

# LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT 2021



GRUPE DE LA BANQUE MONDIALE



# LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT 2021



© 2021 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](http://www.worldbank.org)

Certains droits réservés

1 2 3 4 24 23 22 21

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, l'exhaustivité ou l'actualité des données incluses dans cet ouvrage et n'assume aucune responsabilité pour toute erreur, omission ou divergence dans les informations, ni aucune responsabilité concernant l'utilisation ou la non-utilisation des informations, méthodes, processus ou conclusions présentés. Les frontières, couleurs, dénominations et autres informations figurant sur les cartes du présent ouvrage de ce document 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 : Banque mondiale. 2021. *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021*. Washington, DC : Banque mondiale. doi : 10.1596/978-1-4648-1652-9. 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](mailto:pubrights@worldbank.org).

ISBN (version imprimée) : 978-1-4648-1652-9

ISBN (version électronique) : 978-1-4648-1653-6

DOI : 10.1596/978-1-4648-1652-9

*Conception de la page de couverture et maquette* : Takayo Fredericks and Fathom Creative, avec des mises à jour et des conceptions graphiques supplémentaires par Sergio Andres Moreno.

**Numéro de contrôle de la bibliothèque du Congrès** : 2020925440

# TABLE DES MATIÈRES

vii	<b>Avant-Propos</b>
ix	<b>Abréviations</b>
1	<b>Chapitre 1: Résultats</b>
33	<b>Annexe: Résumé des réformes</b>
39	<b>Chapitre 2: Les femmes et la COVID-19</b>
59	<b>Chapitre 3: Nouveaux domaines de recherches</b>
77	<b>Annexe A: À propos des données</b>
95	<b>Annexe B: Données par économie</b>
101	<b>Annexe C: Remerciements</b>

*Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021* est la septième d'une série d'études annuelles qui mesure les lois et réglementations qui affectent les opportunités économiques des femmes dans 190 économies. Le projet présente huit indicateurs, structurés autour des interactions des femmes avec la loi au cours de leur carrière : Mobilité, Travail, Rémunération, Mariage, Parentalité, Entrepreneuriat, Actifs et Retraite.

Dans un contexte de pandémie mondiale qui menace les progrès vers l'égalité entre les sexes, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021* identifie des obstacles à la participation économique des femmes et encourage la réforme des lois discriminatoires. Cette année, l'étude comprend également des résultats importants sur les réponses des gouvernements à la crise de la COVID-19 et des recherches pilotes liées à la garde des enfants et l'accès des femmes à la justice.

En examinant les décisions économiques prises par les femmes tout au long de leur vie professionnelle, ainsi que la cadence des réformes au cours des 50 dernières années, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* apporte une contribution importante aux discussions sur les recherches et politiques relatives aux opportunités économiques des femmes. Les indicateurs mettent en évidence la relation cruciale qui existe entre l'égalité juridique entre les sexes et l'entrepreneuriat et l'emploi des femmes.

Les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021* sont actualisées au 1<sup>er</sup> octobre 2020.

**Encadrés**

- 2 **1.1: Quelles sont les nouveautés de cette édition ?**
- 27 **1.2: Comment les données et les conclusions du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ont-elles été utilisées pour promouvoir des réformes politiques ?**
- 53 **2.1: Usage de mots codés pour échapper à la violence domestique**
- 54 **2.2: Suivi par le PNUD et ONU-Femmes de la réponse mondiale en matière de genre face à la COVID-19**
- 66 **3.1: Données existantes sur les services de garde d'enfants**
- 82 **A.1: Hypothèses utilisées pour garantir la comparabilité des données**

**Figures**

- 3 **1.1: Les lois affectent les femmes tout au long de leur vie professionnelle**
- 8 **1.2: Comparaison des deux indices par région : Égalité juridique entre les sexes (indice WBL) versus égalité en matière d'opportunités et de résultats (indice du WEF)**
- 9 **1.3: Égalité juridique entre les sexes et participation des femmes à la population active**
- 10 **1.4: Égalité juridique entre les sexes et proportion de sièges parlementaires occupés par des femmes**
- 13 **1.5: Parmi les régions, les pays à revenu élevé de l'OCDE obtiennent le plus haut score de l'indice WBL**
- 14 **1.6: Les économies d'Afrique subsaharienne présentent une forte variation de leurs scores de l'indice WBL**
- 15 **1.7: Les économies obtiennent le score le plus bas sur l'indicateur Parentalité**
- 17 **1.8: Des écarts dans l'âge de la retraite des hommes et des femmes existent encore dans toutes les régions**
- 18 **1.9: Ce sont les économies du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord et les pays à revenu élevé de l'OCDE qui ont mis en œuvre le plus de réformes en 2019/20**
- 23 **1.10: Au cours des 50 dernières années, les économies ont progressé vers l'égalité entre les sexes dans toutes les régions, mais à des rythmes différents**

- 23 **1.11: Les économies réforment leurs lois dans la bonne direction**
- 25 **1.12: Depuis 1970, ce sont les scores des indicateurs Travail et Parentalité qui ont affiché la plus nette progression**
- 25 **1.13: Les économies ont promulgué peu de réformes affectant l'indicateur Actifs depuis 1970**
- 40 **2.1: La COVID-19 a entraîné un repli plus marqué de l'emploi des femmes, économies désignées**
- 41 **2.2: Sélection de mesures introduites durant la pandémie de COVID-19**
- 46 **2.3: Dans toutes les régions, des économies ont permis un accès à distance aux tribunaux pour les affaires familiales durant la pandémie de COVID-19**
- 64 **3.1: Types de services de garde d'enfants**
- 70 **3.2: Autres données sur la justice mondiale**
- 77 **A.1: Les huit indicateurs du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit***
- 80 **A.2: L'Équateur obtient le score de 89,4 dans l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit***

## Carte

- 16 **1.1: Quatre-vingt-dix économies imposent une rémunération égale pour un travail de valeur égale**

## Tableaux

- 5 **1.1: Exemple montrant comment est construit l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, ICI L'équateur**
- 12 **1.2: Indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* 2021**
- 19 **1.3: Dans toutes les régions, des économies ont entrepris des réformes en faveur de l'égalité entre les sexes en 2019/20**
- 44 **2.1: Exemples de mesures de garde d'enfants introduites durant la pandémie de COVID-19**
- 47 **2.2: Exemples de réponses du système judiciaire des affaires familiales face à la pandémie de COVID-19**

50	<b>2.3: Exemples de services prodigués aux victimes de violence fondée sur le genre durant la pandémie de COVID-19</b>
61	<b>3.1: Politiques de garde d'enfants et résultats économiques correspondants : synthèse de la littérature</b>
68	<b>3.2: Accès à la justice et résultats économiques correspondants : Synthèse de la littérature</b>
79	<b>A.1: indicateurs du rapport <i>Les Femmes, l'Entreprise et le Droit</i></b>
80	<b>A.2: Points forts et limites méthodologiques</b>





# AVANT-PROPOS

Les défis sans précédent liés à la pandémie COVID-19 ont exposé au grand jour et approfondi les inégalités mondiales. Pour beaucoup de femmes à travers le monde, ce constat peut être synonyme non seulement d'insécurité économique mais aussi de menaces pour leur santé et leur sûreté. Dans de tels moments, un environnement juridique qui encourage l'inclusion économique des femmes peut les rendre moins vulnérables face à une crise.

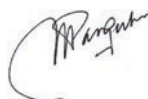
Pourtant, dans les moments difficiles, de nombreuses femmes sont désavantagées. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021* identifie les lois et règlements qui restreignent les opportunités économiques des femmes dans 190 économies. Qu'il s'agisse simplement de la possibilité de se déplacer au sein de leur communauté ou des défis que représentent le travail, la parentalité et la retraite, les données offrent des repères objectifs et mesurables permettant d'évaluer les progrès mondiaux pour l'égalité entre les sexes. Elles soulignent aussi les mesures politiques qui pourraient être prises pour améliorer les opportunités économiques des femmes.

L'étude de cette année est la septième de la série et, une fois encore, les résultats sont prometteurs. Malgré les épreuves de l'an passé, beaucoup d'économies ont fait de l'égalité entre les sexes une priorité. Chaque région a amélioré son score moyen et ce sont les économies de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord qui affichent la plus forte hausse. À l'échelle mondiale, plusieurs des changements ont éliminé les restrictions en matière d'emploi ou visaient à réduire l'écart de salaire entre les hommes et les femmes. D'autres améliorations ont concerné la législation en matière de mariage et de parentalité ou la suppression des restrictions sur l'entrepreneuriat des femmes.

Pourtant, beaucoup de lois continuent d'entraver la capacité des femmes à entrer dans la population active ou à créer une entreprise. En moyenne, les femmes ne jouissent que des trois quarts des droits reconnus aux hommes. De nouvelles mesures pourraient aussi devenir nécessaires pour sauvegarder leurs opportunités économiques en cette époque de crise. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021* présente des exemples de la manière dont les gouvernements ont répondu aux besoins uniques des femmes tout au long de la pandémie. Beaucoup ont mis en œuvre des solutions innovantes, en veillant à ce que les femmes conservent un accès à des services de garde d'enfants, aux systèmes judiciaires, et à une protection contre la violence domestique, même durant les fermetures généralisées. L'étude présente également deux projets pilotes sur la garde des enfants et l'accès des femmes à la justice, qui sont, l'un comme l'autre, absolument fondamentaux pour le succès des femmes dans la population active.

L'égalité entre les sexes est un droit humain fondamental. De plus, l'égalité entre les sexes peut stimuler la croissance économique et améliorer les résultats

de développement. Il n'y a jamais eu un meilleur moment pour s'assurer de l'autonomisation économique des femmes. À mesure que les économies s'adaptent aux circonstances difficiles, le Groupe de la Banque mondiale continuera de tout mettre en œuvre pour améliorer les conditions de vie des populations les plus vulnérables. En reconnaissant les obstacles au succès et en mettant en avant des solutions, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021* est un outil important dans cet effort.



**Mari Elka Pangestu**

*Directrice générale, Partenariats et Politique de développement  
La Banque mondiale*



# ABRÉVIATIONS

CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Nations Unies)
DAB	distributeur automatique de billets
IFC	Société financière internationale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONU	Nations Unies
PIB	produit intérieur brut
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
RAS	région administrative spéciale
UE	Union européenne
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
WBL	<i>Les Femmes, l'Entreprise et le Droit</i>

Toutes les sommes en dollars sont des dollars des États-Unis, sauf indication contraire.





## CHAPITRE 1

# Résultats

- De meilleures performances dans les domaines mesurés par l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* sont associées à une réduction de l'écart entre les sexes en matière de développement, à une plus grande participation des femmes au marché du travail, à une diminution des emplois précaires et une plus forte représentation des femmes dans les parlements nationaux.
- En moyenne, les femmes ne jouissent que des trois quarts des droits juridiques reconnus aux hommes.
- Dix économies – la Belgique, le Canada, le Danemark, la France, l'Irlande, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg, le Portugal et la Suède – obtiennent un score de 100 sur l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.
- Depuis 2019, 27 économies de toutes les régions ont promulgué des réformes qui favorisent l'égalité entre les sexes.
- La majorité des réformes introduisait ou modifiait des lois affectant la Rémunération et la Parentalité. Il n'y a pas eu de réforme portant sur les différences entre les sexes en matière de droit matrimonial et successoral, telles que mesurées par l'indicateur relatif aux Actifs.
- La région Moyen-Orient et Afrique du Nord ainsi que les pays à revenu élevé de l'Organisation de coopération et de développement économiques ont le plus amélioré leurs lois en 2019/20.
- Au cours des 50 dernières années, trois régions – les pays à revenu élevé de l'OCDE, l'Amérique latine et Caraïbes et l'Afrique subsaharienne – ont enregistré une hausse record de plus de 30 points de leur score moyen.

Bien que de nombreux progrès aient été réalisés au cours des 50 dernières années, à l'échelle mondiale, l'égalité entre les sexes n'était toujours pas atteinte lorsque la crise sanitaire est survenue en 2020. La COVID-19 a compromis de manière directe et disproportionnée les capacités socioéconomiques des femmes. Parce que celles-ci constituent la majorité des travailleurs des secteurs de la santé, des services sociaux et des soins non rémunérés, les femmes sont particulièrement exposées aux effets de la pandémie. Par ailleurs, elles continuent de gagner moins que les hommes pour le même travail, et elles sont confrontées à plus de risques de violence dans leur foyer.

Il est sans doute impossible de se préparer entièrement à une telle situation, mais les gouvernements font un pas important vers la sauvegarde de leur économie lorsque l'environnement juridique encourage et récompense le travail des femmes. L'importance de l'égalité juridique ne se limite pas à la préparation aux catastrophes ou à l'atténuation des effets d'une pandémie. Lorsque les femmes bénéficient des

mêmes opportunités que les hommes, elles entrent et restent sur le marché du travail, renforcent les économies et promeuvent le développement. L'égalité entre les sexes dans le droit est aussi associée à de meilleurs résultats en matière de développement, notamment des niveaux plus bas d'emplois précaires et de pauvreté extrême chez les femmes qui travaillent<sup>1</sup>.

Pourtant, malgré les progrès accomplis, des lois discriminatoires à travers le monde continuent de menacer non seulement les droits humains fondamentaux des femmes mais aussi leur sécurité économique. Les obstacles à l'emploi et à l'entrepreneuriat à chaque stade de la vie limitent l'égalité des chances et empêchent de soutenir correctement les femmes qui travaillent. Les femmes sont confrontées à ces défis mêmes dans les économies les plus développées. À l'échelle mondiale, elles n'ont, en moyenne, que les trois quarts des droits reconnus aux hommes. Les gouvernements doivent prendre des mesures urgentes pour réduire cet écart, au risque de voir la pandémie s'aggraver.

En présentant un ensemble de données et un indice qui soulignent les possibilités de réforme, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021* est un outil important dans la quête de l'autonomisation économique des femmes. Septième d'une série, cette étude examine les progrès en matière d'égalité entre les sexes en mesurant les lois et réglementations qui restreignent l'inclusion économique des femmes dans 190 économies. Elle présente aussi des résultats probants sur les réponses sensibles au genre des pouvoirs publics face à la COVID-19, ainsi que des recherches pilotes sur les services de garde d'enfants et sur l'amélioration de l'accès des femmes à la justice (encadré 1.1).

### ENCADRÉ 1.1 QUELLES SONT LES NOUVEAUTÉS DE CETTE ÉDITION ?

Cette édition du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* actualise les données pour 190 économies jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2020. Elle considère les réformes des lois et réglementations qui sont intervenues au cours de l'année écoulée et elle présente une analyse des tendances nouvelles et récurrentes.

Le chapitre 1 passe en revue la littérature pertinente, présente des corrélations avec les résultats pour plaider en faveur de l'égalité des chances et donne un aperçu des données par région et par indicateur.

Le chapitre 2 résume les données recueillies sur la façon dont les gouvernements et les sociétés ont relevé les défis auxquels sont confrontées les femmes durant la pandémie de COVID-19. Ces informations n'affectent pas l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, mais elles donnent des détails sur les mesures et les services mis en œuvre à l'échelle mondiale en réponse à la pandémie de COVID-19.

Le chapitre 3 met en exergue deux thématiques que le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* aimerait explorer de manière plus approfondie afin de pouvoir compléter l'indice dans les éditions futures. Dans un premier temps, il examine l'accès à des services de garde d'enfants abordables et de qualité, qui est fondamental pour donner aux femmes la possibilité d'entrer et de rester sur le marché du travail. Le chapitre présente également des recherches contextuelles sur l'importance que revêt l'application des lois à travers les institutions du secteur judiciaire. Chaque domaine s'est révélé crucial dans les efforts déployés en vue de combler les écarts persistants entre les sexes dans l'inclusion économique des femmes. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* vise à développer des recherches et recueillir des données qui mettront en exergue les bonnes pratiques dans ces deux domaines.

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* donne aux responsables politiques des critères de référence à atteindre pour l'intégration économique des femmes et de nouvelles preuves de la relation entre l'égalité juridique hommes-femmes et les résultats économiques. En particulier, cette édition révèle que dans les économies où les femmes sont moins victimes de discrimination aux yeux de la loi, de plus grands progrès sont accomplis dans la réduction de l'écart entre les sexes dans ces résultats. Les autorités de plusieurs pays ont pris note de ce constat : malgré la pandémie mondiale, 27 économies de toutes les régions et catégories de revenu ont promulgué des réformes pour l'ensemble des indicateurs et ont augmenté les bonnes pratiques en matière de législation dans 45 cas<sup>2</sup>.

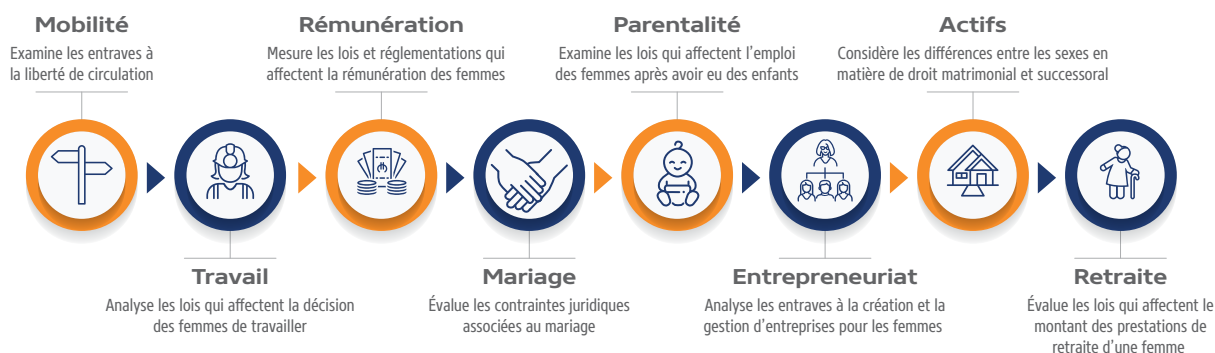
## Mesurer les lois et réglementations qui affectent l'autonomisation économique des femmes

Depuis sa création en 2009, le projet *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* a recueilli des données sur les lois et les réglementations qui restreignent l'intégration économique des femmes. En 2020, le projet a commencé à examiner ces données au moyen d'un indice structuré autour de la vie active d'une femme. Cette perspective aligne différents domaines juridiques sur les décisions que les femmes au début, au cours et à la fin de leur vie professionnelle et de leur carrière.

Les huit indicateurs de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* coïncident avec les différentes étapes qu'une femme type est susceptible de vivre ou d'atteindre au cours de sa vie (figure 1.1). Les indicateurs ont été choisis sur la base des corrélations statistiquement significatives avec des résultats ayant trait à l'autonomisation économique des femmes, tels que les taux de participation des femmes à la vie active. Ils mesurent les différences explicites entre les sexes dans la législation, ainsi que la présence de certaines lois non discriminatoires et autres bonnes pratiques en matière de législation qui encouragent l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes.

L'indicateur Rémunération, par exemple, mesure la législation en matière de rémunération et de restrictions des emplois – des facteurs susceptibles d'influencer la décision d'une femme d'entrer dans la vie active et son choix de carrière. Chaque

**FIGURE 1.1 | LES LOIS AFFECTENT LES FEMMES TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE**



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

indicateur considère un ensemble précis de réglementations et la façon dont elles affectent la participation économique des femmes en qualité d'entrepreneures et d'employées. Les responsables politiques qui souhaitent améliorer l'égalité des chances en matière d'intégration économique peuvent étudier les scores de leur économie pour chaque indicateur en guise de point de départ d'une réforme législative.

L'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* repose sur une série d'hypothèses pour garantir la comparabilité entre les économies. Ainsi, la femme en question est présumée résider dans la principale ville d'affaires de son pays et travailler dans le secteur formel. Pour demeurer exploitable, l'ensemble de données est également construit en n'utilisant que les lois et réglementations en vigueur. À moins d'être codifiées, les lois religieuses et coutumières ne sont pas prises en compte. Enfin, bien qu'elle soit essentielle pour garantir l'inclusion économique des femmes, pour l'heure, l'application des lois n'est pas mesurée. Au lieu de cela, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* identifie les disparités juridiques entre les hommes et les femmes comme un premier pas vers une meilleure appréciation des domaines au sein desquels les droits économiques des femmes peuvent être restreints dans la pratique. À l'avenir, les recherches réalisées pour le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* examineront comment inclure des indicateurs *de facto* pour compléter l'ensemble d'indicateurs *de jure* développés et présentés dans ce rapport. (Pour connaître la méthodologie complète concernant les indicateurs du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, voir l'Annexe A, À propos des données.)

Dans cette étude, 35 questions sont notées sur un total de huit indicateurs. Les scores globaux sont ensuite calculés en prenant la moyenne de chaque indicateur, 100 représentant le meilleur score possible (voir le tableau 1.1 qui présente l'exemple de l'Équateur). Le score final de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* présente la part de bonnes lois dans chaque économie pondérée par les indicateurs. De cette façon, l'indice est une manière facilement reproductible d'évaluer le cadre réglementaire pour les femmes en qualité d'entrepreneures et d'employées.

