capacité des femmes à travailler de nuit et a introduit le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Djibouti, le Maroc et la Tunisie ont adopté une législation qui s'attaque spécifiquement à la violence domestique, ce qui reflète un mouvement en faveur de la protection des femmes contre la violence. Djibouti a également introduit une législation et des sanctions pénales en cas de harcèlement sexuel au travail.

Les réformes enregistrées en Tunisie ont été motivées par un souhait d'aligner les lois du pays avec sa Constitution progressiste de 2014, qui consacre le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes. En août 2017, le Comité pour l'égalité et les libertés individuelles a été créé par le président tunisien pour soutenir le programme de réforme juridique. Le Comité a recommandé plusieurs mesures afin de parvenir à une égalité complète et effective entre les hommes et les femmes, y compris dans le domaine des droits de succession et de la protection contre les violences faites aux femmes. Une telle volonté politique, associée à une société civile active dans la promotion des droits des femmes, a facilité l'adoption de l'une des lois les plus exhaustives de la région en matière de violences faites aux femmes.

Le Népal, l'économie qui affiche la troisième plus forte progression de l'indice, a introduit un nouveau droit du travail qui facilite l'accès des femmes au marché du travail en interdisant la discrimination dans l'emploi. Il a également amélioré les possibilités d'emploi et de rémunération des femmes en leur permettant de travailler de nuit et en interdisant toute discrimination en matière de rémunération pour un travail de valeur égale. Par ailleurs, le Népal a introduit un congé paternité rémunéré de 15 jours, qui facilite le partage des responsabilités pour la garde des enfants au sein du couple. La nouvelle réglementation qui introduit un programme obligatoire de pension de vieillesse pour les travailleurs du secteur privé stipule également le même âge de retraite pour les femmes et les hommes et protège donc directement la sécurité financière des femmes dans la vieillesse.

Trois autres économies sud-asiatiques, l'Inde, le Pakistan et le Sri Lanka, ont aussi adopté des réformes. L'État indien du Maharashtra a éliminé les restrictions sur la capacité des femmes à occuper des postes jugés dangereux. Le Pakistan et le Sri Lanka ont chacun augmenté la durée de leur congé maternité rémunéré à plus de 14 semaines.

Le Soudan du Sud a également amélioré sensiblement son score dans l'indice. En 2017, le pays a adopté son premier droit du travail depuis l'indépendance. La nouvelle loi protège les femmes dans le milieu du travail en cas de discrimination fondée sur le genre ou de harcèlement sexuel. Elle améliore aussi considérablement les chances d'une femme d'entrer dans la vie active en ouvrant de nouveaux secteurs à l'emploi des femmes. Les femmes ne sont plus catégoriquement empêchées de travailler de nuit, sous terre ou sous l'eau, ou dans des emplois jugés dangereux, pénibles ou nocifs. La loi interdit également la discrimination salariale et exige des employeurs qu'ils « prennent des mesures pour garantir une rémunération égale pour chaque employé pour un travail de valeur égale ». Enfin, l'introduction d'un congé paternité payé de deux semaines reconnaît et soutient la redistribution du travail de garde non rémunéré.

Dix autres économies d'Afrique subsaharienne ont mis en œuvre 13 réformes qui renforcent l'égalité entre les sexes, ce qui place nombre d'entre elles dans les pays les plus réformateurs de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020*. Par exemple, en 2019, Sao Tomé-et-Principe a adopté un nouveau code du travail pour satisfaire la demande du marché de l'emploi et mettre ses lois en conformité avec les normes internationales. La législation a levé les restrictions imposées sur la capacité des femmes à travailler la nuit, dans des mines ou dans des emplois jugés dangereux. Elle se contente désormais de brider le travail qui est susceptible de « poser un risque pour l'héritage génétique de l'employé(e) » sans spécifier le genre. Le nouveau code du travail interdit également le licenciement des employées enceintes.

D'autres économies de la région ont aussi adopté une variété de réformes. En Côte d'Ivoire, les conjoints ont désormais les mêmes droits de possession et gestion des biens. Le Mali prescrit à la fois la non-discrimination au travail fondée sur le genre et une rémunération identique pour un travail de valeur égale. Le Niger a levé des restrictions jusqu'alors applicables à l'emploi des femmes dans les exploitations minières, la construction et la fabrication. En Ouganda, la procédure de demande de passeport est désormais la même pour les femmes et les hommes. Dans l'ensemble, les réformes appliquées en Afrique subsaharienne ont concerné presque tous les indicateurs.

Trois économies ont apporté à leur législation des changements qui réduisent les opportunités des femmes. La Bosnie-Herzégovine et la Moldova ont amendé la législation ayant trait à leur système de retraite et de pension pour accroître progressivement l'âge de la retraite et uniformiser l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prétendre toucher leur pension. Toutefois, cette hausse progressive introduit des inégalités temporaires car, entre-temps, l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite n'est pas le même. La Cisjordanie et Gaza ont suspendu leur système de sécurité sociale. Il n'y a plus de système de pension qui couvre le secteur privé et les prestations de maternité doivent être payées par l'employeur.

Dans quels indicateurs les économies entreprennent-elles le plus de réformes ?

L'indicateur Parentalité a été le domaine de réforme le plus populaire, avec 16 économies adoptant des changements positifs (tableau 1.5). À l'exception de la région Amérique latine et Caraïbes, chaque région a adopté des réformes dans ce domaine. Les réformes comprenaient la prolongation du congé maternité payé, l'introduction d'un congé paternité rémunéré et l'interdiction de licencier des employées pendant leur grossesse.

TABLEAU 1.5 LA PLUPART DES ÉCONOMIES ONT RÉFORMÉ LEUR RÉGLEMENTATION SUR LA PARENTALITÉ			
Indicateur	Nombre d'économies	Quelles économies ?	Exemple de réformes
Mobilité	4	Arabie saoudite, Émirats arabes unis, Grenade, Ouganda	L'Arabie saoudite, les Émirats arabes unis, Grenade et l'Ouganda ont uniformisé la procédure de demande de passeport pour les hommes et les femmes.
Travail	10	Arabie saoudite, Bahreïn, Barbade, Djibouti, Émirats arabes unis, Géorgie, Mali, Népal, Soudan du Sud, Tunisie	Le Mali a interdit la discrimination dans l'emploi fondée sur le genre, de sorte qu'il est plus facile pour les femmes de trouver du travail.
Rémunération	12	Allemagne, Émirats arabes unis, Inde, Jordanie, Mali, Moldova, Népal, Niger, Sao Tomé-et-Principe, Soudan du Sud, Thaïlande, Uruguay	Les Émirats arabes unis ont supprimé toutes les restrictions sur le travail des femmes, ce qui leur permet de travailler le même nombre d'heures, aux mêmes postes et dans les mêmes industries que les hommes.
Mariage	10	Arabie saoudite, Arménie, Bahreïn, Burkina Faso, Djibouti, Émirats arabes unis, Eswatini, Libéria, Maroc, Tunisie	L'Arménie a promulgué une législation qui protège les femmes contre la violence domestique.
Parentalité	16	Arabie saoudite, Canada, Congo (Rép. dém. du), Chypre, Émirats arabes unis, États-Unis, Fidji, Jordanie, Népal, Pakistan, Philippines, République tchèque, Sao Tomé-et-Principe, Soudan du Sud, Sri Lanka, Zambie	Les États-Unis ont introduit un congé parental rémunéré avec l'adoption de la loi de l'État de New York en matière de congé payé familial. ^a Les parents peuvent désormais bénéficier d'un congé payé pouvant s'étendre jusqu'à 10 semaines après la naissance d'un enfant.
Entrepreneuriat	2	Arabie saoudite, Géorgie	La Géorgie a facilité l'accès au crédit pour les femmes en interdisant la discrimination fondée sur le genre en matière d'accès aux services financiers.
Actifs	1	Côte d'Ivoire	La Côte d'Ivoire a accordé aux époux un droit égal de posséder et de gérer des biens durant le mariage.
Retraite	7	Arabie saoudite, Argentine, Congo (Rép. dém. du), Italie, Népal, Slovénie, Timor-Leste	L'Arabie saoudite a uniformisé l'âge de la retraite pour les femmes et les hommes à 60 ans.

Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

a. *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* mesure la législation applicable dans la principale ville d'affaires. La principale ville d'affaires aux États-Unis est New York. L'État de New York a introduit un congé familial payé qui autorise actuellement chaque parent à prendre 70 jours de congés pour la naissance d'un enfant.

Au même titre que le Pakistan, les Fidji, les Philippines et la Zambie ont augmenté la durée du congé maternité payé à 14 semaines ou plus. Huit économies ont introduit pour la première fois un congé payé pour les pères, y compris le Canada, Chypre, les États-Unis, les Fidji, la Jordanie, le Népal, la République tchèque et le Soudan du Sud. Les États-Unis sont la seule économie qui a introduit un congé parental rémunéré depuis 2017 avec l'adoption de la loi de l'État de New York en matière de congé payé familial. Toutefois, ce congé n'est pas disponible au niveau fédéral. En ce qui concerne les protections dans le milieu du travail, l'Arabie saoudite, les Émirats arabes unis et Sao Tomé-et-Principe ont modifié la législation afin de protéger les employées enceintes contre les licenciements discriminatoires.

Douze économies ont amélioré leurs lois dans le domaine de la Rémunération. Depuis 2017, sept économies de toutes les régions sauf l'Europe et Asie centrale ont introduit une législation qui oblige les employeurs à octroyer une rémunération égale aux femmes et aux hommes pour un travail de valeur égale. L'Allemagne et l'Islande ont aussi introduit des lois innovantes qui s'attaquent à combler l'écart salarial. En Allemagne, certaines entreprises qui comptent plus de 500 employés doivent publier des rapports faisant état de leurs efforts pour promouvoir l'égalité salariale. En Islande, les entreprises qui emploient 25 personnes ou plus sont désormais tenues d'obtenir un certificat d'égalité salariale auprès du gouvernement.

Les indicateurs Travail et Mariage ont également fait l'objet de nombreuses réformes de 2017 à 2019, notamment à travers l'adoption de lois visant à protéger les femmes contre la violence. Il y a cinquante ans, aucune économie au monde ne garantissait une protection juridique pour les femmes victimes de violence dans le contexte des relations conjugales ou domestiques. À cette époque, la violence domestique était considéré comme une question d'ordre privé ne pouvant faire l'objet d'une réglementation extérieure.

Depuis 2017, toutefois, huit économies ont promulgué pour la première fois une législation en matière de violence domestique. Quatre économies de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord — Djibouti, les Émirats arabes unis, le Maroc et la Tunisie — font partie de ce groupe. Cette législation traduit une tendance, amorcée avec le Printemps arabe au début des années 2010, à protéger les femmes contre la violence. Dans son sillage, le Liban a promulgué sa première loi sur la violence domestique ; puis, l'Algérie, l'Arabie saoudite et Bahreïn lui ont emboîté le pas en 2015.

De même, pour la première fois, le Burkina Faso, Eswatini et le Libéria ont adopté des lois spécifiques en matière de violence domestique. Au 1er septembre 2019, 30 des 48 économies d'Afrique subsaharienne ont en place une législation sur la violence domestique. À l'échelle mondiale, elles sont 155.

Certaines économies adoptent des dispositions progressistes pour garantir que la participation des femmes à la population active ne soit pas affectée par la violence domestique. En Nouvelle-Zélande, par exemple, le secteur privé est devenu de plus en plus perturbé par les taux élevés de violence domestique enregistrés dans le pays et les coûts associés, y compris la perte d'employés et des taux élevés d'absentéisme. Lorsque plusieurs entreprises ont décidé d'adopter des politiques de soutien aux victimes de violence domestique, le gouvernement néo-zélandais a promulgué la Loi sur la violence familiale en novembre 2018, qui abrogeait sa Loi sur la violence domestique de 1995. La nouvelle loi introduit pour la première fois 10 jours de congés payés pour les

victimes de violence domestique, afin de leur donner le temps de quitter leur conjoint violent, de trouver un logement et de se protéger, ainsi que leurs enfants.

Quant au harcèlement sexuel, plusieurs économies ont aussi pris des mesures pour protéger les femmes sur leur lieu de travail. L'application d'une législation visant à protéger les femmes de la violence domestique et du harcèlement sexuel est associée à une réduction des inégalités entre les sexes et de la discrimination sur le marché du travail.¹⁶ Des études ont démontré que le harcèlement sexuel non seulement diminue la productivité des employés, ce qui conduit à un plus fort roulement du personnel et à un absentéisme accru, mais est aussi associé à une diminution des recettes et de la rentabilité des entreprises.¹⁷ À l'échelle mondiale, 50 économies n'ont toujours pas de législation accordant aux femmes une protection contre le harcèlement sexuel au travail.

De 2017 à 2019, sept économies ont adopté de nouvelles protections juridiques contre le harcèlement sexuel au travail, ce qui a donné lieu à un changement positif de leur score. Six économies, cinq dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord — l'Arabie saoudite, Bahreïn, Djibouti, les Émirats arabes unis et la Tunisie — et une en Amérique latine et Caraïbes — Barbade — ont promulgué une législation sur le harcèlement sexuel au travail, comprenant des voies de recours, telles que des sanctions pénales ou des recours civils. En Europe et Asie centrale, la Géorgie a adopté une législation qui prévoit des recours civils en cas de licenciement abusif d'une victime de harcèlement sexuel. Pour compléter la législation existante sur le harcèlement sexuel au travail, la France, Sao Tomé-et-Principe et le Soudan du Sud ont également mis en œuvre des recours civils, alors que le Gabon, le Monténégro et le Pérou ont adopté des sanctions pénales.

