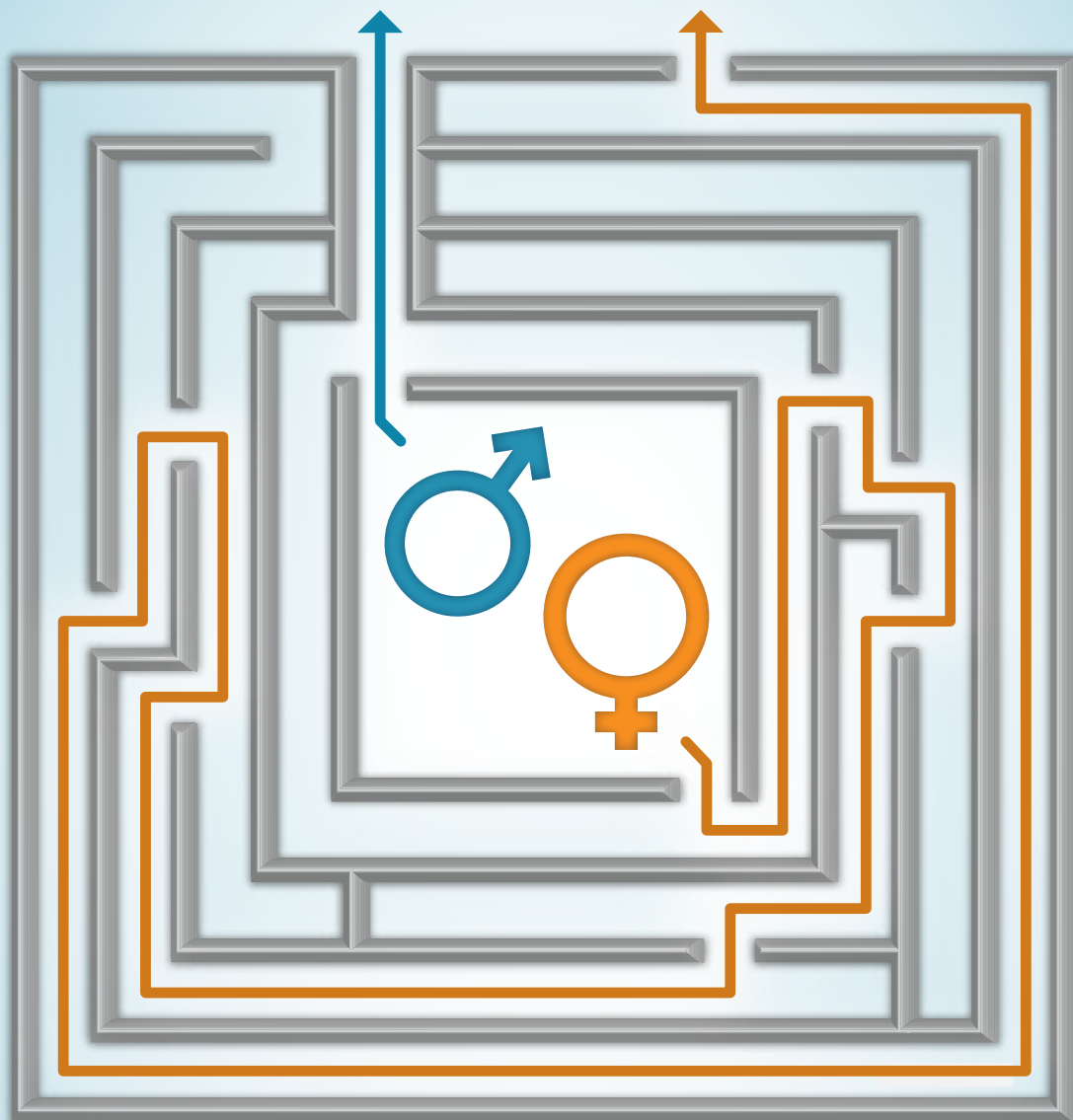


LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT 2018



PRINCIPALES CONCLUSIONS



GRUPE DE LA BANQUE MONDIALE

© 2018 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 21 20 19 18

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 (CC BY 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 : Groupe de la Banque mondiale. 2018. Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2018. Washington, DC : Banque mondiale. 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.

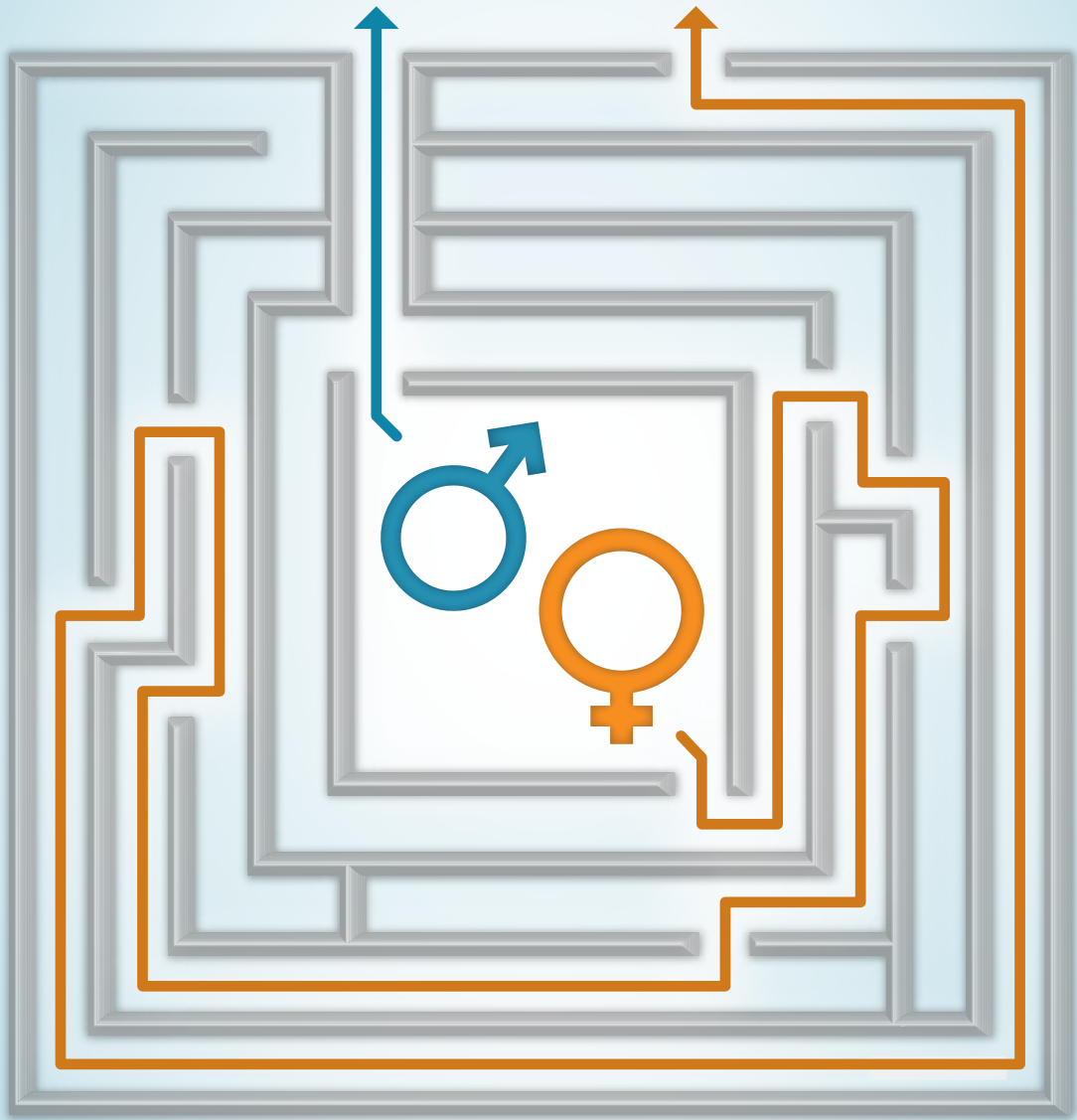
Contenu émanant de tierces parties—La Banque mondiale n'est pas nécessairement propriétaire de chaque élément du contenu de cet ouvrage. L'institution ne peut donc pas garantir que l'utilisation d'un élément ou d'une partie de l'ouvrage émanant de tierces parties ne portera pas atteinte aux droits desdites 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.

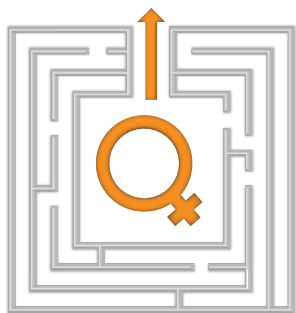
Pour tous renseignements sur les droits et licences, s'adresser à World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA ; courriel : pubrights@worldbank.org.

ISBN (version imprimée) : 978-1-4648-1252-1
ISBN (version électronique) : 978-1-4648-1253-8
DOI : 10.1596/978-1-4648-1252-1

Conception de la page de couverture : Corporate Visions

Données de catalogage avant publication de la Bibliothèque du Congrès a été sollicitée.





AVANT-PROPOS

Aucune économie ne peut atteindre son plein potentiel si les femmes, comme les hommes, n'y participent pas entièrement. Représentant la moitié de la population, les femmes ont le même rôle que les hommes dans la croissance économique.

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2018 est la cinquième édition d'une série de rapports biannuels qui examinent les obstacles juridiques auxquels se heurtent les femmes exerçant une activité économique à travers le monde. Ce rapport, lancé il y a maintenant dix ans par la Banque mondiale, permet de mesurer l'impact des lois sur les décisions que les femmes prennent en matière d'emploi, de création et de gestion d'entreprise.

L'analyse s'appuie sur des données nouvellement collectées à travers sept indicateurs : accès aux institutions, jouissance de la propriété, obtention d'un emploi, incitations au travail, accès à la justice, accès au crédit et protection des femmes contre la violence. En outre, le champ d'application du rapport a été étendu à 189 économies à travers le monde.

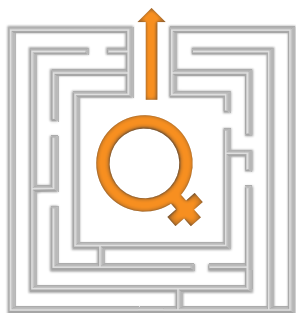
Les données mettent en évidence les défis auxquels de nombreuses femmes sont confrontées dans leur quête d'opportunités économiques. Cent quatre économies empêchent toujours les femmes de travailler dans certains secteurs, tout simplement parce qu'elles sont des femmes. Dans 59 économies, il n'y a aucune loi traitant du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Et dans 18 économies, les époux peuvent, selon la loi, empêcher leurs femmes de travailler.

Les mouvements relayés par les réseaux sociaux tels que #我也是 en Chine, YoTambien en Amérique latine, #أنا_كمان au Moyen-Orient et #MeToo aux États-Unis ont souligné la persistance du harcèlement sexuel et de la violence sur le lieu de travail. Mais dans de nombreux pays, les femmes ne disposent toujours pas de recours juridique. Et chaque jour, nous découvrons l'existence de secteurs industriels qui paient les femmes moins que les hommes pour un travail de valeur égale.

Quelles mesures pourrait-on mettre en œuvre afin d'améliorer les opportunités économiques pour les femmes ? Comment les gouvernements pourraient-ils améliorer la participation de leurs citoyennes au marché du travail ? Des données numériques aident à répondre à ces questions.

En informant les politiciens sur les obstacles juridiques limitant les opportunités économiques des femmes, *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* contribue à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'étude célèbre les progrès qui ont été accomplis, tout en mettant l'accent sur le travail qu'il reste à faire pour assurer l'égalité des chances.

Kristalina Georgieva
Directrice générale
Banque mondiale
Washington DC



PRINCIPALES CONCLUSIONS

Plus de **2.7 milliards** de femmes à travers le monde, en vertu de la loi ne disposent pas des mêmes choix en matière d'emploi que les hommes.

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2018 est le cinquième d'une série de rapports biannuels visant à mesurer, en droit, les différences entre hommes et femmes. Depuis le début de cette recherche, la prise de conscience de l'importance de l'entrepreneuriat et de l'emploi des femmes s'est considérablement étendue, de même que notre compréhension du lien qui existe entre égalité juridique des sexes et performance économique des femmes.

Bien que l'accès des femmes à l'emploi et à l'entrepreneuriat soit lié à de nombreux facteurs, les données de ce rapport illustrent comment les lois et les réglementations peuvent limiter la participation économique des femmes.

Prenons le cas d'une fille qui grandit en aspirant à devenir le capitaine d'un navire. Elle excelle à l'école dans l'espoir de décrocher l'emploi de ses rêves. Peut-être même sera-t-elle embauchée pour le faire, mais alors elle sera renvoyée tout simplement à cause de son sexe. Qu'est-ce que cela représente pour ses aspirations et celles de toutes les filles qui la succéderont ?

Considérons maintenant le cas de Svetlana Medvedeva, qui a étudié la navigation à l'université et a obtenu son diplôme d'officier de navigation dans la Fédération de Russie. Elle a candidaté au poste de timonière d'un navire et a été sélectionnée. Plus tard on l'a informée qu'elle ne pouvait finalement pas avoir cet emploi, en vertu du règlement n° 162 qui considère le métier de timonier comme l'un des 456 emplois trop pénibles, nuisibles ou dangereux pour les femmes et qui leur est donc interdit.¹

Svetlana Medvedeva a poursuivi l'entreprise en justice sur la base des dispositions constitutionnelles russes garantissant le principe d'égalité. Son

recours a été rejeté parce que la cour a jugé que le règlement visait à protéger la santé reproductive des femmes. Elle a fait appel de cette décision. En vain. Elle s'est également pourvue en cassation. Ce pourvoi a également été rejeté. Elle a ensuite saisi le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Le Comité a conclu qu'elle avait été victime de discrimination en raison de son sexe.²

Après cette décision, et cinq ans après le début de son action en justice, Svetlana Medvedeva a de nouveau comparu devant un tribunal de district russe. En septembre 2017, le tribunal a conclu qu'elle avait effectivement été victime de discrimination. Pour autant, le tribunal n'a pas ordonné à l'entreprise de l'embaucher et l'interdiction pour les femmes de piloter des navires est aujourd'hui toujours en vigueur.³

En revanche, d'autres économies ont sensiblement amélioré leur droit en matière d'égalité des sexes. En 2016, la Cour constitutionnelle de Colombie a jugé discriminatoires les interdictions prévues par le code du travail concernant le travail des femmes dans l'industrie minière et dans des emplois considérés dangereux et pénibles.⁴ La Bulgarie, Kiribati et la Pologne ont également éliminé toutes les restrictions à l'emploi des femmes.

Le but du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* a toujours été d'informer la recherche et le débat relatifs aux politiques publiques sur la façon dont les lois et les règlements influencent l'activité économique des femmes. L'étendue du rapport est vaste. Allant de l'analyse de l'importance du droit de la famille dans la prise de décision économique des femmes, à la reconnaissance de l'effet de la violence contre les femmes sur leurs opportunités d'emploi, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* contribue à une meilleure compréhension des raisons pour lesquelles l'égalité juridique entre les sexes est importante.

Cependant, beaucoup reste à faire pour atteindre l'égalité juridique entre hommes et femmes. De nombreuses lois empêchent les femmes de travailler ou de diriger une entreprise. Par exemple, 104 économies ont encore des lois interdisant aux femmes de travailler dans certains secteurs, 59 économies n'ont aucune loi relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et dans 18 économies, les maris peuvent, selon la loi, empêcher leurs épouses de travailler. Quel est l'impact de telles lois sur les choix économiques des femmes ?

Davantage de recherches et de données sont nécessaires pour appréhender de manière exhaustive les effets des lois et des règlements sur l'entrepreneuriat et l'emploi des femmes, afin que les décideurs puissent mieux choisir les politiques à promouvoir. *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* repose sur un nombre croissant de recherches qui soulignent l'impact des lois sur le façonnement des opportunités économiques des femmes et l'amélioration de l'égalité des sexes. Les recherches ont remis en question l'idée selon laquelle la croissance économique peut à elle seule augmenter l'égalité des sexes. Au contraire, des engagements politiques continus en faveur de l'égalité des sexes sont nécessaires pour atteindre cet objectif.⁵

Quelles sont les nouveautés de cette édition ?