En mesurant les progrès pour l'égalité entre les sexes au fil du temps, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* offre aux responsables politiques un outil d'analyse comparative qui expose les problèmes potentiels, identifie les bonnes pratiques et présente les leçons à retenir. Le caractère ciblé des indicateurs donne une base pour l'égalité des chances dans les domaines mesurés qui peut être complétée par des données supplémentaires en fonction des besoins d'une économie particulière. En éclairant les recherches et les discussions politiques sur l'état des opportunités économiques des femmes, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* souligne le travail qui reste à faire pour garantir des opportunités économiques égales pour tous et toutes.

## **L'égalité aux yeux de la loi importe-t-elle pour combler les écarts entre les sexes ?**

Un volume considérable de recherches établit un lien entre les réformes juridiques visant à atteindre l'égalité entre les sexes et les résultats économiques des femmes. L'autonomisation économique des femmes profite à l'ensemble de l'économie en réduisant les inégalités salariales et en augmentant la diversité et la résilience économique<sup>3</sup>. Par ailleurs, les écarts entre les sexes dans l'entrepreneuriat et l'emploi sont associés à des niveaux moindres de revenu et de productivité<sup>4</sup>. Les pays qui



TABLEAU 1.1 EXEMPLE MONTRANT COMMENT EST CONSTRUIT L'INDICE <i>LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT</i> , ICI L'ÉQUATEUR				
Indicateur	Question	Réponse	Score de l'indicateur	Score WBL de l'économie
 Mobilité	1. Une femme peut-elle choisir son lieu de résidence de la même manière qu'un homme ?	Oui = 1	100	89,4
	2. Une femme peut-elle se déplacer en dehors de chez elle de la même manière qu'un homme ?	Oui = 1		
	3. Une femme peut-elle demander un passeport de la même manière qu'un homme ?	Oui = 1		
	4. Une femme peut-elle voyager à l'étranger de la même manière qu'un homme ?	Oui = 1		
 Travail	1. Une femme peut-elle obtenir un emploi de la même manière qu'un homme ?	Oui = 1	100	
	2. La loi interdit-elle toute discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi ?	Oui = 1		
	3. Existe-t-il une législation sur le harcèlement sexuel au travail ?	Oui = 1		
	4. Existe-t-il des sanctions pénales ou des recours civils en cas de harcèlement sexuel au travail ?	Oui = 1		
 Rémunération	1. La loi prescrit-elle une rémunération égale pour un travail de valeur égale ?	Oui = 1	100	
	2. Les femmes peuvent-elles travailler pendant les mêmes heures de nuit que les hommes ?	Oui = 1		
	3. Les femmes peuvent-elles occuper des emplois jugés dangereux au même titre que les hommes ?	Oui = 1		
	4. Les femmes peuvent-elles travailler dans les mêmes industries que les hommes ?	Oui = 1		
 Mariage	1. N'y a-t-il aucune disposition juridique qui exige d'une femme mariée qu'elle obéisse à son époux ?	Oui = 1	100	
	2. Une femme peut-elle être chef de famille au même titre qu'un homme ?	Oui = 1		
	3. Existe-t-il une loi portant spécifiquement sur la violence domestique ?	Oui = 1		
	4. Une femme peut-elle obtenir un jugement de divorce de la même manière qu'un homme ?	Oui = 1		
	5. Une femme dispose-t-elle du même droit au remariage qu'un homme ?	Oui = 1		
 Parentalité	1. Un congé payé d'au moins 14 semaines est-il accessible aux mères ?	Non = 0	40	
	2. L'État gère-t-il la totalité des prestations de congé maternité ?	Non = 0		
	3. Un congé payé est-il accessible aux pères ?	Oui = 1		
	4. Existe-t-il un congé parental payé ?	Non = 0		
	5. Le licenciement des employées enceintes est-il interdit ?	Oui = 1		
 Entrepreneuriat	1. La loi interdit-elle toute discrimination fondée sur le genre en matière d'accès au crédit ?	Non = 0	75	
	2. Une femme peut-elle signer un contrat au même titre qu'un homme ?	Oui = 1		
	3. Une femme peut-elle immatriculer une entreprise au même titre qu'un homme ?	Oui = 1		
	4. Une femme peut-elle ouvrir un compte bancaire de la même manière qu'un homme ?	Oui = 1		
 Actifs	1. Les hommes et les femmes ont-ils des droits de propriété égaux sur les biens immobiliers ?	Oui = 1	100	
	2. Les fils et les filles ont-ils des droits de succession égaux quand il s'agit d'hériter des biens de leurs parents ?	Oui = 1		
	3. Les conjoints survivants, hommes ou femmes, ont-ils les mêmes droits pour hériter des biens ?	Oui = 1		
	4. La loi confère-t-elle aux conjoints des pouvoirs administratifs égaux sur leurs biens pendant le mariage ?	Oui = 1		
	5. La loi prend-elle en considération les contributions non monétaires ?	Oui = 1		
 Retraite	1. L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier d'une pension complète est-il le même ?	Oui = 1	100	
	2. L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite avec des prestations de retraite partielles est-il le même ?	Oui = 1		
	3. L'âge de la retraite obligatoire pour les hommes et les femmes est-il le même ?	Oui = 1		
	4. Les périodes d'absence pour s'occuper des enfants sont-elles prises en compte dans les prestations de retraite ?	Oui = 1		

arborent un niveau supérieur de développement économique ont, en général, un plus haut degré d'égalité entre les sexes. De fait, dans la relation entre le développement économique et l'égalité juridique entre les sexes, le lien de causalité joue probablement dans les deux sens<sup>5</sup>.

Toutefois, comme c'est souvent le cas dans les nouveaux domaines d'analyse, toutes les études n'ont pas trouvé d'effets positifs. Par exemple, des périodes prolongées de congé familial pour les employées à l'issue d'une grossesse sont souvent associées à un recul de l'emploi et du revenu des femmes à court terme<sup>6</sup>. En Inde, une réforme législative qui accordait aux filles non mariées des droits successoraux égaux a été associée à une série de résultats positifs, notamment plus d'investissements dans l'éducation des filles, un report de l'âge du mariage, une inclusion financière accrue et davantage d'investissements dans l'assainissement<sup>7</sup>. Néanmoins, d'autres études ont révélé des conséquences inattendues de cette réforme. Parmi elles, le fait que les parents contournent la loi de façon à ce que leurs filles ne reçoivent pas leur part d'héritage, une hausse des fœticides et de la mortalité infantile des filles et un taux de suicide plus élevé dû à une hausse des conflits conjugaux<sup>8</sup>. Des conséquences inattendues peuvent survenir dans des situations où il existe de multiples contraintes qui perpétuent l'inégalité entre les sexes, ce qui suggère le besoin d'adopter une approche plus holistique face à ce problème aussi profondément ancré dans la société<sup>9</sup>.

Une autre préoccupation qui se dégage souvent des études porte sur le fait que là où les normes sociales genrées sont profondément ancrées dans la société et où la réforme législative va à l'encontre du droit coutumier, les changements apportés à la loi n'amélioreront pas la situation des femmes. De fait, les réformes des lois discriminatoires n'ont pas toujours été bien appliquées, laissant les femmes en subir les conséquences<sup>10</sup>. Par ailleurs, même lorsque les réformes législatives sont mises en œuvre, des facteurs culturels et économiques peuvent créer des difficultés qui empêchent les femmes de faire valoir leurs droits<sup>11</sup>.

Idéalement, les lois reflètent les valeurs d'une société mais les lois et les normes sociales ont besoin d'évoluer avec le temps pour s'adapter à la situation et au contexte. Ceci étant dit, la relation entre les lois et la culture est complexe. Dans certains cas, les lois précèdent les normes sociales mais dans d'autres, ce sont les comportements sociaux qui changent en premier, alors que les lois sont plus lentes à s'adapter. Des études ont montré que lorsque les lois s'opposent vivement aux normes sociales, elles n'ont pas l'effet souhaité et elles sont plus difficiles à appliquer<sup>12</sup>. D'aucuns soutiennent que l'importance des règles informelles a souvent été sous-estimée. Il en va de même pour le suivi et les coûts de transactions associés à la codification des lois formelles<sup>13</sup>.

Par conséquent, il n'est pas nécessairement vrai de dire que seul l'un ou l'autre compte. Le fait de changer le droit formel et coutumier peut être un processus qui les renforce mutuellement<sup>14</sup>. Les recherches suggèrent qu'une réforme législative peut avoir un effet magnétique, attirant d'autres normes dans la même orientation positive<sup>15</sup>. Des analyses de changements législatifs précis ayant accordé aux femmes plus de droits économiques, comme la Loi de 2005 portant modification du droit successoral hindou en Inde et la Loi de 1999 sur la succession au Rwanda, ont mis en lumière des preuves que la réforme législative est importante.

De fait, de plus en plus de recherches montrent que les réformes dans les domaines mesurés par l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* sont associées à une série

de meilleurs résultats pour les femmes, notamment une hausse de l'entrepreneuriat, un meilleur accès au financement, une hausse de la main-d'œuvre féminine et une réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes<sup>16</sup>. La suppression des obstacles qui restreignent la liberté de circulation des femmes, de signer des contrats et de travailler en dehors de la maison a également été corrélée à une hausse de la main-d'œuvre féminine<sup>17</sup>. Moins de barrières législatives sont associées à un accès à des emplois plus intéressants pour les femmes, tels que ceux nécessitant plus de qualifications, offrant des salaires supérieurs ou la possibilité d'encadrer du personnel<sup>18</sup>. En accordant aux femmes le droit de contrôler les actifs, tout particulièrement les actifs fonciers, il est bien documenté que cela peut leur conférer un plus grand pouvoir de négociation au sein de leur ménage. Cela se traduit par plus de libre arbitre au sein du ménage et dans les affaires conjugales<sup>19</sup> et un investissement dans de meilleures pratiques agricoles<sup>20</sup>. Les recherches ont révélé que l'aptitude des femmes à posséder et gérer des terres présente une corrélation positive avec l'accès au financement. Plus généralement, les droits fonciers peuvent jouer un rôle important dans l'établissement de relations plus égalitaires entre les sexes au sein du ménage et valoriser le statut des femmes dans la société<sup>22</sup>.

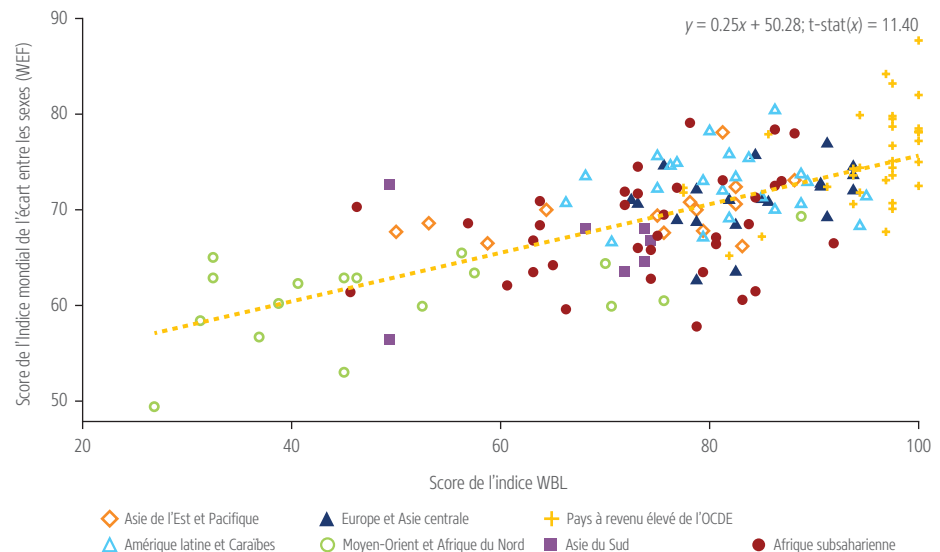
De nouvelles recherches fondées sur les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* apportent de nouvelles preuves d'une corrélation positive entre les droits économiques des femmes et leur inclusion et leurs opportunités économiques<sup>23</sup>. Cette analyse examine le lien entre la discrimination juridique fondée sur le sexe et une série de mesures de l'inclusion et l'autonomisation économiques des femmes. La structure générale des résultats révèle que lorsque les femmes se heurtent à moins d'obstacles législatifs, elles sont plus autonomes.

Alors que l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* mesure les progrès accomplis pour combler les écarts entre les sexes dans la législation, l'Indice mondial de l'écart entre les sexes du Forum économique mondial surveille les progrès réalisés par les pays pour combler les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'opportunités et de résultats<sup>24</sup>. Il mesure les écarts fondés sur le sexe dans la participation et les opportunités économiques, dans la santé, le niveau d'instruction et l'autonomisation politique. Le score global de l'indice exprime le pourcentage d'écarts entre les sexes comblé à ce jour dans les opportunités et les résultats. D'après les résultats les plus récents, ce pourcentage est de 68,6 % à l'échelle mondiale<sup>25</sup>.

Les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* révèlent que davantage de progrès ont été accomplis pour réduire les écarts entre les sexes dans la législation, ce qui suggère qu'en moyenne les réformes juridiques tendent à précéder l'amélioration des résultats et des opportunités des femmes. Toutefois, l'éventail des scores des différentes économies fait ressortir une plus grande disparité dans l'atteinte de la parité juridique entre les sexes : le score le plus bas de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* est de 26,3 et le score le plus haut est de 100. L'Indice mondial de l'écart entre les sexes 2020 se situe entre 49,4 et 87,7. La corrélation des deux mesures montre que, lorsque les femmes se heurtent à moins de discrimination aux yeux de la loi, davantage de progrès ont été accomplis dans la réduction des écarts entre les sexes en matière d'opportunités et de résultats (figure 1.2).

L'analyse montre aussi qu'une plus grande égalité aux yeux de la loi est associée à une plus forte participation des femmes à la population active (figure 1.3). Dans la relation entre l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et les mesures spécifiques de

**FIGURE 1.2 | COMPARAISON DES DEUX INDICES PAR RÉGION : ÉGALITÉ JURIDIQUE ENTRE LES SEXES (INDICE WBL) VERSUS ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'OPPORTUNITÉS ET DE RÉSULTATS (INDICE DU WEF)**



Sources : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* (WBL) ; Indice mondial de l'écart entre les sexes (WEF 2019).

Note : Le graphique présente la corrélation entre le score de l'indice WBL et l'Indice mondial de l'écart entre les sexes du Forum économique mondial (WEF) sur la base des données de 2019. Le score de l'Indice mondial de l'écart entre les sexes représente les progrès accomplis dans la réduction des écarts entre les sexes en matière d'opportunités et de résultats. Chaque point représente une seule économie. Une ligne de régression ajustée est également incluse. Bien que le graphique présente une simple corrélation, la relation reste positive et statistiquement significative après la prise en compte du revenu, mesuré comme le produit intérieur brut (PIB) par habitant fourni dans la base de données des indicateurs du développement dans le monde (WDI) de la Banque mondiale (<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>), et les effets fixes dans le temps et au niveau de l'économie. Cette relation statistique ne saurait être interprétée comme une relation causale. La régression de l'Indice mondial de l'écart entre les sexes sur l'indice WBL comprend 151 économies pour la période de 2006 à 2019, en fonction de la disponibilité des données. OCDE = Organisation de coopération et de développement économiques ; WEF = Forum économique mondial.

l'inclusion et de l'autonomisation économiques des femmes, l'un des résultats les plus fondamentaux est le taux de participation des femmes au marché du travail.

Un examen plus approfondi de la relation entre l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et l'inclusion économique des femmes montre que l'égalité juridique est associée non seulement à une hausse générale de l'emploi des femmes mais aussi à une diminution du nombre de femmes dans des emplois précaires<sup>26</sup>. Emploi précaire désigne les personnes qui sont à leur compte sans salariés ou les travailleurs familiaux non rémunérés. Cette corrélation est digne d'intérêt : les travailleurs précaires sont ceux qui ont le moins de chances d'accéder à un régime de protection sociale ou qui sont le moins en mesure d'épargner, ce qui les laisse à la merci des chocs économiques et à un plus grand risque de pauvreté. En moyenne, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans des emplois précaires et on trouve plus de femmes ayant un emploi précaire dans les pays à revenu faible ou intermédiaire de la tranche inférieure. La relation entre l'égalité juridique et les femmes occupant un emploi précaire varie sensiblement par région et mérite d'être étudiée de plus près.

La représentation politique des femmes peut aussi avoir des conséquences importantes pour les droits des femmes. Les recherches ont révélé que les pays

**FIGURE 1.3 | ÉGALITÉ JURIDIQUE ENTRE LES SEXES ET PARTICIPATION DES FEMMES À LA POPULATION ACTIVE**



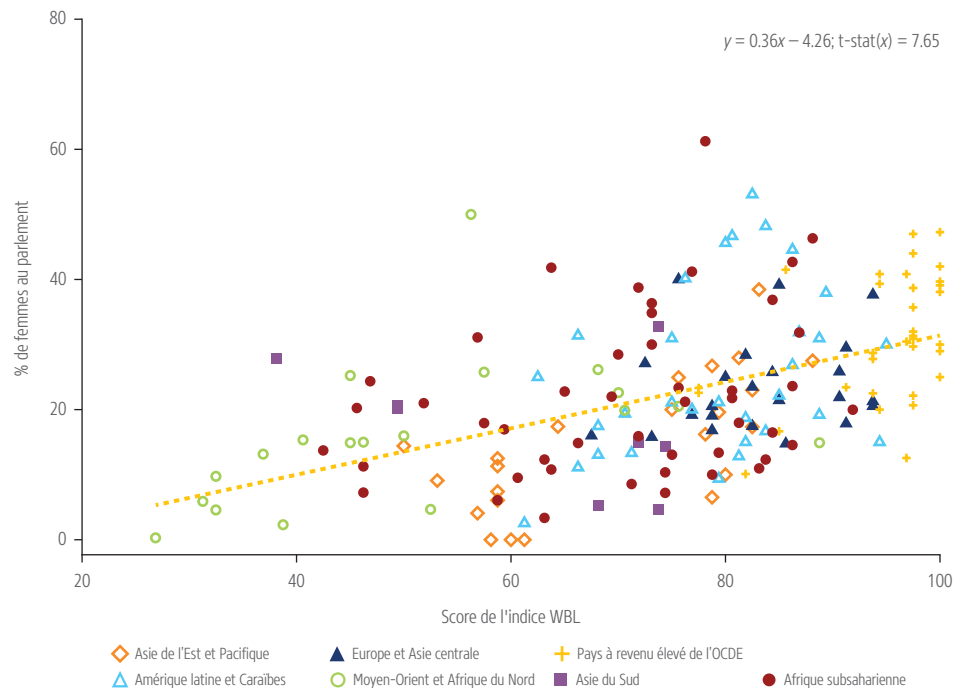
Sources : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* (WBL) ; base de données des Indicateurs du développement dans le monde (WDI), Banque mondiale, <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> ; Organisation internationale du travail (OIT), <https://ilostat.ilo.org/>.

Note : Le graphique illustre la corrélation entre le score de l'indice WBL et le taux de participation à la population active des femmes âgées de 15 à 64 ans en 2019, d'après les estimations modélisées de l'Organisation internationale du travail (OIT). Chaque point représente une seule économie. Une ligne de régression ajustée est également incluse. Bien que le graphique présente une simple corrélation, la relation reste positive et statistiquement significative après la prise en compte du revenu, mesuré comme le produit intérieur brut (PIB) par habitant fourni dans la base de données des indicateurs du développement dans le monde (WDI) de la Banque mondiale (<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>), et les effets fixes dans le temps et au niveau de l'économie. Cette relation statistique ne saurait être interprétée comme une relation causale. La régression du taux de participation des femmes à la population active sur l'indice WBL comprend 176 économies pour la période de 1991 à 2019, en fonction de la disponibilité des données. OCDE = Organisation de coopération et de développement économiques.

ayant la plus forte représentation féminine au sein du corps législatif ont plus de chances de promulguer des lois sur le harcèlement sexuel, le viol, le divorce et la violence domestique<sup>27</sup>. D'après des données de l'Union interparlementaire (UIP), en moyenne 25 % des sièges au sein des organes législatifs sont occupés par des femmes. Seuls quatre pays ont au moins la moitié des sièges législatifs occupés par des femmes : le Rwanda (61 %), Cuba (53 %), la Bolivie (53 %) et les Émirats arabes unis (50 %)<sup>28</sup>.

À mesure que les droits économiques des femmes augmentent, leur représentation au sein des organes législatifs nationaux augmente aussi (figure 1.4). Toutefois, même dans les économies qui obtiennent le score le plus élevé dans l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, la proportion moyenne des sièges législatifs occupés par des femmes n'est que d'un tiers environ. La relation entre l'égalité juridique et la représentation des femmes dans les instances législatives peut aller dans les deux sens – comme indiqué précédemment, des recherches antérieures ont montré que le fait d'avoir plus de femmes dans les organes législatifs est associé à une amélioration du cadre juridique pour les femmes.