Ce sont les indicateurs Entrepreneuriat et Actifs qui ont enregistré le moins de réformes, seules trois économies ont entrepris des réformes dans l'un ou l'autre de ces domaines. L'Arabie saoudite et la Géorgie ont facilité l'accès au crédit pour les femmes en interdisant la discrimination fondée sur le genre en matière d'accès aux services financiers. Cette disposition juridique, qui accroît l'accès des femmes au financement, n'est toujours pas en place dans 115 économies. Cela s'explique peut-être par le fait qu'il s'agit d'un principe juridique assez nouveau qui n'a été introduit pour la première fois dans la législation nationale qu'à la fin des années 1970. La mise en œuvre de telles réformes a augmenté depuis le début des années 2000 et davantage d'économies emboîtent à présent le pas des réformateurs de la première heure.

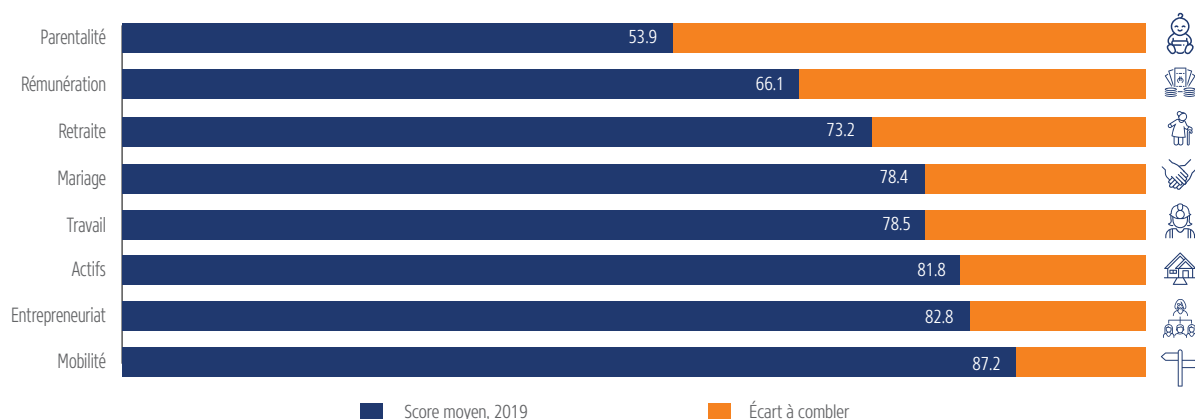
De 2017 à 2019, la Côte d'Ivoire a octroyé aux époux des droits égaux pour posséder et gérer des biens durant le mariage. Les réformes ayant trait à la possession de biens et à la succession sont les plus difficiles à adopter, notamment dans les économies où les normes sociales régissent la manière dont les biens sont transmis au conjoint survivant et aux enfants. Toutefois, l'uniformisation des droits reconnus aux femmes de posséder, gérer et hériter de biens augmente leur capacité à créer et faire prospérer une entreprise car l'accès aux biens leur donne les garanties requises pour obtenir un crédit.

Les réformes capturées par *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020* révèlent que les économies de chaque région et chaque groupe de revenu ont apporté des changements juridiques qui ont permis d'accroître les opportunités des femmes. L'amélioration moyenne à l'échelle mondiale depuis 2017 est d'environ 1 point, mais l'amélioration moyenne au sein des économies réformatrices est de 6,6 points. Les économies qui

ont entrepris des réformes dans des domaines touchant trois indicateurs ou plus ont vu leur score augmenter de plus de 20 points, alors que le score de celles qui n'ont mis en œuvre qu'une seule réforme n'a gagné que quelques points.

Le score moyen des économies qui ont mis en œuvre au moins une réforme est passé de 69,8 en 2017 à 76,4 en 2019, un score supérieur à la moyenne mondiale actuelle. À mesure que davantage d'économies mettent en œuvre des réformes, l'égalité juridique entre les sexes devient un objectif réalisable à l'échelle mondiale. Si les indicateurs Parentalité et Rémunération présentent la plus grande marge de progrès, ce sont aussi les domaines où les économies entreprennent le plus de réformes (figure 1.5).

FIGURE 1.5 | LES INDICATEURS PARENTALITÉ ET RÉMUNÉRATION PRÉSENTENT LES ÉCARTS LES PLUS IMPORTANTS À COMBLER



Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Cinq décennies de réformes

S'appuyant sur la série chronologique développée par *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2019*, les données contenues dans *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020* ont été étoffées pour couvrir les 50 dernières années. Cette expansion permet des recherches exhaustives sur la cadence des réformes entreprises dans les domaines mesurés ainsi que la possibilité de suivre les tendances et les causes à l'origine des changements. Certaines des conclusions initiales de cette étude sont abordées ici, et d'autres résultats seront publiés ultérieurement.

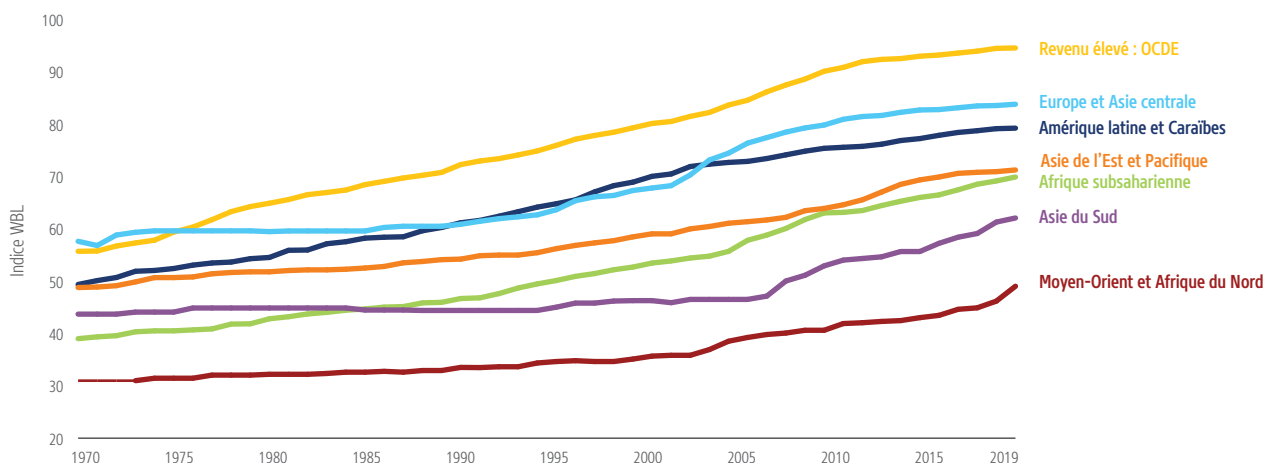
Le score moyen de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* en 2019 est de 75,2, ce qui indique que les femmes ont environ les trois quarts des droits reconnus aux hommes dans les domaines couverts par l'indice. Ce score représente une amélioration significative durant les cinq décennies couvertes par les données. En 1970, la moyenne mondiale du score de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* était de 46,5. Globalement, chaque économie mesurée a entrepris au moins un changement de réglementation chaque année depuis 1970, pour un total de 1 517 réformes en 50 ans.

Bien que la cadence des réformes varie sensiblement d'une économie à l'autre, on peut voir émerger des schémas régionaux. Le plus haut score régional moyen en 2019 est enregistré dans les économies à revenu élevé de l'OCDE, alors qu'en 1970 il était le plus élevé dans les économies d'Europe et Asie centrale (figure 1.6). Les économies à revenu élevé de l'OCDE ont accompli des progrès considérables vers l'égalité des sexes durant toute la période couverte par les données. À 70 pour cent, le changement en pourcentage du score moyen des économies à revenu élevé de l'OCDE est la deuxième plus forte hausse parmi les régions. C'est seulement en Afrique subsaharienne que l'augmentation relative a été supérieure.

Les années 1970 ont vu une plus forte attention prêtée aux questions touchant les femmes. Les Nations Unies ont fait de 1975-1985 la Décennie pour la femme et ont encouragé les économies à se concentrer sur des politiques telles que l'égalité salariale, la lutte contre les violence faites aux femmes et la propriété foncière. À la fin de la décennie, les économies à revenu élevé de l'OCDE avaient dépassé l'Europe et Asie centrale comme étant la région avec le score moyen le plus élevé, qu'elle conserve. Malgré les scores initialement élevés de la région Europe et Asie centrale, le score moyen de la région est resté relativement stable dans les années 1970 et 1980. Toutefois, les économies de cette région semblent avoir embrassé un programme de réformes plus agressif dans les années 1990 et, surtout, dans la décennie de 2000 à 2009.

Deux autres régions qui présentent un contraste intéressant sont l'Asie de l'Est et Pacifique ainsi que l'Amérique latine et Caraïbes. En 1970, les scores de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* pour ces deux régions étaient extrêmement proches, respectivement placés à 48,8 et 49,3. Au cours des cinq décennies couvertes par les données, le score de la région Amérique latine et Caraïbes a augmenté de 60 pour cent, pour atteindre 79,2. En revanche, le score pour la région Asie de l'Est et Pacifique a seulement augmenté de 46 pour cent, pour atteindre 71,3.

FIGURE 1.6 | TRACER LE PARCOURS DES RÉFORMES RÉGIONALES SELON LE SCORE DE L'INDICE *LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT*



Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

La réforme juridique dans ces deux régions a évolué de manière très similaire pendant la majeure partie des années 1970. Dans les années 1980 et 1990, toutefois, les économies d'Amérique latine et des Caraïbes ont fait des progrès importants pour lever les restrictions imposées aux femmes. Dans cette région, la cadence des réformes a quelque peu ralenti de 2010 à 2019, alors que, durant la même période, les réformes dans la région Asie de l'Est et Pacifique se sont accélérées, comblant en partie l'écart entre les deux régions.

La cadence des réformes a également été notable en Afrique subsaharienne. De 1970 à 2019, le score moyen de la région a augmenté de 81 pour cent, ce qui est supérieur à la hausse de toute autre région. Toutefois, les progrès sont partis de très bas. En 1970, les femmes d'Afrique subsaharienne étaient confrontées à plus de restrictions juridiques que celles de n'importe quelle autre région du monde, hormis le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord. Mais au milieu des années 1980, les économies de l'Afrique subsaharienne ont dépassé le score moyen des économies de l'Asie du Sud.

Ces progrès étaient en partie imputables à un score d'indice relativement stable pour l'Asie du Sud durant toutes les années 1970, score qui a même fini par reculer légèrement durant les années 1980. Pourtant, ces résultats ne sauraient amoindrir les progrès réalisés par les économies d'Afrique subsaharienne pour supprimer les obstacles juridiques auxquels sont confrontées les femmes. La décennie de 2000 à 2009 a été particulièrement remarquable de ce point de vue. En 2019, le score moyen de la région, 69,9, était juste à peine plus d'un point en dessous de celui enregistré par la région Asie de l'Est et Pacifique, avec 71,3.

La lenteur des progrès de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord mérite aussi d'être soulignée. Avec un score moyen de 31,0 en 1970, les femmes de cette région jouissaient de moins d'un tiers des droits dont disposaient les hommes dans les domaines couverts par l'indice. En 2019, le score moyen est de 49,6, ce qui suggère que des progrès ont été réalisés. De fait, nombre de ces avancées ont eu lieu au cours du passé récent. Tout au long des années 1970, 1980 et, dans une moindre mesure, les années 1990, le score moyen de la région est resté plus ou moins inchangé. Toutefois, durant les 20 années de 2000 à 2019, les possibilités économiques des femmes de la région se sont améliorées. Entre 2000 et 2009, le score moyen a augmenté de 4,9 points, puis de 7,7 points supplémentaires entre 2010 et 2019. Malgré cette amélioration, les femmes de la région sont toujours confrontées à un nombre sensiblement supérieur d'obstacles juridiques par rapport aux hommes et aux femmes résidants dans d'autres parties du monde.¹⁸

Aujourd'hui, dans plusieurs économies à revenu élevé de l'OCDE, il n'y a plus d'inégalités juridiques entre les femmes et les hommes. Pourtant, cela n'a pas toujours été le cas. La Belgique, par exemple, obtient un score de 100 en 2019, mais en 1970 son score était de 38,1, le même score que celui obtenu aujourd'hui par l'Afghanistan. Ce résultat implique que, 50 ans plus tôt, les femmes jouissaient de moins de la moitié des droits reconnus aux hommes dans les domaines couverts. Par exemple, jusqu'en 1976, les femmes mariées en Belgique ne pouvaient pas signer de contrat, obtenir un travail, ou gérer un bien sans la permission de leur mari.

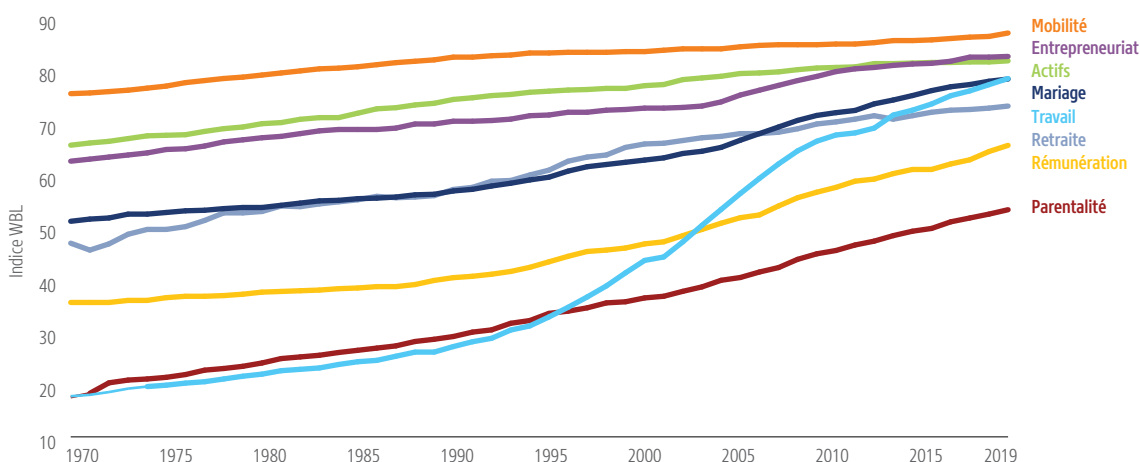
Selon les régimes de colonisation, les économies d'autres régions ont hérité de ces dispositions. En Afrique subsaharienne, par exemple, la République démocratique du Congo a hérité du code civil belge, alors que le Kenya héritait des lois britanniques en matière de mariage. Les restrictions stipulées dans ces versions coloniales du droit du travail et de la famille perdurent encore aujourd'hui dans nombre d'économies.