Pour comprendre comment les lois promeuvent ou entravent l'égalité des sexes et la participation économique des femmes, *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2018* fournit des scores pour la première fois pour chacun des sept indicateurs suivants : accès aux institutions, jouissance de la propriété, obtention d'un emploi, incitations au travail, accès à la justice, accès au crédit et protection des femmes contre la violence. Les scores des indicateurs sont compris entre 0 et 100, 100 étant le meilleur. Les scores sont obtenus en calculant la moyenne non pondérée des questions notées au niveau d'un indicateur et en faisant passer le résultat à une échelle de 100.

Les scores des indicateurs facilitent la recherche et les discussions sur les politiques publiques par rapport à la manière dont les différents contextes juridiques influencent les opportunités et les résultats économiques des femmes. Les questions notées reposent sur deux critères : leur pertinence pour les droits fondamentaux des femmes tels que définis dans le cadre international des droits des femmes, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et leur pertinence pour l'autonomisation économique des femmes (Tableau 1.1).

Les droits humains internationaux des femmes, tels qu'énoncés par la CEDAW, servent de justification à chaque question notée. Pour les aspects couvrant la violence contre les femmes, la référence au droit international des traités a été complétée par la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et les recommandations générales du Comité CEDAW. Les questions relatives au congé de maternité s'appuient sur la Convention de 2000 de l'Organisation internationale du travail, sur la protection de la maternité (Figure 1.1).

Cinquante questions couvrant les sept indicateurs sont notées (encadré 1.1). Les questions notées se divisent en trois catégories : celles qui reflètent les différences explicites basées sur le sexe et qui affectent l'entrepreneuriat ou l'emploi des femmes (telles que les restrictions liées au genre), celles reflétant l'absence de lois protégeant les femmes (absence de législation sur le harcèlement sexuel) et, celles qui examinent les institutions et/ou les processus susceptibles d'aider les femmes (comme les commissions de lutte contre la discrimination). Des détails sur la méthodologie et la notation de chaque question sont disponibles dans le chapitre « Notes sur les données ».

Ce rapport couvre les données relatives à 189 économies, dont 16 ne figuraient pas dans le rapport précédent : le Cap-Vert, Chypre, les Comores, l'Érythrée, la Gambie, la Guinée-Bissau, Kiribati, la Libye, les îles Marshall, les États fédérés de Micronésie, Palau, la République centrafricaine, les îles Salomon, Saint-Marin, Samoa et Vanuatu.

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2018 présente également une étude de cas sur l'inclusion financière des femmes qui examine comment les cadres juridiques et réglementaires influencent l'accès des femmes aux services financiers.

Les indicateurs du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* complètent d'autres indices de genre en utilisant des variables de résultats et, dans certains cas, des évaluations qualitatives (Figure 1.2). Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* se concentre sur les domaines juridiques et réglementaires clés, mais il existe de nombreux autres facteurs qui peuvent impacter les opportunités économiques offertes aux femmes, comme le niveau d'éducation et les normes sociales et culturelles.

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* est corrélé avec les indices de l'écart global entre les sexes, des institutions sociales et du genre, de l'inégalité entre les sexes et du développement lié au genre (Figure 1.3). Montrer que les

ENCADRÉ 1.1

LES QUESTIONS ÉVALUÉES PAR LE RAPPORT *LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT*

Accès aux institutions

1. Les femmes mariées sont-elles contraintes par la loi d'obéir à leurs maris ?
2. Une femme peut-elle, selon la loi, demander un passeport de la même manière qu'un homme ?
3. Une femme peut-elle, selon la loi, demander une carte d'identité nationale de la même manière qu'un homme ?
4. Une femme peut-elle, selon la loi, voyager à l'étranger de la même manière qu'un homme ?
5. Une femme peut-elle, selon la loi, se déplacer en dehors de chez elle de la même manière qu'un homme ?
6. Une femme peut-elle, selon la loi, obtenir un emploi ou exercer un métier ou une profession de la même manière qu'un homme ?
7. Une femme peut-elle, selon la loi, signer un contrat de la même manière qu'un homme ?
8. Une femme peut-elle, selon la loi, enregistrer une entreprise de la même manière qu'un homme ?
9. Une femme peut-elle, selon la loi, ouvrir un compte bancaire de la même manière qu'un homme ?
10. Une femme peut-elle, selon la loi, choisir son lieu de résidence de la même manière qu'un homme ?
11. Une femme peut-elle, selon la loi, être « chef de famille » de la même manière qu'un homme ?

Jouissance de la propriété

12. D'un point de vue juridique, à qui revient l'administration des biens matrimoniaux ?
13. La loi prend-elle en considération les contributions non monétaires ?
14. Les hommes et les femmes ont-ils des droits de propriété égaux sur les biens immobiliers ?
15. Est-ce que les fils et les filles ont des droits de succession égaux quand il s'agit d'hériter des biens de leurs parents ?
16. Les conjoints survivants, hommes et femmes, ont-ils les mêmes droits d'héritage ?

Obtention d'un emploi

17. La loi prévoit-elle un congé de maternité payé d'au moins 14 semaines pour les femmes ?
18. Les femmes reçoivent-elles au moins 2/3 de leur salaire pendant les 14 premières semaines ou pendant toute la durée du congé de maternité si celle-ci est plus courte ?
19. Quel est le pourcentage de prestations de maternité payées par le gouvernement ?
20. Quelle est la différence entre les congés réservés aux hommes et ceux réservés aux femmes ?
21. La loi prévoit-elle un congé parental payé ?
22. La loi prévoit-elle une rémunération égale pour un travail de valeur égale ?
23. La loi garantit-elle la non-discrimination sexuelle en matière d'emploi ?
24. Le licenciement des employées enceintes est-il interdit ?
25. Les parents peuvent-ils travailler de manière flexible ?
26. Les femmes peuvent-elles travailler pendant les mêmes heures la nuit que les hommes ?

27. Les femmes peuvent-elles occuper des emplois jugés dangereux, pénibles ou moralement inappropriés au même titre que les hommes ?
28. Les femmes peuvent-elles travailler dans les mêmes industries ou secteurs que les hommes ?
29. Les femmes peuvent-elles effectuer les mêmes tâches au travail que les hommes ?
30. L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier d'une pension complète est-il le même ?
31. Les âges auxquels les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite avec des prestations de retraite partielles sont-ils les mêmes ?
32. L'âge de la retraite obligatoire pour les hommes et les femmes est-il le même ?

Incitations au travail

33. La loi prévoit-elle que les femmes conservent un poste équivalent à leur retour de congé de maternité ?
34. Le gouvernement subventionne-t-il ou fournit-il des services de garde d'enfants ?
35. Les paiements relatifs aux services de garde des enfants sont-ils déductibles des impôts ?
36. L'enseignement primaire est-il gratuit et obligatoire ?
37. La loi prévoit-elle des déductions fiscales ou des crédits d'impôt spécifiques dont seuls les hommes peuvent bénéficier ?

Accès à la justice

38. Le témoignage d'une femme a-t-il la même valeur probante devant les tribunaux que celui d'un homme ?
39. La loi établit-elle une commission anti-discrimination ?
40. La loi prévoit-elle une aide judiciaire en matière civile et familiale ?
41. Existe-t-il des tribunaux pour les petits litiges ou une procédure accélérée et/ou simplifiée pour les petites créances ?

Accès au crédit

42. Les détaillants fournissent-ils des informations aux agences de crédit privées ou aux registres de crédit publics ?
43. Les entreprises de services publics fournissent-elles des informations aux agences de crédit privées ou aux registres de crédit publics ?
44. La loi interdit-elle toute forme de discrimination sexuelle de la part des créanciers en matière d'accès au crédit ?
45. La loi interdit-elle toute forme de discrimination fondée sur l'état civil de la part des créanciers en matière d'accès au crédit ?

Protection des femmes contre la violence

46. Existe-t-il une loi portant spécifiquement sur la violence domestique ? Si non, la loi prévoit-elle des peines aggravées pour les crimes commis contre un conjoint ou un membre de la famille ?
47. Existe-t-il une législation portant spécifiquement sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?
48. Existe-t-il une législation portant spécifiquement sur le harcèlement sexuel dans le secteur de l'éducation ?
49. Existe-t-il des sanctions pénales en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?
50. Existe-t-il des recours civils contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?

TABLEAU 1.1

INDICATEURS ET RECHERCHE ASSOCIÉS AU RAPPORT *LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT*

Indicateur	Recherche
Accès aux institutions	En 2000, une réforme du code de la famille éthiopien a notamment permis d'éliminer la possibilité pour un mari d'empêcher sa femme de travailler. Bien que la réforme soit maintenant appliquée dans toute l'Éthiopie, elle a d'abord été introduite dans trois régions et deux villes. Dans ces régions, la participation des femmes au marché du travail et le travail à l'extérieur de la maison ont augmenté. Les femmes étaient aussi plus susceptibles de travailler à temps plein et d'occuper des postes plus qualifiés. ^a La liberté de mouvement est un indicateur important de l'autonomisation. Il a été lié à l'indépendance économique des femmes ainsi qu'à leur capacité de s'exprimer et d'agir. ^b
Jouissance de la propriété	L'écart d'actifs entre les sexes peut compromettre le pouvoir de négociation des femmes et leur capacité à s'engager dans des activités économiques. ^c Donner aux femmes un plus grand accès aux biens grâce à l'héritage peut avoir un impact différent sur les enfants, en particulier les filles. En 1994, deux États de l'Inde ont réformé la loi hindoue sur les successions (Hindu Succession Act) pour permettre aux femmes et aux hommes d'hériter de la même propriété familiale. Cela a modifié le contrôle des biens au sein des familles et a augmenté les investissements des parents dans l'éducation des filles. Les mères qui ont bénéficié de la réforme ont dépensé deux fois plus pour l'éducation de leurs filles, et les femmes étaient plus susceptibles d'avoir des comptes bancaires et des latrines sanitaires dans les endroits touchés par cette réforme. Maintenant, la réforme est en vigueur dans toute l'Inde.
Obtenir un emploi	Des politiques publiques telles que le congé parental rémunéré sont associées à une augmentation de l'emploi des femmes ; cependant, les durées prolongées des congés parentaux conduisent à des réductions de salaires pour les femmes. ^d Pendant ce temps-là, les restrictions sur le travail des femmes limitent leur capacité à obtenir les emplois qu'elles désirent et à maximiser leur potentiel de gains. La Russie a connu un important différentiel de revenus entre hommes et femmes lors de sa transition vers une économie de marché, principalement en raison des restrictions légales sur les emplois que les femmes pouvaient exercer. ^e Les différences de salaires et d'ancienneté peuvent largement expliquer l'écart des retraites entre femmes et hommes. ^f
Incitations au travail	Le soutien aux mères, tels que les crédits d'impôt et les services de garde pour enfants, peut améliorer la participation des femmes au marché du travail. ^g Les recherches suggèrent que les dépenses consacrées à l'éducation précoce et à la garde des enfants peuvent accroître la participation des femmes au marché du travail et réduire les écarts entre les sexes. ^h
Accès à la justice	L'inégalité entre les sexes peut nuire à la capacité des femmes à utiliser le système juridique. L'accès à l'aide juridique et à d'autres services peut améliorer l'accès des femmes à la justice. ⁱ Les données montrent que l'accès à l'aide juridique civile peut réduire le besoin en programmes de protection sociale, ainsi que le temps que les enfants passent dans des familles d'accueil et les cas de violence domestique. ^j
Accès au crédit	Avant l'adoption de la loi sur l'égalité des chances pour le crédit (l'Equal Credit Opportunity Act) de 1974 aux États-Unis, les banques avaient souvent des politiques explicites traitant les femmes différemment des hommes. Lorsque la loi a interdit les classifications fondées sur le sexe et l'actualisation des revenus, le changement semble avoir eu un effet spectaculaire sur les politiques bancaires à l'égard des femmes. La législation a eu par exemple un impact favorable sur la capacité des femmes à obtenir des fonds hypothécaires. ^k
Protection des femmes contre la violence	Dans les économies où les hommes peuvent interdire à leurs épouses de travailler ou dans celles où la violence à l'égard des femmes est élevée, les femmes sont moins susceptibles de détenir un compte bancaire, de l'épargne ou d'un crédit. ^l Par ailleurs, le harcèlement sexuel au travail sape l'autorité, renforce les stéréotypes sexuels et réduit les femmes à des objets sexuels. Une étude sur les femmes victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans une communauté des États-Unis a révélé que le harcèlement sexuel accroissait le stress financier et pouvait considérablement modifier les trajectoires professionnelles d'une femme. ^m

^a Hallward-Driemeier et Gajigo 2013.^b Nagaraja 2013.^c Deere and León 2003.^d Deininger et al. 2014.^e Ruhm 1998.^f Ogljoblin 1999.^g Johnson 1999.^h Averett, Peters and Waldman 2006.ⁱ Olivetti and Petrongolo 2017.^j Commission de réforme du droit australien de 1994.^k Abel and Vignola 2010.^l Ladd 1982.^m Demircug-Kunt, Klapper and Singer 2013.ⁿ McLaughlin, Uggen and Blackstone 2017.

FIGURE 1.1

LES INDICATEURS DU RAPPORT *LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT* ET LES PRINCIPAUX DROITS DE L'HOMME CORRESPONDANTS