**FIGURE 1.4 | ÉGALITÉ JURIDIQUE ENTRE LES SEXES ET PROPORTION DE SIÈGES PARLEMENTAIRES OCCUPÉS PAR DES FEMMES**



Sources : Base de données établie pour *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* (WBL) ; Union interparlementaire (UIP).

Note : Le graphique présente la corrélation entre le score de l'indice WBL et le pourcentage de sièges parlementaires occupés par des femmes sur la base des données de 2019. Chaque point représente une seule économie. Une ligne de régression ajustée est également incluse. La relation entre l'indice WBL et la proportion de sièges parlementaires occupés par des femmes reste positive et statistiquement significative après la prise en compte du revenu, mesuré comme le produit intérieur brut (PIB) par habitant fourni dans la base de données des indicateurs du développement dans le monde (WDI) de la Banque mondiale (<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>), et les effets fixes dans le temps et au niveau de l'économie. Cette relation statistique ne saurait être interprétée comme une relation causale. La régression de la proportion de sièges parlementaires occupés par des femmes sur l'indice WBL comprend 183 économies pour la période de 1997 à 2019, en fonction de la disponibilité des données. OCDE = Organisation de coopération et de développement économiques.

Dans des contextes où de multiples entraves perpétuent les inégalités entre les sexes, le besoin d'adopter une approche plus holistique pour s'attaquer aux questions sociétales les plus profondément enracinées sera, bien entendu, nécessaire. Il faudrait plus de preuves du rôle et des limites de la loi en matière d'influence des résultats économiques des femmes. Toutefois, les résultats présentés ici mettent en évidence certaines des façons dont une plus grande égalité juridique est corrélée avec une autonomisation accrue des femmes. Davantage de recherches sont en cours pour dévoiler les voies par lesquelles les réformes législatives peuvent aider les femmes à réaliser leur plein potentiel, et pour mieux comprendre comment progresser davantage pour éliminer les obstacles juridiques.

### Ce que nous apprennent les données

L'édition 2021 du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* actualise l'indice présenté dans l'édition précédente en recensant les réformes qui ont eu lieu entre le

2 septembre 2019 et le 1<sup>er</sup> octobre 2020. En 2020, le score mondial moyen est de 76,1 sur 100 (supérieur à la moyenne de 75,5 enregistrée en 2019), ce qui indique que le monde a mis en place les trois quarts des bonnes pratiques en matière de législation, telles que mesurées par les indicateurs. Alors que l'édition 2019 en comptait huit, dix pays – la Belgique, le Canada, le Danemark, la France, l'Irlande, l'Islande, la Lettonie, le Luxembourg, le Portugal et la Suède – ont obtenu un score de 100, ce qui signifie que les femmes sont sur un pied d'égalité avec les hommes d'un point de vue juridique dans tous les domaines mesurés (tableau 1.2). (Pour consulter l'ensemble intégral des données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, veuillez consulter les données par économie à l'annexe B.)

Sur les 39 économies ayant des scores supérieurs à 90, 28 sont des pays à revenu élevé de l'Organisation de coopération et de développement économiques et sept se situent en Europe et en Asie centrale. Les quatre autres sont dans les régions Amérique latine et Caraïbes, Asie de l'Est et Pacifique et Afrique subsaharienne. Aucune économie du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord ou de l'Asie du Sud n'atteint un score supérieur ou égal à 90.

Lorsqu'on les classe par niveau de revenu, les pays à revenu élevé obtiennent le meilleur résultat, avec un score moyen de 85,9 sur 100. Les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure affichent 10,6 points de moins, avec un score moyen de 75,3. Les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et les pays à faible revenu obtiennent des scores moyens respectifs de 70,8 et 66,1. Ces scores montrent qu'en moyenne, un pays à faible revenu a mis en place environ les deux tiers des bonnes pratiques en matière de législation identifiées par les indicateurs. L'écart entre le score moyen des pays à revenu élevé et celui du reste du monde est de 14,3 points.

Par région, ce sont les pays à revenu élevé de l'OCDE qui affichent le plus haut score ; viennent ensuite l'Europe et l'Asie centrale, l'Amérique latine et les Caraïbes, l'Asie de l'Est et le Pacifique (figure 1.5). Les économies de l'Afrique subsaharienne ont un score régional moyen de 71 et celles de l'Asie du Sud un score moyen de 63,7. Ce sont les économies du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord qui affichent le score moyen le plus bas, à 51,5. La performance des économies au sein de chaque région varie. Les économies du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord et celles d'Afrique subsaharienne affichent la plus grande variation entre les scores – plus de 60 points d'écart entre l'économie au score le plus élevé et celle au score le plus bas.

Plus de la moitié des économies d'Afrique subsaharienne obtiennent un score supérieur à 71, le score moyen de la région (figure 1.6). Maurice obtient un score de 91,9, le score le plus élevé de la région d'Afrique subsaharienne. Depuis 2020, Maurice obtient un score de 100 dans six des huit indicateurs de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* : Mobilité, Travail, Rémunération, Mariage, Entrepreneuriat et Actifs. Les écarts qui restent à combler concernent les indicateurs relatifs à la Parentalité et la Retraite. En ce qui concerne la Parentalité, Maurice n'a toujours pas instauré un congé parental rémunéré et les prestations sociales de congé maternité ne sont pas gérées intégralement par l'État. Pour ce qui est de la Retraite, Maurice ne comptabilise pas les périodes d'absence pour s'occuper des enfants dans les indemnités de retraite. Chaque région renferme des exemples d'économies dont les gouvernements mettent en œuvre de bonnes pratiques en matière de législation et d'autres qui ont encore des progrès à faire. Ces exemples peuvent inspirer d'autres gouvernements de la région qui souhaitent faire des réformes.

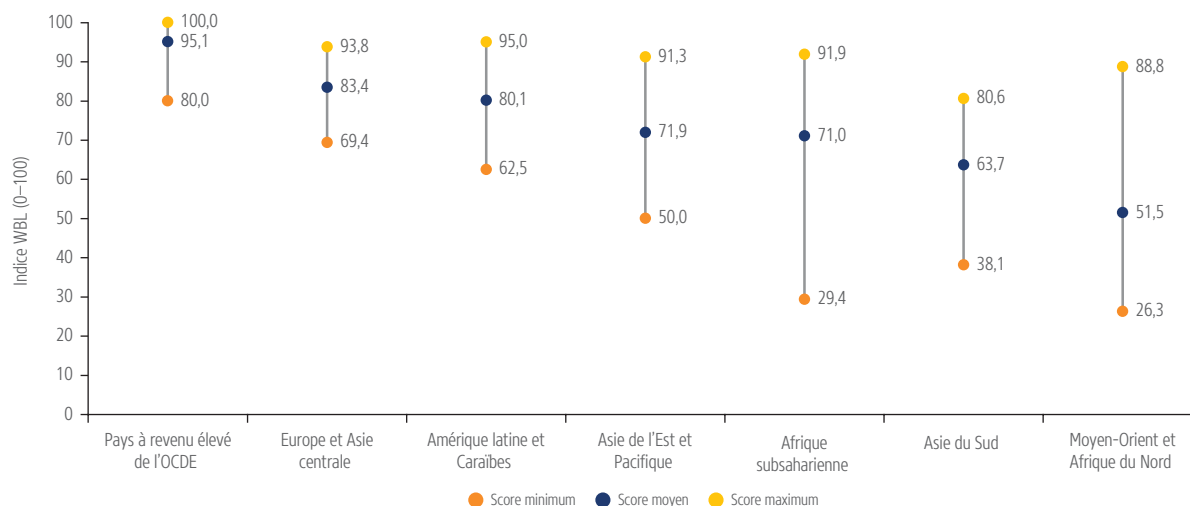
TABLEAU 1.2   INDICE LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT 2021									
Économie	Score	Économie	Score	Économie	Score	Économie	Score	Économie	Score
Belgique	100,0	Roumanie	90,6	Mozambique	82,5	Bélarus	75,6	Nigéria	63,1
Canada	100,0	Équateur	89,4	Singapour	82,5	Chine	75,6	Dominique	62,5
Danemark	100,0	Hong Kong, RAS de Chine	89,4	Turquie	82,5	Maroc	75,6	Mali	60,6
France	100,0	Bolivie	88,8	Colombie	81,9	Cambodge	75,0	Cameroun	60,0
Irlande ✓	100,0	El Salvador	88,8	Japon	81,9	Ghana	75,0	Papouasie-Nouvelle-Guinée	60,0
Islande	100,0	Malte	88,8	Viêt Nam ✓	81,9	Honduras	75,0	Niger	59,4
Lettonie	100,0	Mexique	88,8	Bahamas	81,3	Trinité-et-Tobago	75,0	Myanmar	58,8
Luxembourg	100,0	Uruguay	88,8	Tanzanie	81,3	Gambie	74,4	Palaos	58,8
Portugal ✓	100,0	Afrique du Sud	88,1	Zambie	81,3	Inde	74,4	Tonga	58,8
Suède	100,0	Lao, Rép. dém. pop.	88,1	Grenade	80,6	Madagascar ✓	74,4	Vanuatu	58,1
Allemagne	97,5	Monténégro ✓	88,1	Israël	80,6	Maldives	73,8	Algérie	57,5
Espagne	97,5	Guyana	86,9	Kenya	80,6	Suriname ✓	73,8	Gabon	57,5
Estonie	97,5	Zimbabwe	86,9	Népal	80,6	Angola	73,1	Îles Salomon	56,9
Finlande	97,5	Cap-Vert	86,3	Rwanda ✓	80,6	Burundi	73,1	Bahreïn ✓	55,6
Grèce	97,5	Namibie	86,3	Arabie saoudite	80,0	Fédération de Russie	73,1	Pakistan ✓	55,6
Italie	97,5	Nicaragua	86,3	Chili ✓	80,0	Ouganda	73,1	Brunéi Darussalam	53,1
Nouvelle-Zélande ✓	97,5	République dominicaine	86,3	Saint-Marin	80,0	Bhoutan	71,9	Liban	52,5
Pays-Bas	97,5	Sao Tomé-et-Principe	86,3	Samoa	80,0	Saint-Kitts-et-Nevis	71,3	Guinée équatoriale	51,9
Royaume-Uni	97,5	Géorgie	85,6	Belize	79,4	Guatemala	70,6	Libye	50,0
Australie	96,9	Suisse	85,6	Burkina Faso	79,4	Ouzbékistan ✓	70,6	Malaisie	50,0
Autriche ✓	96,9	Bosnie-Herzégovine	85,0	Panama	79,4	Soudan du Sud	70,0	Bangladesh	49,4
Hongrie	96,9	Brésil ✓	85,0	Ukraine	79,4	Érythrée	69,4	Congo, Rép. du	49,4
Norvège	96,9	Corée, Rép. de	85,0	Azerbaïdjan	78,8	Kazakhstan	69,4	Mauritanie	48,1
Slovénie ✓	96,9	Macédoine du Nord	85,0	Congo, Rép. dém. du	78,8	Sierra Leone ✓	69,4	Jordanie ✓	46,9
Pérou	95,0	République slovaque ✗	85,0	Kiribati	78,8	Djibouti	68,1	Somalie	46,9
Paraguay	94,4	Venezuela, RB du	85,0	Philippines	78,8	Îles Marshall ✓	68,1	Eswatini	46,3
Croatie	93,8	Moldova	84,4	Tadjikistan	78,8	Jamaïque	68,1	Égypte, Rép. arabe d'	45,0
Lituanie	93,8	Togo	84,4	Lesotho	78,1	Saint-Vincent-et-les Grenadines	68,1	Iraq	45,0
Pologne	93,8	Libéria	83,8	Thaïlande	78,1	Tunisie	67,5	Guinée-Bissau	42,5
République tchèque	93,8	Porto Rico (É.-U.) ✓	83,8	Bénin ✓	77,5	Sénégal ✓	66,9	Afghanistan	38,1
Serbie	93,8	Sainte-Lucie	83,8	Malawi	77,5	Antigua-et-Barbuda	66,3	République arabe syrienne	36,9
Kosovo	91,9	Costa Rica ✓	83,1	Barbade	76,9	Tchad	66,3	Oman	35,6
Maurice	91,9	Côte d'Ivoire	83,1	Éthiopie ✓	76,9	Sri Lanka	65,6	Iran, Rép. islamique d'	31,3
Albanie	91,3	Timor-Leste	83,1	République centrafricaine	76,9	Comores	65,0	Qatar	29,4
Chypre	91,3	Arménie	82,5	République kirghize	76,9	Indonésie	64,4	Soudan	29,4
États-Unis	91,3	Émirats arabes unis ✓	82,5	Argentine	76,3	Botswana	63,8	Koweït ✓	28,8
Taiwan, Chine	91,3	Fidji ✓	82,5	Guinée	76,3	Haïti	63,8	Yémen, Rép. du	26,9
Bulgarie	90,6	Mongolie	82,5	Seychelles	76,3	Micronésie, États féd. de	63,8	Cisjordanie et Gaza	26,3

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

Nota : Les coches vertes (✓) signalent les économies ayant enregistré une amélioration de leur score en raison des réformes entreprises dans au moins un domaine. Une X rouge (✗) signale une économie qui a mis en œuvre au moins un changement qui a fait baisser son score.



**FIGURE 1.5 | PARMI LES RÉGIONS, LES PAYS À REVENU ÉLEVÉ DE L'OCDE OBTIENNENT LE PLUS HAUT SCORE DE L'INDICE WBL**



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

Nota : OCDE = Organisation de coopération et de développement économiques.

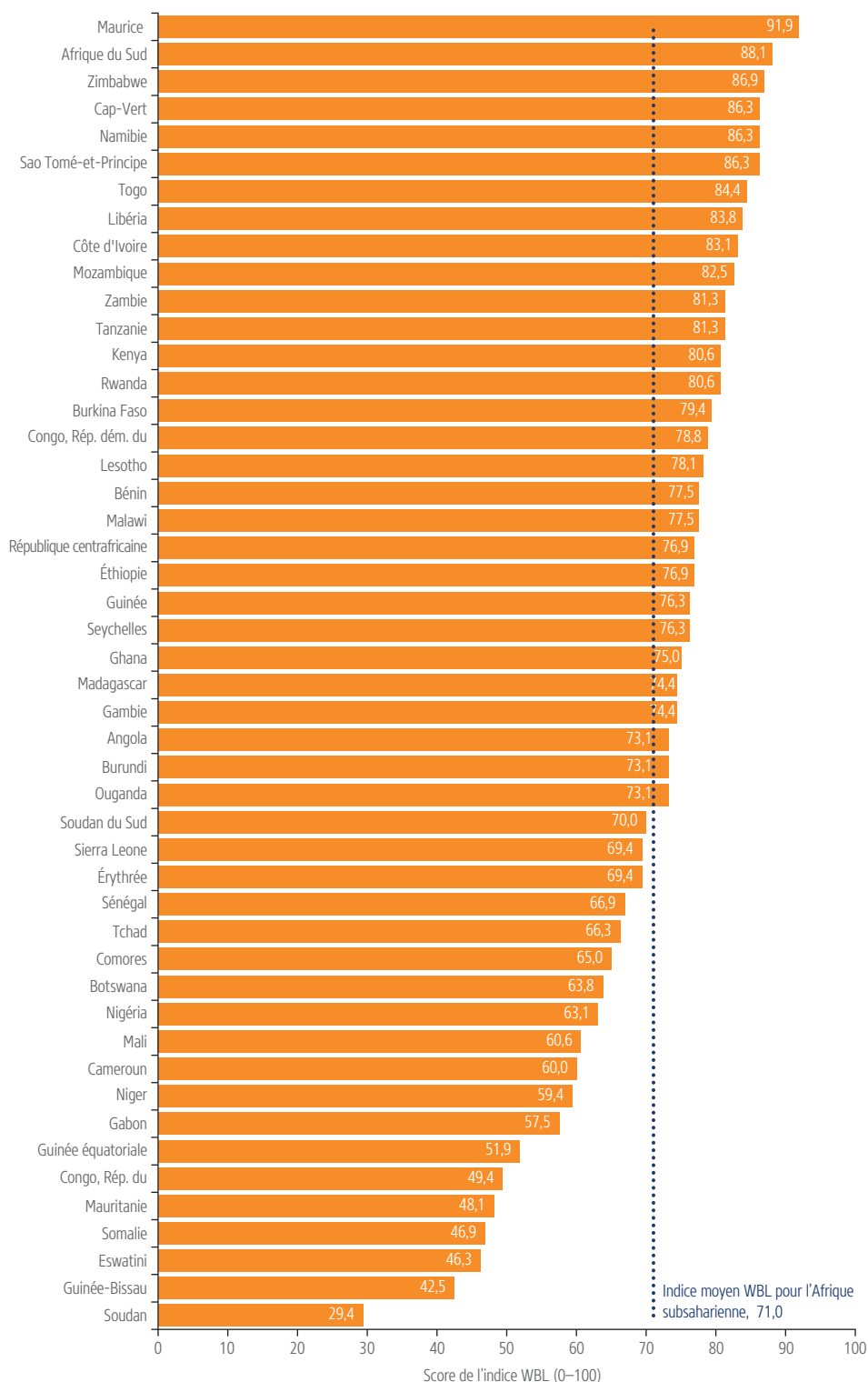
## Où se situent les économies sur chaque indicateur ?

Les indicateurs Mobilité, Travail, Mariage, Entrepreneuriat et Actifs ont un score mondial moyen supérieur à 75, ce qui signifie que les économies ont mis en œuvre nombre des bonnes pratiques mesurées par ces indicateurs (figure 1.7). En revanche, les scores moyens sont plus faibles pour les indicateurs Rémunération, Parentalité et Retraite. Les performances régionales pour chacun de ces indicateurs varient aussi, les pays à revenu élevé de l'OCDE obtenant un score supérieur à la moyenne pour tous les indicateurs. Toutes les autres régions affichent des performances plus disparates et peuvent mieux faire, notamment les économies d'Asie du Sud mais aussi du Moyen-Orient et Afrique du Nord.

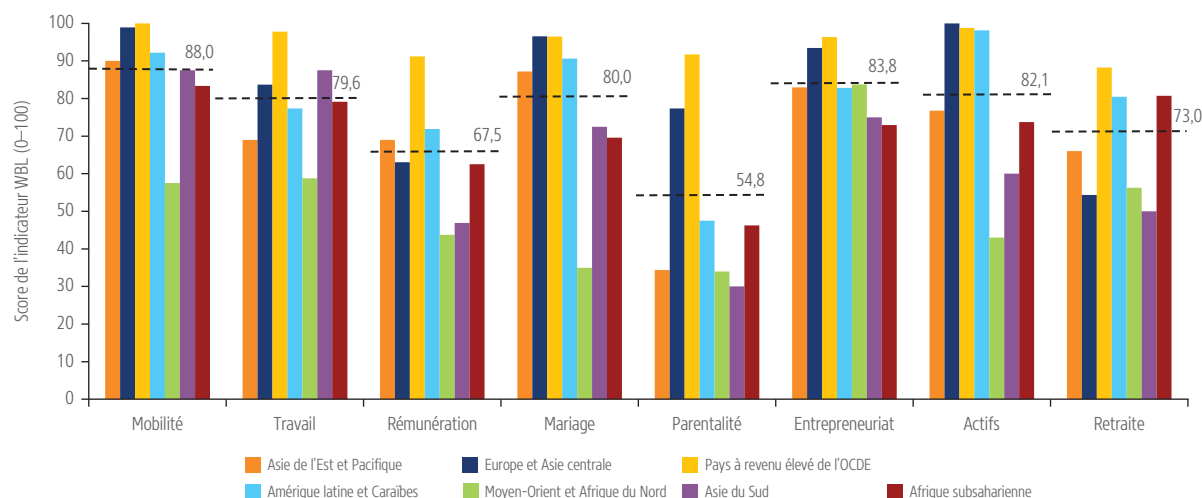
Avec un score moyen de 54,8, l'indicateur Parentalité reste celui où il y a le plus de progrès à faire. Cet indicateur mesure si un congé maternité rémunéré d'au moins 14 semaines est accessible aux mères, si les prestations de maternité sont intégralement gérées par le gouvernement, si un congé rémunéré est accessible aux pères, s'il existe un congé parental rémunéré et si le licenciement des femmes enceintes est interdit.

Bien que plus de la moitié des économies étudiées imposent un congé payé spécialement réservé aux pères, la durée moyenne mondiale de ce congé est seulement de sept jours civils dans les pays qui l'ont mis en œuvre. C'est en Asie de l'Est et Pacifique, en Europe et Asie centrale et dans les pays à revenu élevé de l'OCDE que les pères bénéficient du congé rémunéré le plus long. Seules 44 économies prévoient un congé parental rémunéré. En 2019, l'Union européenne (UE) a adopté une nouvelle directive qui visait à accroître la durée de congé à la disposition des deux parents et à redistribuer la responsabilité de la garde des enfants entre les femmes et les hommes.