Un examen attentif de la trajectoire des réformes pour chacun des huit indicateurs révèle qu'en moyenne les réformes les plus spectaculaires se sont produites dans les lois couvertes par l'indicateur Travail (figure 1.7). Le score moyen mondial pour cet indicateur était seulement de 17,6 en 1970, ce qui indique que les femmes jouissaient de moins d'un cinquième des droits reconnus aux hommes dans ce domaine. En 2019, le score était passé à 78,4.

En 1970 et en 2019, les femmes ont été le moins limitées dans leur liberté de mouvement. Alors qu'en 1970 également, les femmes étaient confrontées au plus grand nombre de contraintes dans le milieu du travail après avoir eu des enfants – un constat qui reste vrai à ce jour.¹⁹

Cette analyse préliminaire de 50 années de données donne un aperçu de la manière dont les droits reconnus aux femmes ont évolué à travers le monde. Les schémas régionaux et mondiaux identifiés ici indiquent que, même si de nombreuses réformes ont été entreprises, notamment dans les économies d'Afrique subsaharienne et les pays à revenu élevé de l'OCDE, il reste encore des progrès à faire. En identifiant les lacunes qui subsistent et leurs conséquences pour le développement économique, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* se veut être un outil important pour ceux qui travaillent aux futures réformes. L'équipe continue d'analyser les résultats de cette série chronologique, en particulier afin de faire la lumière sur les causes des réformes.

FIGURE 1.7 | LE PARCOURS DES RÉFORMES PAR INDICATEUR SELON LE SCORE DE L'INDICE LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT



Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Quelle sera la prochaine étape ?

Au cours des dix dernières années, l'équipe chargée du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* a mis à jour ses données sur un cycle biennal. Toutefois, compte tenu de l'accélération des réformes et pour donner aux économies qui améliorent leur législation une véritable reconnaissance en temps réel, le projet prévoit d'actualiser ses données et son rapport tous les ans. Dans le même temps, l'équipe entreprendra de nouvelles recherches et envisagera l'ajout de nouveaux domaines possibles dans l'indice, comme la garde des enfants et les mesures de mise en œuvre.

Comprendre comment les réformes se produisent et ce qui motive les économies à les entreprendre exige de prendre du recul et considérer les progrès réalisés. L'analyse des données nouvellement collectées qui couvrent 50 ans et 190 économies permet de dégager des tendances intéressantes pour mieux comprendre l'interaction entre les inégalités et la dynamique du marché du travail. Les données et les analyses des lois et des réformes entreprises depuis 1970 sont disponibles sur le site du projet *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* (<http://wbl.worldbank.org>).

Notes de fin

- 1 Amin et Islam 2015 ; Htun, Jensenius et Nelson-Nuñez 2019 ; Zablalza et Tzannatos 1985. Bien que de nombreuses études reposent sur des corrélations, Field et al. (2016) fournissent des données expérimentales qui prouvent que, pour une femme, le fait de déposer un salaire sur son propre compte bancaire (et non sur celui de l'homme à la tête du ménage) augmente sa participation à la vie active, ce qui illustre le fait que l'autonomie financière peut exercer un lien de cause à effet sur les taux de participation de la main-d'œuvre féminine.
- 2 Zablalza et Tzannatos 1985.
- 3 Islam, Muzi et Amin 2019.
- 4 Atalay et Barrett 2015 ; Staubli et Zweimuller 2013.
- 5 Hyland, Djankov et Goldberg 2019.
- 6 Anderson 2018 ; Branisa, Klasen et Ziegler 2013 ; Deininger, Goyal et Nagarajan 2013 ; Deiniger et al. 2019 ; Roy 2015. Branisa, Klasen et Ziegler (2013) montrent aussi que là où les institutions sociales brident l'autonomie des femmes, les taux de fécondité sont plus élevés. Des taux de fécondité supérieurs pourraient avoir des impacts à long terme sur la croissance économique, comme l'évoquent Ashraf, Weil et Wilde (2012).
- 7 Harari (2019) suggère qu'un plus grand pouvoir de négociation peut être le moyen par lequel plus de droits économiques pour les femmes se traduisent par de meilleurs résultats.
- 8 Sur la base d'un échantillon croisé de données pour 2017, le coefficient de corrélation entre le score obtenu pour l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et le taux de mortalité maternelle est de -0,31. Sur la base des données de 2015, la corrélation entre le score obtenu pour l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et le nombre moyen d'années d'éducation des femmes de 25 ans et plus est de 0,57.
- 9 La relation entre l'égalité entre les sexes d'un point de vue juridique et les résultats économiques des femmes est analysée par Hyland, Djankov et Goldberg (2019).
- 10 Goldin 1986.
- 11 Roelen et al. 2009.
- 12 Cavalcanti et Tavares 2016 ; Klasen 2018 ; Lagerlöf 2003.
- 13 Hyland, Djankov et Goldberg 2019.
- 14 Council of Economic Advisers 2014.
- 15 Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* mesure la législation applicable dans la principale ville d'affaires. Aux États-Unis, la principale ville d'affaires est New York. L'État de New York a introduit un congé familial payé qui autorise actuellement chaque parent à prendre 70 jours de congés pour la naissance d'un enfant.
- 16 Malta et al. 2019.
- 17 Au, Dong et Tremblay 2019 ; Newman 1995.

- 18 Les progrès relatifs de la réforme dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord sont également abordés dans Hyland, Djankov et Goldberg (2019).
- 19 Hyland, Djankov et Goldberg (2019) examinent comment le score moyen de chacun des huit indicateurs de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* évolue lorsque les scores des économies sont pondérés par leurs populations.

Références bibliographiques

- Amin, Mohammad et Asif Islam. 2015. "Does Mandating Nondiscrimination in Hiring Practices Affect Female Employment? Evidence Using Firm-Level Data." *Feminist Economics* 12 (1&2).
- Anderson, Siwan. 2018. "Legal Origins and Female HIV." *American Economic Review* 108 (6): 1407-39.
- Ashraf, Quamrul H., David N. Weil et Joshua Wilde. 2012. "The Effect of Interventions to Reduce Fertility on Economic Growth." NBER Working Paper 17377, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Atalay, Kadir et Garry F. Barrett. 2015. "The Impact of Age Pension Eligibility Age on Retirement and Program Dependence: Evidence from an Australian Experiment." *Review of Economics and Statistics* 97 (1): 71-87.
- Au, Shiu-Yik, Ming Dong et Andreanne Tremblay. 2019. "Me Too: Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value?" SSRN Working Paper. <https://ssrn.com/abstract=3437444>.
- Bloom, David E., David Canning, Günther Fink et Jocelyn E. Finlay. 2009. "Fertility, Female Labor Force Participation, and the Demographic Dividend." *Journal of Economic Growth* 14 (2): 79-101.
- Branisa, Boris, Stephan Klasen et Maria Ziegler. 2013. "Gender Inequality in Social Institutions and Gendered Development Outcomes." *World Development* 45: 252-68.
- Cavalcanti, Tiago et José Tavares. 2016. "The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate." *Economic Journal* 126: 109-34.
- Council of Economic Advisers. 2014. *The Economics of Paid and Unpaid Leave*. Washington, DC: Council of Economic Advisers.
- Deininger, Klaus, Aparajita Goyal et Hari Nagarajan. 2013. "Women's Inheritance Rights and Intergenerational Transmission of Resources in India." *Journal of Human Resources* 48 (1): 114-41.
- Deininger, Klaus, Songqing Jin, Hari Nagarajan et Fang Xia. 2019. "Inheritance Law Reform, Empowerment, and Human Capital Accumulation: Second-Generation Effects from India." *Journal of Development Studies* 55 (12): 2549-71.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner et Charity Troyer Moore. 2016. "On Her Account: Can Strengthening Women's Financial Control Boost Female Labor Supply?" Working Paper, Harvard Business School, Cambridge, MA, Novembre. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=56847>.
- Goldin, Claudia. 1986. "The Female Labor Force and American Economic Growth, 1890-1980." Dans *Long-term Factors in American Economic Growth*, ed. Stanley L. Engerman et Robert E. Gallman, 557-604. Chicago : University of Chicago Press.
- Harari, Mariaflavia. 2019. "Women's Inheritance Rights and Bargaining Power: Evidence from Kenya." *Economic Development and Cultural Change* 68 (1): 189-238.
- Htun, Mala, Francesca Jensenius et Jami Nelson-Núñez. 2019. "Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency." *Social Politics* 26 (2): 193-222.
- Hyland, Marie, Simeon Djankov et Pnelopi K. Goldberg. 2019. "Gendered Laws." Policy Research Working Paper WPS9080, Banque mondiale, Washington, DC.
- Islam, Asif, Silvia Muzi et Mohammad Amin. 2019. "Unequal Laws and the Disempowerment of Women in the Labour Market: Evidence from Firm-Level Data." *Journal of Development Studies* 55 (5): 822-44.
- Klasen, Stephan. 2018. "The Impact of Gender Inequality on Economic Performance in Developing Countries." *Annual Review of Resource Economics* 10: 279-98.
- Lagerlöf, Nils-Petter. 2003. "Gender Equality and Long-run Growth." *Journal of Economic Growth* 8 (4): 403-26.
- Malta, Vivian, Lisa Kolovich, Angelica Martínez Leyva et Marina Mendes Tavares. 2019. "Informality and Gender Gaps Going Hand in Hand." IMF Working Paper 19/112, Fonds monétaire international, Washington, DC.
- Newman, Meredith Ann. 1995. "Sexual Harassment and Productivity: It's Not Just a U.S. Problem." *Public Productivity and Management Review* 19 (2): 172-86.
- Roy, Sanchari. 2015. "Empowering Women? Inheritance Rights, Female Education and Dowry Payments in India." *Journal of Development Economics* 114: 233-51.
- Staubli, Stefan et Josef Zweimüller. 2013. "Does Raising the Early Retirement Age Increase Employment of Older Workers?" *Journal of Public Economics* 108: 17-32.
- Zabalza, Antoni et Zafiris Tzannatos. 1985. "The Effect of Britain's Anti-discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment." *Economic Journal* 95 (379): 679-99.

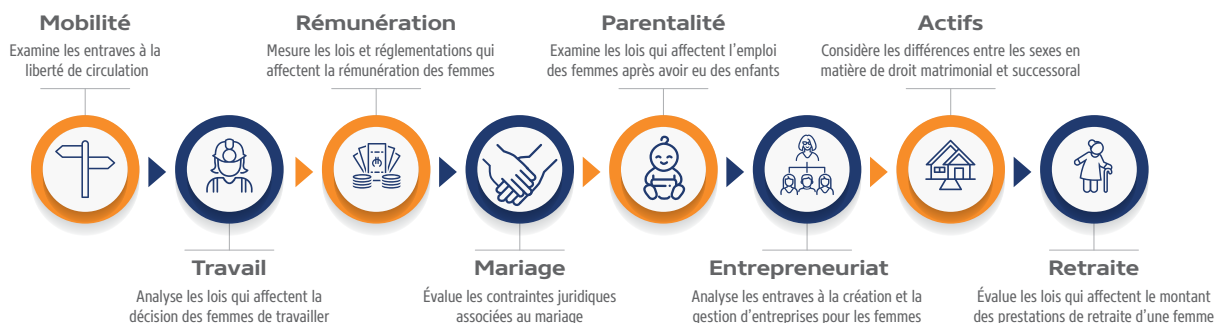


À PROPOS DES DONNÉES

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* mesure les lois et les réglementations qui entravent l'entrepreneuriat et l'emploi des femmes. Le rapport et l'ensemble de données de cette année couvrent 190 économies. Si des progrès ont certes été accomplis, l'analyse des données clarifie le travail encore nécessaire pour que les femmes puissent avoir les mêmes chances que les hommes d'obtenir un emploi ou de créer une entreprise.

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2019 : une décennie de réformes présentait un indice et structurait les données pour traduire les différentes étapes de la vie professionnelle d'une femme (figure 2.1). Ce cadre permet d'aligner différents domaines du droit sur les décisions économiques que sont amenées à prendre les femmes au fur et à mesure qu'elles franchissent des étapes importantes de leur vie. En représentant les interactions des femmes avec le droit à mesure qu'elles entament, poursuivent et achèvent leur carrière, ces indicateurs sont une mesure facilement reproductible de l'environnement juridique dans lequel les femmes sont entrepreneures ou employées. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020* poursuit ces travaux en présentant une mise à jour des lois et réglementations ayant fait l'objet de réformes entre le 2 juin 2017 et le 1er septembre 2019.

FIGURE 2.1 | HUIT INDICATEURS MESURENT LES DIFFÉRENCES JURIDIQUES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ALORS QU'ILS TRAVERSENT DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE



Source: L'équipe chargée du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Méthodologie

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* repose sur une analyse des lois et réglementations nationales qui affectent les opportunités économiques des femmes. Les indicateurs ont été choisis à l'issue de recherches et de consultations avec des experts. Ils s'inspirent également des cadres juridiques internationaux énoncés dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), dans les recommandations générales du Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (RG CEDAW), la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (DEVAW), ainsi que la Convention N. 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, la Convention N. 183 de 2000 sur la protection de la maternité et la Convention N. 190 de 2019 sur la violence et le harcèlement, trois instruments de l'Organisation internationale du travail (OIT).