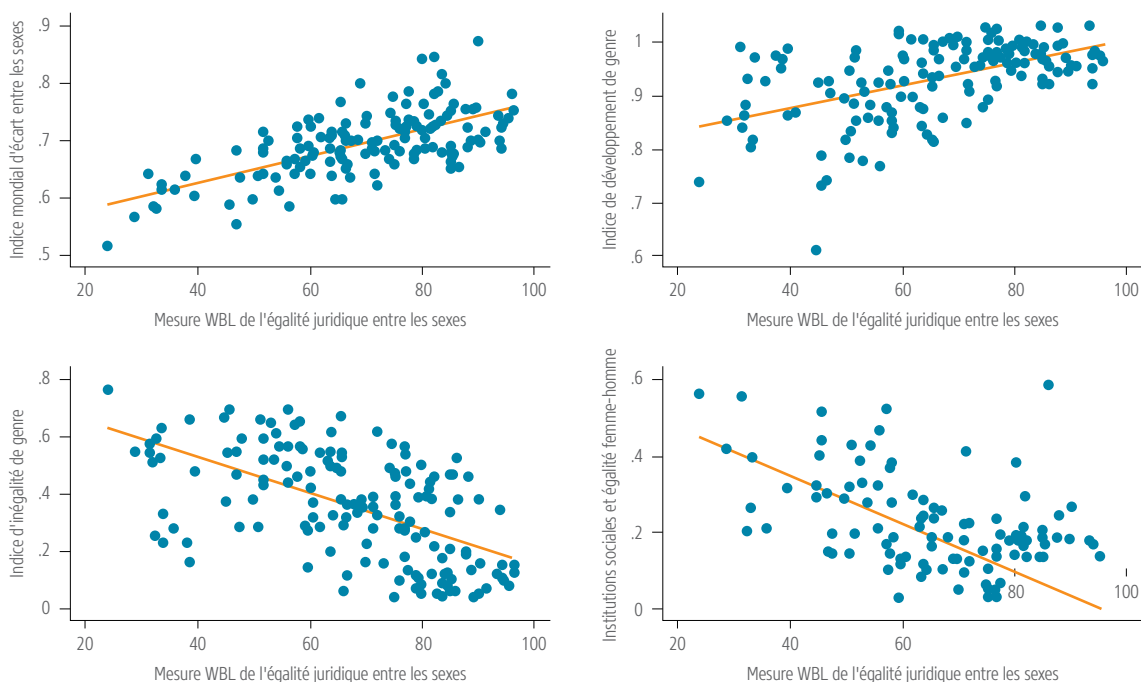
<p>Accès aux institutions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une égalité devant la loi et une capacité juridique identique à celle des hommes (CEDAW, art. 15(1)-(2)) • Une égalité en ce qui concerne la loi relative à la circulation des personnes et à la liberté de choisir sa résidence et son domicile (CEDAW, art. 15(4)) • L'égalité dans toutes les questions relatives au mariage et aux relations familiales (CEDAW, art. 16), y compris le droit de choisir une profession et un métier (CEDAW, art. 16 (1) g)) • Mesures appropriées à adopter par les États pour modifier les schémas sociaux et culturels de conduite des hommes et des femmes, en vue de parvenir à éliminer les [...] pratiques fondées sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou de l'autre sexe ou rôles stéréotypés pour les hommes et les femmes (CEDAW, Art. 5 (a))
<p>Jouissance de la propriété</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'égalité des droits pour conclure des contrats et administrer des biens (CEDAW, art. 15(2)) • L'égalité des droits dans toutes les questions relatives au mariage et aux relations familiales (CEDAW, art. 16 (1)), y compris les mêmes droits pour les deux époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition de biens (CEDAW, art. 16 (1) h))
<p>Obtenir un emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de discrimination fondée sur le mariage ou la maternité, interdiction du licenciement pour cause de grossesse et de congé maternité payé (CEDAW, art. 11 (2) et la Convention N. 183, arts. 8 et 9 de l'OIT sur la protection de la maternité). • Droit à une période de congé de maternité d'au moins 14 semaines (Convention N. 183, art. 4(1) de l'OIT sur la protection de la maternité). • Droit à des prestations en espèces, conformément à la législation nationale, d'au moins deux tiers des gains antérieurs de la femme (Convention N.183, art. 6(3) de l'OIT sur la protection de la maternité). • Les prestations en espèces doivent être fournies par l'assurance sociale obligatoire ou par des fonds publics, avec des exceptions (convention N. 183, art. 6(8) de l'OIT sur la protection de la maternité). • Absence de discrimination dans le domaine de l'emploi (CEDAW, art. 11); droit du travail (CEDAW, Art. 11 (a)); les mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi (CEDAW, art. 11 (1) (b)); libre choix de la profession et de l'emploi (CEDAW, art. 11 (1) (c)); égalité de rémunération et de traitement pour un travail de valeur égale (CEDAW, art. 11 (1) (d)); égalité de sécurité sociale, de retraite, de congé et autres avantages sociaux (CEDAW, art. 11 (1) (e))\
<p>Incitation au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Congé de maternité payé ou avantages sociaux comparables sans perte de l'ancien emploi, d'ancienneté ou d'allocations sociales (CEDAW, art. 11 (2) (b)) • Prestation de services sociaux de soutien pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, telles que les garderies d'enfants (CEDAW, art. 11 (2) (c)) • Absence de discrimination et d'égalité dans la vie économique (CEDAW, art. 13) • Droit à l'éducation (CEDAW, art. 10)
<p>Accès à la justice</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de discrimination fondée sur le sexe (CEDAW, art. 2) • Protection juridique des droits des femmes et protection effective des femmes contre tout acte de discrimination par l'intermédiaire des tribunaux nationaux compétents (CEDAW, art. 2 (1) (c)) • Exercice et jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes (CEDAW, art. 3) • L'égalité devant la loi et à toutes les étapes de la procédure devant les cours et tribunaux (CEDAW, art. 15(1)-(2)) • Le Comité CEDAW recommande aux États de faire en sorte que les femmes aient accès à des recours en justice accessibles, abordables et opportuns, avec l'aide et l'assistance juridique nécessaire, devant être jugées équitablement par une cour ou un tribunal compétent et indépendant (CEDAW GR N. 28 Par. 34)
<p>Accès au crédit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de discrimination dans la vie économique et accès aux prêts bancaires, aux hypothèques et à d'autres formes de crédit financier au même titre que les hommes (CEDAW, art. 13 (2) (b)) • L'accès au crédit agricole et aux prêts pour les femmes en milieu rural (CEDAW, art. 14 (2) g))
<p>Protection des femmes contre la violence</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La violence contre les femmes comprend le harcèlement sexuel. Les États devraient punir la violence contre les femmes conformément à la législation nationale (DEVAW, art. 2 (b) et 4 (cd)) • Le Comité CEDAW recommande aux États d'inclure dans leurs rapports périodiques des informations sur les mesures législatives et autres contre le harcèlement sexuel (CEDAW GR N. 12 et 19 Par. 24 (j) et (t)) • La violence contre les femmes englobe la violence physique, sexuelle et psychologique au sein de la famille. Les États devraient enquêter et punir la violence domestique contre les femmes conformément à la législation nationale (DEVAW, art. 2 (a) et 4 (c))

FIGURE 1.2 AUTRES INDICES DE GENRE GLOBAUX

Indice mondial de l'écart entre les genres	Institutions sociales et égalité femme-homme	Indice d'inégalité de genre	Indice de développement lié au genre
L'indice mondial de l'écart entre les genres du Forum économique mondial quantifie l'ampleur des disparités entre les sexes et suit les progrès dans le temps dans 144 économies et quatre domaines thématiques : Participation économique et opportunités, niveau de scolarité, santé et survie et autonomisation politique. Il utilise principalement des variables de résultat quantitatives, telles que le ratio de la participation des femmes à la population active masculine.	L'indice des institutions sociales et égalité femme-homme de l'OCDE classe 160 économies sur la discrimination dans les institutions sociales. La mesure composite est une moyenne non pondérée de cinq sous-indices : code discriminatoire de la famille, intégrité physique restreinte, préférence pour les garçons, ressources et biens restreints et libertés civiles restreintes. Les données sont à la fois quantitatives et qualitatives.	L'indice d'inégalité de genre de l'ONU fournit une mesure composite reflétant les différences entre les femmes et les hommes dans la distribution des progrès dans 159 économies. L'indice couvre cinq indicateurs en trois dimensions : la santé reproductive, l'autonomisation (mesurée par le niveau d'éducation et la représentation parlementaire) et le marché du travail. Les indicateurs sont basés sur des variables de résultats quantitatifs.	L'indice de développement lié au genre de l'ONU examine les différences entre les sexes en matière de développement dans les domaines de la santé, de l'éducation et du contrôle équitable des ressources économiques. Couvrant 160 économies, les indicateurs sont basés sur des variables de résultats et mesurent l'écart entre les sexes en montrant l'indice de développement humain des femmes en pourcentage de celui des hommes..

Sources : Le Forum économique mondial, le Centre de développement de l'OCDE et les bases de données du Programme des Nations Unies pour le développement.

FIGURE 1.3 LES INDICATEURS ÉVALUÉS PAR LE RAPPORT LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT SONT ASSOCIÉS À D'AUTRES INDICES DE GENRE



Sources : Bases de données *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, Sondages auprès des entreprises, et Indicateurs de développement dans le monde.

Remarque : La mesure WBL de l'égalité juridique entre les sexes est calculée comme la moyenne des sept indicateurs WBL notés. Les relations positives entre la mesure WBL de l'égalité juridique entre les sexes et le taux de participation des femmes au marché du travail (2016) et la mesure WBL de l'égalité juridique entre les sexes et le pourcentage d'entreprises majoritairement féminines sont statistiquement significatives, du moins au niveau de 5% après prise en compte du logarithme du RNB par habitant (2015), du ratio des années (moyenne) d'éducation des femmes par rapport aux hommes (âge 25) (2015), de la proportion de sièges occupés par des femmes dans les parlements nationaux (2016) et de l'État de droit (2016). Les sources pour les variables de contrôle comprennent les indicateurs du développement dans le monde et les bases de données de Barro-Lee sur le niveau de scolarité. Les analyses de régression sont basées sur 164 et 93 économies pour lesquelles des données sont disponibles, respectivement. Ces relations statistiques ne doivent pas être interprétées comme causales.

résultats sont associés aux politiques mesurées par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* signifie que la loi influence ce qui se passe sur le terrain dans des domaines tels que l'autonomisation, la participation au marché du travail et le contrôle des ressources économiques. Par conséquent, une façon de changer la condition économique des femmes pourrait être de réformer les lois et les règlements qui rendent plus difficile la participation des femmes aux affaires et à l'emploi.

Pourquoi les différences juridiques entre hommes et femmes sont-elles importantes pour la participation économique des femmes ?

Les écarts entre les hommes et les femmes dans l'entrepreneuriat sont associés à une baisse des revenus et de la productivité globale. Les recherches estiment que les écarts entre les sexes entraînent une perte de revenu moyenne de 15% dans les économies de l'OCDE, dont 40% sont dues à des écarts au niveau de

l'entrepreneuriat. Les pertes sont jugées considérablement plus élevées dans les pays en développement.⁶ De plus, on estime que les différences juridiques entre les sexes diminuent la participation des femmes au travail et compromettent la croissance du PIB.⁷ Les recherches considèrent également que pour certaines économies, une grande partie des différences entre les pays en termes de production par habitant peut être attribuée à l'inégalité entre les sexes, et de nombreux pays pourraient augmenter la production par habitant en éliminant les obstacles liés au genre sur le marché du travail.⁸

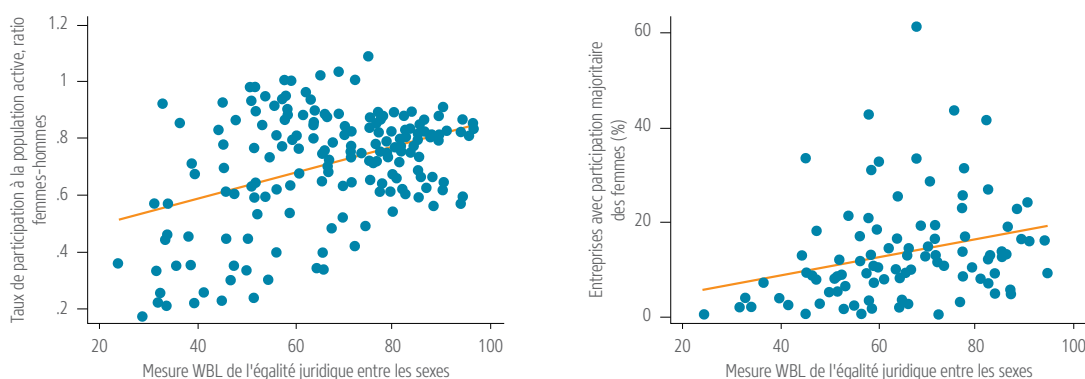
Les recherches sur le sujet indiquent également que les lois peuvent influencer la participation économique des femmes. Aux États-Unis, par exemple, plus de femmes ont commencé à obtenir des brevets au XIXe siècle après que certains États aient adopté des lois accordant des droits de propriété aux femmes en leur nom propre et en leur donnant la possibilité d'agir comme commerçantes et de conserver leurs propres revenus.⁹ Ces changements législatifs ont conduit les familles à investir davantage dans l'éducation secondaire de leurs filles.¹⁰

L'égalité des chances permet aux femmes de faire les choix qui leur conviennent le mieux, mais aussi le meilleur choix pour leurs familles et pour leur communauté. Cependant, lorsqu'il existe des différences juridiques entre hommes et femmes, il n'y a pas d'égalité des chances pour trouver un emploi ou créer une entreprise. Les restrictions juridiques limitent la capacité des femmes à prendre des décisions économiques, ce qui peut avoir des conséquences importantes. Par exemple, les femmes peuvent décider de ne pas travailler ou de ne pas créer des entreprises dans des pays où la loi pose plusieurs difficultés à le faire. (Figure 1.4)

Où trouve-t-on les lois les plus favorables et les lois les plus contraignantes pour les femmes ?

Les scores des sept indicateurs permettent d'identifier facilement les économies dans lesquelles les femmes peuvent participer à une activité économique spécifique, mais également d'identifier les économies offrant les plus grandes marges d'amélioration. Bien qu'aucune

FIGURE 1.4 MOINS IL Y A D'ÉGALITÉ JURIDIQUE ENTRE LES SEXES, MOINS DE FEMMES TRAVAILLENT OU ONT DES D'ENTREPRISES



Sources : *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, Sondages auprès des entreprises et bases de données des Indicateurs de développement dans le monde.

Remarque : La mesure WBL de l'égalité juridique entre les sexes est calculée comme la moyenne des sept indicateurs WBL notés. Les relations positives entre la mesure WBL de l'égalité juridique entre les sexes et le taux de participation des femmes au marché du travail (2016) et la mesure WBL de l'égalité juridique entre les sexes et le pourcentage d'entreprises majoritairement féminines sont statistiquement significatives, du moins au niveau de 5% après prise en compte du logarithme du RNB par habitant (2015), du ratio des années (moyenne) d'éducation des femmes par rapport aux hommes (âge 25) (2015), de la proportion de sièges occupés par des femmes dans les parlements nationaux (2016) et de l'État de droit (2016). Les sources pour les variables de contrôle comprennent les indicateurs du développement dans le monde et les bases de données de Barro-Lee sur le niveau de scolarité. Les analyses de régression sont basées sur 164 et 93 économies pour lesquelles des données sont disponibles, respectivement. Ces relations statistiques ne doivent pas être interprétées comme causales.

économie n'a obtenu un score parfait pour les 7 indicateurs, les économies classées dans le top 20 pour chaque indicateur comprennent le Royaume-Uni, la Nouvelle-Zélande et l'Espagne.

Les économies à revenu élevé de l'OCDE prévoient tendance à avoir les scores moyens les plus élevés pour la plupart des indicateurs. A l'inverse, les économies du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord ont généralement les scores moyens les plus bas pour la plupart des indicateurs (Figure 1.5).

Plus d'un tiers des économies évaluées prévoient au moins une contrainte limitant la capacité juridique des femmes par rapport à l'accès aux institutions. De même, près de 40% des économies dans le monde ont au moins une barrière juridique limitant les droits de propriété des femmes.

Vingt et une économies se trouvant dans cinq régions différentes ont obtenu un score de 0 pour l'indicateur relatif à la protection des femmes contre la violence. Au Moyen-Orient et Afrique du Nord, 35% des économies ont obtenu 0 pour cet indicateur, tout comme 19% des économies d'Afrique subsaharienne.

Les économies des autres régions qui ont obtenu un score de 0 incluent Haïti, les États fédérés de Micronésie, la Birmanie, l'Ouzbékistan et la Fédération de Russie.

Alors que la moyenne mondiale pour l'indicateur relatif à l'obtention d'un emploi est de 67, les économies d'Asie du Sud ont un score moyen de 39, ce qui est le plus bas, toutes régions confondues.

Par rapport à l'indicateur relatif à l'accès au crédit, il y a beaucoup de progrès à faire globalement : 42% des économies ont obtenu un score de 0 pour cet indicateur. Quatre régions ont obtenu un score moyen de 20 ou moins : Asie orientale et Pacifique, Moyen-Orient et Afrique du Nord, Asie du Sud et Afrique subsaharienne. Le score moyen des économies à faible revenu est de 8 (Figure 1.6).

Quelles économies ont le plus progressé au cours des deux dernières années ?

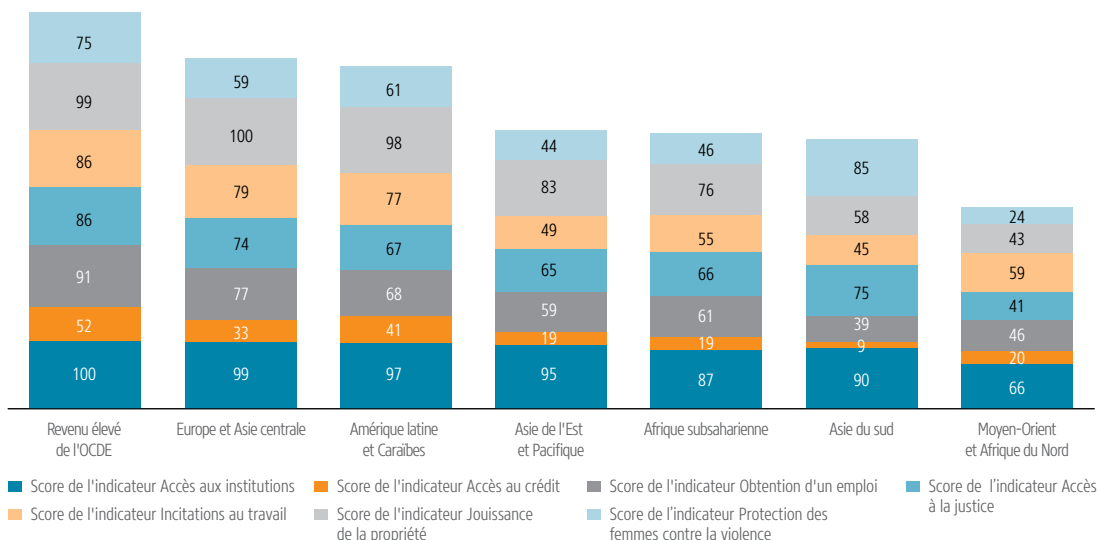
Les Femmes, l'Entreprise et le Droit a enregistré 87 réformes juridiques relatives aux questions notées, considérées comme allant dans le sens de l'égalité des

sexes dans 65 économies, au cours des deux dernières années.