**FIGURE 1.6 | LES ÉCONOMIES D'AFRIQUE SUBSAHARIENNE PRÉSENTENT UNE FORTE VARIATION DE LEURS SCORES DE L'INDICE WBL**



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

**FIGURE 1.7 | LES ÉCONOMIES OBTIENNENT LE SCORE LE PLUS BAS SUR L'INDICATEUR PARENTALITÉ**


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

Nota : OCDE = Organisation de coopération et de développement économiques.

Les États de l'UE ont désormais trois ans pour adopter une législation qui se conforme à cette directive. Du fait de cette avancée, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* mise sur plus de réformes dans ce domaine au sein des économies affichant les meilleurs scores.

La deuxième performance la plus basse concerne l'indicateur Rémunération, qui obtient un score moyen de 67,5. Si une femme réussit à entrer et à rester dans le monde du travail, il est impératif qu'elle ne soit pas confrontée à des restrictions dans son travail ou qu'elle ne reçoive pas un salaire plus bas qu'un homme occupant le même poste. Au titre de l'indicateur Rémunération, les données révèlent que plus de la moitié de la législation promulguée prônant de bonnes pratiques se rapporte à des lois qui affectent le salaire des femmes. Pourtant, 88 économies restreignent encore les emplois que les femmes peuvent occuper.

La suppression des lois qui interdisent aux femmes d'occuper certains emplois n'est pas la seule approche législative pour lutter contre l'écart de rémunération entre les sexes : il est aussi essentiel d'obliger légalement les employeurs à accorder la même rémunération aux femmes et aux hommes qui réalisent un travail de même valeur. Aujourd'hui, moins de la moitié des économies à travers le monde (90) ont rendu obligatoire une rémunération égale pour un travail de valeur égale. La plupart d'entre elles sont des pays à revenu élevé de l'OCDE, tandis que le plus petit nombre d'économies imposant une rémunération égale pour un travail de même valeur se trouve en Asie de l'Est et Pacifique, en Asie du Sud ainsi qu'au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (carte 1.1).

Quitter le monde du travail pour s'occuper des membres de la famille est l'une des raisons pour lesquelles les femmes ont souvent des retraites plus petites à la fin de leur vie professionnelle. Une autre raison réside dans les lois qui prescrivent



**FIGURE 1.8 | DES ÉCARTS DANS L'ÂGE DE LA RETRAITE DES HOMMES ET DES FEMMES EXISTENT ENCORE DANS TOUTES LES RÉGIONS**



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

Note : L'écart d'âge de la retraite est calculé en déduisant l'âge de la retraite d'une femme de l'âge de la retraite d'un homme. Le nombre total d'économies dans l'échantillon est de 178 : Asie de l'Est et Pacifique, 23 ; Europe et Asie centrale, 23 ; Amérique latine et Caraïbes, 32 ; Moyen-Orient et Afrique du Nord, 17 ; pays à revenu élevé de l'OCDE, 34 ; Asie du Sud, 5 ; Afrique subsaharienne, 44. Douze économies n'ont pas de régime de retraite obligatoire. OCDE = Organisation de coopération et de développement économiques.

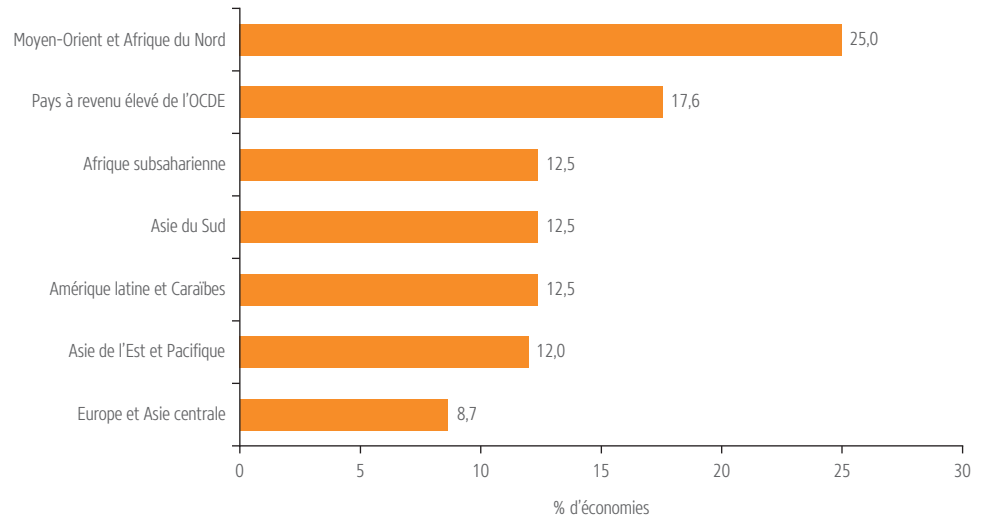
## Au titre de quels indicateurs les économies ont-elles fait des réformes en 2019/20 ?

Un nombre surprenant de réformes a été enregistré alors même que la pandémie faisait rage pendant la majeure partie de la période mesurée. Depuis 2019, 27 économies ont mis en œuvre des réformes en faveur de l'égalité des chances dans sept sur huit des indicateurs mesurés, ce qui donne lieu à 45 changements de données positifs. Sur ces changements, 17 découlaient de changements juridiques promulgués par des économies de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord. Bien qu'elle arbore les scores les plus bas, c'est cette région qui affiche le plus de progrès en raison de ses efforts réformateurs, avec 25 % des économies de la région qui ont mis en œuvre au moins une réforme (figure 1.9). Bien qu'ils obtiennent les scores les plus hauts, les pays à revenu élevé de l'OCDE ont continué de procéder à des réformes, avec près de 20 % des pays qui ont changé au moins une loi en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes. Dans le reste du monde, les progrès ont été plus lents durant 2020 et les autres régions ont enregistré moins de réformes que les années précédentes.

## La plupart des réformes ont porté sur des lois qui affectent la rémunération des femmes

C'est l'indicateur Rémunération qui a enregistré la plus forte amélioration des scores, avec une modification de 11 points de données qui traduit une diminution des inégalités

**FIGURE 1.9 | CE SONT LES ÉCONOMIES DU MOYEN-ORIENT ET DE L'AFRIQUE DU NORD ET LES PAYS À REVENU ÉLEVÉ DE L'OCDE QUI ONT MIS EN ŒUVRE LE PLUS DE RÉFORMES EN 2019/20**



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

Note : Le graphique montre le pourcentage d'économies de chaque région qui ont mis en œuvre au moins une réforme en 2019/20. OCDE = Organisation de coopération et de développement économiques.

salariales du fait des réformes engagées par huit économies (tableau 1.3). L'Arabie saoudite, le Bahreïn, le Monténégro et le Viêt Nam ont supprimé les restrictions concernant l'emploi des femmes dans des métiers jusqu'alors jugés trop dangereux pour elles. L'Arabie saoudite et le Monténégro ont aussi éliminé toutes les restrictions sur l'emploi des femmes dans des industries comme les exploitations minières, le bâtiment, les industries manufacturières et le secteur de l'eau, mettant désormais les hommes et les femmes sur un pied d'égalité dans leur choix d'opportunité d'emploi. L'Arabie saoudite et le Costa Rica ont levé les interdictions sur le travail de nuit des femmes.

Les Émirats arabes unis, les îles Marshall et la Nouvelle-Zélande ont réformé leurs lois pour introduire une législation qui rend obligatoire une rémunération égale pour les femmes et les hommes qui réalisent un travail de valeur égale. La Loi d'amendement sur l'égalité salariale en Nouvelle-Zélande traite des inégalités historiques dans la rémunération des femmes et prévoit un mécanisme de rémunération égale pour des emplois de valeur égale, y compris un travail différent mais de valeur égale. La loi permet aux travailleurs ou au syndicat de déposer une revendication d'équité salariale directement auprès de leur employeur et d'engager une action en justice en dernier recours.

### ***Les réformes ayant trait au congé parental et au mariage restent en bonne place dans l'ordre du jour des économies***

Les lois qui affectent l'emploi des femmes après avoir eu des enfants, telles que mesurées par l'indicateur Parentalité, restent en bonne place dans le programme de réformes.

<b>TABEAU 1.3</b>			
<b>DANS TOUTES LES RÉGIONS, DES ÉCONOMIES ONT ENTREPRIS DES RÉFORMES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES EN 2019/20</b>			
<b>Indicateur</b>	<b>Nombre de points de données réformés</b>	<b>Économies</b>	<b>Exemple de réforme</b>
Mobilité	6	Bénin, Émirats arabes unis, Fidji, Jordanie	Les Fidji ont permis aux femmes de demander un passeport de la même manière que les hommes.
Travail	5	Émirats arabes unis, îles Marshall, Sénégal, Sierra Leone	La Sierra Leone a adopté une législation sur le harcèlement sexuel au travail.
Rémunération	11	Arabie saoudite, Bahreïn, Costa Rica, Émirats arabes unis, îles Marshall, Monténégro, Nouvelle-Zélande, Viêt Nam	Le Costa Rica a levé l'interdiction sur le travail de nuit des femmes.
Mariage	7	Chili, Émirats arabes unis, Koweït, Madagascar, Portugal, Porto Rico (É.-U.), Rwanda	Les Émirats arabes unis n'exigent plus qu'une femme mariée obéisse à son mari.
Parentalité	8	Autriche, Émirats arabes unis, Éthiopie, Irlande, Suriname	L'Irlande a introduit deux semaines de congé parental rémunéré comme droit individuel pour chaque parent.
Entrepreneuriat	5	Bahreïn, Jordanie, îles Marshall, Ouzbékistan, Pakistan	Le Pakistan a permis aux femmes d'immatriculer une entreprise au même titre que les hommes.
Retraite	3	Bahreïn, Brésil, Slovénie	La Slovénie a égalisé l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier d'une pension complète.

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

Note : L'indicateur relatif aux Actifs n'est pas inclus dans ce tableau car aucune réforme dans ce domaine n'a été enregistrée dans la période mesurée.

Cinq économies ont fait des réformes dans ce domaine, ce qui entraîne des améliorations pour huit points de données. L'Éthiopie a augmenté la durée du congé maternité rémunéré de 90 à 120 jours et a garanti pour la première fois le droit à trois jours de congé paternité rémunéré. Le Suriname, qui jusque-là figurait parmi les six économies au monde sans aucun congé payé en cas de naissance d'un enfant, a introduit 16 semaines de congé maternité rémunéré et huit jours de congé paternité rémunéré. L'Autriche a également introduit un congé paternité rémunéré, alors que les Émirats arabes unis et l'Irlande ont introduit un congé parental rémunéré en tant que droit individuel, qui donne à chaque employé un droit égal au congé rémunéré pour la naissance d'un enfant. Les Émirats arabes unis sont désormais le premier et le seul pays de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord à disposer d'un congé parental rémunéré.

Le congé paternité est l'une des réformes les plus courantes au titre de l'indicateur Parentalité en raison de la prise de conscience croissante du fait que l'égalité entre les sexes au travail passe par l'égalité entre les sexes au sein du ménage<sup>30</sup>. Toutefois, des études révèlent que les pères ont tendance à ne prendre leur congé paternité que lorsqu'il est fortement compensé et lorsqu'il leur est spécifiquement attribué.<sup>31</sup> C'est la raison pour laquelle certaines économies ont récemment modifié leurs politiques de congé afin de promouvoir l'utilisation par les pères de leur congé. L'Estonie, qui a entamé une refonte progressive de ses politiques de congé en 2017, a abandonné sa politique de prestations pour un congé paternité de deux semaines en faveur de l'introduction d'un mois de congé parental rémunéré pour les pères (le « mois du papa »). En Islande, les mères et les pères disposent désormais d'un droit individuel d'un mois supplémentaire de congé chacun, alors que la durée du congé parental partagé a

été diminuée d'un mois. Entre-temps, l'Espagne a peu à peu commencé à accroître la durée du congé paternité en 2019 pour la rendre égale au congé maternité d'ici 2021, avec 16 semaines chacun.

Avec sept changements positifs, le troisième domaine de réforme le plus fréquent est celui des lois mesurées par l'indicateur relatif au Mariage, en particulier dans le domaine de la législation sur la violence domestique. Des études récentes ont souligné les coûts économiques vertigineux de la violence domestique<sup>32</sup>. Le Koweït et Madagascar ont, pour la première fois, introduit une législation spéciale et complète sur la violence domestique. Non seulement la nouvelle loi du Koweït interdit toute forme de maltraitance physique, psychologique, sexuelle ou financière au sein du foyer mais encore elle prévoit des ordonnances et des services de protection pour les victimes de violence. Plus précisément, la loi prévoit des refuges, un numéro d'assistance téléphonique, des services-conseils et une assistance juridique pour les victimes de violence domestique. La nouvelle loi malgache définit des pénalités criminelles pour différentes formes de violence sexiste, telles que la maltraitance physique, psychologique, affective ou économique dans les sphères privée ou publique, ainsi qu'une procédure pour obtenir des ordonnances de protection. Par ailleurs, la nouvelle loi stipule que l'État doit aider les victimes en mettant en place des soins de santé, des services d'aide psychologique et juridique et une allocation de ressources nécessaires.

Toujours au titre de l'indicateur relatif au Mariage, le Chili, Porto Rico (É.-U), le Portugal, et le Rwanda ont aboli le délai requis avant qu'une femme puisse se remarier à l'issue de la finalisation d'un divorce. De nouveaux codes civils au Chili et à Porto Rico ont introduit un langage inclusif permettant aux deux époux de se remarier dès qu'un divorce est prononcé. Le Code civil précédent du Portugal prévoyait des périodes internuptiales pour les hommes et les femmes. Toutefois, une femme devait attendre 300 jours avant de se remarier alors que le délai n'était que de 180 jours pour un homme. Le Rwanda a égalisé une clause dans le droit de la famille qui exigeait des veuves – mais pas des veufs – qu'elles attendent 300 jours avant de se remarier à l'issue de la mort de leur époux. La nouvelle loi révoque la période internuptiale tant pour les femmes que pour les hommes. La restriction précédente concernant la possibilité de se remarier pour une femme visait à éviter d'éventuels conflits en matière de paternité entre l'ancien et le nouveau mari.

### ***Les économies ont aussi engagé des réformes dans les domaines mesurés par les indicateurs Mobilité, Travail et Entrepreneuriat***

Quatre économies ont amélioré six points de données au titre de l'indicateur relatif à la Mobilité. Cet indicateur mesure les différences entre les règles qui régissent les droits des hommes et des femmes à obtenir un passeport et à se rendre à l'étranger, à choisir leur lieu de résidence et à quitter leur domicile à leur guise. La mobilité affecte chaque étape du cycle de vie d'une femme active. Les limites appliquées dans ce domaine réduisent les chances des femmes de tisser un réseau avec d'autres entrepreneurs et d'échanger des informations vitales sur les opportunités de marchés, ce qui finalement les empêche de développer leur plein potentiel en tant qu'entrepreneures prospères<sup>33</sup>. Accroître la mobilité des femmes, y compris la possibilité de circuler librement entre son lieu de travail à l'extérieur et la maison, peut donner aux femmes un accès à de meilleures opportunités d'emploi.



Le Bénin, les Fidji et la Jordanie ont supprimé les conditions procédurales qui rendaient plus contraignante la demande de passeport pour une femme que pour un homme. Au Bénin, une circulaire datée de 2019 a été publiée par le ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique donnant ordre à tous les services concernés de ne plus demander aux femmes mariées de fournir une copie de leur certificat de mariage lorsqu'elles font une demande de passeport ordinaire, par souci d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Les Émirats arabes unis ont aboli une clause qui imposait des conséquences juridiques lorsqu'une femme s'abstenait de voyager avec son mari ou quittait le domicile conjugal sans une excuse légitime. Ils ont également supprimé les dispositions stipulant qu'une femme doit vivre avec son époux dans la résidence choisie par celui-ci.

L'indicateur relatif au Travail examine les mesures de protection juridique au travail, telles que les dispositions luttant contre la discrimination et le harcèlement sexuel. Les Émirats arabes unis ont levé les restrictions applicables au droit des femmes d'obtenir un emploi. Les îles Marshall et le Sénégal ont promulgué deux nouvelles législations qui interdisent directement toute discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi. Et la Sierra Leone a adopté une législation sur le harcèlement sexuel au travail. La nouvelle loi introduit des définitions détaillées et des pénalités en cas de harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi et dans d'autres contextes, alors que la loi précédente ne faisait aucune référence spécifique au travail. Il est essentiel de s'attaquer au harcèlement sexuel au travail pour atteindre les objectifs fondamentaux sur le marché de l'emploi, notamment l'élimination de l'écart salarial entre les sexes<sup>34</sup>.

Au titre de l'indicateur relatif à l'Entrepreneuriat, cinq économies ont adopté des réformes depuis 2019. Le Pakistan a permis aux femmes d'immatriculer une entreprise au même titre que les hommes. Grâce aux pouvoirs de réglementation de leur banque centrale, le Bahreïn et la Jordanie ont introduit le droit à la non-discrimination fondée sur le genre dans l'accès au financement. Pour se conformer à la directive de la banque centrale du Bahreïn, les banques et les institutions financières doivent veiller à ce que tous les services financiers réglementés soient fournis sans discrimination fondée sur le genre. Comme les directives de la banque centrale ne sont pas toujours portées à la connaissance du public ou diffusées largement, après l'adoption de la directive, les Émirats arabes unis, où une disposition semblable a été introduite en 2019, ont lancé une campagne de diffusion pour sensibiliser les citoyens à cette directive. Les autorités ont également publié un message annonçant l'adoption de la disposition, en anglais et en arabe, sur tous les écrans des distributeurs automatiques de billets (DAB) du pays.

Les îles Marshall et l'Ouzbékistan ont introduit des droits à la non-discrimination dans l'accès au financement par le biais d'une législation plus vaste qui garantit également l'égalité entre les sexes. La Loi de 2019 sur l'égalité entre les sexes des îles Marshall prévoit que les femmes sont autorisées à accéder à un prêt, une subvention, une hypothèque, un crédit ou tout autre service financier aux mêmes conditions que les hommes. De même, la loi de l'Ouzbékistan de 2019 portant garantie de l'égalité des droits et des opportunités pour les hommes et les femmes prescrit la non-discrimination dans l'octroi de propriété mobilière et immobilière, de terres, d'actifs financiers et de prêts. Malgré ces réformes, 108 économies n'ont toujours pas de dispositions juridiques qui interdisent expressément toute discrimination fondée sur le genre dans l'accès au financement. Pourtant, pour les femmes qui deviennent entrepreneures, il est probable qu'elles aient besoin d'un accès au financement. Dans le même temps, à travers le

monde, les femmes gagnent toujours moins, possèdent toujours moins de biens, et ont toujours moins de chance de s'instruire que leur mari ou leurs frères<sup>35</sup>.

### **Moins d'économies ont entrepris des réformes ayant trait à la Retraite et aux Actifs**

Seules trois économies ont annoncé des changements qui favorisent l'égalité entre les sexes telle que mesurée par l'indicateur relatif à la Retraite : le Bahreïn, le Brésil et la Slovénie. Des différences dans la vie professionnelle des femmes par rapport à celle des hommes peuvent se traduire par des résultats économiques inégaux en matière de retraite. Pour remédier à ce problème, la Slovénie a égalisé l'âge (65 ans) auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier d'une pension complète, après un calendrier d'augmentation progressive introduit par la Loi de 2013 sur les pensions et l'invalidité. Le Bahreïn a également fait des progrès au titre de cet indicateur en tenant compte pour la première fois des périodes de garde des enfants dans les prestations de retraite. Le Brésil a éliminé la retraite avec des indemnités partielles de retraite pour les hommes et les femmes. Durant la même période, la République slovaque a mis en œuvre un changement qui a creusé l'écart juridique entre les sexes. Une nouvelle loi a prescrit des âges différents pour le départ en retraite des hommes et des femmes avec des prestations de retraite intégrales ou partielles et elle a instauré un âge de la retraite obligatoire différent pour les femmes et les hommes.