L'ensemble de données et l'analyse peuvent servir à appuyer les recherches et les discussions politiques sur la manière dont l'environnement juridique influence l'activité économique des femmes. Trente-cinq points de données sont notés sur un ensemble de huit indicateurs à partir de quatre ou cinq questions binaires, chaque indicateur représentant une étape différente de la vie d'une femme (tableau 2.1). Les scores de chaque indicateur sont obtenus en calculant la moyenne non pondérée des questions comprises dans cet indicateur et en rapportant le résultat sur une échelle de 100. Les scores globaux sont ensuite calculés en prenant la moyenne de chaque indicateur, 100 représentant le meilleur score possible.

TABLEAU 2.1 INDICATEURS DU RAPPORT <i>LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT</i>	
Mobilité (0–100)	
1.	Une femme peut-elle choisir son lieu de résidence de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)
2.	Une femme peut-elle se déplacer en dehors de chez elle de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)
3.	Une femme peut-elle demander un passeport de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)
4.	Une femme peut-elle voyager à l'étranger de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)
Travail (0–100)	
1.	Une femme peut-elle obtenir un emploi de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)
2.	La loi interdit-elle toute discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi ? (Oui = 1, Non = 0)
3.	Existe-t-il une législation sur le harcèlement sexuel au travail ? (Oui = 1, Non = 0)
4.	Existe-t-il des sanctions pénales ou des recours civils en cas de harcèlement sexuel au travail ? (Oui = 1, Non = 0)
Rémunération (0–100)	
1.	La loi prescrit-elle une rémunération égale pour un travail de valeur égale ? (Oui = 1, Non = 0)
2.	Les femmes peuvent-elles travailler pendant les mêmes heures de nuit que les hommes ? (Oui = 1, Non = 0)
3.	Les femmes peuvent-elles occuper des emplois jugés dangereux au même titre que les hommes ? (Oui = 1, Non = 0)
4.	Les femmes peuvent-elles travailler dans les mêmes industries que les hommes ? (Oui = 1, Non = 0)
Mariage (0–100)	
1.	N'y a-t-il aucune disposition juridique qui exige d'une femme mariée qu'elle obéisse à son époux ? (Oui = 1, Non = 0)
2.	Une femme peut-elle être chef de famille au même titre qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)
3.	Existe-t-il une loi portant spécifiquement sur la violence domestique ? (Oui = 1, Non = 0)
4.	Une femme peut-elle obtenir un jugement de divorce de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)
5.	Une femme dispose-t-elle du même droit au remariage qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)

TABLEAU 2.1 INDICATEURS DU RAPPORT *LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT* (Suite)**Parentalité (0–100)**

1. Un congé payé d'au moins 14 semaines est-il accessible aux mères ? (Oui = 1, Non = 0)
2. L'État gère-t-il la totalité des prestations de congé de maternité ? (Oui = 1, Non = 0)
3. Un congé payé est-il accessible aux pères ? (Oui = 1, Non = 0)
4. Existe-t-il un congé parental payé ? (Oui = 1, Non = 0)
5. Le licenciement des employées enceintes est-il interdit ? (Oui = 1, Non = 0)

Entrepreneuriat (0–100)

1. La loi interdit-elle toute discrimination fondée sur le genre en matière d'accès au crédit ? (Oui = 1, Non = 0)
2. Une femme peut-elle signer un contrat au même titre qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)
3. Une femme peut-elle immatriculer une entreprise au même titre qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)
4. Une femme peut-elle ouvrir un compte bancaire de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)

Actifs (0–100)

1. Les hommes et les femmes ont-ils des droits de propriété égaux sur les biens immobiliers ? (Oui = 1, Non = 0)
2. Les fils et les filles ont-ils des droits de succession égaux quand il s'agit d'hériter des biens de leurs parents ? (Oui = 1, Non = 0)
3. Les conjoints survivants, hommes ou femmes, ont-ils les mêmes droits pour hériter des biens ? (Oui = 1, Non = 0)
4. La loi confère-t-elle aux conjoints des pouvoirs administratifs égaux sur leurs biens pendant le mariage ? (Oui = 1, Non = 0)
5. La loi prend-elle en considération les contributions non monétaires ? (Oui = 1, Non = 0)

Retraite (0–100)

1. L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier d'une pension complète est-il le même ? (Oui = 1, Non = 0)
2. L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite avec des prestations de retraite partielles est-il le même ? (Oui = 1, Non = 0)
3. L'âge de la retraite obligatoire pour les hommes et les femmes est-il le même ? (Oui = 1, Non = 0)
4. Les périodes d'absence pour s'occuper des enfants sont-elles prises en compte dans les prestations de retraite ? (Oui = 1, Non = 0)

Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

L'examen des données d'une économie permet de comprendre le système de notation utilisé pour l'indice. La République démocratique populaire lao, par exemple, obtient un score de 100 pour cinq indicateurs : Mobilité, Travail, Mariage, Entrepreneuriat et Actifs. Cela signifie qu'aucune entrave juridique n'a été identifiée dans les domaines mesurés par ces indicateurs.

Toutefois, au titre de l'indicateur Rémunération, la RDP lao obtient un score de 75 car la loi ne prescrit pas de rémunération égale pour un travail de valeur égale. L'absence de congé parental rémunéré se traduit également par un score de 80 pour l'indicateur Parentalité. Enfin, la RDP lao obtient un score de 50 au titre de l'indicateur Retraite car les hommes et les femmes ne peuvent pas prendre leur retraite ni bénéficier d'une retraite à taux plein au même âge, et la période d'absence nécessaire pour la garde des enfants n'est pas prise en compte dans le calcul des prestations de retraite.

Sur la base de ces informations, le score global de la RDP lao est calculé comme la moyenne non pondérée des huit scores des indicateurs sur une échelle de 0 à 100, où 100 représente le meilleur score global. La RDP lao obtient le score de 88,1.

Les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020* couvrent la période du 2 juin 2017 au 1er septembre 2019. Les indicateurs du rapport ont été construits sur la base du retour de plus de 2 000 experts interrogés en droit de la

famille, droit du travail et droit pénal, y compris des avocats, des juges, des universitaires et des membres d'organisations de la société civile travaillant sur les questions de genre (tableau 2.2). Outre leurs réponses aux questionnaires écrits, les participants à l'enquête sur *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* fournissent des références aux lois et réglementations pertinentes. L'équipe chargée du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* recueille ensuite les textes de ces lois et réglementations et vérifie l'exactitude des réponses au questionnaire. Les réponses au questionnaire sont vérifiées par rapport à des sources codifiées de droit national, y compris les constitutions, codes, lois, statuts, règles, règlements et procédures dans des domaines tels que le travail, la sécurité sociale, la procédure civile, les impôts, la violence à l'égard des femmes, le mariage et la famille, l'héritage, la nationalité et le foncier. Les données de ce rapport sont à jour au 1er septembre 2019.

Cette approche unique comporte à la fois des points forts et des limites (tableau 2.2). Comme les données doivent être comparables entre les économies, tous les indicateurs sont basés sur des hypothèses uniformisées (encadré 2.1). Par exemple, les questions ayant trait au congé de maternité reposent sur l'hypothèse que la femme en question n'attend qu'un seul enfant. Bien que les prestations de congé maternité diffèrent souvent dans le cas de naissances multiples, seules les données relatives à une naissance individuelle sont prises en compte. Une autre hypothèse retenue est que la femme en question se trouve dans la principale ville d'affaires du pays. Dans les économies fédérales, les lois portant sur les femmes peuvent varier selon l'État ou la province. Même dans les économies non fédérales, les femmes des zones rurales et des petites villes pourraient être confrontées à une législation locale plus restrictive. Ces restrictions ne sont pas reflétées dans le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* hormis si elles se retrouvent dans la principale ville d'affaires du pays. Par ailleurs, lorsque le droit des personnes prescrit différents droits et obligations pour différents

TABLEAU 2.2 POINTS FORTS ET LIMITES DE LA MÉTHODOLOGIE DU RAPPORT <i>LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT</i>		
Caractéristique	Points forts	Limites
Utilisation d'hypothèses uniformisées	Rend les données comparables entre les économies et la méthodologie transparente	Réduit la portée des données ; seules les réformes réglementaires dans les domaines mesurés peuvent être suivies de manière systématique
Couvre uniquement la principale ville d'affaires	Rend la collecte des données plus maniable et les données faciles à comparer	Dans les économies fédérales, cela pourrait diminuer la représentativité des données là où il existe des différences dans les lois des divers États ou provinces
Se concentre sur le groupe le plus nombreux	Rend les données comparables entre les économies lorsqu'il existe des systèmes juridiques parallèles qui prescrivent différents droits pour différents groupes de femmes	Les restrictions qui s'appliquent à des populations minoritaires peuvent ne pas être prises en compte
Accent mis sur le secteur formel	Reste axé sur l'économie formelle, où la réglementation est plus pertinente	Ne traduit pas la réalité pour les femmes dans le secteur informel, or celui-ci peut représenter une population considérable dans certaines économies
Mesure du droit codifié uniquement	Rend les indicateurs exploitables car la loi constitue ce que les responsables politiques peuvent changer	En l'absence d'une application systématique de la législation, à eux seuls, les changements réglementaires ne parviendront pas aux résultats souhaités ; les normes sociales et culturelles ne sont pas prises en compte

Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

groupes de femmes, les données se concentrent sur le groupe le plus nombreux, ce qui peut vouloir dire que des restrictions qui s'appliquent uniquement à des populations minoritaires sont occultées.

ENCADRÉ 2.1 HYPOTHÈSES UTILISÉES PAR LE RAPPORT *LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT* POUR GARANTIR LA COMPARABILITÉ DES DONNÉES

La femme en question

- Réside dans la principale ville d'affaires du pays.
- A atteint l'âge légal de la majorité et est capable de prendre des décisions en tant qu'adulte, en bonne santé et n'ayant pas de casier judiciaire.
- Est une citoyenne légitime de l'économie à l'étude.
- Est caissière dans le secteur de la vente au détail de produits alimentaires dans un supermarché ou une épicerie qui compte 60 employés.
- Vit dans un premier mariage monogame enregistré par les autorités compétentes (le mariage de fait et les unions coutumières ne sont pas pris en compte).
- Est de la même religion que son époux.
- Est mariée sous le régime matrimonial par défaut, ou le régime le plus commun pour la juridiction en question, et ce régime ne changera pas pendant toute la durée du mariage.

Pour les questions ayant trait au congé maternité, paternité ou parental, il est supposé que

- La femme a donné naissance à son premier enfant sans complication le 1er septembre 2019 et son enfant est en bonne santé.
- Les deux parents ont travaillé suffisamment longtemps pour accumuler des droits à un congé maternité, paternité ou parental.

Pour la question ayant trait aux droits de succession du conjoint survivant, il est supposé que

- Le conjoint décédé ne laisse pas d'enfant.

Pour les questions ayant trait aux prestations de retraite et pensions, il est supposé que

- La femme a donné naissance sans complication à deux enfants en bonne santé.
- La femme a cessé toute activité rémunérée durant des périodes de garde d'enfants. Si la période couverte par des points de retraite est tributaire de l'âge de l'enfant, on compte la période jusqu'à ce que l'enfant atteigne son premier anniversaire.
- Si des dispositions transitoires augmentent, abaissent ou égalisent progressivement l'âge légal de la retraite, la réponse traduira l'âge de la retraite au 1er septembre 2019, même si la loi prévoit des changements avec le temps.

Par ailleurs, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* se concentre exclusivement sur la manière dont l'environnement juridique et réglementaire formel détermine si les femmes peuvent travailler ou créer leur propre entreprise. Bien que beaucoup de femmes des économies en développement soient employées par l'économie informelle, un objectif de ce projet est de définir certaines des caractéristiques du cadre juridique qui rendent plus difficile pour les femmes la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.

Cette étude reconnaît également les disparités parfois importantes qui peuvent exister entre le droit écrit et la pratique. Cela peut s'expliquer notamment par l'application médiocre de la législation en raison de la faiblesse de son application, d'une mauvaise conception ou de trop faibles capacités de mise en œuvre. Néanmoins, l'identification des disparités juridiques est un premier pas vers une meilleure appréciation des domaines au sein desquels les droits économiques des femmes peuvent être restreints dans la pratique.

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* reconnaît que l'égalité des chances des femmes dans le domaine des affaires et dans le milieu du travail dépend de l'interaction d'un ensemble de facteurs économiques, sociaux et culturels. Par exemple, à moins que les femmes n'aient la possibilité de suivre des études ou de renforcer leurs compétences, les lois qui prônent l'égalité entre les sexes en matière d'entrepreneuriat et d'emploi pourraient n'avoir que bien peu de sens. D'autres facteurs, comme les infrastructures, peuvent aussi affecter la capacité des femmes et leur désir de travailler. En outre, les normes sociales et culturelles peuvent empêcher les femmes de gérer une entreprise ou de travailler en dehors de chez elles. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* reconnaît les limites de ses hypothèses uniformisées et de l'accent qu'il place sur le droit écrit. Toutefois, même si ces hypothèses sont formulées aux dépens de la spécificité, elles garantissent aussi la comparabilité des données.

Questions évaluées

Cette section se concentre sur les 35 questions binaires évaluées, groupées par indicateur. Les réponses aux questions sont uniquement fondées sur le droit codifié ; la méthode de mise en œuvre de la loi n'est pas prise en compte. Le droit coutumier n'est pas pris en compte non plus, à moins qu'il n'ait été codifié. Lorsque la réponse diffère en fonction du système juridique (par exemple, dans les systèmes juridiques mixtes où différentes lois régissent différents groupes de personnes au sein d'une même économie), la réponse utilisée est celle qui s'applique à la majorité de la population. Le droit supranational, tel que celui promulgué par l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA), n'est pas considéré lorsque le droit national contrevient à ces règles supranationales et limite la capacité juridique des femmes.