Sur les cinq économies ayant mis en œuvre le plus de réformes, quatre se trouvent en Afrique subsaharienne : la République démocratique du Congo, le Kenya, la Tanzanie et la Zambie. La cinquième économie est l'Irak, dans la zone Moyen-Orient et Afrique du Nord. Chacune de ces économies a entrepris des réformes dans au moins trois indicateurs examinés par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

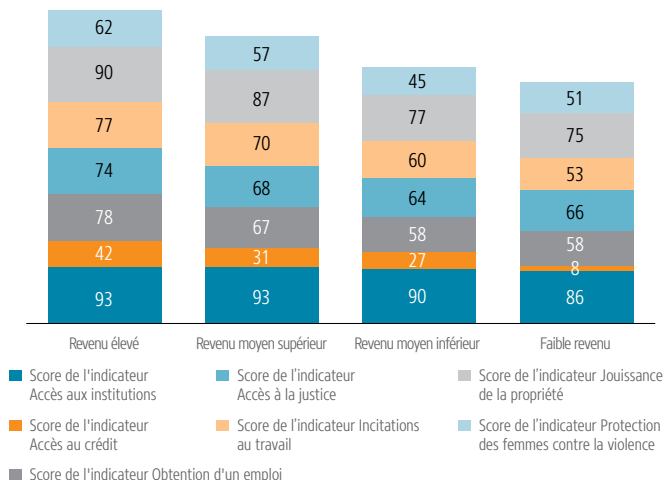
Ainsi, la République Démocratique du Congo a réformé son code de la famille pour permettre aux femmes mariées de signer des contrats, obtenir des emplois, ouvrir des comptes bancaires et enregistrer des entreprises de la même manière que les hommes mariés. L'économie a également supprimé l'obligation pour une femme mariée d'obéir à son mari et a permis aux conjoints de choisir mutuellement le domicile conjugal. En outre, la République démocratique du Congo a supprimé les restrictions au travail de nuit des femmes dans des établissements industriels publics ou privés. L'économie a aussi interdit la discrimination fondée sur le sexe dans divers aspects de l'emploi,

FIGURE 1.5 EN MOYENNE, LES ÉCONOMIES À REVENU ÉLEVÉ DE L'OCDE ONT LA MEILLEURE PERFORMANCE PAR RAPPORT À LA PLUPART DES INDICATEURS



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

FIGURE 1.6 LES ÉCONOMIES À REVENU ÉLEVÉ OBTIENNENT LES MEILLEURS RÉSULTATS PAR RAPPORT AUX INDICATEUR



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

y compris l'embauche et les promotions. Enfin, la République démocratique du Congo a interdit la discrimination fondée sur le sexe par les créanciers lors des transactions financières.

Par ailleurs, le Kenya a promulgué sa première loi sur la violence domestique, qui protège les membres de la famille, les conjoints, les ex-conjoints et les partenaires contre les abus physiques, sexuels, psychologiques et économiques. Le Kenya fournit désormais une assistance judiciaire en matière civile et a amélioré l'accès à l'information sur le crédit en distribuant des données de deux entreprises de service public qui fournissent des informations positives et négatives sur les paiements. La Tanzanie a rendu l'enseignement primaire gratuit et obligatoire et sa nouvelle loi sur l'aide judiciaire octroie une assistance dans les procédures civiles. La Tanzanie a aussi amélioré l'accès à l'information sur le crédit en distribuant des données provenant des détaillants.

En outre, la loi zambienne sur l'équité et l'égalité des sexes interdit désormais la discrimination fondée sur le sexe dans divers aspects de l'emploi et garantit une

rémunération égale pour un travail de valeur égale. La Zambie a également créé la Commission pour l'égalité des sexes et interdit la discrimination fondée sur le sexe et l'état matrimonial dans l'accès au crédit. Enfin, la Zambie a établi des recours civils contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Enfin, l'Irak a adopté une nouvelle loi qui a introduit des passeports électroniques. Le processus de demande de passeport est maintenant le même pour les hommes et les femmes, ces dernières n'ont plus besoin d'avoir un tuteur. L'Irak a également criminalisé le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'Irak garantit désormais aux employées revenant du congé de maternité le même poste ou un poste similaire avec le même salaire. Ce pays a également augmenté la durée du congé de maternité payé de 72 à 98 jours. Le nouveau code du travail du pays interdit la discrimination fondée sur le sexe dans divers aspects de l'emploi, y compris l'embauche et le licenciement. Cependant, il permet aux employeurs de mettre fin aux contrats des employés lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite, qui est inégal pour les hommes et les femmes.

Alors que l'Afrique subsaharienne a entrepris le plus de réformes, l'Asie du Sud a obtenu le pourcentage le plus élevé d'économies réformatrices. La moitié des économies d'Asie du Sud a connu au moins une réforme, suivies par l'Afrique subsaharienne (45%), l'Europe et l'Asie centrale (44%) et l'Asie de l'Est et le Pacifique (40%) (Figure 1.7).

Le pourcentage le plus faible d'économies réformatrices est obtenu par les pays à revenu élevé de l'OCDE (16%). Cependant, les pays à revenu élevé de l'OCDE affichent les meilleurs scores moyens par rapport aux indicateurs.

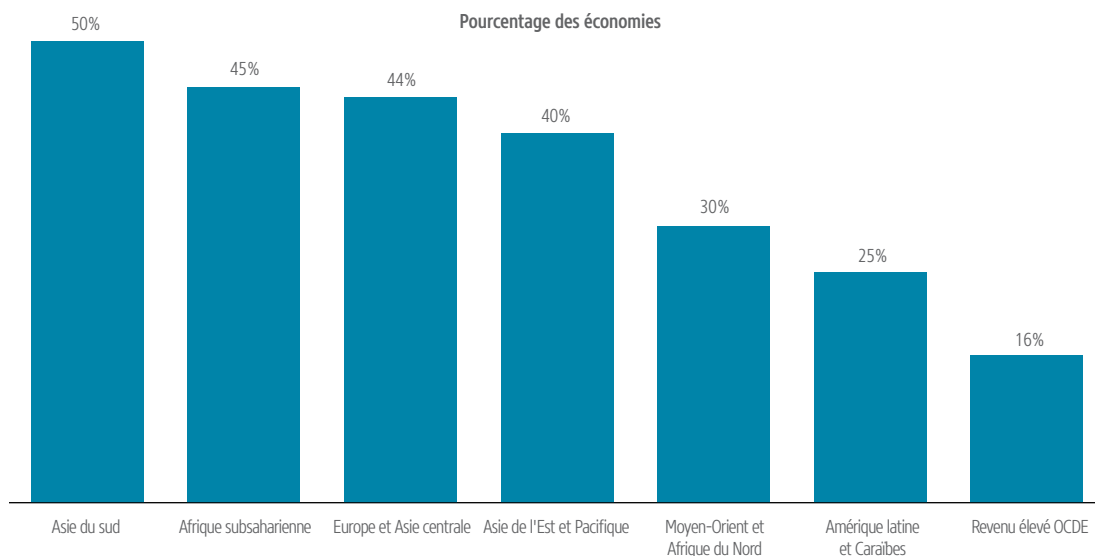
L'indicateur ayant fait l'objet du plus grand nombre de réformes est celui relatif à l'obtention d'un emploi (28 économies), suivi de l'accès au crédit (24 économies). Le changement le plus faible s'est produit au niveau de l'indicateur relatif à la jouissance de la propriété, l'Équateur étant le seul pays ayant mené une réforme positive (Figure 1.8). Cependant, les réformes affectant la jouissance de la propriété sont les plus lentes à se réaliser. Le chapitre sur les résumés des réformes fournit une description de chacune des réformes ayant été enregistrées.

Les sections suivantes donnent un aperçu des principaux résultats par indicateur.

Accès aux institutions

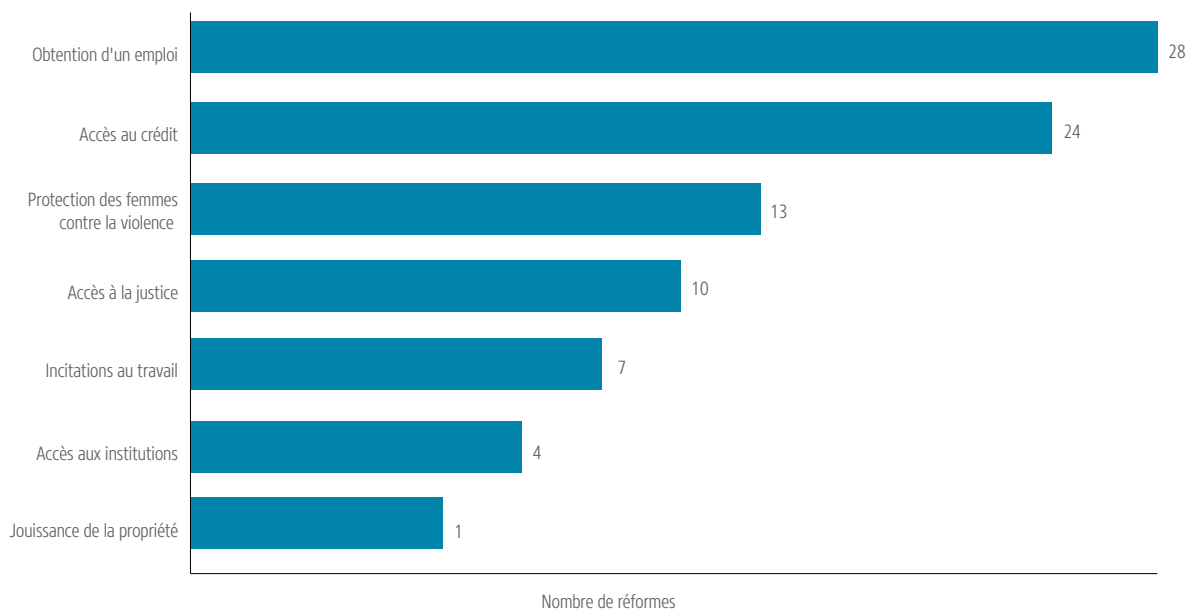
La capacité de faire des choix efficaces et de les transformer en résultats économiques dépend d'un cadre réglementaire favorable. L'indicateur de l'accès aux institutions du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* se penche sur l'examen des lois qui régissent les interactions des femmes avec les autorités publiques et le secteur privé afin de déterminer où les activités des femmes et les activités économiques peuvent être limitées. Il existe plusieurs domaines dans lesquels les femmes peuvent être confrontées à des contraintes limitant leur capacité juridique d'agir ou de mener des transactions.

FIGURE 1.7 L'ASIE DU SUD A LE PLUS FORT POURCENTAGE D'ÉCONOMIES QUI SE SONT AMÉLIORÉES



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

FIGURE 1.8 LA PLUPART DES AMÉLIORATIONS ONT TRAIT À L'INDICATEUR RELATIF À L'OBTENTION D'UN EMPLOI



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

Par exemple, des restrictions de la capacité juridique des femmes mariées, y compris la possibilité de travailler sans la permission de leurs maris, affaiblit leur capacité de prise de décision. De plus, lorsque les femmes ne peuvent pas décider elles-mêmes où elles peuvent aller, voyager ou vivre, elles peuvent faire face à des difficultés pour travailler ou mener des transactions commerciales. Ces restrictions peuvent provenir du rôle des femmes dans les sociétés traditionnelles, souvent limité par la tutelle d'un père ou d'un mari.

Aujourd'hui, cette tendance a largement été inversée parmi les anciennes puissances coloniales. En 1938 et 1975, la France et l'Espagne, respectivement, ont reconnu la capacité pour une femme mariée à signer des contrats en son propre nom. Cependant, beaucoup de leurs anciennes colonies continuent d'utiliser

les anciennes lois et n'ont pas adopté de réformes similaires.

Dans des économies comme la Guinée équatoriale, par exemple, le code civil espagnol de 1960 est toujours en vigueur. La Guinée équatoriale est désormais la seule économie examinée où une femme a besoin de la permission de son mari pour signer un contrat. De même, le Tchad, la Guinée-Bissau et le Niger utilisent toujours les lois coloniales qui interdisent aux femmes mariées d'ouvrir un compte bancaire sans l'autorisation de leur mari.

Par ailleurs, des restrictions quant à la capacité d'action des femmes et de leur liberté de mouvement demeurent (Tableau 1.2). Par exemple, dans 18 économies, les femmes ne peuvent pas obtenir un emploi ou exercer un métier ou une profession sans autorisation. Une exception

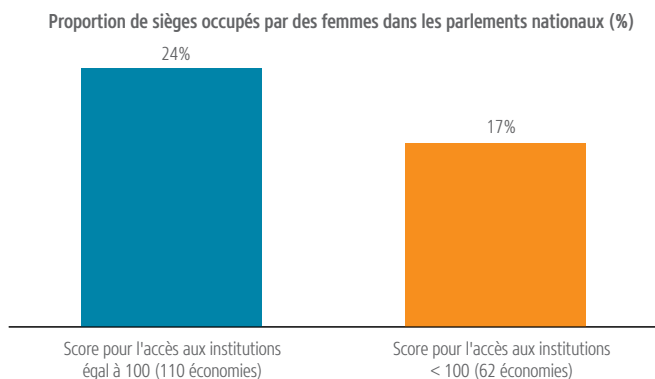
à cette règle est la République démocratique du Congo, qui a récemment réformé son code de la famille introduit par la Belgique et repris du Code Napoléon. La réforme permet aux femmes mariées de signer des contrats, ouvrir des comptes bancaires, enregistrer des entreprises et obtenir des emplois sans la permission écrite de leurs maris.

Les réformes visant à améliorer l'accès des femmes aux institutions peuvent contribuer à ce que les femmes occupent des postes hiérarchiques plus importants. L'analyse du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* montre que les femmes sont davantage susceptibles d'occuper des postes de direction dans la vie publique lorsqu'elles ont accru leurs capacités de prise de décision juridique (Figure 1.9).