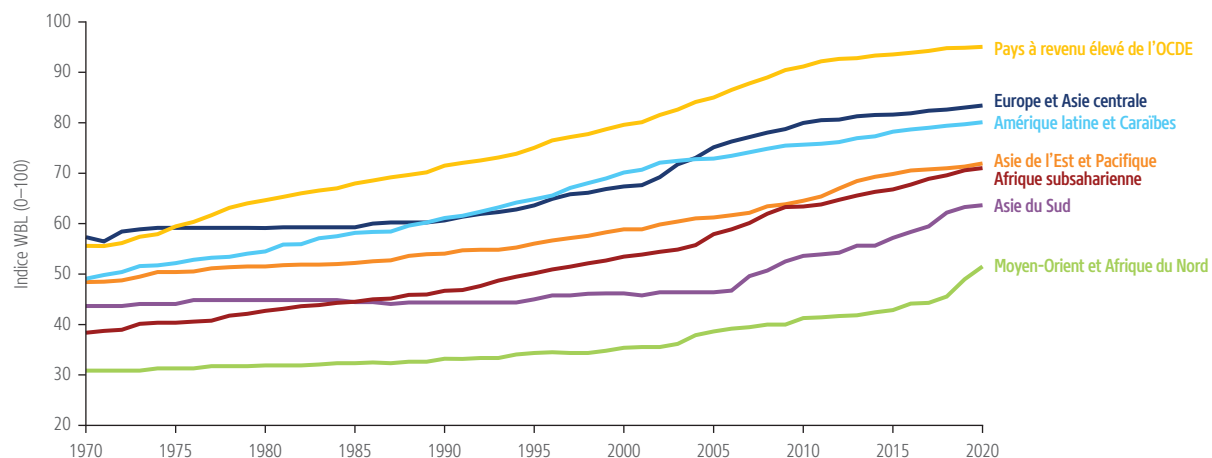
Enfin, depuis 2019, aucune réforme n'a été enregistrée dans le cadre de l'indicateur portant sur les Actifs. Des droits de propriété robustes peuvent permettre aux femmes de mobiliser leurs actifs pour un gain économique, accroître leur sécurité financière et leur fournir la garantie nécessaire pour démarrer une entreprise. Les gouvernements des 75 économies dans lesquelles les hommes et les femmes n'ont toujours pas de droits égaux en matière de gestion et d'héritage des biens devraient envisager d'adopter une législation correspondant aux bonnes pratiques dans ce domaine.

## **Cinquante ans de changement juridique**

Les schémas régionaux sont restés semblables au cours des 50 dernières années, les pays à revenu élevé de l'OCDE, l'Europe et l'Asie centrale ainsi que l'Amérique latine et les Caraïbes montrant la voie vers l'égalité juridique entre les sexes. Par ailleurs, trois régions – les pays à revenu élevé de l'OCDE, l'Amérique latine et Caraïbes et l'Afrique subsaharienne – ont chacune enregistré une hausse de leur score moyen de plus de 30 points depuis 1970, le bond le plus marqué de toutes les régions (figure 1.10). Au cours des 10 dernières années, la cadence des réformes s'est accélérée au Moyen-Orient et Afrique du Nord ainsi qu'en Asie du Sud, avec un gain du score moyen de plus de 10 points dans ces deux régions. Les régions d'Asie de l'Est et Pacifique et de l'Afrique subsaharienne ont chacune gagné plus de sept points.

La répartition des économies et leurs scores dans l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ont beaucoup évolué au fil du temps (figure 1.11). Alors qu'en 1970, 12 économies obtenaient un score de 25 ou moins dans l'indice, en 1995, elles n'étaient plus que cinq dans cette catégorie. En 2008, cette catégorie n'en comptait plus aucune. Dans le même temps, en 1970 aucune économie n'atteignait un score supérieur à 75 et le score le plus élevé, de 71,3, était uniquement atteint par le Danemark et la Suède.

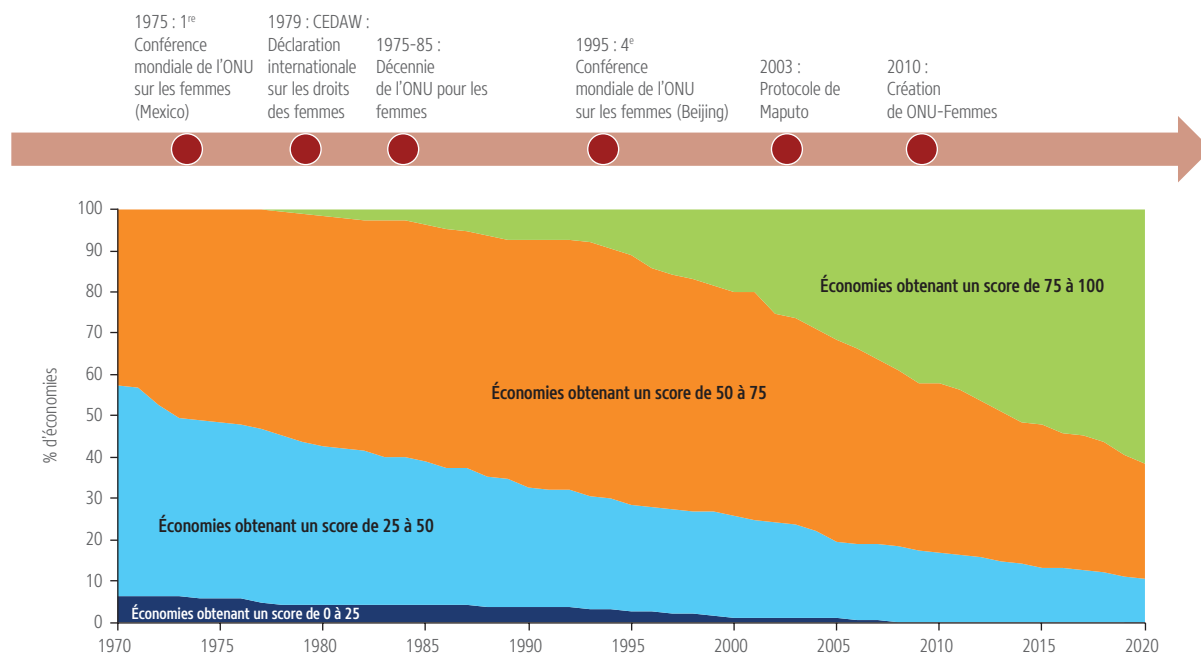
**FIGURE 1.10 | AU COURS DES 50 DERNIÈRES ANNÉES, LES ÉCONOMIES ONT PROGRESSÉ VERS L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS TOUTES LES RÉGIONS, MAIS À DES RYTHMES DIFFÉRENTS**



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

Note : Le graphique montre l'évolution du score moyen de l'indice WBL dans sept régions entre 1970 et 2020. OCDE = Organisation de coopération et de développement économiques.

**FIGURE 1.11 | LES ÉCONOMIES RÉFORMENT LEURS LOIS DANS LA BONNE DIRECTION**



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

Note : Le graphique montre les pourcentages d'économies dans quatre catégories de score de l'indice WBL. Le Protocole de Maputo est le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes, adopté par l'Union africaine en 1975. CEDAW = Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Nations Unies) ; ONU = Nations Unies.

En 1975, les Nations Unies ont inauguré la Décennie pour les femmes et en 1979, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), connue comme la Déclaration internationale des droits des femmes, fut adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies. Cette décennie d'action a entraîné bien des réformes qui ont promu l'égalité entre les sexes, les économies les mieux placées étant parmi les premières à ratifier la convention. En 1986, neuf économies figuraient dans le quartile le plus élevé, et seulement sept dans le quartile le plus bas. En 1995, le nombre d'économies affichant des scores élevés était passé à 21. La Belgique et le Luxembourg furent les premiers pays à atteindre un score de 100 en 2011. Le Danemark leur a emboîté le pas en 2012, puis ce fut le tour de la Suède en 2013, la Lettonie en 2014, la France en 2015, l'Islande en 2016, le Canada en 2019 ainsi que l'Irlande et le Portugal en 2020.

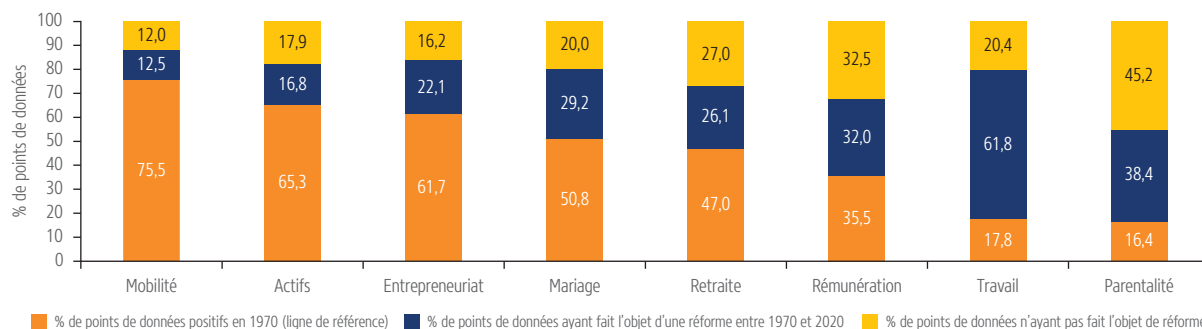
En 2010, lorsque les Nations Unies ont créé ONU-Femmes pour définir et promouvoir des normes mondiales afin d'atteindre l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, le nombre d'économies obtenant un score supérieur à 75 dépassait ceux des autres catégories. Toutefois, sur la base des 35 questions mesurées par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, aujourd'hui, les lois de 10 économies seulement traitent les hommes et les femmes sur un pied d'égalité.

Bien que toutes les économies aient amélioré leur score au cours du demi-siècle écoulé, la cadence des réformes a été lente. En 2020, dans 20 économies, les femmes jouissaient toujours de la moitié ou moins des droits juridiques reconnus aux hommes. Ces économies se trouvent principalement dans les régions du Moyen-Orient et Afrique du Nord, de l'Asie du Sud et de l'Afrique subsaharienne, où, d'après les données, le mouvement des réformes s'accélère. Toutefois, si la cadence des changements reste la même, il faudra encore au moins 30 ans pour atteindre l'égalité juridique entre les sexes à l'échelle mondiale. Sur la base des hausses annuelles d'une année sur l'autre du score moyen de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* par région, d'après les prédictions, ce sont les pays à revenu élevé de l'OCDE qui seront la première région à atteindre un score moyen de 100 d'ici à 2025, suivi de la région Amérique latine et Caraïbes en 2043 et de l'Europe et Asie centrale en 2044.

La cadence des réformes a aussi varié d'un indicateur à l'autre (figure 1.12). Même si les indicateurs relatifs au Travail et à la Parentalité étaient à leur plus bas en 1970, avec respectivement 17,8 % (135 sur 760) et 16,4 % (156 sur 950) de points de données positifs, ces indicateurs ont affiché la plus forte progression de tous les indicateurs couverts par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* au cours des 50 dernières années. Entre 1970 et 2020, 61,8 % (470 sur 760) de points de données ont été réformés au titre de l'indicateur relatif au Travail et 38,4 % (365 sur 950) au titre de l'indicateur relatif à la Parentalité. Malgré ces progrès, toutefois, la Parentalité reste l'indicateur qui enregistre les scores les plus bas. Près de la moitié des points de données relevant de la Parentalité (429 sur 950) nécessite une réforme, ce qui représente le plus grand écart de tous les indicateurs.

En raison de la lenteur historique des progrès, la répartition régionale des scores sur l'indicateur relatif aux Actifs n'a pas changé sensiblement au fil du temps (figure 1.13). L'Europe et l'Asie centrale, les pays à revenu élevé de l'OCDE, et l'Amérique latine et les Caraïbes affichent les scores les plus élevés, presque toutes leurs économies ayant mis en œuvre de bonnes pratiques liées aux droits des femmes en matière de propriété et d'héritage. L'Afrique subsaharienne a régulièrement engagé des réformes au cours

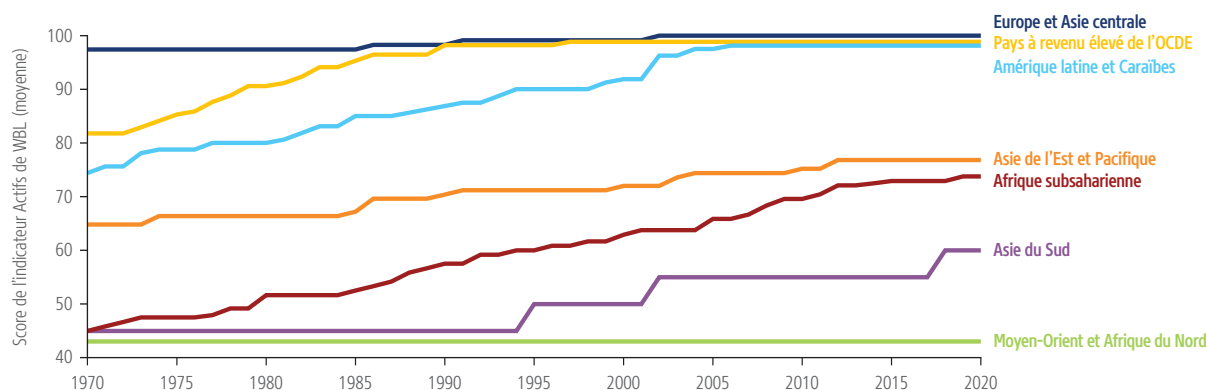
**FIGURE 1.12 | DEPUIS 1970, CE SONT LES SCORES DES INDICATEURS TRAVAIL ET PARENTALITÉ QUI ONT AFFICHÉ LA PLUS NETTE PROGRESSION**



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

Note : Les scores entre les huit indicateurs sont calculés comme la simple moyenne des points de données individuels. Les indicateurs Mobilité, Entrepreneuriat, Retraite, Rémunération et Travail traduisent la simple moyenne de quatre points de données individuels, alors que les indicateurs Actifs, Mariage et Parentalité reflètent la simple moyenne de cinq points de données individuels. Le nombre maximum possible de points de données positifs pour 190 économies au titre des indicateurs Mobilité, Travail, Rémunération, Entrepreneuriat et Retraite est donc de 760 ; et il est de 950 pour les indicateurs Mariage, Parentalité et Actifs.

**FIGURE 1.13 | LES ÉCONOMIES ONT PROMULGUÉ PEU DE RÉFORMES AFFECTANT L'INDICATEUR ACTIFS DEPUIS 1970**



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

Nota : OCDE = Organisation de coopération et de développement économiques.

des cinq dernières décennies et, aujourd'hui, plus de 50 % des économies affichent un score de 80 ou plus, ce qui signifie qu'elles ont en place la majeure partie des bonnes pratiques législatives mesurées.

D'autres régions, comme le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord ainsi que l'Asie du Sud, n'ont guère engagé de réformes dans ce domaine. Outre le fait qu'il y a relativement moins de lois relevant de l'indicateur relatif aux Actifs qui font l'objet de réformes, la lenteur du changement découle peut-être de la difficulté qui existe à réformer les lois qui régissent les droits de propriété et d'héritage, surtout lorsque des normes sociales profondément ancrées dictent les règles successorales. Même lorsqu'une

nouvelle législation est promulguée, la mise en œuvre est souvent entravée par des normes sociales et le manque de prise de conscience de leurs droits par les femmes. Ces perceptions sociales jouent un rôle important pour influencer la question de savoir si les femmes peuvent faire valoir leurs droits en matière de foncier et de propriété. Des recherches récentes confirment que, même s'il existe des variations substantielles, dans presque toutes les économies, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de détenir des biens. Ces recherches révèlent aussi que les cadres juridiques liés aux droits des femmes en matière d'héritage, de propriété immobilière et de régime matrimonial, tels que mesurés par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, sont un indicateur fiable de la part réelle de propriété des femmes. Les économies obtenant les scores les plus élevés au titre de l'indicateur relatif aux Actifs ont généralement des niveaux plus élevés de possession de biens par les femmes<sup>36</sup>.

## Et après ?

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* est résolument décidé à informer les discussions politiques sur la manière d'améliorer les opportunités et les résultats économiques des femmes dans toutes les situations. Les responsables politiques, les organisations internationales, la société civile, les défenseurs de l'égalité entre les sexes, les investisseurs et les chercheurs peuvent utiliser ses conclusions de multiples façons. Par exemple, les données peuvent contribuer à identifier les bonnes pratiques et à comparer dans quelle mesure les cadres réglementaires des économies sont favorables aux femmes employées et entrepreneures. Les données peuvent aussi aider à évaluer les effets économiques des lois et réglementations sur les perspectives des femmes en tant qu'employées et entrepreneures, confortant ainsi les arguments traditionnels en matière de droits humains grâce à des recherches économiques. Les résultats peuvent être utilisés pour documenter un changement législatif, des investissements privés, et soutenir la recherche sur les institutions et la réglementation (encadré 1.2).

Les éditions futures du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* s'efforceront de conserver ces fonctionnalités, à la fois en affinant la méthodologie actuelle afin de mieux traduire le cadre juridique pour les femmes à travers le monde et en entreprenant de nouvelles recherches afin de compléter l'indice ou d'offrir des possibilités de l'élargir.

Compte tenu de ce constat, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* propose une poignée de changements méthodologiques afin d'améliorer la qualité et l'exactitude des données présentées dans les études à venir. Un changement consistera à mesurer les lois sur la base de leur date d'application et non plus sur leur promulgation, pour toutes les questions. Un autre perfectionnement méthodologique concernera les indicateurs Mariage, Parentalité et Entrepreneuriat. Ces changements proposés sont détaillés dans l'Annexe A, À propos des données.

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* cherchera aussi à poursuivre un programme substantiel de recherches. Bien que ce rapport détaille de nouveaux centres d'intérêt, notamment la garde des enfants et l'accès des femmes à la justice, d'autres thématiques telles que l'éducation des filles, les soins aux personnes âgées, les femmes en situation de handicap et l'identité juridique sont également envisagées. De telles recherches pourraient donner lieu à des ajouts à l'indice, mais elles pourraient aussi entraîner la production d'études de cas ou de notes d'orientation politique qui

## ENCADRÉ 1.2 COMMENT LES DONNÉES ET LES CONCLUSIONS DU RAPPORT *LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT* ONT-ELLES ÉTÉ UTILISÉES POUR PROMOUVOIR DES RÉFORMES POLITIQUES ?

Les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* peuvent fournir des preuves importantes pour appuyer la conception des interventions politiques qui promeuvent l'autonomisation économique des femmes. De plus en plus, les opérations du Groupe de la Banque mondiale se servent des données et des conclusions du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* pour éclairer la conception de projets et cibler les cadres juridiques discriminatoires. La Banque mondiale a récemment aidé le gouvernement de Madagascar dans le cadre d'un programme ambitieux visant à améliorer le capital humain. L'un des trois principaux piliers de l'opération de politiques de développement visait à renforcer les cadres juridiques pour la protection des femmes et des filles. Les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ont ainsi permis d'identifier des lacunes importantes dans la législation, par exemple le manque de protection juridique contre la violence domestique. En Azerbaïdjan et au Viêt Nam, la Banque mondiale a appuyé la réforme de la législation du travail afin de supprimer les restrictions applicables à l'emploi des femmes telles qu'identifiées par les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*. Et la demande des gouvernements augmente en faveur des services de conseil liés aux indicateurs de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, avec les nouvelles opérations de la Banque mondiale et de la Société financière internationale qui contribuent à des réformes juridiques pour améliorer l'accès des femmes à l'emploi au Tchad et en Sierra Leone.

La diffusion des conclusions par le biais d'événements nationaux et d'ateliers méthodologiques a aussi un rôle décisif à jouer dans la sensibilisation de l'opinion publique au sujet de l'importance des réformes juridiques pour lutter contre les inégalités entre les sexes. L'équipe chargée du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* a organisé des ateliers avec des organisations de la société civile (OSC) dans 17 économies d'Afrique subsaharienne depuis 2016. Les ateliers ont réuni des OSC, des responsables politiques et des acteurs du développement pour discuter des obstacles aux opportunités économiques des femmes et de la manière d'utiliser les données et les preuves pour donner plus de poids aux principaux messages concernant les conséquences économiques des réformes en faveur de l'égalité entre les sexes. Début 2020, la Banque mondiale a organisé un événement d'apprentissage entre pairs à Libreville, au Gabon, pour discuter de l'impact des lois et pratiques discriminatoires sur l'autonomisation des femmes et des effets des bonnes pratiques législatives pour accroître les opportunités économiques des femmes. L'événement a réuni des ministres de la condition féminine, des hauts responsables et des décideurs politiques de 14 économies d'Afrique centrale et de l'Ouest, notamment les premières dames du Burkina Faso, de la République démocratique du Congo et du Gabon.

Les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* sont également utilisées par d'autres institutions pour influencer les changements de politique. Par exemple, de concert avec ONU-Femmes et l'Organisation de coopération et de développement économiques, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* apporte ses données et son expertise pour documenter l'objectif de développement durable 5.1.1 (<https://unstats.un.org/sdgs/meta-data/>), « La question de savoir s'il existe ou non des cadres juridiques pour promouvoir, appliquer et suivre l'égalité et la non-discrimination fondée sur le sexe. » La Millennium Challenge Corporation (<https://www.mcc.gov/who-we-select/indicator/gender-in-the-economy-indicator>) utilise les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* pour son indicateur relatif au genre dans l'économie, qui évalue l'engagement des économies à promouvoir l'égalité entre les sexes. Et plusieurs autres institutions utilisent les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* pour construire leurs propres indicateurs, comme l'indice du Georgetown Institute for Women, Peace and Security (<https://giwps.georgetown.edu/the-index/>), les SheTrades Outlook de l'International Trade Center (<https://www.shetrades>).