L'indicateur Mobilité mesure les entraves à la liberté de circulation et au libre arbitre des femmes, deux notions susceptibles d'influencer leur décision d'accéder à la vie active et à l'activité entrepreneuriale.¹ Cet indicateur est constitué de quatre éléments qui mesurent

- **Si une femme peut choisir son lieu de résidence de la même manière qu'un homme.** Un score de 1 est attribué si aucune restriction n'est imposée sur le choix du lieu de résidence par une femme. Un score de 0 est attribué s'il existe des restrictions explicites sur le choix du lieu de résidence par une femme, si le mari choisit le lieu de résidence de la famille ou si le mari exerce plus de poids dans la détermination du lieu de résidence de la famille.
- **Si une femme peut se déplacer en dehors de chez elle de la même manière qu'un homme.** Un score de 1 est attribué si aucune restriction n'est imposée sur le déplacement d'une femme seule sur le territoire national. Un score de 0 est attribué s'il faut une autorisation, un document supplémentaire ou la présence de son mari ou gardien pour qu'une femme puisse se déplacer sur le territoire national. Un score de 0 est aussi attribué si une femme doit justifier pourquoi elle quitte son domicile ou si le fait de quitter le domicile familial sans motif valable est considéré comme une désobéissance ayant des conséquences juridiques — par exemple, la perte de son droit à des indemnités d'entretien.
- **Si une femme peut demander un passeport de la même manière qu'un homme.** Un score de 1 est attribué s'il n'y a aucune différence dans les procédures de demande de passeport. Un score de 0 est attribué si une femme adulte a besoin de la permission ou de la signature de son mari, son père ou un autre parent ou gardien pour faire une demande de passeport. Un score de 0 est aussi attribué si les procédures de demande de passeport exigent d'une femme qu'elle donne des renseignements sur son mari, son père ou tout autre parent ou gardien, ou qu'elle présente des documents supplémentaires, par exemple un certificat de mariage, alors que cela n'est pas demandé d'un homme.
- **Si une femme peut voyager à l'étranger de la même manière qu'un homme.** Un score de 1 est attribué si aucune restriction n'est imposée sur le déplacement d'une femme seule à l'étranger. Un score de 0 est attribué s'il faut une autorisation, un document supplémentaire ou la présence de son mari ou gardien pour qu'une femme puisse quitter le pays. Un score de 0 est aussi attribué si la loi oblige une femme mariée à accompagner son mari en dehors du pays s'il le souhaite.



Travail

L'indicateur Travail analyse les lois qui influencent les décisions des femmes d'entrer dans la vie active, y compris la capacité juridique et l'aptitude des femmes à travailler, ainsi que les protections dans le milieu du travail contre la discrimination et le harcèlement sexuel. La législation antidiscriminatoire présente une corrélation positive avec l'emploi et le revenu des femmes, alors que le harcèlement sexuel peut avoir une influence négative sur le parcours professionnel des femmes.² Cet indicateur est constitué de quatre éléments qui évaluent

- **Si une femme peut obtenir un emploi ou exercer un métier ou une profession de la même manière qu'un homme.** Un score de 1 est attribué s'il n'existe aucune restriction sur la capacité juridique ou l'aptitude des femmes à travailler. Un score de 0 est attribué si un mari peut empêcher sa femme de trouver un emploi, ou s'il faut une autorisation ou un document supplémentaire pour qu'une femme puisse travailler et non pour un homme. Un score de 0 est aussi attribué si, pour une femme, le fait de travailler, contrairement au souhait de son mari ou aux intérêts de la famille, est considéré comme une forme de désobéissance qui a des conséquences juridiques, comme la perte d'indemnités d'entretien.
- **Si la loi interdit toute discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi.** Un score de 1 est attribué si la législation interdit toute discrimination fondée sur le genre de la part d'employeurs ou prescrit un traitement égalitaire des femmes et des hommes au travail. Un score de 0 est attribué si la loi n'interdit pas ce type de discrimination ou l'interdit seulement dans certains aspects de l'emploi, comme la rémunération ou le licenciement.
- **S'il existe une législation en matière de harcèlement sexuel au travail.** Un score de 1 est attribué s'il existe des dispositions juridiques spécifiques pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail, comprenant tout comportement verbal ou physique déplacé d'une nature sexuelle. Un score de 0 est attribué en l'absence de législation dans ce domaine. Un score de 0 est aussi attribué si la loi traite du harcèlement en général mais ne fait aucune référence à des contacts ou des actes de nature sexuelle, ou si elle stipule uniquement que l'employeur a l'obligation d'empêcher le harcèlement sexuel mais aucune disposition ne l'interdit ni ne prévoit de sanctions ou d'autres formes de réparation.
- **S'il existe des sanctions pénales ou des recours civils en cas de harcèlement sexuel au travail.** Un score de 1 est attribué si la loi prévoit des sanctions pénales, telles que des amendes ou des peines de prison, en cas de harcèlement sexuel au travail. Un score de 1 est également attribué si le code pénal prévoit la réparation des dommages subis pour les délits couverts par le code, ou si la loi prévoit des recours civils ou une indemnisation pour les victimes de harcèlement sexuel au travail ou sur le lieu de travail, même après le licenciement des victimes. Un score de 0 est attribué si la loi n'établit ni sanctions pénales en cas de harcèlement sexuel au travail ni recours civils, ni indemnisation des victimes de harcèlement sexuel au travail ou sur le lieu de travail. Un score de 0 est aussi attribué si la loi interdit uniquement le harcèlement sexuel au travail et prévoit que l'employeur devrait appliquer des sanctions discrétionnaires.



Rémunération

L'indicateur Rémunération évalue les lois qui influencent la ségrégation professionnelle et les écarts de salaire entre hommes et femmes. Des restrictions applicables à certains emplois présentent une corrélation négative avec l'emploi des femmes.³ Cet indicateur est constitué de quatre éléments qui évaluent

- **Si la loi prévoit une rémunération égale pour un travail de valeur égale.** « Rémunération » s'entend du salaire ou traitement ordinaire, minimum ou de base et de tout émolument supplémentaire découlant de l'emploi du travailleur, à payer directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur. « Travail de valeur égale » désigne non seulement des emplois identiques ou semblables mais aussi des emplois différents de la même valeur. Un score de 1 est attribué si les employeurs sont légalement obligés de verser une rémunération identique aux hommes et aux femmes qui réalisent un travail de valeur égale conformément à ces définitions. Un score de 0 est attribué si la loi limite le principe de rémunération égale à un travail égal, au même travail, à un travail semblable ou un travail de nature semblable. Un score de 0 est aussi attribué si la loi limite le concept général de « rémunération » uniquement aux salaires et traitements de base ou si la loi limite le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale au sein du même établissement ou pour le compte du même employeur.
- **Si les femmes peuvent travailler pendant les mêmes heures de nuit que les hommes.** Un score de 1 est attribué si les femmes qui ne sont pas enceintes ou allaitantes peuvent travailler pendant les mêmes heures de nuit que les hommes. Un score de 1 est aussi attribué dans les cas suivants : si les restrictions imposées sur la capacité des femmes à travailler de nuit ne s'appliquent pas au secteur de la vente au détail de produits alimentaires, si le consentement des femmes à travailler de nuit est requis, ou si un employeur a besoin de respecter des mesures de sécurité (par exemple, la fourniture de moyens de transport). Un score de 0 est attribué si, de façon générale, la loi interdit aux femmes, y compris celles ayant des enfants âgés de plus d'un an, de travailler de nuit ou limite le nombre d'heures que les femmes peuvent travailler de nuit. Un score de 0 est aussi attribué si la loi donne au ministre ou au ministère compétent le pouvoir de restreindre ou d'interdire le travail de nuit des femmes.
- **Si les femmes peuvent occuper des emplois jugés dangereux au même titre que les hommes.** Un score de 1 est attribué si aucune loi n'interdit ou n'empêche les femmes qui ne sont ni enceintes ni allaitantes de travailler dans une catégorie générale et subjective d'emplois jugés « dangereux », « pénibles » ou « moralement inappropriés ». Un score de 0 est attribué si la loi interdit ou empêche les femmes d'occuper des emplois jugés dangereux, pénibles ou moralement inappropriés. Un score de 0 est également attribué si l'employeur ou le ministre ou ministère compétent peuvent décider que certains emplois sont trop dangereux, pénibles ou moralement inappropriés uniquement pour les femmes.
- **Si les femmes peuvent travailler dans les mêmes industries que les hommes.** Un score de 1 est attribué si les femmes qui ne sont pas enceintes ni allaitantes peuvent travailler dans les industries minières, manufacturières, énergétiques, de l'eau, du bâtiment, de l'agriculture ou des transports au même titre que les hommes. Un score de 0 est attribué si la loi interdit aux femmes de travailler dans ces industries.

Un score de 0 est aussi attribué si l'emploi des femmes dans les industries pertinentes est bridé d'une manière quelconque, par exemple en interdisant aux femmes de travailler la nuit dans des « entreprises industrielles » ou en donnant au ministre ou au ministère compétent le pouvoir d'interdire ou de restreindre le travail des femmes dans certains emplois ou certaines industries.

Mariage

L'indicateur Mariage mesure les contraintes juridiques associées au mariage. Il existe une corrélation négative entre la discrimination juridique à l'égard des femmes, y compris la limitation de leur capacité à être chef de famille, et leur taux de participation à la vie active.⁴ Des droits inégaux dans le mariage et le divorce peuvent aussi avoir une incidence négative sur le pouvoir de négociation des femmes au sein du ménage et compromettre leur sécurité financière lorsqu'un divorce est prononcé.⁵ Cet indicateur est constitué de cinq éléments qui mesurent

- **S'il existe des dispositions juridiques qui exigent d'une femme mariée qu'elle obéisse à son mari.** Un score de 1 est attribué s'il n'existe pas de disposition juridique qui exige d'une femme mariée qu'elle obéisse à son mari. Un score de 0 est attribué s'il existe une disposition expresse stipulant qu'une femme mariée doit obéir à son mari ou si le fait de désobéir à son mari a des répercussions juridiques pour l'épouse, telles que la perte d'indemnités d'entretien.
- **Si une femme peut être chef de famille au même titre qu'un homme.** Un score de 1 est attribué s'il n'existe aucune restriction à ce qu'une femme prenne la tête d'un ménage ou devienne chef de famille. Un score de 0 est attribué s'il existe des restrictions expresses, telles qu'une disposition qui désigne le mari comme chef du ménage ou qui stipule que le mari dirige la famille. Un score de 0 est aussi attribué si un homme est désigné par défaut comme le membre de la famille qui reçoit le livret de famille ou un document du même ordre qui est requis pour accéder à certains services.
- **S'il existe une législation portant spécifiquement sur la violence domestique.** Un score de 1 est attribué s'il existe une législation traitant de la violence domestique qui prévoit des sanctions pénales ou des ordonnances de protection en cas de violence domestique. Un score de 1 est aussi attribué lorsque la législation traite du « harcèlement » comme affectant clairement la santé physique et mentale dans le contexte de la violence domestique. Un score de 0 est attribué s'il n'existe pas de législation traitant de la violence domestique, si la législation en matière de violence domestique ne prévoit pas de sanctions pénales ni d'ordonnances de protection ou si seule une catégorie spécifique de femmes ou de membres d'une famille est protégée. Un score de 0 est aussi attribué s'il existe uniquement une disposition du code pénal qui augmente les sanctions pour des délits d'ordre général commis entre époux ou au sein de la famille.
- **Si une femme peut obtenir un jugement de divorce de la même manière qu'un homme.** Un score de 1 est attribué si le processus est identique pour les femmes et les hommes ou s'il inclut des protections supplémentaires pour les femmes, comme l'interdiction pour un mari d'entamer une procédure de divorce pendant que sa femme est enceinte. Un score de 0 est attribué si le divorce n'est pas autorisé par la

loi, s'il existe des différences de caractère procédural ou probatoire pour les femmes ou si seuls les hommes peuvent entamer une procédure de divorce.

- **Si une femme dispose du même droit au remariage qu'un homme.** Un score de 1 est attribué si les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits de se remarier. Un score de 0 est attribué s'il existe des dispositions qui limitent le droit d'une femme de se remarier, comme l'obligation d'attendre un certain délai avant de se remarier, obligation à laquelle un homme n'est pas soumis. Un score de 0 est aussi attribué si le divorce n'est pas autorisé par la loi.



Parentalité

L'indicateur Parentalité examine les lois qui affectent l'emploi des femmes pendant et après une grossesse. Les femmes sont plus susceptibles de retourner travailler si le congé de maternité est inscrit dans la loi.⁶ Cet indicateur est constitué de cinq éléments qui mesurent

- **Si un congé rémunéré d'au moins 14 semaines est accessible aux mères.** Un score de 1 est attribué si les mères sont légalement autorisées à un congé rémunéré d'au moins 14 semaines (98 jours civils) pour la naissance d'un enfant au titre d'un congé maternité, d'un congé parental ou d'une combinaison des deux. Un score de 0 est attribué si la loi ne prévoit pas de congé rémunéré pour les mères ou si la durée du congé rémunéré est inférieure à 14 semaines.
- **Si l'État gère la totalité des prestations de congé maternité.** Un score de 1 est attribué si les prestations de congé sont entièrement gérées par un organisme d'État, y compris des régimes obligatoires d'assurance sociale (comme la sécurité sociale), des fonds publics, une assurance privée imposée par les pouvoirs publics ou le remboursement à l'employeur de toutes prestations de congé maternité versées directement à une employée. Un score de 0 est attribué si le coût est en partie pris en charge par l'employeur. Un score de 0 est aussi attribué si des contributions ou des taxes sont uniquement imposées aux employées, si le régime d'assurance sociale qui gère les prestations de maternité est facultatif ou si l'État n'a consenti aucun congé payé aux nouvelles mères ou aux femmes enceintes.
- **Si un congé rémunéré est accessible aux pères.** Un score de 1 est attribué si les pères sont légalement autorisés à un congé rémunéré de paternité d'au moins une journée pour la naissance d'un enfant ou si la loi réserve une partie du congé parental rémunéré spécifiquement à l'intention des pères — c'est-à-dire par le biais d'une politique « *use-it-or-lose-it* » [obligation d'utilisation sous peine de perte] ou d'un quota réservé aux pères. Un score de 1 est aussi attribué si les pères sont autorisés à titre individuel à un congé parental rémunéré. Un score de 0 est attribué si la loi ne garantit pas aux pères un congé de paternité rémunéré ou tout autre congé pour la naissance d'un enfant. Un score de 0 est aussi attribué si les allocations pour la naissance d'un enfant doivent être déduites d'un congé annuel ou d'un congé maladie. La règle d'attribution de score pour cette question a été révisée cette année afin d'inclure la notion de congé de paternité rémunéré et de congé parental rémunéré spécialement attribué aux pères en guise d'allocation individuelle, par le biais d'un quota réservé aux pères ou d'une politique « *use-it-or-lose-it* ».