TABLEAU 1.2 PLUS D'UN TIERS DES ÉCONOMIES LIMITENT TOUJOURS LA CAPACITÉ D'ACTION DES FEMMES ET LEUR LIBERTÉ DE MOUVEMENT

Actions que les femmes ne peuvent pas accomplir, d'un point de vue juridique, de la même manière que les hommes	Économies	Nombre d'économies
Faire une demande de passeport	Afghanistan ; Algérie ; Arabie Saoudite ; Bahreïn ; la Barbade ; Belize ; Bénin ; Botswana ; Cameroun ; République du Congo ; Chypre ; République dominicaine ; République arabe d'Égypte ; Emirats Arabes Unis ; Îles Fidji ; Gabon ; Grenade ; Guyane ; Haïti ; République islamique d'Iran ; Jordanie ; Malawi ; Mali ; Birmanie ; Nigéria ; Oman ; Ouganda ; Pakistan ; Philippines ; les Îles Salomon ; Samoa ; les Seychelles ; St. Vincent et les Grenadines ; Soudan ; Trinité-et-Tobago ; République du Yémen ; Zambie.	37
Choisir son lieu de résidence	Afghanistan ; Arabie Saoudite ; Bahreïn ; Bénin ; Brunei Darussalam ; Burkina Faso ; Cameroun ; Cisjordanie et Gaza ; Comores ; République du Congo ; Emirats Arabes Unis ; Gabon ; Guinée ; la Guinée-Bissau ; Guinée Équatoriale ; Haïti ; République islamique d'Iran ; Irak ; Jordanie ; Koweït ; Malaisie ; Mali ; Niger ; Oman ; Qatar ; République centrafricaine ; Sénégal ; Soudan ; République arabe syrienne ; le Tchad ; République du Yémen.	31
Être « chef de ménage » ou « chef de famille »	Arabie Saoudite ; Bahreïn ; Burundi ; Cameroun ; Chili ; les Comores ; République du Congo ; République démocratique du Congo ; Djibouti ; Emirats Arabes Unis ; Gabon ; Guinée ; la Guinée-Bissau ; Indonésie ; République islamique d'Iran ; Irak ; Jordanie ; Libye ; Madagascar ; Mali ; Maroc ; Mauritanie ; Niger ; Oman ; République centrafricaine ; Saint Marin ; Sénégal ; Soudan ; le Tchad ; Tunisie ; République du Yémen.	31
Obtenir un emploi sans avoir à en demander l'autorisation	Bahreïn ; Cameroun ; Cisjordanie et Gaza ; les Comores ; Emirats Arabes Unis ; Gabon ; Guinée ; la Guinée-Bissau ; République islamique d'Iran ; Jordanie ; Koweït ; Mauritanie ; Niger ; Qatar ; Soudan ; République arabe syrienne ; le Tchad ; République du Yémen.	18
Se déplacer en dehors du domicile	Afghanistan ; Arabie Saoudite ; Bahreïn ; Brunei Darussalam ; Cisjordanie et Gaza ; République arabe d'Égypte ; Emirats Arabes Unis ; République islamique d'Iran ; Irak ; Jordanie ; Koweït ; Malaisie ; Oman ; Qatar ; Soudan ; République arabe syrienne ; République du Yémen.	17
Obtenir une carte d'identité nationale	Afghanistan ; Algérie ; Arabie Saoudite ; Bénin ; Cameroun ; République du Congo ; République arabe d'Égypte ; l'Île Maurice ; Namibie ; Oman ; Pakistan.	11
Voyager à l'étranger	Arabie Saoudite ; République islamique d'Iran ; Irak ; Qatar ; Soudan ; République arabe syrienne.	6
Immatriculer une entreprise au registre du commerce	Le Bhoutan ; la Guinée-Bissau ; Pakistan ; Suriname.	4
Ouvrir un compte bancaire	La Guinée-Bissau ; Niger ; le Tchad.	3
Signer un contrat	Guinée Équatoriale.	1

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

FIGURE 1.9**LES FEMMES SONT PLUS SUSCEPTIBLES D'OCCUPER DES POSTES DE LEADERSHIP DANS LA VIE PUBLIQUE LORSQU'ELLES ONT UNE PLUS GRANDE CAPACITÉ DE PRISE DE DÉCISION**

Sources : Bases de données des indicateurs *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et de développement dans le monde.

Remarque : La différence dans les pourcentages illustrés est statistiquement significative au niveau de 1% après contrôle du log du RNB par habitant (2015), du ratio des années d'éducation (moyenne) des femmes par rapport à l'âge (25 ans) (2015) et de la état de droit (2016). Les sources pour les variables de contrôle comprennent les indicateurs de développement dans le monde et les bases de données de Barro-Lee sur le niveau de scolarité. L'analyse de régression est basée sur 172 économies pour lesquelles des données sont disponibles. Cette relation statistique ne doit pas être interprétée comme causale.

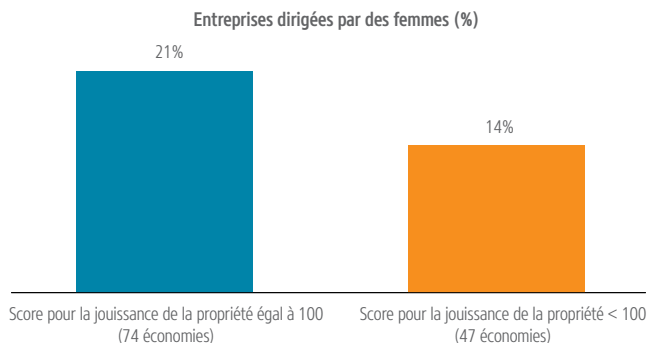
Jouissance de la propriété

Des droits de propriété forts peuvent permettre aux femmes de tirer parti d'actifs pour un gain économique. L'indicateur relatif à la jouissance de la propriété analyse la capacité des femmes à acquérir, accéder, gérer et contrôler les biens (mobiliers et immobiliers) en fonction des régimes de succession et de propriété matrimoniale. L'accès à la propriété par ces moyens peut à la fois accroître la sécurité financière des femmes et leur fournir les garanties nécessaires pour créer une entreprise.

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* constate que de solides droits de propriété des femmes sont positivement associés à un poste de direction dans le secteur privé. A l'inverse, les femmes sont moins susceptibles d'occuper des postes de direction dans les économies où leurs droits de propriété sont limités (Figure 1.10).

Les systèmes de propriété pour les conjoints prévoient la gestion des biens matrimoniaux pendant et après le mariage.

Dans la plupart des économies, ce système est fixé par défaut. Communément appelé régime matrimonial, il détermine la répartition des biens entre les conjoints

FIGURE 1.10**LES FEMMES SONT MOINS SUSCEPTIBLES D'OCCUPER DES POSTES DE DIRECTION DANS UNE ENTREPRISE LORSQU'ELLES N'ONT PAS DE DROITS DE PROPRIÉTÉ**

Sources : Bases de données *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et *Entreprise Surveys*.

Remarque : La différence dans les pourcentages illustrés est statistiquement significative au niveau de 10% après contrôle du log de la RNB per capita (2015), le ratio des années de scolarité des femmes par rapport aux hommes (âge moyen) (2015), la proportion des sièges occupés par des femmes dans les parlements nationaux (2016) et de l'État de droit (2016). Les sources pour les variables de contrôle comprennent les indicateurs de développement dans le monde et les bases de données de Barro-Lee sur le niveau de scolarité. L'analyse de régression est basée sur 121 économies pour lesquelles les données sont disponibles. Cette relation statistique ne doit pas être interprétée comme causale.

et s'applique automatiquement aux conjoints qui ne se désengagent pas.

Parmi les régimes matrimoniaux couverts par *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, les plus communs sont la propriété séparée et la propriété commune. Alors que les régimes de propriété séparée permettent à chaque conjoint de conserver la propriété et le contrôle de ses propres biens avec des droits administratifs complets, les régimes de propriété commune traitent les biens de l'un ou l'autre des conjoints comme une propriété conjointe, indépendamment de la partie qui les a payés.

Les études synthétisées par le projet *Gender Asset Gap* soulignent l'importance de certains régimes de propriété pour l'accès des femmes à la propriété. Par exemple, une étude comparative entre l'Équateur, le Ghana et l'État indien du Karnataka a révélé que dans les régimes de propriété séparée, les écarts entre les sexes en matière de patrimoine et de richesse tendent à être plus grands. Les résultats montrent qu'au Ghana et au Karnataka, les femmes ne représentent que 38% et 20%, respectivement, des propriétaires terriens. Or, les deux

économies font du régime de séparation des biens le régime matrimonial de droit commun. Cependant, en Equateur, où le régime matrimonial par défaut est celui de la propriété commune, les femmes représentent 51% des propriétaires agricoles.

Avoir des droits de propriété solides, y compris au travers de régimes matrimoniaux, est une composante essentielle de la propriété foncière. Le contrôle des terres ou du logement peut fournir des avantages économiques directs aux femmes entrepreneures (encadré 1.2).

Étant donné que les femmes sont plus susceptibles d'effectuer des activités non rémunérées qui profitent au ménage comme les soins aux enfants ou aux personnes âgées, elles ont généralement moins de contributions monétaires que les hommes et donc acquièrent moins de biens pendant le mariage. La reconnaissance de ces contributions non monétaires est importante car elle peut permettre aux femmes d'accéder à une part des biens matrimoniaux en cas de la dissolution du mariage. Bien que ces

contributions soient implicitement reconnues dans les régimes fonciers communs, des régimes de propriété séparée peuvent pénaliser un conjoint qui ne gagne pas de revenu pendant le mariage. Cette perspective de revenu peut être atténuée au moment du divorce en reconnaissant explicitement les contributions non monétaires à un ménage.

Sur les 189 économies étudiées par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, 134 reconnaissent les contributions non monétaires. Toutes ces économies prévoient l'application d'un régime de propriété commune par défaut et 28 sur les 75 économies adoptent des régimes de propriété séparée.

Une autre raison expliquant les écarts de possession de biens entre les femmes et les hommes peut être le droit à l'héritage. Souvent, l'héritage offre aux hommes et aux femmes la possibilité de posséder des terres ou des logements. Pour les veuves, l'héritage peut être le seul moyen d'acquérir la propriété de biens et peut donc constituer une composante essentielle de la sécurité économique après le

décès d'un conjoint. Cependant, dans 36 des 189 économies couvertes, les veuves ne bénéficient pas des mêmes droits héréditaires que les veufs. En outre, certaines économies empêchent les filles d'hériter de la même proportion de biens que les garçons. Des différences comme celles-ci peuvent limiter les perspectives économiques de la femme pendant une phase de vie vulnérable.

Obtention d'un emploi

L'indicateur relatif à l'obtention d'un emploi examine les lois et les règlements qui affectent les millions de femmes qui travaillent dans des emplois formels. À partir du moment où une femme postule pour un emploi jusqu'à sa retraite, cet indicateur explore les politiques qui affectent la capacité d'une femme à travailler, notamment ses perspectives d'emploi, sa rémunération potentielle, sa carrière et sa capacité à équilibrer vie professionnelle et vie personnelle.

Dans les économies qui obtiennent de bons résultats par rapport à cet indicateur, davantage de femmes travaillent par

ENCADRÉ 1.2

LA PROPRIÉTÉ COMMUNE ET LE REGISTRE DES TERRES AIDENT À AUTONOMISER LES FEMMES

Des droits de propriété solides et des systèmes de délivrance de titres de propriété adaptés favorisent l'obtention de prêts reposant sur des biens ou de prêts garantis par des collatéraux. Avoir un titre de propriété est particulièrement important pour les femmes dans les économies à faible revenu, où l'entrepreneuriat constitue une chance pour surmonter la pauvreté. La possession d'un titre de propriété fournit une preuve de possession de terre, ce qui facilite son utilisation comme garantie. Les politiques gouvernementales favorisant la possession de titre de propriété conjointe, dans lequel plus d'une personne a des droits de propriété, peuvent élargir l'éventail de biens que les femmes peuvent utiliser comme garantie pour l'obtention de financement bancaire. Pour certaines femmes, cela peut signifier la possibilité d'accéder au crédit et de démarrer une entreprise.

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit constate que certaines économies établissent la possibilité juridique d'avoir des titres conjoints pour les couples mariés par le biais des régimes matrimoniaux ou des lois foncières. Par exemple, la loi sur les terres du Lesotho dispose que les titres de propriété sont détenus conjointement pour les conjoints dont le régime matrimonial est la propriété commune. Aux Philippines, chaque certificat de titre appartenant à un couple marié est délivré au nom des deux conjoints, comme prescrit par le décret présidentiel 1529. La loi foncière vietnamienne établit également la délivrance de titres de propriété conjoints lorsque les droits d'utilisation des terres et les maisons sont une propriété conjointe. D'autres économies délivrent également des titres conjoints : l'Afrique du Sud, l'Albanie, le Brésil, la Bulgarie, le Burkina Faso, l'Espagne, le Kosovo, la Lituanie, l'ancienne république Yougoslave de Macédoine, la Namibie, le Paraguay, le Rwanda et la Slovaquie.

En outre, certaines économies ont introduit de nouvelles lois pour promouvoir l'enregistrement foncier par les femmes. Par exemple, la Loi de finances du Népal de 2017 a baissé les frais d'enregistrement des biens communs pour les deux époux et ceux des biens enregistrés sous le nom de la femme. La Serbie applique des remises similaires. Enfin, les femmes rurales et les femmes chefs de famille en Colombie bénéficient d'un accès préférentiel aux programmes de formalisation des terres rurales par le biais du décret no. 902.

Sources : De Soto 2001; Giovarelli et Girma 2013; Ali, Deininger et Goldstein 2014.

rapport aux hommes. Dans ces mêmes économies, les femmes gagnent aussi plus d'argent que les hommes, ce qui montre que les lois du marché du travail peuvent à la fois encourager les femmes à accéder à un emploi formel et augmenter ainsi leurs potentiels gains (Figure 1.11).

Restrictions de travail

Les économies se développent plus rapidement quand plus de femmes travaillent.¹¹ Bien que la bonne pratique actuelle appelle à l'égalité des chances dans le travail, cela n'a pas toujours été le cas historiquement. Par exemple, la Convention de l'OIT sur les travaux souterrains (femmes) de 1935 et ses conventions de 1919, 1934 et 1948 sur le travail de nuit des femmes invitaient les États membres de l'OIT à interdire l'emploi des femmes dans

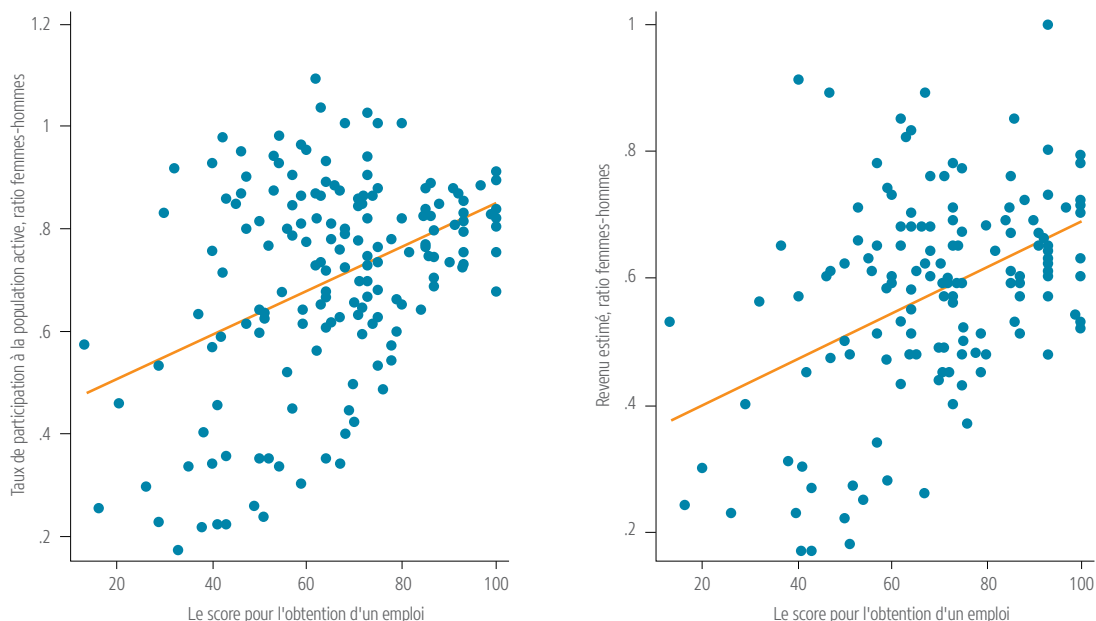
les mines souterraines et la nuit dans les entreprises industrielles. De même, dans les années qui ont suivi la révolution industrielle, plusieurs économies ont interdit aux femmes d'occuper certains emplois pour les protéger des conditions de travail dangereuses (encadré 1.3).

Bien que les conditions se soient améliorées au fil du temps, les restrictions fondées sur le genre persistent. Les restrictions dans le secteur de l'industrie, comme celles qui sont en vigueur dans l'industrie minière, sont particulièrement fréquentes. Soixante-cinq économies limitent le travail des femmes dans les mines. Les femmes font également face à des restrictions professionnelles dans des domaines tels que la production industrielle (47 économies), la construction (37 économies), l'énergie (29 économies),

l'agriculture (27 économies), la gestion de l'eau (26 économies) et le transport (21 économies).