(l'encadré continue à la page suivante)

### ENCADRÉ 1.2 COMMENT LES DONNÉES ET LES CONCLUSIONS DU RAPPORT *LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT* ONT-ELLES ÉTÉ UTILISÉES POUR PROMOUVOIR DES RÉFORMES POLITIQUES ? (suite)

com/en/projects/shetrades-outlook), l'Indice Genre dans les OMD de Equal Measures 2030 (<https://data.em2030.org/2019-sdg-gender-index/indicators-and-data-sources/>), l'indice sur l'égalité entre les sexes et la gouvernance (GEGI) du Global Governance Forum (<https://globalgovernanceforum.org/global-issues/gender-equality/>) et bien d'autres. L'Outil de notification mondiale sur l'ODD 5 de l'université de l'État d'Arizona (<https://globalfutures.asu.edu/sdg5-training/>) donne aussi aux utilisateurs un aperçu des progrès accomplis au niveau national en matière d'égalité juridique entre les sexes et il vise à éclairer les députés sur l'état de leurs lois en prévision de l'examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme de l'ONU pour leur pays.

Ce ne sont là que quelques exemples parmi d'autres de la façon dont les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ont été utilisées par différentes parties prenantes qui tendent vers le même but – éliminer les lois discriminatoires qui restreignent l'inclusion économique des femmes et promouvoir la non-discrimination et d'autres bonnes pratiques législatives qui stimulent la participation des femmes à l'économie.

mesurent les résultats ou brossent un tableau de la mise en œuvre de la législation dans certaines économies.

L'affinement et le développement de ces travaux permettront de mieux comprendre la façon dont l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes sont affectés par la discrimination et, en retour, comment la discrimination affecte les performances économiques telles que la participation des femmes au marché de l'emploi. En restant à la fois pertinentes et utiles dans le domaine de l'égalité entre les sexes, les données peuvent constituer un outil important dans la quête d'économies plus résilientes et plus équitables.

## Notes

1. Hyland, Djankov et Goldberg 2021.
2. Quarante-cinq points de données sont passés de « non » à « oui » du fait des efforts de réforme. Trois points de données sont passés de « oui » à « non » du fait d'une évolution négative de la législation.
3. FMI 2018.
4. Cuberes et Teignier 2016.
5. Doepke, Tertilt et Voena 2012.
6. Lalive et Zweimüller 2009 ; Schönberg et Ludsteck 2014.
7. Deininger, Goyal et Nagarajan 2010, 2013 ; Deininger, Jin et Nagarajan 2009 ; Deininger et al. 2019.
8. Anderson et Genicot 2015 ; Bhalotra, Brulé et Roy 2020 ; Rosenblum 2015 ; Roy 2015.
9. Roy 2015.
10. Par exemple, des données du Ghana prouvent que les réformes des lois sur la succession ont entraîné quelques changements positifs en matière d'héritage des femmes (Gedzi 2012). Deux études de la réforme juridique au Pakistan ont trouvé qu'un changement juridique positif n'a pas permis aux femmes de faire valoir leur droit à l'héritage en raison de facteurs comme un manque d'instruction, des comportements patriarcaux et des mariages forcés (Ahmad, Batool et Dziegielewski 2016 ; Holden et Chaudhary 2013).
11. Un examen rigoureux de la littérature sur les effets de la réforme des lois sur la propriété foncière en fonction du sexe au Kenya, au Rwanda et en Ouganda est présenté par Djurfeldt (2020).
12. Acemoglu et Jackson 2016.



13. Williamson et Kerekes 2011. L'analyse des auteurs a spécifiquement trait à l'importance des institutions formelles et informelles vis-à-vis des droits de propriété.
14. Williamson et Kerekes 2011.
15. Aldashev et al. 2012.
16. Hyland, Djankov et Goldberg 2020 ; Islam, Muzi et Amin 2019.
17. Amin et Islam 2015 ; Htun, Jensenius et Nelson-Nuñez 2019 ; Zabalza et Tzannatos 1985. Bien que beaucoup d'études soient fondées sur des corrélations, Field et al. (2016) fournissent des preuves expérimentales que le versement des salaires sur un compte bancaire appartenant à une femme (et non sur le compte du chef de ménage masculin) augmente son offre de travail, ce qui illustre le fait que l'autonomie financière peut avoir une incidence sur les taux de participation des femmes à la vie active.
18. Islam, Muzi et Amin 2019 ; Zabalza et Tzannatos 1985.
19. Agarwal 2003 ; Daley, Dore-Weeks et Umuhoza 2010.
20. Ali, Deininger et Goldstein 2014.
21. Persha, Greif et Huntington 2017 ; Santos et al. 2014.
22. Agarwal 1994.
23. Hyland, Djankov et Goldberg 2021.
24. Bien que plusieurs ensembles de données donnent une idée de l'égalité entre les sexes et des opportunités économiques des femmes à travers les économies, l'Indice mondial de l'écart entre les sexes du Forum économique mondial a été choisi à des fins de corrélation avec l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* en raison de l'éventail de sujets qu'il couvre, et du fait de sa vaste couverture en termes de pays et de plages de temps.
25. WEF 2019.
26. La relation entre l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et la proportion de femmes dans des emplois précaires a été confirmée au moyen des régressions opérées sur les données de 179 économies couvrant la période de 1991 à 2019. La relation est statistiquement significative après la prise en compte du revenu (mesuré comme le PIB par habitant) et les effets fixes dans le temps et au niveau de l'économie.
27. Asiedu et al. 2018.
28. Parline UIP – Données mondiales sur les parlements nationaux, 2021, Genève, <https://data.ipu.org/fr/women-ranking?month=10&year=2020>.
29. Miller 2020.
30. Haas et Hwang 2019a, 2019b ; Unterhofer et Wrohlich 2017.
31. Brandth et Kvande 2019 ; Marynissen et al. 2019 ; Patnaik 2014.
32. Aizer 2018 ; Raghavendra et al. 2019 ; Senior, Fazel et Tsiachristas 2020.
33. Jabeen et al. 2020.
34. Deloitte 2019 ; Lancaster et van der Meulen Rodgers 2020 ; McLaughlin, Uggen et Blackstone 2017.
35. Hendriks 2019.
36. Gaddis, Lahoti et Swaminathan 2020.

## Bibliographie

---

- Acemoglu, Daron et Matthew O. Jackson. 2016. "Social Norms and the Enforcement of Laws." Working Paper No. 466, John Olin Program in Economics, Stanford Law School, Stanford, CA.
- Agarwal, Bina. 1994. *A Field of One's Own: Gender and Land Rights in South Asia*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Agarwal, Bina. 2003. "Gender and Land Rights Revisited: Exploring New Prospects via the State, Family and Market." *Journal of Agrarian Change* 3 (1-2): 184-224.
- Ahmad, Mahtab, Moazma Batool et Sophia F. Dziegielewska. 2016. "State of Inheritance Rights: Women in a Rural District in Pakistan." *Journal of Social Service Research* 42 (5): 622-29.
- Aizer, Anna. 2018. "Intimate-partner Domestic Violence in the US: Costs, Consequences, Causes and Possible Solutions." National Science Foundation, 25 octobre 2018. [https://www.nsf.gov/discoveries/disc\\_summ.jsp?cntn\\_id=297021&WT.mc\\_id=USNSF\\_1](https://www.nsf.gov/discoveries/disc_summ.jsp?cntn_id=297021&WT.mc_id=USNSF_1).
- Aldashev, Gani, Imane Chaara, Jean-Philippe Platteau et Zaki Wahhaj. 2012. "Using the Law to Change the Custom." *Journal of Development Economics* 97 (2): 182-200.
- Ali, Daniel Ayalew, Klaus Deininger et Markus Goldstein. 2014. "Environmental and Gender Impacts of Land Tenure Regularization in Africa: Pilot Evidence from Rwanda." *Journal of Development Economics* 110: 262-75.
- Amin, Mohammad et Asif Islam. 2015. "Does Mandating Nondiscrimination in Hiring Practices Affect Female Employment? Evidence Using Firm-Level Data." *Feminist Economics* 79 (1): 125-35.

- Anderson, Siwan, et Garance Genicot. 2015. "Suicides and Property Rights in India." *Journal of Development Economics* 114 (C): 64-78.
- Asiedu, Elizabeth, Claire Branstetter, Neepa Gaekwad-Babulal et Nanivazo Malokele. 2018. "The Effect of Women's Representation in Parliament and the Passing of Gender Sensitive Policies." Article de conférence non publié. <https://www.aeaweb.org/conference/2018/preliminary/paper/an5yEb5h>.
- Bhalotra, Sonia R., Rachel Brulé et Sanchari Roy. 2020. "Women's Inheritance Rights Reform and the Preference for Sons in India." *Journal of Development Economics* 146(C).
- Brandth, Berit et Elin Kvande. 2019. "Fathers' Sense of Entitlement to Ear-Marked and Shared Parental Leave." *Sociological Review* 67 (5).
- Cuberes, David et Marc Teignier. 2016. "Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate." *Journal of Human Capital* 10 (1): 1-32.
- Daley, Elizabeth, Rachel Dore-Weeks et Claudine Umuhoza. 2010. "Ahead of the Game: Land Tenure Reform in Rwanda and the Process of Securing Women's Land Rights." *Journal of Eastern African Studies* 4 (1): 131-52.
- Deininger, Klaus, Aparajita Goyal et Hari K. Nagarajan. 2010. "Inheritance Law Reform and Women's Access to Capital: Evidence from India's Hindu Succession Act." Policy Research Working Paper 5338, Banque mondiale, Washington, DC.
- Deininger, Klaus, Aparajita Goyal et Hari K. Nagarajan. 2013. "Women's Inheritance Rights and Intergenerational Transmission of Resources in India." *Journal of Human Resources* 48 (1): 114-41.
- Deininger, Klaus, Songqing Jin et Hari K. Nagarajan. 2009. "Land Reforms, Poverty Reduction, and Economic Growth: Evidence from India." *Journal of Development Studies* 45 (4): 496-521.
- Deininger, Klaus, Songqing Jin, Hari K. Nagarajan et Fang Xia. 2019. "Inheritance Law Reform, Empowerment, and Human Capital Accumulation: Second-Generation Effects from India." *Journal of Development Studies* 55 (12): 2549-71.
- Deloitte. 2019. *The Economic Costs of Sexual Harassment in the Workplace*. Canberra, Australie : Deloitte Access Economics.
- Djurfeldt, Agnes Andersson. 2020. "Gendered Land Rights, Legal Reform and Social Norms in the Context of Land Fragmentation—A Review of the Literature for Kenya, Rwanda and Uganda." *Land Use Policy* 90: 104305.
- Doepke, Matthias, Michele Tertilt et Alessandra Voena. 2012. "The Economics and Politics of Women's Rights." *Annual Review of Economics* 4 (1): 339-72.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner et Charity Troyer Moore. 2016. "On Her Account: Can Strengthening Women's Financial Control Boost Female Labor Supply?" Document de travail, Harvard Business School, Cambridge, MA. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=56847>.
- FMI (Fonds monétaire international). 2018. *Pursuing Women's Economic Empowerment*. Washington, DC : FMI.
- Gaddis, Isis, Rahul Lahoti et Hema Swaminathan. 2020. "Women's Legal Rights and Gender Gaps in Property Ownership in Developing Countries." Policy Research Working Paper 9444, Banque mondiale, Washington, DC.
- Gedzi, Victor Selorme. 2012. "Women's Property Relations after Intestate Succession PNDC Law 111 in Ghana." *Research on Humanities and Social Sciences* 2 (9): 211-19.
- Haas, Linda et C. Philip Hwang. 2019a. "Policy Is Not Enough—The Influence of the Gendered Workplace on Fathers' Use of Parental Leave in Sweden." *Community, Work and Family* 22 (1): 58-76.
- Haas, Linda et C. Philip Hwang. 2019b. "Workplace Support and European Fathers' Use of State Policies Promoting Shared Childcare." *Community, Work and Family* (22) 1: 1-22.
- Hendriks, Sarah. 2019. "The Role of Financial Inclusion in Driving Women's Economic Empowerment." *Development in Practice* 29: 1021-38.
- Holden, Livia et Azam Chaudhary. 2013. "Daughters' Inheritance, Legal Pluralism, and Governance in Pakistan." *Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law* 45 (1): 104-23.
- Htun, Malal, Francesca R. Jensenius et Jami Nelson-Núñez. 2019. "Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency." *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 26 (2): 193-222. <https://doi.org/10.1093/sp/jxy042>.
- Hyland, Marie, Simeon Djankov et Pinelopi Koujianou Goldberg. 2020. "Gendered Laws and Women in the Workforce." *American Economic Review: Insights* 2 (4): 527-42.
- Hyland, Marie, Simeon Djankov et Pinelopi Koujianou Goldberg. 2021. "Do Gendered Laws Matter?" Financial Markets Groups Discussion Paper No. 824, London School of Economics.
- Islam, Asif, Silvia Muzi et Mohammad Amin. 2019. "Unequal Laws and the Disempowerment of Women in the Labour Market: Evidence from Firm-Level Data." *Journal of Development Studies* 55 (5): 822-44.
- Jabeen, Salma, Sanam Haq, Arif Jameel, Abid Hussain, Muhammad Asif, Jinsoo Hwang et Abida Jabeen. 2020. "Impacts of Rural Women's Traditional Economic Activities on Household Economy: Changing Economic Contributions through Empowered Women in Rural Pakistan." *Sustainability* 12 (7): 2731.

- Lalive, Rafael et Josef Zweimüller. 2009. "How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments." *Quarterly Journal of Economics*, 124 (3): 1363-402.
- Lancaster, Debra et Yana van der Meulen Rodgers. 2020. "Economic Impacts of Sexual Harassment: Combating Sexual Harassment Can Further Gender Equality." CWW Issue Brief, Center for Women and Work, Piscataway, NJ.
- Marynissen, Leen, Eleonora Mussino, Jonas Wood et Ann-Zofie Duvander. 2019. "Fathers' Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics?" *Social Sciences* 8 (11): 312.
- McLaughlin Heather, Christopher Uggen et Amy Blackstone. 2017. "The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women." *Gender and Society* 31 (3): 333-58.
- Miller, Stephen. 2020. "Pandemic Could Worsen the Gender Pay Gap," *SHRM*, 10 août. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/compensation/pages/pandemic-could-worsen-gender-pay-gap.aspx>.
- Patnaik, Ankita. 2014. "Making Leave Easier: Better Compensation and Daddy-Only Entitlements." Document de travail, Cornell University, Ithaca, NY.
- Persha, Lauren, Adi Greif et Heather Huntington. 2017. "Assessing the Impact of Second-level Land Certification in Ethiopia." Document prepare pour la Conférence 2017 de la Banque mondiale sur la terre et la pauvreté, Banque mondiale, Washington, DC.
- Raghavendra, Srinivas, Kijong Kim, Sinead Ashe, Mrinal Chadha, Felix Asante, Petri T. Piirainen et Nata Duvvury. 2019. "The Macroeconomic Loss Due to Violence against Women and Girls: The Case of Ghana." Working Paper No. 939, Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, NY.
- Rosenblum, Daniel. 2015. "Unintended Consequences of Women's Inheritance Rights on Female Mortality in India." *Economic Development and Cultural Change* 63 (2): 223-48.
- Roy, Sanchari. 2015. "Empowering Women? Inheritance Rights, Female Education and Dowry Payments in India," *Journal of Development Economics* 114: 233-51.
- Santos, Florence, Diana Fletschner, Vivien Savath et Amber Peterman. 2014. "Can Government-Allocated Land Contribute to Food Security? Intrahousehold Analysis of West Bengal's Microplot Allocation Program." *World Development* 64 (C): 860-72.
- Schönberg, Uta et Johannes Ludsteck. 2014. "Expansions in Maternity Leave Coverage and Mothers' Labor Market Outcomes after Childbirth," *Journal of Labor Economics* 32 (3): 469-505.
- Senior, Morwenna, Seena Fazel et Apostolos Tsiachristas. 2020. "The Economic Impact of Violence Perpetration in Severe Mental Illness: A Retrospective, Prevalence-Based Analysis in England and Wales." *Lancet Public Health* (5) 2: 99-106.
- Unterhofer, Ulrike et Katharina Wrohlich. 2017. "Fathers, Parental Leave and Gender Norms." IZA Discussion Paper 10712, Institute of Labor Economics, Bonn, Allemagne.
- WEF (Forum économique mondial). 2019. *Global Gender Gap Report 2020*. Genève : WEF.
- Williamson, Claudia R. et Carrie B. Kerekes. 2011. "Securing Private Property: Formal versus Informal Institutions." *Journal of Law and Economics* 54 (3): 537-72.
- Zabalza, Antoni et Zafiris Tzannatos. 1985. "The Effect of Britain's Anti-discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment." *Economic Journal* 95 (379): 679-99.





## ANNEXE

# Résumé des réformes

Entre le 2 septembre 2019 et le 1<sup>er</sup> octobre 2020, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* a recensé des réformes donnant lieu à 36 modifications des scores des indicateurs qui ont amélioré l'égalité entre les sexes en matière d'emploi et d'activité entrepreneuriale dans 27 économies. Durant la même période, une économie a mis en œuvre un changement qui creuse le fossé juridique entre les sexes.

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

### Arabie saoudite

#### ✓ Rémunération

L'Arabie saoudite a éliminé toutes les restrictions sur l'emploi des femmes.

### Autriche

#### ✓ Parentalité

L'Autriche a introduit 30 jours de congé paternité rémunéré.

### Bahreïn

#### ✓ Rémunération

Le Bahreïn a renforcé l'égalité des chances en matière d'emploi pour les hommes et les femmes en éliminant les restrictions discriminatoires relatives à l'emploi des femmes dans les emplois difficiles.

#### ✓ Entrepreneuriat

Le Bahreïn a rendu l'accès au crédit plus facile pour les femmes en interdisant la discrimination fondée sur le genre en matière d'accès aux services financiers.

#### ✓ Retraite

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

### Bénin

#### ✓ Mobilité

Le Bénin a permis aux femmes de demander un passeport dans les mêmes conditions que les hommes.

## Brésil

### ✓ Retraite

Le Brésil a éliminé la possibilité de partir en retraite avec des prestations de retraite partielles. Auparavant, les âges auxquels les hommes et les femmes pouvaient prendre leur retraite avec des pensions partielles n'étaient égaux.

## Chili

### ✓ Mariage

Le Chili a donné aux femmes les mêmes droits au remariage qu'aux hommes.

## Costa Rica

### ✓ Rémunération

Le Costa Rica a levé l'interdiction sur le travail de nuit des femmes.

## Émirats arabes unis

### ✓ Mobilité

Les Émirats arabes unis ont permis aux femmes de choisir leur lieu de résidence et de voyager à l'étranger de la même manière que les hommes. Les Émirats arabes unis ont aussi permis à une femme mariée de quitter son domicile sans l'autorisation de son mari.

### ✓ Travail

Les Émirats arabes unis ont permis à une femme d'obtenir un emploi sans avoir à demander l'autorisation de son mari.

### ✓ Rémunération

Les Émirats arabes unis ont rendu obligatoire une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

### ✓ Mariage

Les Émirats arabes unis n'exigent plus qu'une femme mariée obéisse à son mari.

### ✓ Parentalité

Les Émirats arabes unis ont introduit cinq jours de congé parental rémunéré comme droit individuel à chaque parent. Les pères ont désormais un congé rémunéré pour s'occuper d'un nouveau-né.

## Éthiopie

### ✓ Parentalité

L'Éthiopie a augmenté la durée du congé maternité rémunéré de 90 à 120 jours et a introduit trois jours de congé paternité rémunéré.

## Fidji

### ✓ Mobilité

Les Fidji ont permis aux femmes de demander un passeport dans les mêmes conditions que les hommes.

## Îles Marshall

### ✓ Travail

Les îles Marshall ont interdit la discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi.

### ✓ Rémunération

Les îles Marshall ont rendu obligatoire une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

### ✓ Entrepreneuriat

Les îles Marshall ont rendu l'accès au crédit plus facile pour les femmes en interdisant la discrimination fondée sur le genre en matière d'accès aux services financiers.

## Irlande

### ✓ Parentalité

L'Irlande a introduit deux semaines de congé parental rémunéré comme droit individuel à chaque parent.

## Jordanie

### ✓ Mobilité

La Jordanie a permis aux femmes de demander un passeport dans les mêmes conditions que les hommes.

### ✓ Entrepreneuriat

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

## Koweït

### ✓ Mariage

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

## Madagascar

### ✓ Mariage

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

## Monténégro

### ✓ Rémunération

Le Monténégro a renforcé l'égalité des chances en matière d'emploi pour les hommes et les femmes en éliminant les restrictions discriminatoires relatives à l'emploi des femmes dans des emplois industriels, comme le travail dans les exploitations minières, le bâtiment, les industries manufacturières et le secteur de l'eau. Le Monténégro a également levé les restrictions sur le travail des femmes dans des emplois jugés dangereux.

## Nouvelle-Zélande

### ✓ Rémunération

La Nouvelle-Zélande a rendu obligatoire une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

## Ouzbékistan

### ✓ Entrepreneuriat

L'Ouzbékistan a rendu l'accès au crédit plus facile pour les femmes en interdisant la discrimination fondée sur le genre en matière d'accès aux services financiers.

## Pakistan

### ✓ Entrepreneuriat

Le Pakistan a permis aux femmes d'immatriculer une entreprise au même titre que les hommes.