- **S'il existe un congé parental rémunéré.** Un score de 1 est attribué si les deux parents sont légalement autorisés à une forme quelconque de congé parental rémunéré à temps plein soit partagé entre la mère et le père soit comme un droit individuel que chacun peut prendre indépendamment de l'autre. Un score de 0 est attribué si la loi n'impose aucune forme de congé parental rémunéré.
- **S'il est interdit de licencier une employée enceinte.** Un score de 1 est attribué si la loi interdit expressément le licenciement des femmes enceintes, si la grossesse ne peut pas servir de motif de résiliation d'un contrat ou si le licenciement d'une employée enceinte est considéré comme une résiliation illégale, un licenciement abusif ou un renvoi injustifié. Un score de 0 est attribué s'il n'existe pas de dispositions qui interdisent le licenciement des femmes enceintes ou si la loi interdit uniquement le licenciement des employées enceintes durant le congé de maternité ou pendant une période limitée de la grossesse ou lorsque la grossesse donne lieu à une maladie ou une incapacité.

Les conventions collectives sont prises en compte lorsqu'elles couvrent plus de 50 pour cent de la main-d'œuvre du secteur de la vente au détail de produits alimentaires et lorsqu'elles s'appliquent à des individus qui n'étaient pas parties à la convention collective initiale.



Entrepreneuriat

L'indicateur Entrepreneuriat mesure les contraintes qui pèsent sur les femmes pour créer ou gérer une entreprise. L'accès à un compte bancaire présente une forte corrélation avec le taux d'activité des femmes.⁷ Cet indicateur est constitué de quatre éléments qui mesurent

- **Si la loi interdit toute discrimination fondée sur le genre en matière d'accès au crédit.** Un score de 1 est attribué si la loi interdit toute discrimination fondée sur le genre par les créanciers ou si elle prescrit un accès égal par les hommes et les femmes dans la réalisation de transactions financières, d'activités entrepreneuriales ou dans l'obtention d'une aide financière. Un score de 1 est aussi attribué si la loi interdit toute discrimination fondée sur le genre dans l'accès aux biens et services (et la définition de services englobe les services financiers). Un score de 0 est attribué si la loi n'interdit pas ce type de discrimination ou si elle ne prévoit pas de recours efficaces.
- **Si une femme peut signer un contrat au même titre qu'un homme.** Un score de 1 est attribué si une femme obtient la pleine capacité juridique à l'âge de la majorité et s'il n'existe aucune restriction pour l'empêcher de signer des contrats juridiquement contraignants. Un score de 0 est attribué si une femme dispose d'une capacité juridique limitée pour signer un contrat ou si elle a besoin de la signature, du consentement ou de l'autorisation de son mari pour s'engager légalement.
- **Si une femme peut immatriculer une entreprise au même titre qu'un homme.** Un score de 1 est attribué s'il n'existe aucune restriction concernant l'immatriculation d'une entreprise par une femme. Un score de 0 est attribué si une femme n'a qu'une capacité juridique limitée pour immatriculer une entreprise. Cela comprend les situations dans lesquelles une femme a besoin de la permission, de la signature

ou du consentement de son mari ou son gardien, pour immatriculer une entreprise. Un score de 0 est aussi attribué si, à un stade quelconque du processus d'immatriculation, une femme doit fournir des informations ou une documentation qui ne sont pas exigés d'un homme.

- **Si une femme peut ouvrir un compte bancaire de la même manière qu'un homme.** Un score de 1 est attribué s'il n'existe aucune restriction à l'ouverture d'un compte bancaire par une femme. Un score de 0 est attribué si une femme n'a qu'une capacité juridique limitée ou si elle est obligée de fournir une autorisation ou une documentation supplémentaire qui n'est pas exigée d'un homme. Un score de 0 est aussi attribué si des dispositions juridiques limitent la capacité d'une femme à ouvrir un compte bancaire, par exemple le fait de stipuler qu'une femme mariée employée séparément de son mari peut ouvrir un compte bancaire en son nom propre.



Actifs

L'indicateur Actifs examine les différences entre les sexes en matière de droit matrimonial et successoral. L'amélioration des droits de propriété et de succession présente une corrélation positive avec les revenus et l'emploi des femmes.⁸ Cet indicateur est constitué de cinq éléments qui mesurent

- **Si les hommes et les femmes ont des droits de propriété égaux sur les biens immobiliers.** Un score de 1 est attribué si aucune restriction juridique aux droits de propriété ne s'applique aux femmes ou aux hommes en fonction du genre. Un score de 0 est attribué si des restrictions juridiques sur les droits de propriété s'appliquent en fonction du genre, ou s'il existe des différences fondées sur le genre dans le traitement juridique de la propriété des époux, comme l'octroi au mari du contrôle administratif des biens matrimoniaux. Cela englobe les cas des systèmes juridiques qui sont soutenus par l'usage ou la jurisprudence.
- **Si les fils et les filles ont des droits égaux pour hériter des biens de leurs parents.** Un score de 1 est attribué s'il n'y a aucune différence dans les règles de succession non testamentaire pour le transfert de biens des parents aux enfants. Un score de 0 est attribué s'il existe des différences fondées sur le genre dans la reconnaissance des enfants comme héritiers des biens.
- **Si les conjoints survivants, hommes ou femmes, ont les mêmes droits pour hériter des biens.** Un score de 1 est attribué si les conjoints survivants de l'un ou l'autre sexe ont les mêmes droits de succession. Un score de 0 est attribué s'il existe des différences fondées sur le genre dans les droits de succession entre époux.
- **Si la loi confère aux époux des pouvoirs administratifs égaux sur leurs biens pendant le mariage.** Un score de 1 est attribué si les époux conservent un pouvoir administratif sur les biens que chacun a apporté dans le mariage ou acquis durant le mariage et leur valeur accumulée, sans avoir besoin du consentement du conjoint. Un score de 1 est aussi attribué si les époux administrent leurs biens séparés mais, dans le cas de transactions majeures, telles que la vente ou l'hypothèque de la propriété, le consentement du conjoint est requis, ou si les deux époux ont des droits égaux dans l'administration et la transaction de biens communs. Un score de 0 est

attribué si le mari dispose de droits administratifs sur tous les biens, y compris les biens séparés de la femme.

- **Si la loi prévoit l'évaluation des contributions non monétaires.** Les contributions non monétaires comprennent la garde des enfants mineurs et l'entretien du domicile familial ou toute autre contribution non monétisée d'un conjoint au foyer. Un score de 1 est attribué s'il existe une reconnaissance juridique expresse de ce type de contributions et si la loi prévoit une division égale ou équitable de la propriété ou le transfert d'une somme forfaitaire au conjoint au foyer sur la base des contributions non monétaires. Un score de 1 est aussi attribué si le régime matrimonial par défaut est le régime de la communauté universelle, le régime de la communauté réduite aux acquêts, ou le régime de la communauté de biens différée car ces régimes reconnaissent implicitement les contributions non monétaires au moment de la séparation des biens et profitent aux deux conjoints, quel que soit celui ayant acheté le bien ou détenant un droit de propriété sur le bien. Un score de 0 est attribué si le régime matrimonial par défaut n'est pas le régime de la communauté universelle ou de la communauté réduite aux acquêts ni le régime de la communauté de biens différée et s'il n'existe pas de disposition juridique expresse prévoyant une séparation égale ou équitable des biens sur la base des contributions non monétaires.



Retraite

L'indicateur Retraite évalue la législation qui affecte le montant des prestations de retraite d'une femme. Le départ anticipé à la retraite peut creuser l'écart des prestations de retraite entre les sexes et accroître le risque de pauvreté des femmes dans la vieillesse.⁹ Cet indicateur est constitué de quatre éléments qui mesurent

- **Si l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier d'une pension complète est le même.** Un score de 1 est attribué si l'âge légal auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et recevoir un minimum vieillesse irrévocable est le même. Un score de 0 est attribué s'il existe une différence dans l'âge légal de la retraite ou en l'absence de législation nationale sur les prestations de retraite.
- **Si l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier d'une pension partielle est le même.** Par prestations de retraite partielles, on entend un minimum vieillesse réduit ou proportionnel payable aux employés qui n'ont pas accumulé suffisamment d'annuités ou de contributions ou qui n'ont pas atteint l'âge légal pour avoir droit à un minimum vieillesse. Un score de 1 est attribué si l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et recevoir une pension partielle est le même, ou si l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et recevoir une pension partielle n'est pas obligatoire. Un score de 0 est attribué si l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et recevoir une pension partielle est différent, ou s'il n'existe pas de législation nationale sur les prestations de retraite.
- **Si l'âge de la retraite obligatoire est le même pour les hommes et pour les femmes.** Un score de 1 est attribué si l'âge légalement fixé auquel les hommes et les femmes sont obligés de prendre leur retraite est le même ou s'il n'y a pas d'âge

obligatoire pour prendre sa retraite. Un score de 0 est attribué si l'âge obligatoire de la retraite des hommes et des femmes est différent.

- **Si les périodes d'absence du travail pour s'occuper des enfants sont prises en compte dans les prestations de retraite.** Un score de 1 est attribué si des contributions au régime des pensions sont versées ou créditées durant un congé de maternité ou un congé parental ou si la période de congé est considérée comme une période d'emploi admissible et retenue aux fins du calcul des prestations de retraite. Un score de 1 est également attribué s'il existe des mécanismes pour compenser tout écart de contribution et pour veiller à ce que la période de congé ne réduise pas l'assiette d'évaluation ou le montant de la pension, ou s'il n'y a pas de régime de retraite contributif obligatoire, mais s'il existe une pension sociale universelle non contributive soumise à des conditions non contributives et hors condition de ressources. Un score de 0 est attribué s'il n'y a pas de dispositifs de pension compensatoires pour les périodes de garde d'enfant ou s'il n'y a pas de régime(s) de retraite obligatoire(s) contributif(s) pour les travailleurs du secteur privé et pas de pension sociale universelle non contributive. La règle d'attribution de score pour cette question a été actualisée cette année pour inclure les régimes de pension sociale universelle non contributive comme tenant implicitement compte des périodes de garde d'enfant dans les prestations de retraite lorsqu'ils sont obligatoires et hors condition de ressources. Elle a aussi été actualisée pour examiner la législation en matière de congé parental, congé de maternité et congé de paternité qui traite des prestations de retraite en plus de la législation sur les pensions.

Des données plus détaillées sur chaque économie figurent sur le site web du projet. L'équipe est à l'écoute de vos commentaires et suggestions sur la méthodologie et la construction de cet ensemble d'indicateurs. Nous nous réjouissons de pouvoir améliorer sa couverture et sa portée. Vous pouvez adresser vos commentaires à l'équipe chargée de l'élaboration du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* sur <http://wbl@worldbank.org>.

Notes de fin

- 1 Htun, Jensenius et Nelson-Nuñez 2019.
- 2 McLaughlin, Uggen et Blackstone 2017 ; Zabalza et Tzannatos 1985.
- 3 Ogloblin 1999, 2005 ; Zveglic et Rodgers 2003.
- 4 Goldin et Olivetti 2013 ; Gonzales et al. 2015.
- 5 Voena 2015.
- 6 Berger et Waldfogel 2004.
- 7 Field et al. 2016 ; Ladd 1982.
- 8 Heath et Tan 2018 ; Peterman 2011.
- 9 Chłoń-Domińczak 2017.

Références bibliographiques

- Berger, Lawrence M. et Jane Waldfogel. 2004. "Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States." *Journal of Population Economics* 17 (2): 331-49.
- Chłóń-Domińczak, Agnieszka. 2017. "Gender Gap in Pensions: Looking Ahead." Étude pour la Commission FEMM, Direction générale des politiques internes, Parlement européen, Bruxelles.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner et Charity Troyer Moore. 2016. "On Her Account: Can Strengthening Women's Financial Control Boost Female Labour Supply?" Document de travail, Université Harvard, Cambridge, MA.
- Goldin, Claudia et Claudia Olivetti. 2013. "Shocking Labor Supply: A Reassessment of the Role of World War II on Women's Labor Supply." *American Economic Review* 103 (3): 257-62.
- Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar et Monique Newiak. 2015. "Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation." Document de réflexion des services du FMI SDN/15/02, Fonds monétaire international, Washington, DC.
- Heath, Rachel et Xu Tan. 2018. "Intrahousehold Bargaining, Female Autonomy, and Labor Supply: Theory and Evidence from India." Document de travail, Département Économie, Université de Washington, Seattle, WA.
- Htun, Mala, Francesca R. Jensenius et Jami Nelson-Nuñez. 2019. "Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 26 (1).
- Ladd, Helen. 1982. "Equal Credit Opportunity: Women and Mortgage Credit." *American Economic Review* 72 (2): 166-70.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen et Amy Blackstone. 2017. "The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women." *Gender and Society* 31 (3): 333-58.
- Ogloblin, Constantin G. 1999. "The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy." *Industrial and Labor Relations Review* 52 (4): 602-27.
- _____. 2005. "The Gender Earnings Differential in Russia after a Decade of Economic Transition." *Applied Econometrics and International Development* 5 (3): 5-26.
- Peterman, Amber. 2011. "Women's Property Rights and Gendered Policies: Implications for Women's Long-term Welfare in Rural Tanzania." *Journal of Development Studies* 47 (1): 1-30.
- Voena, Alessandra. 2015. "Yours, Mine, and Ours: Do Divorce Laws Affect the Intertemporal Behavior of Married Couples?" *American Economic Review* 105 (8): 2295-2332.
- Zabalza, Antoni et Zafiris Tzannatos. 1985. "The Effect of Britain's Anti-Discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment." *The Economic Journal* 95 (379): 679-99.
- Zveglich, Joseph E. et Yana van der Meulen Rodgers. 2003. "The Impact of Protective Measures for Female Workers." *Journal of Labor Economics* 21 (3): 533-55.