De plus, dans 29 des 189 économies couvertes, les femmes ne peuvent pas avoir les mêmes horaires de travail que les hommes. Des restrictions au travail de nuit des femmes existent dans toutes les régions sauf dans les pays à revenu élevé de l'OCDE. Les restrictions sont les plus courantes en Asie du Sud et au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, où les femmes ne peuvent pas travailler les mêmes heures la nuit que les hommes dans 63% et 55% des économies, respectivement. Au total, 104 économies continuent d'imposer des restrictions à l'emploi des femmes (Figure 1.12). Les chercheurs estiment que l'élimination des obstacles qui empêchent les femmes

FIGURE 1.11 L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE DROIT DU TRAVAIL EST ASSOCIÉE À UNE PLUS GRANDE PROPORTION DE FEMMES TRAVAILLANT ET GAGNANT PLUS RELATIVEMENT AUX HOMMES



Sources : Bases de données des indicateurs *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et de développement dans le monde; Forum économique mondial *Rapport mondial sur l'écart de genre 2016* (Tableau C3, p. 47).

Remarque : Les relations positives entre le score de l'indicateur d'obtention d'un emploi et le taux de participation des femmes au marché du travail (2016) et le score de l'indicateur d'obtention d'un emploi et le rapport entre le revenu estimé des femmes et celui des hommes (2016) sont statistiquement significatifs au niveau de 1% après prise en compte du logarithme du RNB par habitant (2015), du ratio des années d'éducation (âge moyen) des femmes (25 ans) (2015), de la proportion des sièges occupés par des femmes dans les parlements nationaux (2016) et de l'État de droit (2016). Les sources pour les variables de contrôle comprennent les indicateurs de développement dans le monde et les bases de données de Barro-Lee sur le niveau de scolarité. Les analyses de régression sont basées sur 164 et 138 économies pour lesquelles des données sont disponibles, respectivement. Ces relations statistiques ne doivent pas être interprétées comme causales.

ENCADRÉ 1.3 1.3

LES EFFETS DURABLES DE L'HÉRITAGE LÉGISLATIF

Certaines restrictions d'emploi sont en grande partie dues à l'héritage législatif qui repose sur des normes de sécurité obsolètes. Les restrictions au travail des femmes dans l'industrie minière dans de nombreuses économies du Commonwealth, par exemple, remontent à la loi britannique de 1842 sur les mines et les charbonnages. Actuellement, près de la moitié des économies du Commonwealth imposent des restrictions aux emplois que les femmes peuvent occuper. Dans la Communauté des États indépendants (CEI), la plupart des économies prévoient une longue liste de restrictions à l'emploi des femmes, ce qui est un vestige d'une loi de l'Union soviétique de 1932. Sur les neuf économies de la CEI couvertes, seule l'Arménie n'impose pas de telles restrictions. Des tendances similaires existent en Afrique francophone, en Afrique lusophone et dans le monde hispanophone.

Soixante-quinze pour cent des économies de l'Afrique francophone ont des règlements limitant l'emploi des femmes, dont beaucoup sont le reflet d'une ordonnance de 1954 de l'ancienne fédération de l'Afrique occidentale française. Parmi ces économies figurent le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, la République du Congo, la République démocratique du Congo, la Côte d'Ivoire, le Gabon, la Guinée, Madagascar, le Mali, la Mauritanie, la République centrafricaine, le Sénégal et le Tchad.

La législation portugaise et espagnole a également laissé sa marque dans de nombreuses anciennes colonies. Le Portugal a introduit pour la première fois une série de décrets restreignant le travail des femmes dans les années 1890. Ces décrets n'ont été entièrement abrogés qu'au début des années 2000. Actuellement, presque tous les pays d'Afrique lusophone et le Brésil ont au moins une restriction sur le travail des femmes. En 1957, l'Espagne a promulgué un décret interdisant diverses professions aux femmes, y compris dans le secteur des mines, de certains travaux de construction et de l'électricité. Ce décret n'a été abrogé qu'en 1995. Actuellement, 12 économies du monde hispanophone imposent des restrictions légales au travail des femmes : l'Argentine, la Bolivie, le Chili, la Colombie, le Costa Rica, l'Équateur, le Guatemala, la Guinée équatoriale, le Honduras, le Nicaragua, le Panama et l'Uruguay.

de travailler dans certains secteurs ou certaines professions pourrait accroître la productivité du travail de 25% dans certaines économies, simplement en augmentant la participation des femmes au marché du travail.¹²

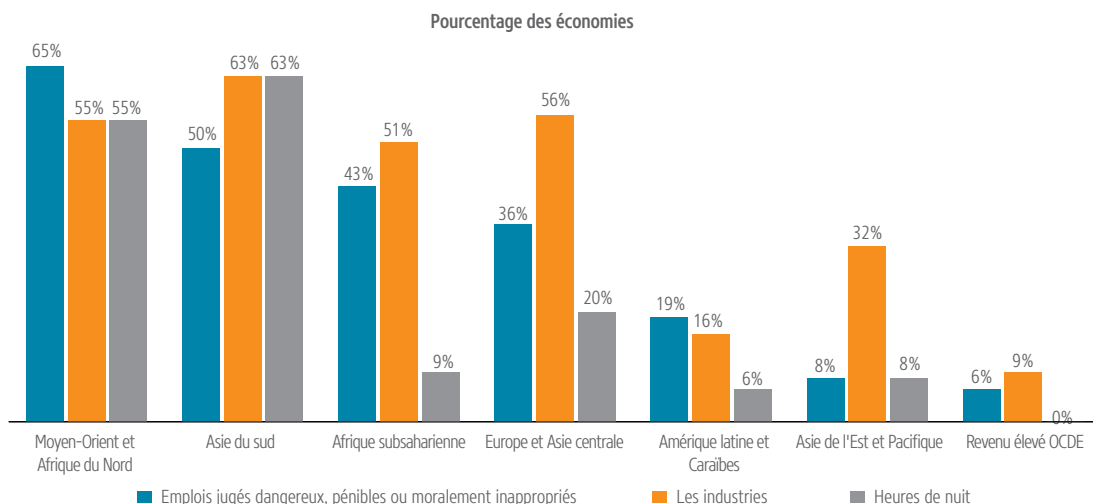
Mesures de protection sur le lieu de travail

Toutefois, la protection sur le lieu de travail peut faciliter la capacité des femmes à trouver et à conserver un emploi. Par exemple, des protections juridiques telles que la non-discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi, peuvent encourager l'entrée des femmes sur le marché de travail. De même, garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale permet de s'assurer que les femmes ne soient pas discriminées lorsqu'elles touchent des salaires et des avantages sociaux.

Bien que près de 80% des économies étudiées interdisent la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi, seulement 40% exigent une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cette exigence est prévue par la Convention sur l'égalité de rémunération de l'OIT et fournit une acception large de la notion de « travail égal », car elle permet

FIGURE 1.12

LES RESTRICTIONS À L'EMPLOI DES FEMMES EXISTENT DANS TOUTES LES RÉGIONS



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

de comparer non seulement les emplois identiques ou similaires, mais également ceux de valeur égale.

La plupart des pays à revenu élevé de l'OCDE et des économies d'Europe et d'Asie centrale prévoient une rémunération égale entre hommes et femmes. Quarante pour cent des économies d'Afrique subsaharienne le font également, alors que seulement 25% ou moins des économies d'Amérique latine et des Caraïbes, du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, d'Asie de l'Est et du Pacifique et d'Asie du Sud exigent une rémunération égale.

L'octroi d'un congé

Le cadre réglementaire applicable aux congés joue également un rôle important dans la capacité des femmes à trouver un emploi et à rester sur le marché du travail après avoir fondé une famille. Les systèmes de congé de maternité, de paternité et de congé parental peuvent aider à reconnaître et à équilibrer la prise en charge des enfants comme un travail non rémunéré. Garantir des congés avec une durée et un salaire adéquats pour les deux parents est essentiel afin d'obtenir des résultats en matière de santé et de développement économique et social. La Convention de 2000 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la protection de la maternité exige un minimum de 98 jours (14 semaines) de congé de maternité payé. Le remplacement des salaires est fixé à un minimum de 67% (2/3) des revenus idéalement fournis par l'assurance sociale obligatoire ou par des fonds publics.

A l'échelle mondiale, la durée moyenne de la maternité rémunérée est conforme à la norme de 14 semaines de l'OIT et le remplacement du salaire annuel correspondant varie de 25% à 100%. Seules 7 économies ne garantissent pas un congé payé pour les mères. Ces économies comprennent les îles Marshall, les États fédérés de Micronésie, les Palaos, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, le Suriname, les Tonga et les États-Unis.

Le coût de l'embauche des femmes en âge de procréer est plus élevé pour les employeurs dans les économies où les lois exigent que ces derniers paient pour les congés de maternité et dans lesquels la durée des congés octroyés aux mères est nettement supérieure à la durée des congés accordés aux pères. La durée moyenne du congé de paternité payé n'est que de 5 jours dans les 91 économies qui la prescrivent, ce qui signifie que le congé de maternité est de 93 jours plus long en moyenne.

En Inde, par exemple, les employeurs peuvent considérer la récente augmentation du congé de maternité de 84 à 182 jours comme un frein à l'embauche de femmes parce que le coût total du congé est uniquement supporté par les employeurs. Or, les employeurs n'ont aucune obligation légale d'accorder un congé de paternité rémunéré. La disparité entre le coût de l'embauche des femmes et celui des hommes peut également conduire les employeurs à réduire les salaires des femmes pour compenser le fait qu'ils leur versent des prestations de congé plus élevées.

Cependant, si le coût du congé de maternité est payé par le gouvernement, les entreprises ne sont pas nécessairement confrontées à des coûts d'embauche plus élevés. Les gouvernements paient 100% des prestations de congé de maternité dans 96 économies. Dans 53 économies, les employeurs paient 100% des prestations de congé payé. Dans 27 économies, les gouvernements paient 50% ou plus de ces avantages.

Certaines économies sont en train d'abandonner le congé de maternité et de paternité en faveur du congé parental. Par exemple, en 2015, le Royaume-Uni a entrepris une réforme de sa politique en vertu de laquelle 37 semaines de congé de maternité payé peuvent être considérées comme des prestations parentales payées et partagées. Sur les 42 économies adoptant un congé parental rémunéré, près de 90% d'entre elles l'accordent en plus du congé de maternité. Le plus souvent, le

congé parental payé est garanti dans les économies à revenu élevé et moyen supérieur.

Le congé parental est normalement mis à la disposition des deux parents. Cependant, les femmes ont tendance à l'utiliser plus que les hommes. Bien que les congés de maternité plus longs et mieux rémunérés aient des avantages significatifs, une trop longue période d'inactivité peut nuire à la progression de carrière d'une femme.¹³ La promotion du congé parental peut être la clé pour concevoir des politiques de congé qui n'exacerbent pas la différence de genre (Tableau 1.3).

Un rapport récent recensant plus de 100 études sur la santé et le bien-être des nourrissons et des enfants, la santé maternelle, l'égalité des sexes et leur impact économique conclut que la durée optimale des congés payés pour assurer la santé et le bien-être optimal du nourrisson et de l'enfant est d'un an. Cette durée est répartie également entre les parents.¹⁴

Retraite

Lorsqu'il s'agit de quitter le marché du travail, l'âge légal de la retraite détermine les attentes et la durée de carrière des hommes et des femmes qui travaillent. Les lois qui fixent un âge de départ à la retraite anticipé pour les femmes peuvent avoir un impact négatif sur leurs revenus, leurs prestations de retraite et leur épargne-retraite, ainsi que sur leurs perspectives de carrière. Logiquement, lorsque les femmes doivent prendre leur retraite plus tôt que les hommes, elles finissent leur vie professionnelle avec moins d'années d'emploi. Inversement, si les femmes bénéficient du même âge légal de la retraite que les hommes, les années d'emploi sont égalisées et la participation au marché du travail peut être encouragée.

L'âge de la retraite différencié selon le sexe existe dans toutes les régions du monde, les pourcentages les plus élevés étant constatés au Moyen-Orient et en

TABLEAU 1.3

POLITIQUES VISANT À PROMOUVOIR LE RECOURS DES PÈRES AU CONGÉ PARENTAL

Économie	Exemples
L'Autriche	Les parents reçoivent chacun un paiement supplémentaire en espèces s'ils partagent leur congé de manière égale ou au moins 60/40.
La France	Les parents reçoivent des paiements plus élevés s'ils prennent un congé.
L'Italie	Les parents reçoivent un mois de congé supplémentaire si le père prend au moins 3 des 10 premiers mois.
L'Allemagne	Les parents sont rémunérés pour 2 mois de congé supplémentaires s'ils prennent chacun au moins 2 des 12 premiers mois.
Le Japon	Les parents reçoivent 2 mois supplémentaires de congés payés s'ils partagent les 12 premiers mois.
La République de Corée	Le deuxième parent qui prend un congé parental (généralement le père) reçoit 100% de son salaire jusqu'à un plafond de trois mois. Le premier parent en reçoit 40%.
La Norvège	Soixante-dix jours de la période totale de congé parental postnatal sont réservés à chaque parent.
Le Portugal	Les parents qui partagent les 120 premiers jours de congé parental reçoivent 30 jours de plus.
La Roumanie	Le parent qui n'a pas initialement demandé le congé parental (généralement le père) est obligé de prendre un des 24 mois de congé.
La Suède	Quatre-vingt-dix sur les 480 jours de congé parental payé sont réservés à chacun des parents.

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

Afrique du Nord (58%), en Europe et en Asie centrale (40%). La retraite est obligatoire dans près d'un quart des économies où l'âge de la retraite varie selon le sexe.

Dans 41 des 189 économies étudiées, les femmes peuvent prendre leur retraite avec des prestations complètes de 1 à 10 ans plus tôt que les hommes. La plupart des économies dont l'âge de départ à la retraite diffère selon le sexe ont un écart de cinq ans entre l'âge de la retraite des femmes et celui des hommes. Le plus grand écart est en Chine où les femmes peuvent prendre leur retraite à 50 ans, 10 ans avant les hommes.

Dans 13 économies, les lois permettent aux femmes de bénéficier d'avantages partiels plus tôt que les hommes. Ces économies comprennent l'Albanie, l'Algérie, le Bahreïn, le Brésil, la Bulgarie, le Costa Rica, la République islamique d'Iran, la République kirghize, le Pakistan, le Panama, la Suisse, les Émirats arabes unis et la République de

Yémen. Dans les économies ayant de telles différences, les femmes peuvent renoncer aux promotions et aux augmentations contre un départ anticipé à la retraite. Elles contribuent aussi moins à leurs retraites et à leur épargne dans ces circonstances, ce qui peut entraîner des difficultés financières au moment de la retraite.¹⁶

Incitations au travail

Les gouvernements peuvent également faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle en soutenant et en encourageant le retour des mères sur le marché du travail après l'accouchement. La réglementation de l'impôt sur le revenu et le soutien adapté pour la garde et l'éducation des enfants peuvent influencer la décision d'une femme d'entrer et de rester sur le marché du travail. Les indicateurs d'incitation au travail analysent ces avantages et les moyens par lesquels

ils peuvent influencer les décisions des femmes de travailler.

La facilité, le coût et la disponibilité des soins pour les jeunes enfants peuvent avoir une incidence sur le fait qu'une mère travaille à l'extérieur de la maison. Étant donné que les femmes sont souvent les principales dispensatrices de soins pour les enfants, l'aide publique pour la garde d'enfants peut créer des opportunités pour les femmes d'entrer sur le marché du travail. Par exemple, une étude a montré que, parmi les économies de l'OCDE, la disponibilité de services publics de garde d'enfants pour les moins de 5 ans est fortement corrélée avec les taux d'emploi des mères ayant de jeunes enfants.¹⁷

Plus des deux tiers des économies couvertes par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* fournissent directement des services de garde d'enfants ou subventionnent des services privés de garde d'enfants. En Finlande, par exemple, l'éducation de la petite enfance est assurée par la municipalité à partir de la fin des allocations de maternité et parentales et perdurent jusqu'à ce que l'enfant rejoigne l'école primaire. Comme alternative, les parents peuvent choisir d'utiliser des garderies privées dont les frais seront couverts par l'Institution d'assurance sociale via une allocation de garde privée. Dans d'autres économies comme le Ghana, le Brésil et le Costa Rica, l'éducation préscolaire est gratuite et obligatoire à partir de l'âge de quatre ans. Des politiques comme celles-ci peuvent rendre les services de garde plus abordables et permettre aux parents de travailler.