## Porto Rico (É.-U.)

### ✓ Mariage

Porto Rico a donné aux femmes les mêmes droits au remariage qu'aux hommes.

## Portugal

### ✓ Mariage

Le Portugal a donné aux femmes les mêmes droits au remariage qu'aux hommes.

## République slovaque

### x Retraite

La République slovaque a établi des âges différents pour le départ en retraite des hommes et des femmes avec une pension complète ou partielle. Désormais, l'âge de la retraite obligatoire pour les hommes et les femmes n'est plus le même.



## Rwanda

### ✓ Mariage

Le Rwanda a donné aux femmes les mêmes droits au remariage qu'aux hommes.

## Sénégal

### ✓ Travail

Le Sénégal a interdit la discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi.

## Sierra Leone

### ✓ Travail

La Sierra Leone a adopté une législation sur le harcèlement sexuel au travail.

## Slovénie

### ✓ Retraite

La Slovénie a égalisé l'âge (65 ans) auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier d'une pension complète.

## Suriname

### ✓ Parentalité

Le Suriname a introduit 16 semaines de congé maternité rémunéré et huit jours de congé paternité rémunéré.

## Viêt Nam

### ✓ Rémunération

Le Viêt Nam a renforcé l'égalité des chances en matière d'emploi pour les hommes et les femmes en éliminant les restrictions discriminatoires relatives au travail des femmes dans des emplois jugés dangereux.





## CHAPITRE 2

# Les femmes et la COVID-19

- La COVID-19 a largement affecté les secteurs dans lesquels la part de l'emploi des femmes est élevée.
- Depuis le début de la pandémie, près de 40 économies ont introduit des politiques de congés ou de prestations sociales pour aider les parents en activité à concilier leur emploi avec l'augmentation de leurs obligations de garde d'enfants.
- Pour les femmes confrontées à des questions de droit de la famille, les systèmes juridiques ont mis en œuvre des méthodes inédites pour servir les membres de leur administrés tout en faisant du maintien de la sécurité de tous une priorité, notamment à travers la mise en place d'audiences à distance lorsque les infrastructures numériques le permettent. Au moins 72 économies ont introduit des mesures pour déclarer des dossiers familiaux urgents ou essentiels durant le confinement et 88 économies ont autorisé un accès à distance aux tribunaux.
- La pandémie a eu des effets disproportionnés sur la santé et la sécurité des femmes. Beaucoup de gouvernements ont agi pour atténuer ces effets, y compris par l'introduction de services spécialisés destinés à la protection des femmes contre la violence.

Au début de l'année 2020, il était devenu clair que la COVID-19 n'était pas seulement une urgence sanitaire publique ; la pandémie aurait des effets économiques et sociaux à long terme. Des rapports suggéraient qu'elle affecterait les hommes et les femmes de différentes manières et il était précisé que la collecte et l'analyse de données pourraient apporter un éclairage sur les dimensions de la maladie et la réponse des gouvernements en matière de genre. En particulier, des cadres juridiques et des systèmes judiciaires robustes seraient essentiels pour maintenir la stabilité, sauvegarder les droits des citoyens et apporter un soulagement à la situation d'urgence en temps de crise. Des informations sur l'état de préparation de l'économie en cas de pandémie et toute mesure prise après son apparition pourraient contribuer à créer des politiques et des interventions efficaces et équitables à l'avenir.

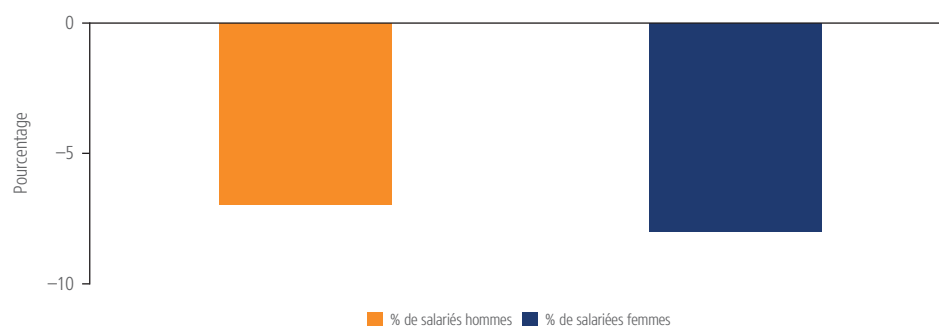
De fait, il semble que les femmes subiront l'essentiel des effets de la pandémie sur l'économie mondiale. Des données factuelles commencent déjà à apparaître concernant les effets de la crise sur leurs opportunités économiques. Bien que les récessions soient souvent associées à un impact disproportionné sur l'emploi des hommes, la COVID-19 a surtout affecté des secteurs dans lesquels la part de l'emploi des femmes est élevée<sup>1</sup>. Les données de l'Unité d'analyse des entreprises de la Banque mondiale révèlent un

recul plus marqué de la proportion de femmes employées à temps plein par rapport aux hommes employés à plein temps (figure 2.1)<sup>2</sup>. La collecte de données se poursuit mais elles révèlent que plus de femmes que d'hommes ont été forcées à prendre des congés ou à démissionner de leurs fonctions en raison d'une maladie, de fermeture des services de garde d'enfants, ou de restrictions de la mobilité. Ces données suggèrent également que la proportion d'employés hommes et femmes qui ont été licenciés ou mis en congés forcés est similaire.

La figure 2.1 est un aperçu des effets liés au genre de la pandémie ; il faut poursuivre la collecte et l'évaluation des données pour brosser un tableau plus complet. Pour contribuer à ces efforts, le projet *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* a ajouté des questions de recherche liées à la COVID-19 à ses questionnaires (figure 2.2). Ces questions ne s'appuyaient pas nécessairement sur les indicateurs de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ; elles ont plutôt été choisies en fonction du thème de chaque questionnaire et ont été fondées sur l'aptitude des experts locaux dans chaque groupe de répondants à fournir des informations à jour. Les données, collectées entre avril et octobre 2020, ont été vérifiées avec des sources secondaires. Les nouvelles questions ont été préparées pour recueillir des informations sur les mesures, à la fois juridiques et programmatiques, provisoires ou permanentes, que les gouvernements ont mis en œuvre pour répondre aux défis sans précédent auxquels sont confrontées les femmes employées et entrepreneures durant la pandémie.

Trois thématiques distinctes se sont dégagées durant la collecte et l'analyse de ces données. Tout d'abord, les parents en activité, et particulièrement les mères, ont été confrontés à des niveaux sans précédent de travaux domestiques et de garde d'enfants non rémunérés qui étaient incompatibles avec les exigences de la plupart des emplois sur le marché du travail. Deuxièmement, les ordres de confinement chez soi et autres restrictions peuvent aussi avoir empêché les femmes d'accéder à la justice de manière

**FIGURE 2.1 | LA COVID-19 A ENTRAÎNÉ UN REPLI PLUS MARQUÉ DE L'EMPLOI DES FEMMES, ÉCONOMIES DÉSIGNÉES**



Source : Enterprise Surveys (base de données), « COVID-19: Impact on Firms », Banque mondiale, Washington, DC, <https://www.enterprisesurveys.org/en/covid-19>.

Note : Le chiffre montre l'évolution moyenne du nombre d'hommes et de femmes salariés permanents à temps plein entre décembre 2019 et la fin du mois ayant précédé celui de la réalisation de l'enquête. Les pondérations de l'enquête, qui ont été ajustées pour faire en sorte que chaque économie ait le même poids, ont été appliquées pour calculer les moyennes. Le graphique représente les moyennes simples pondérées et ne tient pas compte de facteurs tels que le temps écoulé depuis le début de la pandémie. Les économies suivantes sont représentées : Albanie, Bélarus, Bulgarie, Chypre, Croatie, El Salvador, Fédération de Russie, Géorgie, Grèce, Guatemala, Guinée, Honduras, Hongrie, Italie, Jordanie, Macédoine du Nord, Malte, Maroc, Moldova, Mongolie, Nicaragua, Niger, Pologne, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Tchéquie, Togo, Zimbabwe et Zimbabwe.

sûre et efficace. Et troisièmement, la crise a menacé d'une manière disproportionnée la santé et la sécurité des femmes, rendant absolument essentielle l'allocation de ressources et de services pour en atténuer les effets. Compte tenu des mesures mises en œuvre sur l'ensemble de ces thématiques, les données montrent que les économies jouissant d'une plus grande égalité entre les sexes sont davantage susceptibles de relever ces défis. Le score moyen de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* pour les économies ayant adopté au moins l'une des mesures suivies est de 82,0, à comparer avec le score moyen de 64,5 pour les pays dans lesquels il n'a été trouvé aucune preuve de mesure ayant été prise.

Les sections suivantes explorent les premières conclusions du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* dans chaque domaine. Les données entendent donner des exemples de mesures que les gouvernements pourraient envisager de mettre en œuvre, si leur situation particulière venait à le demander durant la crise. Les données présentées ici invitent de nouvelles recherches sur les effets de la COVID-19 sur l'égalité entre les sexes et devraient être examinées parallèlement à d'autres données sur le sujet lorsqu'elles deviendront disponibles.

## Répondre à la crise en matière de garde d'enfants

Au fil de l'évolution de la pandémie de COVID-19, un grand nombre de femmes ont été contraintes de quitter le marché du travail<sup>3</sup>. Cela s'explique par le fait que l'emploi des femmes est souvent concentré dans les postes les plus vulnérables en cas de récession économique, comme l'hôtellerie-restauration et les services, et elles essuient donc plus de pertes d'emploi que les hommes<sup>4</sup>. Les femmes ont aussi pu voir leurs responsabilités en matière de garde d'enfants augmenter au détriment de leur travail rémunéré si elles ramenaient un salaire secondaire au sein du foyer.

Le plus souvent, toutefois, ce sont les inégalités entre les sexes dans les ménages et le manque de services de garde d'enfants qui ont continué d'affecter le travail des femmes<sup>5</sup>. Comme presque tous les pays ont provisoirement ou indéfiniment fermé les écoles et les centres d'accueil des enfants, les mères ont dû assumer l'essentiel de la charge accrue de garde d'enfants, souvent contraintes de choisir entre leur travail et leur

**FIGURE 2.2 | SÉLECTION DE MESURES INTRODUITES DURANT LA PANDÉMIE DE COVID-19**

Garde d'enfants	Systèmes judiciaires	Santé et sécurité
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Congés et compensation pour la garde d'enfants</li> <li>• Garde d'enfants pour le personnel essentiel</li> <li>• Aide à la garde d'enfants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accès aux tribunaux des affaires familiales</li> <li>• Audiences, dépôts de plainte et ordonnances de protection électroniques ou à distance</li> <li>• Prolongation automatique des ordonnances de protection</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non-discrimination dans les primes d'assurance maladie</li> <li>• Services pour lutter contre les violences faites aux femmes</li> </ul>

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

famille<sup>6</sup>. Pour les employés en première ligne qui ne peuvent pas faire de télétravail – qui sont, pour la plupart, des femmes à travers le monde<sup>7</sup> – la fermeture des écoles et des garderies a engendré de grandes difficultés. Même lorsque les deux parents avaient la chance de pouvoir faire du télétravail, les hommes n'assumaient toujours pas la même quantité de garde des enfants ou de travail non rémunéré que les femmes<sup>8</sup>. De surcroît, beaucoup d'employeurs ont fait preuve de discrimination à l'égard des mères et n'ont pas su tenir compte de leurs besoins de garde d'enfants ou n'ont pas pu le faire<sup>9</sup>.

Même si elle a été exacerbée, cette répartition inégale des travaux domestiques au sein des ménages et l'absence d'aide à la garde d'enfants pour les parents qui travaillent ne sont pas des phénomènes nouveaux. Dans le monde pré-pandémie, les femmes consacraient 4,5 heures par jour à des tâches non rémunérées, alors que les hommes y passaient moins de la moitié de ce temps<sup>10</sup>. Bien que les hommes aient assumé plus de gardes des enfants qu'avant le début du confinement, la COVID-19 a simplement exposé, plus que jamais, la crise en matière de garde d'enfants à travers le monde qui ne fait que renforcer les inégalités entre les sexes.

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* a étudié la manière dont les décideurs ont réagi à cette crise durant la pandémie par le biais de mesures de protection sociale et par des changements apportés aux lois sur le travail et l'emploi. Plus précisément, trois catégories de nouvelles mesures en matière de garde d'enfants ont été examinées : 1) politiques de congés pour garder les enfants ; 2) dispositifs de garde d'enfants pour les travailleurs essentiels ; et 3) autres formes d'aide à la garde d'enfants mises à la disposition des parents durant la pandémie.

Avant le début de la pandémie de COVID-19, moins d'un quart de toutes les économies garantissaient légalement aux parents en activité un congé pour la garde des enfants. Ces politiques existent presque exclusivement en Europe et en Asie centrale ainsi que dans les pays à revenu élevé de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Bien que les détails exacts et même les intitulés de ces politiques de congé puissent différer sensiblement d'un pays à l'autre, elles attribuent toutes une période de congé pour garder les enfants aux parents de jeunes enfants et d'enfants en âge scolaire<sup>11</sup>.

Toutefois, avec la fermeture généralisée des écoles et des garderies, près de 40 économies de toutes les régions, sauf l'Asie de l'Est et Pacifique ainsi que l'Asie du Sud, ont introduit des politiques de congés ou des prestations sociales pour aider les parents en activité à concilier leur emploi avec l'augmentation de leurs obligations de garde d'enfants. Plus des trois quarts de ces économies sont classées comme étant à revenu élevé. Environ les trois cinquièmes ont introduit des politiques temporaires durant la fermeture des écoles, tandis que les économies restantes ont changé les politiques existantes.

Les politiques de congé et de prestations sociales pour la garde d'enfants durant la pandémie de COVID-19 examinées ici sont extrêmement variées. Pour ce qui est de leur éligibilité, les droits au congé ainsi que toute compensation sont presque toujours subordonnés à un emploi formel. Par exemple, en Suisse, les parents qui font une demande de prestations pour garde d'enfants doivent être couverts par le programme suisse de sécurité sociale et doivent être salariés ou être à leur compte. Les parents qui travaillent dans le secteur informel ne sont pas éligibles. Dans les économies à revenu inférieur où la plupart des femmes travaillent de manière informelle, les pouvoirs publics qui envisagent une politique de congé ou de prestations sociales pour garder les

enfants devraient veiller à ce que les travailleuses du secteur informel aient accès à tout programme mis en œuvre en réponse à la pandémie<sup>12</sup>.

Dans certaines économies, comme à Chypre ou en Roumanie, un employé ne doit pas pouvoir télétravailler pour bénéficier d'un congé pour garde d'enfants. Dans d'autres, comme en France, quiconque est affecté par un manque de dispositif régulier de garde d'enfants est éligible. Certains gouvernements limitent également l'éligibilité en fonction de l'âge de l'enfant. Au Chili et en Pologne, seuls les parents d'enfants de moins de huit ans sont éligibles, alors qu'en Bulgarie et au Portugal, les parents d'enfants ayant jusqu'à 12 ans peuvent prendre un congé pour garder leurs enfants. Dans quelques économies, y compris en Algérie, seules les mères sont autorisées à un congé pour garde d'enfants.

La durée des politiques de congé et de prestations sociales pour garde d'enfants pendant la pandémie de COVID peuvent aussi varier. Dans des économies comme l'Argentine et la Macédoine du Nord, la durée du congé pour garde d'enfants ou le paiement des prestations sociales sont établis en fonction de la durée de l'état d'urgence ou de la fermeture des écoles. Pendant ce temps, d'autres économies ont fixé une durée maximale allant de trois jours environ (Grèce) à trois mois (États-Unis). Dans au moins une économie, les Fidji, le congé a été raccourci pour préserver la stabilité des emplois et des entreprises. La Loi de 2020 (portant amendement) sur les relations de travail a réduit le congé de paternité et le congé parental de cinq à deux jours ouvrés.

Pour ce qui est de la compensation salariale en cas de perte de revenu en raison des obligations de garde d'enfants, les prestations sont le plus souvent calculées sur la base d'un pourcentage du revenu du parent. En Italie, entre mars et juillet 2020, les parents ont eu droit solidairement à 30 jours de congés payés à 50 % du salaire du parent. En France, les travailleurs dont les enfants étaient affectés par la fermeture des écoles ont bénéficié d'une indemnité à hauteur maximale de 70 % du salaire jusqu'à la réouverture des établissements scolaires. Les congés peuvent aussi être sans solde, comme dans le cas du Canada, ou dans de rares cas, intégralement payés, comme aux Seychelles.

Dans la plupart des économies qui proposent une indemnisation, les prestations sociales sont financées par le gouvernement. À Malte, les parents ne pouvant pas télétravailler mais étant obligés de garder leurs enfants de moins de 16 ans pouvaient bénéficier d'une indemnité tant que les écoles étaient fermées. Le Portugal a proposé une prestation aux parents qui avaient des enfants de moins de 12 ans et qui étaient obligés de s'absenter du travail en raison de la fermeture des écoles et des crèches. Au Japon, le gouvernement a offert d'indemniser partiellement les employeurs pour les congés payés exceptionnels accordés aux employés qui ne pouvaient pas travailler en raison de la fermeture de leur dispositif de garderie ou de l'établissement scolaire de leurs enfants. Dans d'autres économies, comme en Cisjordanie et Gaza, les employeurs doivent payer l'intégralité ou une partie du congé pour garde d'enfants.

Beaucoup de gouvernements ont aussi pris des mesures spéciales pour proposer un service de garde d'enfants pour les travailleurs essentiels en première ligne de la pandémie de COVID-19. Une vingtaine d'économies ont introduit ce genre de mesures une fois que la pandémie avait déjà gagné du terrain. La Nouvelle-Zélande a financé un système de garde des enfants à domicile pour les enfants des travailleurs essentiels lorsque ceux-ci étaient dans l'impossibilité de trouver d'autres solutions pendant le confinement. De même, Singapour a exigé que les centres d'accueil de la petite enfance

restent ouverts pour les parents assurant des services essentiels, la priorité étant donnée aux employés du secteur de la santé dans l'impossibilité de télétravailler et aux travailleurs essentiels à faible revenu.

D'autres formes d'aide à la garde des enfants se sont également révélées indispensables. Bien que les congés et les prestations sociales soient essentiels, beaucoup de parents sans accès à un système de garde d'enfants durant les confinements imposés en raison de la COVID-19 n'étaient pas éligibles ou ne pouvaient simplement pas se permettre de s'arrêter de travailler ou de prendre un congé sans recevoir une rémunération intégrale. Pour surmonter ces difficultés, certains pays ont introduit des mesures d'aide à la garde d'enfants tout à fait inédites, comme un service gratuit de garde d'enfants ou encore une indemnisation spécialement conçue pour la garde d'enfants (tableau 2.1). De telles mesures concernaient presque exclusivement les économies à revenu élevé de l'OCDE.

Le soutien de l'industrie de la garde d'enfants a aussi joué un rôle essentiel pour veiller à ce qu'elle ne s'effondre pas durant ou après la pandémie. Certains gouvernements ont donc également apporté un soutien aux prestataires de services de garde d'enfants, y compris des allocations de fonds et des allègements fiscaux. Au Royaume-Uni, les centres de garde d'enfants éligibles n'auront pas à payer de *business rates*, un genre de taxe foncière des entreprises, de 2020 à 2021. De même, à Hong Kong, RAS de Chine, les centres de garde d'enfants homologués ont droit à une subvention spéciale pour les établissements de ce type, administrée par le département de la sécurité sociale pour aider à gérer les difficultés financières découlant de la suspension de leurs services en raison de la COVID-19.

Dans l'ensemble, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* a trouvé que les mesures en matière de garde d'enfants liées à la pandémie étaient relativement rares.

TABLEAU 2.1 EXEMPLES DE MESURES DE GARDE D'ENFANTS INTRODUITES DURANT LA PANDÉMIE DE COVID-19		
Économie	Type de mesure	Description
Argentine	Congé payé pour garde d'enfants	Les parents avaient le droit à des congés payés pour la garde de leurs enfants tant que les écoles étaient fermées.
Australie	Service de garderie gratuit	La garde des enfants était gratuite pour tous les travailleurs entre le 6 avril et le 12 juillet 2020.
Chine	Aide à la garde d'enfants pour le personnel essentiel	Le gouvernement a fourni une aide à la garde d'enfants, comme un service d'enseignement à domicile, si les parents ou autres tuteurs étaient dans l'impossibilité de s'acquitter de leur obligation de garde en raison de besoins découlant de la prévention de la pandémie ou d'un travail de lutte contre celle-ci.
Estonie	Exemption du versement des cotisations aux jardins d'enfants	À Tallinn, les jardins d'enfants sont restés ouverts et les autorités municipales ont suspendu les versements des cotisations jusqu'à la fin du mois d'avril 2020.
Italie	Coupons pour des services de babysitting	Les employés et les personnes à leur compte ont reçu une aide pour payer un service de babysitting grâce à un système de coupons d'une valeur maximale de 1 200 euros pour les familles ayant des enfants de moins de 12 ans.
Royaume-Uni	Crédits d'impôt	Les parents contraints de réduire leur temps de travail ont tout de même pu être dédommagés des frais de garde d'enfants grâce à des crédits d'impôt.