RÉSUMÉ DES RÉFORMES

Au cours des deux années allant du 2 juin 2017 au 1er septembre 2019, *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ont enregistré 62 réformes qui visaient à améliorer l'égalité entre les sexes en matière d'emploi et d'activité entrepreneuriale dans 40 économies. Dans le même temps, trois économies ont appliqué quatre réformes qui creusent le fossé juridique entre les sexes.

- ✓ Réforme qui favorise l'égalité entre les sexes
- ✗ Réforme qui creuse l'inégalité entre les sexes

Allemagne

✓ Rémunération

L'Allemagne a introduit une nouvelle législation qui rend obligatoire une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Arabie saoudite

✓ Mobilité

L'Arabie saoudite a facilité les déplacements des femmes en levant les restrictions qui s'appliquaient à l'obtention d'un passeport et aux voyages à l'étranger. De nouveaux amendements juridiques ont également égalisé le droit d'une femme pour choisir son lieu de résidence et quitter le domicile conjugal.

✓ Travail

L'Arabie saoudite a promulgué une législation et des sanctions pénales en cas de harcèlement sexuel au travail. Elle a aussi interdit la discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi.

✓ Mariage

L'Arabie saoudite a commencé à autoriser les femmes à être chefs de leur ménage et a supprimé l'obligation juridique pour une femme mariée d'obéir à son mari.

✓ Parentalité

L'Arabie saoudite a interdit le licenciement des employées enceintes.

✓ Entrepreneuriat

L'Arabie saoudite a facilité l'accès au crédit pour les femmes en interdisant la discrimination fondée sur le genre en matière d'accès aux services financiers.

✓ **Retraite**

L'Arabie saoudite a égalisé l'âge (60 ans) auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier d'une pension complète. Elle a aussi imposé un âge de départ à la retraite de 60 ans pour les femmes comme pour les hommes.

Argentine

✓ **Retraite**

L'Argentine égalise l'âge de la retraite obligatoire (70 ans) pour les femmes et les hommes.

Arménie

✓ **Mariage**

L'Arménie a promulgué une législation qui protège les femmes contre la violence domestique.

Bahreïn

✓ **Travail**

Bahreïn a amélioré la protection des femmes au travail en adoptant une législation et des sanctions pénales en cas de harcèlement sexuel.

✓ **Mariage**

Bahreïn a également commencé à autoriser les femmes à être chefs de leur ménage.

Barbade

✓ **Travail**

La Barbade a amélioré la protection des femmes au travail en adoptant une législation et des recours civils en cas de harcèlement sexuel.

Bosnie-Herzégovine

✗ **Retraite**

La Bosnie-Herzégovine a adopté une nouvelle loi qui autorise respectivement les femmes et les hommes à partir à la retraite avec une pension partielle à 56 et 61 ans. Les âges de départ devraient être harmonisés en 2026.

Burkina Faso

✓ **Mariage**

Le Burkina Faso a promulgué une législation qui protège les femmes contre la violence domestique.

Canada

✓ **Parentalité**

Le Canada a introduit une nouvelle prestation de partage de congé parental qui réserve 35 jours de congé parental rémunéré au père.

Chypre

✓ Parentalité

Chypre a introduit 10 jours de congé paternité payé.

Cisjordanie et Gaza

✗ Parentalité

La Cisjordanie et Gaza ont abrogé une réforme antérieure qui introduisait la Loi sur la sécurité sociale de 2016. Désormais, les employeurs assument seuls le versement des prestations de maternité.

✗ Retraite

La Cisjordanie et Gaza ont abrogé une réforme antérieure qui introduisait la Loi sur la sécurité sociale de 2016. Il n'y a plus de régime de pension pour le secteur privé.

Congo, Rép. dém. du

✓ Parentalité

La République démocratique du Congo a introduit des prestations de maternité au titre de son régime de protection sociale. Le congé maternité est désormais payé par le gouvernement et non par l'employeur.

✓ Retraite

La République démocratique du Congo a égalisé l'âge de la retraite (60 ans) pour les femmes et les hommes et elle a établi des points de retraite pour les périodes de garde des enfants.

Côte d'Ivoire

✓ Actifs

La Côte d'Ivoire a conféré aux conjoints des droits égaux sur les biens immeubles et des pouvoirs administratifs égaux sur leurs biens durant le mariage.

Djibouti

✓ Travail

Djibouti a introduit une législation et des sanctions pénales en cas de harcèlement sexuel au travail.

✓ Mariage

Djibouti a promulgué une législation qui protège les femmes contre la violence domestique.

Émirats arabes unis

✓ Mobilité

Les Émirats arabes unis ont facilité les voyages internationaux pour les femmes en permettant aux femmes mariées de demander un passeport sans l'autorisation écrite de leur mari.

✓ Travail

Les Émirats arabes unis ont amélioré la protection des femmes au travail en interdisant la discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi. Ils ont également adopté une législation et des sanctions pénales en cas de harcèlement sexuel au travail.

✓ Rémunération

Les Émirats arabes unis ont levé des restrictions imposées sur la capacité des femmes à travailler la nuit ou dans des emplois jugés dangereux. Ils ont aussi éliminé les restrictions sur l'emploi des femmes dans l'agriculture et les exploitations minières ainsi que dans les industries manufacturières et énergétiques.

✓ Mariage

Les Émirats arabes unis ont commencé à autoriser les femmes à être chefs de leur ménage et ont adopté une législation qui protège les femmes de la violence domestique.

✓ Parentalité

Les Émirats arabes unis ont interdit le licenciement des employées enceintes.

Eswatini

✓ Mariage

Eswatini a promulgué une législation qui protège les femmes contre la violence domestique.

États-Unis

✓ Parentalité

L'État de New York a introduit un congé familial payé qui autorise actuellement chaque parent à 70 jours de congé pour la naissance d'un enfant. Cette période sera progressivement augmentée à 84 jours. Les parents reçoivent une allocation de congé payé parental par le biais de l'assureur de leur employeur.

Fidji

✓ Parentalité

Les Fidji ont introduit cinq jours de congé paternité payé. Les Fidji ont aussi augmenté la durée du congé maternité payé de 84 à 98 jours.

Géorgie

✓ Travail

La Géorgie a amélioré la protection des femmes au travail en introduisant des recours civils pour les victimes de harcèlement sexuel.

✓ Entrepreneuriat

La Géorgie a facilité l'accès au crédit pour les femmes en interdisant la discrimination fondée sur le genre en matière d'accès aux services financiers.

Grenade

✓ Mobilité

Grenade a rendu les voyages internationaux plus faciles pour les femmes en leur permettant de demander un passeport dans les mêmes conditions que les hommes, sans avoir besoin de documentation supplémentaire.

Inde

✓ Rémunération

L'État du Maharashtra a éliminé les restrictions sur la capacité des femmes à occuper des postes jugés dangereux.

Italie

✓ Retraite

L'Italie a égalisé l'âge (67 ans) auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier d'une pension complète.

Jordanie

✓ Rémunération

La Jordanie a levé les restrictions sur la capacité des femmes à travailler de nuit. Elle a aussi promulgué une législation qui rend obligatoire une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

✓ Parentalité

La Jordanie a introduit trois jours de congé paternité payé.

Libéria

✓ Mariage

Le Libéria a promulgué une législation qui protège les femmes contre la violence domestique.

Mali

✓ Travail

Le Mali a promulgué une législation qui interdit la discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi.

✓ Rémunération

Le Mali a promulgué une législation qui rend obligatoire une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Maroc

✓ Mariage

Le Maroc a promulgué une législation qui protège les femmes contre la violence domestique.

Moldova

✓ Rémunération

La Moldova a levé les restrictions sur la capacité des femmes à occuper un poste jugé dangereux. Elle a aussi éliminé les restrictions sur la capacité des femmes à travailler dans certaines industries. Ces restrictions sont désormais limitées aux femmes enceintes, allaitantes ou post-partum.

✗ Retraite

La Moldova a introduit des âges de départ à la retraite obligatoire qui sont différents pour les femmes et les hommes. Les employeurs peuvent désormais résilier le contrat des femmes âgées de 58 ans et 6 mois et celui des hommes âgés de 63 ans. Les âges de départ devraient être harmonisés en 2028.

Népal

✓ Travail

Le Népal a promulgué une nouvelle législation qui interdit la discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi.

✓ Rémunération

Le Népal a levé des restrictions sur la capacité des femmes à travailler de nuit et a imposé une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

✓ Parentalité

Le Népal a introduit 15 jours de congé paternité payé.

✓ Retraite

Le Népal a adopté son premier régime de retraite qui permet aux femmes et aux hommes de partir à la retraite avec une pension complète dès l'âge de 60 ans. Le régime de pension ne prescrit pas l'âge auquel les femmes et les hommes peuvent partir à la retraite avec une pension partielle.

Niger

✓ Rémunération

Le Niger a levé les restrictions qui s'appliquaient à l'emploi des femmes dans les exploitations minières, la construction et la fabrication. Les femmes peuvent désormais travailler dans ces industries au même titre que les hommes.

Ouganda

✓ Mobilité

L'Ouganda a facilité les voyages internationaux pour les femmes en leur permettant de demander un passeport dans les mêmes conditions que les hommes, sans avoir besoin de fournir de documentation supplémentaire.

Pakistan

✓ Parentalité

Le Pakistan a augmenté la durée du congé maternité payé de 84 à 112 jours.

Philippines

✓ Parentalité

Les Philippines ont prolongé la durée du congé maternité payé de 60 à 105 jours.

République tchèque

✓ Parentalité

La République tchèque a introduit cinq jours de congé paternité payé.

Sao Tomé-et-Principe

✓ Rémunération

Sao Tomé-et-Principe a levé les restrictions imposées sur la capacité des femmes à travailler la nuit, dans des mines ou dans des emplois jugés dangereux.

✓ Parentalité

Sao Tomé-et-Principe a interdit le licenciement des employées enceintes.

Slovénie

✓ Retraite

La Slovénie a égalisé l'âge (60 ans) auquel les femmes et les hommes peuvent partir à la retraite avec une pension partielle.

Soudan du Sud

✓ Travail

Le Soudan du Sud a interdit la discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi. Il a aussi adopté des recours civils en cas de harcèlement sexuel au travail.

✓ Rémunération

Le Soudan du Sud a levé les restrictions imposées sur la capacité des femmes à travailler la nuit, dans des mines ou dans des emplois jugés dangereux. Il a aussi imposé une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

✓ Parentalité

Le Soudan du Sud a introduit 10 jours de congé paternité payé.

Sri Lanka

✓ Parentalité

Le Sri Lanka a prolongé la durée du congé maternité payé de 59 à 118 jours.

Thaïlande

✓ Rémunération

La Thaïlande a introduit une nouvelle législation qui impose une rémunération égale pour les femmes et les hommes qui réalisent un travail de valeur égale.

Timor-Leste

✓ Retraite

Le Timor-Leste a expressément comptabilisé les périodes d'absence pour garder les enfants dans les prestations de retraite.

Tunisie

✓ Travail

La Tunisie a amélioré la protection des femmes au travail en adoptant une législation et des sanctions pénales en cas de harcèlement sexuel.

✓ Mariage

La Tunisie a mis en œuvre une législation qui protège les femmes contre la violence domestique.

Uruguay

✓ Rémunération

L'Uruguay a introduit une législation qui impose une rémunération égale pour les femmes et les hommes qui réalisent un travail de valeur égale.

Zambie

✓ Parentalité

La Zambie a prolongé la durée du congé maternité payé de 84 à 98 jours.