Les déductions d'impôt sur le revenu pour les frais de garde d'enfants peuvent également réduire la charge des frais de garde pour les parents. Bien que moins commune que les services publics ou les subventions, ce type de déduction fiscale peut influencer la décision d'un parent de retourner sur le marché du travail ou d'y entrer.

Dans 33 des économies couvertes, les paiements associés à la garde d'enfants sont déductibles des impôts. Toutes les économies qui prévoient des paiements de garde d'enfants déductibles des impôts ont des revenus élevés ou moyens supérieurs, à l'exception du Bhoutan et d'El Salvador. Le Bhoutan est également la seule économie en Asie du Sud à prévoir cette mesure incitative. Seulement une économie de la région du Moyen-Orient et Afrique du Nord, Malte, l'offre aussi.

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit constate que l'inscription des enfants à l'enseignement préscolaire est plus élevée dans les économies qui prévoient des déductions pour frais de garde d'enfants que dans celles n'ayant pas prévu ces déductions (Figure 1.13).

La décision d'une femme de travailler de façon informelle peut être plus courante dans les économies où il existe des différences entre les sexes quant à la réglementation de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Certaines économies accordent par défaut des

déductions fiscales ou des crédits d'impôt aux contribuables hommes, réduisant ainsi leur revenu imposable et augmentant leur salaire net. Dans certains cas, cela peut signifier que les femmes paient des impôts disproportionnellement plus élevés que les hommes. Sans l'accès aux mêmes déductions ou crédits, les femmes finissent par payer plus d'impôts, ce qui réduit leur salaire et les dissuade d'entrer sur le marché formel de l'emploi.

Sur les 189 économies couvertes, 15, à savoir, le Bénin, le Brunei Darussalam, le Burkina Faso, la République du Congo, la République démocratique du Congo, la Guinée, l'Indonésie, l'Irak, la République démocratique populaire du Laos, la Libye, la Malaisie, le Maroc, les Philippines, le Togo et la Tunisie, offrent par défaut des déductions fiscales ou des crédits aux contribuables hommes.

En Guinée par exemple, un contribuable homme bénéficie d'une déduction pour chaque enfant dépendant et pour chaque épouse. Les enfants mineurs des contribuables mariés sont considérés comme des dépendants du mari. L'épouse ne

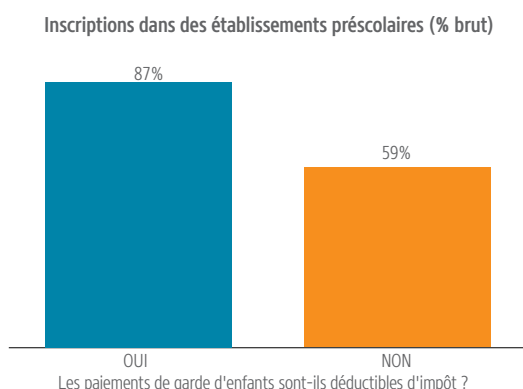
bénéficie d'avantages fiscaux que si le mari est absent ou frappé d'incapacité. En Irak, les femmes ne reçoivent des déductions fiscales que si elles sont célibataires, divorcées ou veuves. En Malaisie, le contribuable homme reçoit des déductions fiscales pour sa femme à charge.

Dans des cas très limités, les femmes peuvent recevoir les mêmes déductions ou crédits d'impôts que les hommes, mais pas par défaut. Par exemple, en cas de dépôt conjoint au Togo, des crédits d'impôts pour personnes à charge sont accordés au chef de ménage homme. La femme peut aussi recevoir ce crédit fiscal octroyé au chef de ménage, mais à condition de remplir certaines exigences préalables.

De même, en Tunisie, le chef de famille reçoit des déductions fiscales pour les parents et les enfants dépendants. Par défaut, la loi prévoit que le chef de famille est l'homme. La femme peut recevoir ces mêmes déductions seulement si elle est considérée comme le chef de famille. Toutefois, cela ne se produit que si le mari n'a pas de revenu ou si la femme se remarie et a la garde des enfants.

FIGURE 1.13

LA PRISE EN CHARGE PRÉSCOLAIRE EST PLUS ÉLEVÉE LORSQUE LES FRAIS DE GARDE DES ENFANTS SONT DEDUCTIBLES DES 'IMPÔTS



Sources : Base de données des indicateurs *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et de développement dans le monde.

Remarque : La différence dans les pourcentages illustrés est statistiquement significative au niveau de 10% après contrôle du log du RNB par habitant (2015), de la proportion de sièges occupés par des femmes dans les parlements nationaux (2016) et de l'État de droit (2016). La source des variables de contrôle est la base de données des indicateurs de développement dans le monde. L'analyse de régression est basée sur 127 économies pour lesquelles des données sont disponibles. Cette relation statistique ne doit pas être interprétée comme causale.

Accès à la justice

En renforçant l'état de droit et en réduisant les inégalités, l'accès à la justice permet aux citoyens d'utiliser le système judiciaire pour défendre leurs intérêts et assurer l'application de la loi. L'indicateur relatif à l'Accès à la justice évalue l'accès des femmes à la justice en examinant les institutions judiciaires, les procédures qui améliorent l'accès au système judiciaire, ainsi que la représentation des femmes dans le système judiciaire.

L'inégalité de traitement devant un tribunal peut saper les capacités juridiques des femmes. Les témoignages en audience jouent un rôle clé dans l'issue de toute affaire et constituent l'occasion pour le témoin de présenter les faits tels qu'ils sont. Les témoignages peuvent affecter la répartition des ressources

entre les femmes et les hommes, en particulier dans les cas où des questions économiques sont en cause.

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit examine les économies où le témoignage des femmes n'a pas la même valeur probante que celui d'un homme devant les tribunaux. Dans 16 économies, la loi établit une différence entre la valeur probante du témoignage des femmes et celui des hommes. Douze de ces économies se trouvent au Moyen-Orient et Afrique du Nord (Arabie saoudite, Bahreïn, Cisjordanie et Gaza, République islamique d'Iran, Iraq, Jordanie, Koweït, Libye, Oman, Qatar, République arabe syrienne et République du Yémen) ; deux en Afrique subsaharienne (Mauritanie et Soudan) ; une se trouve en Asie de l'Est et dans le Pacifique (Brunéi Darussalam) et une en Asie du Sud (Pakistan).

Des institutions autres que les tribunaux peuvent également jouer un rôle important pour assurer l'accès des femmes à la justice. Par exemple, les commissions anti-discrimination sont indépendantes du système judiciaire et sont chargées de la protection, du suivi et de la promotion des droits fondamentaux. *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* examine l'existence de commissions anti-discrimination mandatées pour recevoir les plaintes de discrimination sexuelle provenant des acteurs publics et privés.

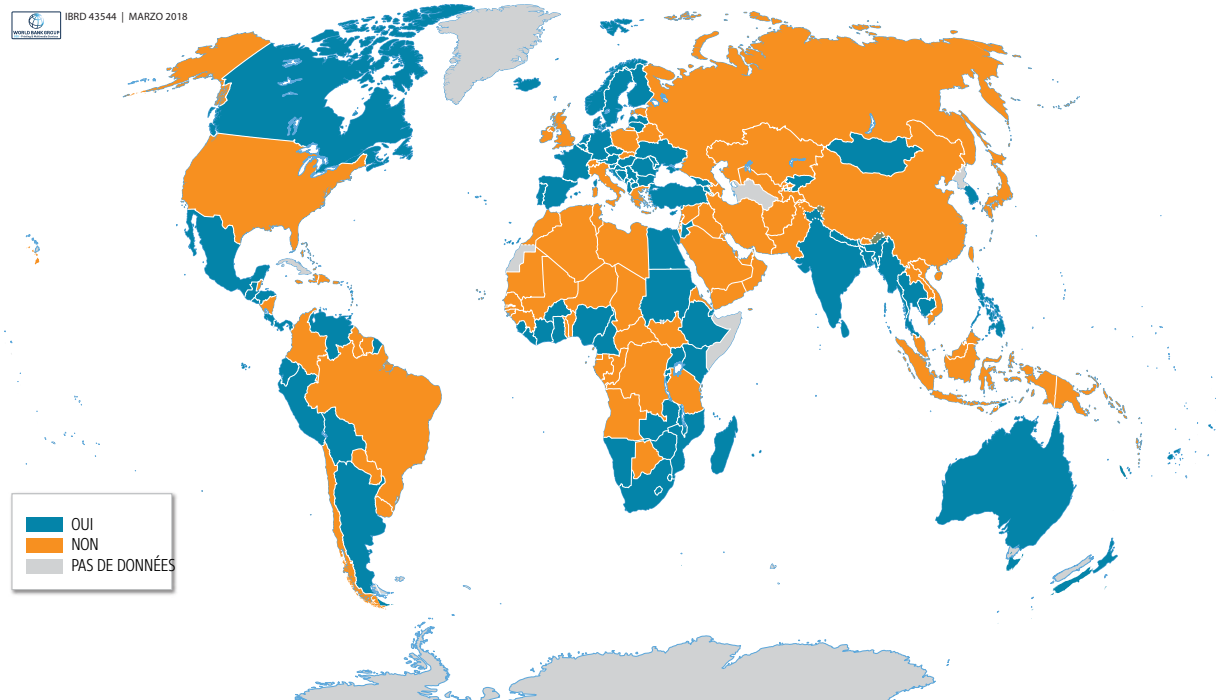
Les commissions peuvent conseiller les gouvernements sur des questions politiques telles que la ségrégation professionnelle, l'écart salarial entre les sexes et la participation des femmes au marché du travail. Par exemple, la Commission des droits de l'homme de la Nouvelle-Zélande a examiné les opportunités

d'emploi dans le secteur des soins pour les personnes âgées, à prédominance féminine. Sur la base de ses recommandations concernant la rémunération, les conditions de travail et la formation des employés, la Commission a constaté que le faible salaire d'un travailleur à domicile constituait une violation de la loi sur l'équité salariale.¹⁸

Sur les 189 économies couvertes par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, 93 ont mis en place des commissions qui sont habilitées à recevoir des plaintes de victimes de discrimination sexuelle (carte 1.1). L'Europe et l'Asie centrale ont le pourcentage le plus élevé d'économies ayant de telles institutions : 72%. En revanche, seulement 20% des économies du Moyen-Orient et Afrique du Nord les ont mises en place.

MAP 1.1 EST-CE QUE LA LOI PRÉVOIT UNE COMMISSION ANTI-DISCRIMINATION ?

Cette carte a été produite par l'Unité de cartographie du Groupe de la Banque mondiale. Les frontières, les couleurs, les dénominations et toute autre information figurant sur cette carte n'impliquent, de la part du groupe de la Banque mondiale, aucun jugement sur le statut juridique d'un territoire, ni aucune approbation ou acceptation de ces limites.



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

Pour les femmes qui n'ont pas les moyens de se faire représenter par un avocat, l'aide judiciaire peut améliorer l'accès aux juges. Une étude récente aux États-Unis montre que le financement des services judiciaires peut rapporter jusqu'à 11 fois le montant investi. Par exemple, une femme victime de violence conjugale ayant recours à l'assistance judiciaire pour obtenir une ordonnance restrictive perd moins de jours de travail. De même, une mère qui peut obtenir une pension alimentaire pour elle et ses enfants avec l'aide d'une assistance judiciaire en matière civile peut ne pas avoir besoin d'aide publique.¹⁹ Ce fut le cas en Équateur où trois cliniques d'aide juridique ont été créées pour aider les femmes et les enfants n'ayant pas les moyens financiers. En raison du soutien apporté par ces cliniques, il y a eu une réduction de 17% de la probabilité que les femmes subissent des violences domestiques à la suite d'un divorce. Inversement, la probabilité que les clientes reçoivent des pensions alimentaires pour leurs enfants a augmenté de 10%.²⁰

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* montre que 120 économies prévoient l'aide judiciaire en matière civile et familiale. Par exemple, en 2016, l'Éthiopie a adopté une loi rendant obligatoire l'assistance judiciaire aux femmes indigentes dans les actions civiles. La loi tanzanienne de 2017 sur l'aide judiciaire autorise aussi une assistance pour les procédures civiles et pénales.

Les formalités légales et le coût des contentieux, tant directs qu'indirects, peuvent davantage décourager les femmes et les personnes pauvres d'accéder à la justice. Des procédures plus souples pourraient améliorer la réactivité des tribunaux vis à vis des requêtes liées aux droits économiques et sociaux. L'un des moyens d'y parvenir est la création de tribunaux pour les petits litiges qui portent sur des affaires civiles impliquant des sommes d'argent relativement faibles. Les procédures dans ces tribunaux sont simplifiées, ont un coût réduit et un temps de jugement plus rapide que devant les tribunaux ordinaires. Les tribunaux pour les petits litiges sont pratiques pour les petites entreprises, dont bon nombre appartiennent à des femmes.

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit constate que 131 économies à travers le monde ont des tribunaux pour les petits litiges. Parmi celles-ci figurent la Côte d'Ivoire et l'Indonésie, qui ont chacune introduit ce type de juridiction en 2015. D'autres économies, cependant, ont choisi d'abolir les tribunaux de petits litiges. Les nouveaux codes de procédure civile en Équateur et en Hongrie les ont récemment éliminés afin de favoriser les modes alternatifs de résolution des différends (arbitrage ou médiation).

Accès au crédit

Un cadre institutionnel solide permet d'élargir l'accès au financement pour les entreprises appartenant à des femmes. S'il est efficace, il devrait reconnaître les contraintes auxquelles les femmes sont confrontées lorsqu'elles accèdent au crédit, y compris les effets de la discrimination ainsi que les antécédents de crédit limités des femmes par rapport aux hommes. L'indicateur de l'accès au crédit évalue l'accès des femmes au financement et la solidité des systèmes d'information sur le crédit. L'établissement de bons antécédents en matière de crédit peut aider les femmes qui n'ont pas toujours accès à la propriété et peut également aider à construire une réputation servant de garantie en cas de prêts financiers.

La capacité d'emprunter, cependant, pourrait être affectée négativement par des conditions de prêt discriminatoires. Les interventions en matière de politiques publiques peuvent encourager l'entrepreneuriat des femmes en interdisant toute forme de discrimination sexuelle de la part des créanciers.

Une législation interdisant la discrimination sexuelle dans les services financiers existe dans 72 des 189 économies étudiées. Trente-six de ces économies interdisent également la discrimination dans les services financiers fondée sur l'état matrimonial. De telles dispositions peuvent être trouvées dans divers textes législatifs, allant des lois sur la non-discrimination et l'égalité des sexes, aux lois relatives au crédit, et aux ordonnances de protection des consommateurs.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, ces dispositions législatives sont particulièrement courantes en matière de protection des consommateurs. Par exemple, la loi sur la protection des consommateurs du Nicaragua impose aux prestataires d'offrir des services financiers sans discrimination fondée sur le sexe ou l'état civil. En Europe et en Asie centrale, les lois sur l'égalité des sexes interdisent souvent la discrimination. Par exemple, en Albanie la loi sur l'égalité des sexes interdit toute discrimination dans les services bancaires, y compris les prêts, les dépôts et le financement.

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit montre que davantage de femmes ont des comptes bancaires formels dans des institutions financières et des cartes de crédit en leur nom propre dans les économies où la loi interdit la discrimination fondée sur le sexe en matière d'accès au crédit (Figure 1.14).

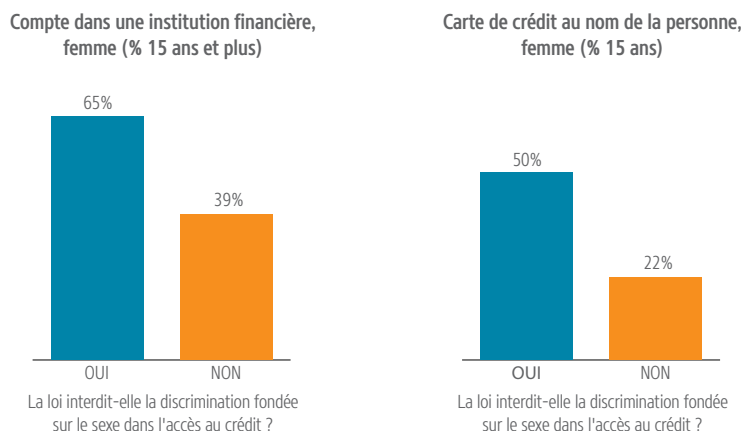
Protection des femmes contre la violence

La protection des femmes contre la violence est également importante pour assurer l'autonomisation financière des femmes. La violence à l'égard des femmes compromet leur participation économique en les empêchant d'obtenir un emploi et en bloquant leur accès aux ressources financières. Les femmes peuvent interagir plus librement dans la société et le monde des affaires lorsqu'elles ne sont pas confrontées à la menace de la violence. L'indicateur de la protection des femmes contre la violence examine l'existence et la portée de la législation sur la violence à l'encontre des femmes, y compris la violence domestique et le harcèlement sexuel.

La violence domestique est une violence basée sur le genre pratiquée par et à l'encontre de membres de la famille ou de partenaires intimes et peut englober différents types d'abus. Près d'une femme sur trois à travers le monde a déjà subi des violences physiques ou sexuelles de la part d'un partenaire intime. Les partenaires intimes commettent 38% de tous

FIGURE 1.14

DAVANTAGE DE FEMMES POSSEDENT UN COMPTE DANS UNE INSTITUTION FINANCIÈRE ET DES CARTES DE CRÉDIT DANS LES PAYS OÙ LA LOI INTERDIT LA DISCRIMINATION SEXUELLE EN MATIÈRE D'ACCÈS AU CRÉDIT



Sources : Base de données *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et Global Findex (2014).

Remarque : Les différences dans les pourcentages illustrés sont statistiquement significatives au moins au niveau de 10% après le contrôle du log du RNB par habitant (2015), le ratio des années d'éducation (moyenne) des femmes par rapport aux hommes (âge 25) (2015), la proportion de sièges occupés par des femmes dans les parlements nationaux (2016) et de l'État de droit (2016). Les sources pour les variables de contrôle comprennent les indicateurs de développement dans le monde et les bases de données de Barro-Lee sur le niveau de scolarité. Les analyses de régression sont basées sur 133 économies pour lesquelles des données sont disponibles. Ces relations statistiques ne doivent pas être interprétées comme causales.

États fédérés de Micronésie, la Birmanie, l'Ouzbékistan et la Russie.

Bien que les femmes soient statistiquement plus exposées au risque de violence de la part d'un partenaire intime, d'autres formes de violence sont également courantes. Sur le lieu de travail et dans d'autres domaines, par exemple, les femmes peuvent être confrontées au harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel implique l'abus d'une position hiérarchique ou d'une disparité de pouvoir significative.

Traditionnellement, le harcèlement sexuel est lié à l'emploi. Cependant, il peut se produire dans d'autres secteurs, y compris dans l'éducation. Les économies ont alors commencé à lutter contre le harcèlement sexuel à travers différents types de législation, notamment des lois anti-discrimination et le droit pénal.²³

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit révèle que les femmes ont tendance à être majoritaires dans les entreprises des économies où il existe des lois traitant du harcèlement sexuel sur le lieu de travail (Figure 1.15).

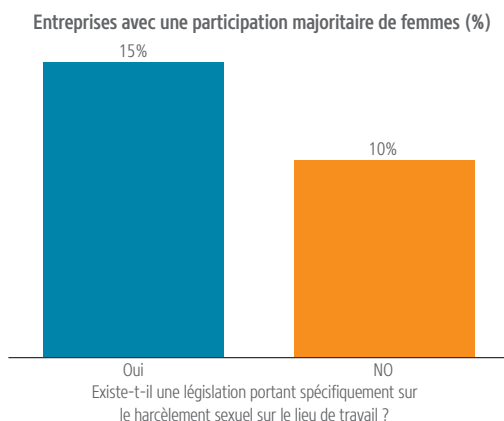
les meurtres de femmes.²² La législation en matière de violence domestique est un premier pas essentiel vers la protection des femmes.

Sur les 189 économies étudiées, 45 n'ont aucune loi relative à la violence domestique. En revanche, 9 de ces 45 économies - Belgique, Canada, Tchad, Djibouti, Estonie, Libye, Madagascar, Maroc et Tunisie - ont des peines aggravées pour certains types d'abus commis entre conjoints ou entre membres d'une même famille. Ceci aborde le problème sous un autre angle, en intensifiant les sanctions pour la violence intrafamiliale.

Sur les 36 économies restantes qui n'ont pas de lois ou de sanctions aggravées en cas de violence domestique, 19 se trouvent en Afrique subsaharienne et 10 au Moyen-Orient et Afrique du Nord. En outre, certaines économies d'autres régions sont en train d'adopter de telles lois : l'Afghanistan, l'Arménie, Haïti, les

FIGURE 1.15

DAVANTAGE DE FEMMES SONT SUSCEPTIBLES DE DIRIGER DES ENTREPRISES DANS LES PAYS OÙ IL EXISTE DES LOIS RELATIVES AU HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL



Sources : Base de données *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et *Entreprise Surveys*.

Remarque : La différence dans les pourcentages illustrés est significative au niveau de 5% après prise en compte du logarithme du RNB par habitant (2015), du ratio des années d'éducation des femmes à l'homme (âge moyen) (2015), de la proportion des sièges occupés par des femmes dans les parlements nationaux (2016) et de l'État de droit (2016). Les sources pour les variables de contrôle comprennent les indicateurs de développement dans le monde et les bases de données de Barro-Lee sur le niveau de scolarité. L'analyse de régression est basée sur 93 économies pour lesquelles des données sont disponibles. Cette relation statistique ne doit pas être interprétée comme causale.

De l'information à la réforme

En examinant ces sept sphères de la vie professionnelle des femmes, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* vise à souligner les législations qui impactent négativement les perspectives professionnelles des femmes, qu'elles soient employées ou entrepreneurs, afin d'identifier les domaines potentiels de réforme. Il existe de plus en plus de preuves établissant un lien entre les droits juridiques des femmes et leurs opportunités économiques. Le rapport *Les femmes, l'Entreprise et le Droit* de 2018 fournit une abondante base de données couvrant ces sept indicateurs pouvant être utilisée pour générer une action politique et établir une feuille de route pour la poursuite de la recherche.

Notes

- 1 Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (Comité CEDAW). 2016. "Communication No. 60/2013 : Avis adoptés par le Comité à sa soixante-troisième session (15 février-4 mars 2016)." CEDAW / C / 63 / D / 60/2013, Nations Unies, New York.
- 2 Id.
- 3 Cour Suprême de la Fédération de Russie, Décision No. 46-KG 17-24, 24 juillet 2017, http://www.supcourt.ru/stor_pdf.php? Id = 1566432.
- 4 Cour constitutionnelle de la République de Colombie, Décision C-586/16, 26 octobre 2016, <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/C-586-16.htm>.
- 5 Duflo 2012.
- 6 Cuberes et Teignier 2016.
- 7 Gonzales et al. 2015.
- 8 Cavalcanti et Tavares 2016.
- 9 Khan 1996.
- 10 Geddes, Lueck et Tennyson 2012.
- 11 Aguirre 2012.

- 12 Banque mondiale 2011.
- 13 Kahn, Garcia-Manglano et Bianchi 2014.
- 14 Schulte et al. 2017.
- 15 Shepard, Clifton et Kruse 1996; Halpern 2005; Lister 2010.
- 16 Chłoń-Domińczak 2017.
- 17 OCDE 2001.
- 18 APF et GANHRI 2017.
- 19 Buckwalter-Poza 2016.
- 20 Owen et Portillo 2003.
- 21 Gloppen et Kanyongolo 2007.
- 22 OMS 2013.
- 23 Numhauser-Henning 2012.

Références bibliographiques

- Abel, Laura K. et Susan Vignola. 2010. « Avantages économiques et autres avantages associés à la prestation d'aide juridique en matière civile » *Journal de Seattle pour la justice sociale* 9 (1) : 139-68.
- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp et Karim Sabbagh. 2012. « Autonomiser le troisième milliard : Les femmes et le monde du travail en 2012. » Booz et compagnie.
- Ali, Daniel Ayalew, Klaus Deininger et Markus Goldstein. 2014. « Impacts environnementaux et sexospécifiques de la régularisation du régime foncier en Afrique : Témoignage pilote du Rwanda. » *Journal de l'économie de développement* 110 : 262-75.
- APF (Forum Asie Pacifique) et GANHRI (Alliance Globale des Institutions Nationales des Droits de l'Homme). 2017. « Note conceptuelle : Le rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans la promotion et la protection de la participation économique des femmes à l'évolution du monde du travail. » Sydney, Australie : APF et GANHRI.
- Commission australienne de réforme du droit 1994. « L'égalité devant la loi : Justice pour les femmes. » Gouvernement de l'Australie : Rapport numéro 69, partie 1.
- Averett, Susan L.H. Elizabeth Peters et Donald M. Waldman. 2006. « Crédits d'impôt, offre de travail et garde d'enfants. » *Examen de l'économie et des statistiques* 79 (1) : 125-35.
- Banque mondiale. 2011. *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité entre les sexes et développement*.
- Buckwalter-Poza, Rebecca. 2016. *Rendre la justice égale*. Centre pour le progrès américain.
- Cavalcanti, Tiago V. de V., et José Tavares. 2016. « Le coût de production de la discrimination sexuelle : Une estimation basée sur un modèle macroéconomique. » *Journal économique* 126 (590) : 109-34.
- Chłoń-Domińczak, Agnieszka. 2017. « Écart de genre dans les pensions : Regarder vers l'avant. » Étude pour le comité FEMM, direction générale des politiques internes, Parlement européen, Bruxelles, Belgique.
- Cuberes, David et Mark Teignier. 2016. « Les effets globaux des écarts entre les sexes sur le marché du travail : Une estimation quantitative. » *Journal du capital humain* 10 (1) : 1-32.
- De Soto, Hernando. 2001. « Le mystère du capital ». 38 *Finances et Développement* 1, FMI, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2001/03/desoto.htm>.
- Deere, Carmen Diana et Magdalena León. 2003. « L'écart des actifs entre les sexes : la terre en Amérique latine. » *Développement mondial* 31 (6) : 925-47.
- Deininger, Klaus, Hari Nagarajan, Fang Xia et Songqing Jin. 2014. « Réforme du droit des successions, autonomisation et capital humain : Effets de seconde génération en provenance d'Inde. » Document de travail de recherche sur les politiques 7086, Groupe de la Banque mondiale, Washington, DC.
- Demirgüç-Kunt, Asli, Leora Klapper et Dorothee Singer. 2013. « Inclusion financière et discrimination légale à l'égard des femmes : données des pays en développement », document de travail de recherche sur les politiques 6416, Banque mondiale, Washington, DC.

- Duflo, Esther. 2012. «Autonomisation des femmes et développement économique». *Journal de littérature économique* 50 (4): 1051–79.
- Geddes, Rick, Dean Lueck et Sharon Tennyson. 2012. « Accumulation du capital humain et l'expansion des droits économiques des femmes.» *Journal de droit et d'économie* 55 (4) : 839–67.
- Giovarelli, Renée et Hirut Girma. 2013. «Implications des titres fonciers conjoints en Éthiopie sur le genre (résumé)». LANDESA.
- Gloppen, Siri et Fidelis Edge Kanyongolo. 2007. «Les tribunaux et les pauvres au Malawi : la marginalisation économique, la vulnérabilité et la loi.» *Revue internationale de droit constitutionnel* 5 (2) : 258–93.
- Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar et Monique Newiak. 2015. « Fair-play : Des lois plus égales stimulent la participation des femmes au marché du travail.» Note de discussion du personnel du FMI, SDN / 15/02, Fonds monétaire international, Washington, DC.
- Hallward-Driemeier, Mary, et Ousman Gajigo. 2013. « Renforcer les droits économiques et le choix professionnel des femmes : L'impact de la réforme du droit de la famille en Éthiopie.» Document du travail de recherche sur les politiques numéro 6695, Banque mondiale, Washington, DC.
- Halpern, D. F. 2005. «Comment des stratégies de travail flexibles dans le temps peuvent réduire le stress, améliorer la santé et économiser de l'argent.» *Stress et santé* 21 : 157–68.
- Johnson, Richard W. 1999. « L'écart entre les sexes dans la richesse des pensions : Le progrès des femmes sur le marché du travail est-il égalitaire ? The Retirement Project, Brief Series 1, Institut urbain, Washington, DC.
- Kahn, Joan R., Javier García-Mangano and Suzanne M. Bianchi. 2014. « La peine de maternité à mi- vie : Effets à long terme des enfants sur les carrières des femmes.» *Journal du mariage et de la famille* 76 (1) : 56–72.
- Khan, B. Zorina. 1996. « Les lois sur la propriété des femmes mariées et l'activité commerciale des femmes : Preuves provenant des dossiers de brevets des États-Unis, 1790-1895. » *Journal de l'histoire économique* 56 (2): 356–88.
- Ladd, Helen F. 1982. «Opportunité de crédit égale : Les femmes et le crédit hypothécaire.» *Revue économique américaine* 72 (2): 166–70.
- Lister, Kate. 2010. "Avantages du changement de travail : ce qu'il faut retenir." Réseau de chercheurs en télétravail.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen et Amy Blackstone. 2017. « Les effets économiques et professionnels du harcèlement sexuel sur les femmes qui travaillent. » *Genre & Société* 31 (3) : 333–58.
- Nagaraja, B. 2013. «Autonomisation des femmes en Inde : une analyse critique.» *Journal des sciences humaines et sociales* 9 (2): 45-52.
- Numhauser-Henning, Ann. 2012. «Harcèlement lié à la loi sur le sexe et le harcèlement sexuel dans 33 pays européens, Discrimination versus Dignité.» Faculté de droit de l'Université de Lund.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2001. « Équilibrer le travail et la vie de famille : aider les parents à trouver un emploi rémunéré. » Chapitre 4 dans *Perspective d'emploi de l'OCDE pour 2001*. Paris : OCDE.
- Ogloblin, Constantin G. 1999. « Les différentes de revenus entre hommes et femmes dans l'économie de transition russe. » *Revue des relations industrielles et de travail* 52 (4) : 602–27.
- Olivetti, Claudia et Barbara Petrongolo. 2017. « Les conséquences économiques des politiques familiales : Les leçons d'un siècle de législation dans les pays à revenu élevé. » *Journal des perspectives économiques* 31 (1): 205-30.
- OMS (Organisation mondiale de la santé). 2013. « Estimations mondiales et régionales de la violence à l'égard des femmes. Prévalence et effets sur la santé de la violence conjugale et de la violence sexuelle à l'égard des non-partenaires. » Genève : OMS.
- Owen, Bruce M., et Jorge E. Portillo. 2003. « Réforme juridique, externalités et développement économique : Mesurer l'impact de l'aide juridique sur les femmes pauvres en Équateur. » John M. Programme Olin dans le document de travail en droit et économie No. 255, Série de documents de travail sur la théorie du droit public et de la théorie juridique, document de recherche No. 55, École de droit de Stanford, Stanford, CA.
- Ruhm, Christopher J. 1998. «Les conséquences économiques des mandats de congé parental : Leçons d'Europe. » *Revue trimestrielle d'économie* 113 (1): 285-317.
- Schulte, Brigid, Alieza Durana, Brian Stout et Jonathan Moyer. 2017. *Congé familial payé : combien de temps suffit-il ?* Washington DC: Nouvelle Amérique.
- Shepard, Edward M., III, Thomas J. Clifton et Douglas Kruse. 1996. «Heures de travail flexibles et productivité : Quelques preuves de l'industrie pharmaceutique. » *Relations industrielles : Un journal de l'économie et de la société* 35 : 123–39.

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2018* examine les lois et les règlements affectant, d'une manière ou d'une autre, la situation professionnelle des femmes dans 189 économies. Les indicateurs quantitatifs du rapport sont destinés, non seulement, à éclairer les politiques publiques sur la façon de supprimer les restrictions juridiques discriminant les femmes, mais aussi, à promouvoir la recherche sur la façon d'améliorer l'inclusion économique des femmes.

wbi.worldbank.org