DONNÉES PAR ÉCONOMIE










Les indicateurs rendent compte des différences juridiques entre les hommes et les femmes dans les domaines suivants :

Économie	MOBILITÉ	TRAVAIL	RÉMUNÉRATION	MARIAGE	PARENTALITÉ	ENTREPRENEURIAT	ACTIFS	RETRAITE	SCORE WBL 2020
Afghanistan	50	75	0	20	20	75	40	25	38,1
Afrique du Sud	100	100	100	100	80	100	100	25	88,1
Albanie	100	100	100	100	80	100	100	50	91,3
Algérie	75	75	50	60	60	75	40	25	57,5
Allemagne	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Angola	100	50	50	100	60	100	100	25	73,1
Antigua-et-Barbuda	75	50	75	100	0	75	80	75	66,3
Arabie saoudite	100	100	25	60	40	100	40	100	70,6
Argentine	100	75	50	100	60	75	100	50	76,3
Arménie	100	50	75	100	60	75	100	100	82,5
Australie	100	100	100	100	100	100	100	75	96,9
Autriche	100	100	100	100	80	100	100	75	94,4
Azerbaïdjan	100	100	0	100	80	100	100	50	78,8
Bahamas	100	100	75	80	20	75	100	100	81,3
Bahreïn	50	75	0	40	40	75	40	50	46,3
Bangladesh	100	50	25	60	20	75	40	25	49,4
Barbade	75	75	50	100	40	75	100	100	76,9
Bélarus	100	50	50	100	80	75	100	50	75,6
Belgique	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Belize	75	75	50	100	60	75	100	100	79,4
Bénin	50	100	50	80	60	75	80	100	74,4
Bhoutan	100	100	100	80	40	50	80	25	71,9
Bolivie	100	75	50	100	60	100	100	75	82,5
Bosnie-Herzégovine	100	100	50	100	80	100	100	50	85,0
Botswana	75	25	75	100	0	75	60	100	63,8
Bésil	100	100	75	100	80	75	100	25	81,9
Brunéi Darussalam	50	25	75	40	0	75	60	100	53,1
Bulgarie	100	100	100	100	100	100	100	25	90,6
Burkina Faso	75	100	25	80	80	75	100	100	79,4
Burundi	100	100	75	60	40	75	60	75	73,1










Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Économie	 MOBILITÉ	 TRAVAIL	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 PARENTALITÉ	 ENTREPRENEURIAT	 ACTIFS	 RETRAITE	 SCORE WBL 2020
Cambodge	100	100	75	80	20	100	100	25	75,0
Cameroun	50	50	25	40	80	50	60	100	56,9
Canada	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Cap-Vert	100	100	75	100	40	100	100	75	86,3
Chili	100	75	75	60	100	75	60	75	77,5
Chine	100	100	25	100	80	75	100	25	75,6
Chypre	75	100	75	100	80	100	100	100	91,3
Cisjordanie et Gaza	25	25	0	20	0	75	40	25	26,3
Colombie	100	100	50	100	80	75	100	50	81,9
Comores	75	75	100	40	40	75	40	25	58,8
Congo, Rép. dém. du	100	100	50	40	80	100	60	100	78,8
Congo, Rép. du	50	25	25	40	20	75	60	75	46,3
Corée, Rép. de	100	100	25	100	80	75	100	100	85,0
Costa Rica	100	100	25	100	40	75	100	100	80,0
Côte d'Ivoire	100	100	50	60	80	75	100	100	83,1
Croatie	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Danemark	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Djibouti	100	100	50	20	60	100	40	75	68,1
Dominique	75	25	50	100	0	75	100	75	62,5
Égypte, Rép. arabe d'	50	75	0	0	20	75	40	100	45,0
El Salvador	100	100	75	80	80	100	100	75	88,8
Émirats arabes unis	25	75	75	40	20	75	40	100	56,3
Équateur	100	100	100	100	40	75	100	100	89,4
Érythrée	100	100	75	60	20	75	100	25	69,4
Espagne	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Estonie	100	100	100	80	100	100	100	100	97,5
Eswatini	100	25	50	40	20	0	60	75	46,3
États-Unis	100	100	75	100	80	100	100	75	91,3
Éthiopie	100	100	25	80	20	75	100	75	71,9
Fédération de Russie	100	50	50	80	80	75	100	50	73,1
Fidji	75	100	50	100	60	75	100	75	79,4
Finlande	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
France	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Gabon	50	75	25	20	80	50	60	100	57,5
Gambie	100	50	75	100	60	75	60	75	74,4
Géorgie	100	100	75	100	60	100	100	50	85,6
Ghana	100	100	50	100	20	75	80	75	75,0
Grèce	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Grenade	100	50	100	100	20	75	100	100	80,6
Guatemala	100	25	50	80	60	75	100	75	70,6
Guinée	75	75	50	20	40	100	60	100	65,0










Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Économie	 MOBILITÉ	 TRAVAIL	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 PARENTALITÉ	 ENTREPRENEURIAT	 ACTIFS	 RETRAITE	 SCORE WBL 2020
Guinée équatoriale	75	25	100	20	60	0	60	75	51,9
Guinée-Bissau	75	25	0	60	20	25	60	75	42,5
Guyana	75	100	100	80	40	100	100	100	86,9
Haïti	50	50	100	40	20	75	80	75	61,3
Honduras	100	100	50	80	20	100	100	50	75,0
Hong Kong, RAS de Chine	100	100	75	100	40	100	100	100	89,4
Hongrie	100	100	75	100	100	100	100	100	96,9
Îles Marshall	100	25	75	100	0	75	20	75	58,8
Îles Salomon	75	25	25	100	0	75	80	75	56,9
Inde	100	100	25	100	40	75	80	75	74,4
Indonésie	100	50	75	40	40	75	60	75	64,4
Iran, Rép. islamique d'	0	0	50	0	60	75	40	25	31,3
Iraq	25	100	50	0	20	75	40	50	45,0
Irlande	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Islande	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Israël	100	100	50	60	60	75	100	75	77,5
Italie	100	100	100	80	100	100	100	100	97,5
Jamaïque	100	25	50	100	20	75	100	75	68,1
Japon	100	50	50	80	100	75	100	100	81,9
Jordanie	0	0	75	20	40	75	40	75	40,6
Kazakhstan	100	50	50	100	80	75	100	25	72,5
Kenya	100	100	100	100	40	50	80	75	80,6
Kiribati	100	100	100	100	20	75	60	75	78,8
Kosovo	100	100	100	100	60	100	100	75	91,9
Koweït	50	0	0	20	0	75	40	75	32,5
Lao, Rép. dém. pop.	100	100	75	100	80	100	100	50	88,1
Lesotho	100	75	75	80	20	75	80	100	75,6
Lettonie	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Liban	100	50	50	60	20	75	40	25	52,5
Libéria	100	100	100	100	40	75	80	75	83,8
Libye	75	50	75	20	40	75	40	25	50,0
Lituanie	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Luxembourg	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Macédoine du Nord	100	100	50	100	80	100	100	50	85,0
Madagascar	75	100	25	60	40	75	100	100	71,9
Malaisie	50	50	50	40	0	75	60	75	50,0
Malawi	50	100	100	100	20	75	100	100	80,6
Maldives	100	100	75	60	40	100	40	75	73,8
Mali	50	50	50	20	60	75	80	100	60,6
Malte	100	100	75	100	60	100	100	75	88,8

Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Économie	 MOBILITÉ	 TRAVAIL	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 PARENTALITÉ	 ENTREPRENEURIAT	 ACTIFS	 RETRAITE	 SCORE WBL 2020
Maroc	100	100	50	60	80	100	40	75	75,6
Maurice	100	100	100	100	60	100	100	75	91,9
Mauritanie	100	25	25	0	40	75	0	100	45,6
Mexique	100	100	75	60	60	100	100	75	83,8
Micronésie, États féd. de	100	25	75	80	0	75	60	75	61,3
Moldova	100	75	75	100	100	100	100	25	84,4
Mongolie	100	100	75	100	60	100	100	25	82,5
Monténégro	100	100	25	100	80	100	100	50	81,9
Mozambique	100	100	50	80	60	75	100	50	76,9
Myanmar	75	25	50	80	60	75	80	25	58,8
Namibie	75	100	100	100	40	75	100	100	86,3
Népal	100	100	100	80	20	75	40	75	73,8
Nicaragua	100	100	75	100	40	100	100	75	86,3
Niger	75	75	75	20	60	50	20	100	59,4
Nigéria	50	75	50	100	0	75	80	75	63,1
Norvège	100	100	100	100	100	75	100	100	96,9
Nouvelle-Zélande	100	100	75	100	80	100	100	100	94,4
Oman	0	100	25	20	0	75	40	50	38,8
Ouganda	75	100	100	80	40	75	40	75	73,1
Ouzbékistan	100	50	50	80	60	75	100	25	67,5
Pakistan	75	75	25	60	20	50	40	50	49,4
Palaos	100	25	75	100	0	75	20	75	58,8
Panama	100	100	50	80	80	75	100	50	79,4
Papouasie-Nouvelle-Guinée	75	50	25	100	0	75	80	75	60,0
Paraguay	100	100	100	100	80	100	100	75	94,4
Pays-Bas	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Pérou	100	100	100	80	80	100	100	100	95,0
Philippines	75	100	100	60	80	100	60	75	81,3
Pologne	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Porto Rico	100	100	75	80	20	100	100	75	81,3
Portugal	100	100	100	80	100	100	100	100	97,5
Qatar	25	0	50	20	0	75	40	50	32,5
République arabe syrienne	25	25	0	40	40	75	40	50	36,9
République centrafricaine	75	75	25	80	40	75	100	100	71,3
République dominicaine	100	100	75	80	60	100	100	75	86,3
République kirghize	100	100	25	100	40	100	100	50	76,9
République slovaque	100	100	75	100	80	100	100	100	94,4
République tchèque	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Roumanie	100	100	100	100	100	100	100	25	90,6

Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Économie	 MOBILITÉ	 TRAVAIL	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 PARENTALITÉ	 ENTREPRENEURIAT	 ACTIFS	 RETRAITE	 SCORE WBL 2020
Royaume-Uni	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Rwanda	100	100	75	80	20	75	100	75	78,1
Sainte-Lucie	75	100	100	80	40	75	100	100	83,8
Saint-Kitts-et-Nevis	100	25	50	100	40	75	80	100	71,3
Saint-Marin	100	50	75	80	60	75	100	100	80,0
Saint-Vincent-et-les Grenadines	75	25	50	100	20	75	100	100	68,1
Samoa	75	100	75	100	40	75	100	75	80,0
Sao Tomé-et-Principe	100	100	75	80	60	75	100	100	86,3
Sénégal	75	75	25	60	60	75	40	100	63,8
Serbie	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Seychelles	75	50	75	100	80	75	80	75	76,3
Sierra Leone	100	25	50	100	0	75	80	75	63,1
Singapour	100	75	75	100	60	75	100	75	82,5
Slovénie	100	100	75	100	100	100	100	75	93,8
Somalie	75	50	50	20	40	75	40	25	46,9
Soudan	0	0	0	0	20	75	40	100	29,4
Soudan du Sud	100	100	100	80	40	75	40	25	70,0
Sri Lanka	100	75	25	100	40	75	80	50	68,1
Suède	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Suisse	100	100	100	100	60	75	100	50	85,6
Suriname	100	25	75	80	0	50	100	100	66,3
Tadjikistan	100	50	50	100	80	100	100	50	78,8
Taiwan, Chine	100	100	100	100	80	75	100	75	91,3
Tanzanie	100	100	100	80	60	75	60	100	84,4
Tchad	75	75	50	60	60	50	60	100	66,3
Thaïlande	100	100	75	80	20	75	100	75	78,1
Timor-Leste	100	75	75	80	60	75	100	100	83,1
Togo	100	100	100	60	60	75	80	100	84,4
Tonga	100	25	75	100	0	75	20	75	58,8
Trinité-et-Tobago	75	50	75	80	20	100	100	100	75,0
Tunisie	100	100	25	60	60	75	40	100	70,0
Turquie	100	100	75	80	80	75	100	50	82,5
Ukraine	100	100	0	100	80	100	100	50	78,8
Uruguay	100	100	75	80	80	75	100	100	88,8
Vanuatu	75	25	50	80	0	100	60	75	58,1
Venezuela (Rép. bolivarienne du)	100	100	75	100	80	75	100	50	85,0
Viêt Nam	100	100	50	100	80	100	100	0	78,8
Yémen, Rép. du	25	25	25	0	0	75	40	25	26,9
Zambie	75	100	100	80	40	100	80	75	81,3
Zimbabwe	100	100	75	80	40	100	100	100	86,9

Source : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.



REMERCIEMENTS

Les données utilisées dans le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020* ont été collectées et analysées par une équipe conduite par Tea Trumbic (Gestionnaire de programme, Les Femmes, l'Entreprise et le Droit) sous la direction générale de Rita Ramalho (Responsable principale, Groupe des indicateurs mondiaux, Économie du développement). L'étude a été préparée selon les orientations fixées par Simeon Djankov (Directeur, Politique du développement). L'équipe de recherche était constituée de Souad Adnane, Gharam Alkastalani Dexter, Nayda Almodóvar Reteguis, Nisha Arekapudi, Shirin Batshon, Julia Constanze Braunmiller, Nour Chamseddine, Claudia Lenny Corminales, Sheng Cui, Marina Elefante, Aida Hammoud Watson, Marie Cairtriona Hyland, Viktoria Khaitina, Gloria Daniele Kuoh, Olga Kuzmina, Kook Hee Lee, Natalia Mazoni Silva Martins, Alena Sakhonchik, Isabel Santagostino Recavarren, Katrin Schulz, Aarushi Sinha, Gergana Tsvetanova Tsvetanova, Siyi Wang et Yasmin Zand. L'équipe de recherche a bénéficié de l'aide de Paulina Maribel Flewitt et Consuelo Jurado Tan.

Un soutien financier au rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* est fourni par la Fondation Bill & Melinda Gates, la Fondation William & Flora Hewlett et l'Agence des États-Unis pour le Développement international (USAID).

L'équipe est reconnaissante pour les précieuses remarques et suggestions formulées par ses collègues, au sein et en dehors du Groupe de la Banque mondiale et pour les conseils fournis par les Directeurs exécutifs du Groupe de la Banque mondiale. Le présent rapport a pu voir le jour grâce aux généreuses contributions de près de 2 000 avocats, juges, universitaires, représentants de la société civile et fonctionnaires de 190 économies. Les coordonnées des partenaires locaux figurent sur le site web *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* à l'adresse <http://wbl.worldbank.org>. Les noms des partenaires locaux souhaitant être reconnus individuellement figurent sur le site web du projet. Les contributeurs mondiaux et régionaux listés sont des entreprises qui ont rempli plusieurs questionnaires depuis leurs différents bureaux à travers le monde.

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit du Groupe de la Banque mondiale examine les lois et règlements qui affectent les perspectives des femmes en tant qu'entrepreneures et employées dans 190 économies. Son objectif est d'éclairer les discussions politiques sur les moyens de supprimer les restrictions légales aux femmes et de promouvoir la recherche sur la façon d'améliorer l'inclusion économique des femmes.