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



Par ailleurs, elles étaient probablement insuffisantes pour remédier au fardeau qui pesait sur les mères et résoudre la crise en matière de garde d'enfants. Même avant la pandémie, l'usage par les pères du congé payé parental par rapport aux mères était extrêmement bas dans la majorité des 44 économies qui le garantissaient<sup>13</sup>. Au Japon, seuls 7,5 % des pères éligibles avaient pris un congé parental rémunéré en 2019, alors qu'ils bénéficiaient de l'une des politiques les plus généreuses au monde<sup>14</sup>. Au Royaume-Uni, il est estimé que 2 à 8 % seulement des couples éligibles ont profité des prestations de congé parental partagé en 2016<sup>15</sup>.

Des stratégies à long terme pour construire des infrastructures robustes pour la garde des enfants, encourager les pères à partager de manière égale les obligations de garde non rémunérées et pour concilier les exigences imposées par la garde des enfants et le monde du travail sont indispensables pour arriver à l'égalité entre les sexes. Pour promouvoir l'adoption du congé par les pères et pour contribuer à redistribuer les obligations de garde non rémunérée à domicile, certains gouvernements conçoivent des politiques de congé parental qui offrent une indemnisation élevée, comprennent des allocations spécifiques non transférables pour les pères ou prévoient un partage des primes<sup>16</sup>. D'autres interventions, telles que le renforcement des lois contre la discrimination, sont également requises pour faire en sorte qu'un cadre juridique de base favorable à l'inclusion économique des femmes soit en place. Le secteur privé peut aussi jouer un rôle en permettant des modalités de travail flexibles pour aider les parents<sup>17</sup>. Enfin, des investissements dans l'industrie de la garderie, qui profitent aussi à l'épanouissement cognitif des enfants<sup>18</sup>, sont essentiels pour stimuler l'égalité entre les sexes et améliorer la participation des femmes à la population active.

## Accès au système judiciaire

À l'échelle mondiale, ce sont les femmes qui introduisent la majorité des affaires relevant du droit de la famille, y compris la formalisation d'un mariage ou d'un divorce, l'obtention de la garde d'enfants, ou la demande d'une mesure de protection contre la violence. Pour les femmes, l'accès aux tribunaux est donc un élément important pour garantir leur sécurité, faire entendre leur voix et exercer leur libre arbitre. À travers le monde, les tribunaux aux affaires familiales ont adopté plusieurs approches pour permettre aux femmes d'accéder au système judiciaire durant la pandémie. En particulier, lors d'un état d'urgence, il est important de déclarer certains dossiers comme « urgents » ou « essentiels », devant faire l'objet d'un traitement. Les procédures qui offrent aux femmes une alternative sûre aux audiences en présentiel doivent aussi être introduites ou élargies.

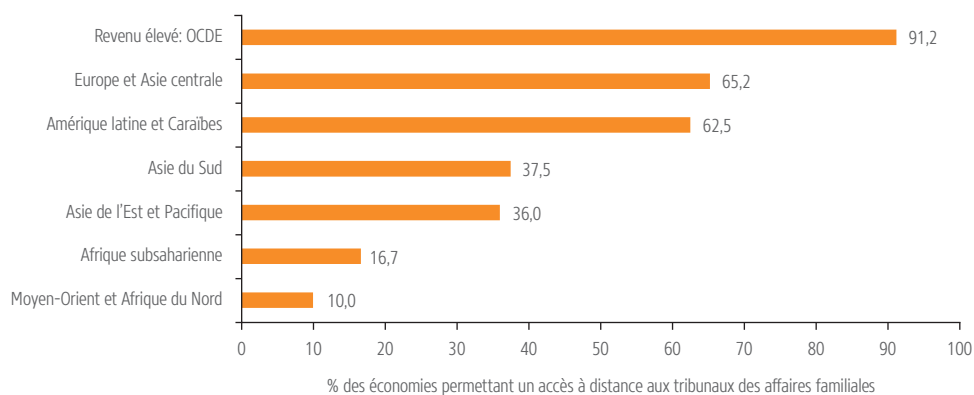
Bien que la pandémie ait modifié le fonctionnement de beaucoup de systèmes judiciaires, les gouvernements ont réagi à ces difficultés en donnant aux femmes les moyens d'accéder à la justice de plusieurs façons inédites. Au moins 72 économies ont introduit des mesures pour déclarer des dossiers d'affaires familiales urgents ou essentiels durant le confinement. Le système judiciaire de Slovaquie a promulgué un décret en mars 2020 appelant les tribunaux à ne maintenir les audiences que pour un nombre limité d'affaires urgentes, y compris celles ayant trait à l'éducation et à la garde des enfants et aux obligations de pension alimentaire. En Afrique du Sud, qui a l'un des taux les plus élevés de violences faites aux femmes en Afrique subsaharienne<sup>19</sup>, le juge en chef a autorisé tous les juges et magistrats des instances inférieures et supérieures

de garantir l'accès à la justice pour les dossiers urgents, tels que les demandes de mise en liberté sous caution, les demandes de pensions alimentaires, les cas de violence domestique et les affaires liées aux enfants<sup>20</sup>. Comme l'Éthiopie, l'Afrique du Sud a également traité les affaires de violence domestique comme urgentes, les tribunaux continuant d'instruire ces affaires.

Du point de vue des procédures, 88 économies à travers toutes les régions ont autorisé les procédures judiciaires à distance pour les affaires de droit de la famille. Ces mesures ont été le plus fréquemment enregistrées dans les pays à revenu élevé de l'OCDE, ainsi que dans les régions d'Europe et Asie centrale et d'Amérique latine et Caraïbes (figure 2.3). La forme et l'étendue de ces mesures varient, englobant des bases de données juridictionnelles entièrement numérisées et des procédures de dépôt par voie électronique, ainsi que des audiences virtuelles par visioconférence, par téléphone, ou encore via une plateforme de média social. Parfois, de petits ajustements aux procédures existantes peuvent aussi faire beaucoup pour faciliter l'accès des femmes à la justice. La Norvège a consacré une ligne téléphonique à toutes les demandes urgentes de médiation dans les affaires de divorce tant que les bureaux de protection de la famille restaient fermés. En outre, 12 économies – l'Argentine, le Brésil, les États-Unis, la France, la Grèce, l'Inde, l'Irlande, le Kenya, Porto Rico (États-Unis), le Portugal, Trinité-et-Tobago et l'Uruguay – ont prolongé automatiquement les ordonnances de protection en réponse directe à la crise sanitaire.

Il est parfois devenu essentiel de créer de nouveaux portails en ligne pour répondre aux demandes des justiciables. Dans le cadre de leur plan d'urgence face à la COVID-19, la branche judiciaire de Porto Rico a lancé une plateforme en ligne pour l'enregistrement de demandes d'ordonnance de protection de manière à ce que le requérant n'ait pas à se rendre en personne au tribunal ou au commissariat. Le pouvoir judiciaire de la Barbade a mis en place des tribunaux virtuels et a commencé à tenir des audiences en visioconférence pour les dossiers urgents, parmi lesquels figuraient des affaires de violences faites aux femmes et aux filles<sup>21</sup>. La Chine a également inauguré

**FIGURE 2.3 | DANS TOUTES LES RÉGIONS, DES ÉCONOMIES ONT PERMIS UN ACCÈS À DISTANCE AUX TRIBUNAUX POUR LES AFFAIRES FAMILIALES DURANT LA PANDÉMIE DE COVID-19**



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

Note : OCDE = Organisation de coopération et de développement économiques.

des plateformes en ligne pour faciliter la procédure de demande d'ordonnances de protection. Dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord, le Liban est le seul pays qui a introduit des audiences pour obtenir des ordonnances de protection par appel vidéo. Le procureur général de la Cour de cassation a également émis une circulaire qui met en place une procédure actualisée pour engager des poursuites dans les affaires de violence domestique<sup>22</sup>.

Bien que certaines économies étaient déjà équipées pour tenir des audiences à distance, d'autres ont promulgué de nouvelles lois pour répondre à la crise. Au moins 79 économies ont introduit des lois ou des politiques d'accès à distance aux tribunaux en raison de la COVID-19 et lorsque des confinements ont été ordonnés à travers le monde (tableau 2.2). En Mauritanie, le ministère public a créé une plateforme numérique par le biais de WhatsApp où les citoyens pouvaient déposer des plaintes et soumettre des photos et des documents venant à l'appui des dossiers. En Inde, la Haute Cour de Delhi a permis aux tribunaux des affaires familiales d'enregistrer les témoignages par visioconférence durant la pandémie. Enfin, le Ghana a accéléré son programme de dépôt par voie électronique et d'accès au dossier en distanciel pour les juges. Toutefois, cette procédure n'est pas encore pleinement opérationnelle dans tout le pays en raison d'un manque d'accès à l'internet et de problèmes de réseaux.

Des groupes marginalisés, notamment les femmes et les personnes pauvres, sont confrontés à davantage d'obstacles pour accéder à la technologie et aux infrastructures dont ils ont besoin pour bénéficier de services durant la pandémie. Dans les économies

TABLEAU 2.2 EXEMPLES DE RÉPONSES DU SYSTÈME JUDICIAIRE DES AFFAIRES FAMILIALES FACE À LA PANDÉMIE DE COVID-19		
Économie	Type de mesure	Description
Canada	Utilisation accrue du service de dépôt par voie électronique et d'audiences à distance pour les affaires de droit de la famille	Bien que la Cour de Justice de l'Ontario et la Cour supérieure aient autorisé les dépôts par voie électronique et les audiences par téléphone et visioconférence avant le début de la pandémie de COVID-19, notamment en cas de demande de divorce, les avocats en droit de la famille ont constaté une hausse de l'utilisation de ces procédures durant la crise.
Inde	Prononcé d'une décision sur l'utilisation de technologies pour les modalités de garde des enfants	En avril 2020, la Cour suprême de l'Inde a prescrit des lignes directrices pour le fonctionnement des tribunaux par visioconférence dans les affaires ayant trait au droit de la famille (entre autres) et les hautes cours à travers le pays lui ont emboîté le pas. La haute cour de Mumbai a également ordonné à une femme d'organiser une visioconférence entre ses deux enfants et leur père durant le confinement, après avoir jugé que le confinement ne devrait pas empêcher un père de voir ses enfants et de leur parler.
Japon	Déclaration du caractère urgent des affaires familiales	Bien que les tribunaux aient limité leurs activités pour contribuer à limiter la propagation de COVID-19, en avril 2020, le tribunal des affaires familiales de Tokyo a annoncé que les affaires familiales urgentes, notamment les dossiers urgents en matière de garde des enfants, devraient être traitées comme de coutume.
Nigéria	Mise en place des audiences à distance et de la soumission de documents par voie électronique en cas de divorce et de procédures pour l'obtention de la garde des enfants	En mai 2020, le pouvoir judiciaire de Lagos, au Nigéria, a donné son accord pour la tenue d'audiences par le biais de plateformes électroniques comme Skype ou Zoom pour les dossiers urgents ayant trait à des procédures de divorce et de garde d'enfants. Les documents pouvaient être soumis par courrier électronique ou par WhatsApp.
Royaume-Uni	Énoncé de protocoles sur les audiences à distance dans le cas des affaires de droit de la famille	En mars 2020, la division du droit de la famille des tribunaux a publié des protocoles détaillés sur la manière de mener une audience en distanciel par téléconférence, Skype, courrier électronique ou d'autres formes de communications électroniques.

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

développées, près de 87 % des personnes ont accès à internet, alors que dans les économies en développement, seuls 47 % des pays bénéficient d'un tel accès<sup>23</sup>. À travers le monde, 58,3 % des hommes et 48,4 % des femmes ont accès à l'internet – un écart entre les sexes qui est particulièrement présent dans les économies à faible revenu<sup>24</sup>.

Des approches flexibles peuvent être utiles pour s'attaquer à des écarts multiples comme ceux-ci. Les nouvelles technologies et les services mobiles se sont révélés essentiels pour garantir l'accès à la justice des femmes durant la crise de la COVID-19. Ainsi, comme les infrastructures internet en Guinée-Bissau ne sont pas assez robustes pour supporter les fonctions de visioconférence, les procédures judiciaires liées à la garde des enfants et aux pensions alimentaires peuvent être traitées par téléphone.

Toutefois, un manque de ressources disponibles et des infrastructures insuffisantes risquent de rendre la mise en œuvre compliquée. Dans 68 économies, le système judiciaire n'a pas réagi à la crise, ce qui signifie que l'accès à distance aux tribunaux des affaires familiales n'est pas pleinement possible et les affaires familiales ne sont pas déclarées urgentes. Et dans 18 pays où l'accès physique aux tribunaux est totalement restreint, sept ne prévoient pas de procédures en distanciel. Ces mesures devraient être introduites et ne pas rester temporaires ; elles devraient continuer d'être appliquées après la pandémie. Les responsables politiques ont également besoin de s'attaquer aux lacunes en matière de culture numérique et d'accès aux technologies de l'information pour les groupes marginalisés. L'accès à distance aux tribunaux traitant des affaires familiales permettra de désengorger un fardeau excessif qui pèse sur les femmes obligées de jongler entre leur travail, des restrictions de mobilité, la garde des enfants et leurs autres responsabilités familiales pendant les années à venir.

## Protection de la santé et la sécurité des femmes

À mesure que de nouvelles découvertes continuent d'émerger concernant les effets du coronavirus, ses effets secondaires sur la santé et la sécurité des femmes et des filles deviennent plus clairs. Un accès plus facile aux soins de santé et l'égalisation des primes d'assurance maladie payées par les femmes et les hommes sont devenus particulièrement importants au moment où les femmes essayent, avec des difficultés croissantes, d'accéder à des services vitaux durant une pandémie.

Pour lutter contre ces disparités, les pouvoirs publics et les sociétés d'assurances pourraient adopter des mesures sensibles au genre afin de répondre aux besoins des femmes durant la pandémie de COVID-19, notamment en tenant compte des obstacles à l'inclusion financière et numérique des femmes, en reconnaissant leurs responsabilités accrues en matière de garde des enfants et en leur procurant des ressources pour les aider à faire face aux multiples défis qu'engendre la crise<sup>25</sup>. Par exemple, les assureurs intègrent souvent des informations sur plusieurs facteurs au moment de fixer les taux de prime : l'état de santé, l'âge, le sexe, la situation géographique, la profession et la taille du ménage, entre autres<sup>26</sup>. Ces facteurs peuvent servir à justifier des taux de prime plus élevés, notamment pour les femmes.

Bien que ces taux ne soient pas nécessairement justifiés par une pandémie, une interdiction frappant toute discrimination dans ce domaine pourrait protéger les femmes dans ce genre de situations. Aux États-Unis, les données révèlent que les femmes ont payé plus que les hommes pour la même couverture d'assurance maladie jusqu'en 2014

lorsque la Loi sur des soins abordables (en anglais, *Affordable Care Act – ACA*) a été promulguée et a prononcé l'interdiction de toute différenciation en raison du sexe dans le calcul des primes d'assurance maladie au niveau fédéral<sup>27</sup>. Après l'entrée en vigueur de cette loi, le pourcentage des femmes âgées de 19 à 64 ans qui signalaient être obligées de différer ou de renoncer à des soins en raison des coûts de l'assurance maladie est tombé à son plus bas niveau jamais enregistré (38 %) contre près de la moitié des femmes (48 %) en 2010<sup>28</sup>. Une telle loi pourrait être un instrument utile pour éviter la discrimination fondée sur le genre en matière d'accès à l'assurance maladie.

Quarante-quatre pays sur les 190 économies mesurées par l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* interdisent toute discrimination fondée sur le genre au moment du calcul des primes d'assurance maladie. Le Code civil de la République tchèque stipule qu'un assureur ne doit pas se servir d'une grossesse ou d'une maternité « comme d'un critère pour fixer la hauteur de la prime d'assurance ou déterminer le calcul des prestations d'assurance. » Au Cap-Vert, le décret-loi No. 35 de 2010 stipule que « lors de la signature, l'exécution et la résiliation du contrat d'assurance, les pratiques discriminatoires fondées sur la filiation, le sexe, la race, la langue, le territoire d'origine, la religion, les croyances politiques et idéologiques, l'éducation, la situation économique, la condition sociale ou l'orientation sexuelle, ainsi que vis-à-vis de personnes souffrant d'un handicap ou d'un risque sanitaire aggravé, sont interdites ». L'Islande utilise sa loi sur l'égalité entre les sexes pour prohiber toute discrimination « au moment de décider du montant des prestations dues au titre du contrat d'assurance ou d'un autre service financier associé. » De telles protections contre les discriminations peuvent faire en sorte que les femmes restent en bonne santé et puissent mieux résister d'un point de vue financier durant cette période.

Certaines économies ont aussi agi pour réduire l'impact de la pandémie sur l'accès des femmes aux services de planning familial et de santé sexuelle et reproductive. En juin 2020, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a recommandé de donner la priorité aux services de santé sexuelle et reproductive, qui peuvent être gravement perturbés en cas de propagation d'un virus, affaiblissant l'autonomie des femmes et des filles et les exposant à des risques sanitaires<sup>29</sup>. Les économies ont réagi rapidement face à ces recommandations. Les lignes directrices publiées par le ministère indien de la Santé recommandent la continuité des services de santé sexuelle et reproductive de routine, notamment les services de planification familiale sans rendez-vous<sup>30</sup>. Aux États-Unis, les centres de contrôle et de prévention des maladies [*Centers for Disease Control and Prevention – CDC*] ont recommandé aux prestataires de services de soin de proposer des services de planification familiale tout en réduisant au minimum le nombre de contacts directs entre les patients et les prestataires, notamment grâce à des services numériques de santé<sup>31</sup>.

Pour les femmes qui sont confrontées à des menaces visant leur sécurité, des gouvernements ont également alloué des ressources et des services pour atténuer les effets de la violence. La cohabitation forcée, la perte d'un emploi et la montée du stress et de l'anxiété face à l'avenir peuvent conduire à une escalade des tensions au sein d'un ménage, qui transforment parfois les partenaires en agresseurs ou qui peuvent exacerber les abus existants. En effet, la pandémie a contribué à une hausse de la gravité et de la fréquence des cas de violence faites aux femmes<sup>32</sup>. Garantir la mise à disposition ou la continuité des services, notamment l'accès aux soins de santé, une assistance psychologique, une aide juridique, des refuges, des ressources policières spécialisées, une aide aux moyens de subsistance et des lignes d'assistance téléphonique,

comme prévu par les normes juridiques internationales<sup>33</sup>, a donc revêtu une importance primordiale pour les personnes victimes d'actes de violence basée sur le genre tout au long de la pandémie. Sans un tel appui, les services d'intervention d'urgence à la limite de leurs capacités pourraient contribuer à des pertes plus importantes pour les femmes et à un sentiment accru d'impunité chez les auteurs de violences<sup>34</sup>.

Les recherches initiales suggèrent que, depuis le début de l'année 2020, les économies à travers le monde ont introduit environ 125 nouvelles mesures pour faciliter l'accès des femmes aux services de protection contre les violences faites aux femmes (tableau 2.3). Ces mesures, qui revêtent différentes formes, peuvent inclure des services d'urgence fournis par le ministère de la Justice ou de la Condition féminine,

TABLEAU 2.3 EXEMPLES DE SERVICES PRODIGUÉS AUX VICTIMES DE VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE DURANT LA PANDÉMIE DE COVID-19		
Économie	Type de mesure	Description
<b>Argentine, Bolivie, Chine, Portugal</b>	Lignes d'assistance téléphonique	<ul style="list-style-type: none"> <li>En Argentine, en Bolivie, et au Portugal, des lignes d'assistance téléphonique nationales, WhatsApp et des numéros SMS ont permis aux femmes de signaler les cas de violence et de demander de l'aide.</li> <li>En Chine, un numéro d'urgence, auparavant joignable huit heures, pour le signalement de violence domestique est désormais opérationnel 24 heures sur 24.</li> </ul>
<b>Indonésie, Nouvelle-Zélande, Paraguay, Ukraine</b>	Assistance psychologique	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Indonésie a inauguré des services de santé psychiatrique (Sejiwa) à travers lesquels le ministère de l'Émancipation des femmes et de la Protection de l'enfance a apporté une aide aux femmes et aux enfants victimes de violence domestique ayant été affectés par la COVID-19.</li> <li>La Nouvelle-Zélande a proposé des services-conseils par le biais d'organisations non gouvernementales (ONG) qui bénéficient d'une reconnaissance et d'un financement du gouvernement.</li> <li>Au Paraguay, le gouvernement a adopté un protocole qui comprend la fourniture de numéros d'urgence permettant aux victimes de violence d'obtenir un soutien psychologique.</li> <li>En Ukraine, six équipes mobiles ont prodigué une assistance psychosociale par le biais de Skype, Viber, par téléphone ou par des groupes de soutien en ligne.</li> </ul>
<b>France, Monténégro</b>	Refuges	<ul style="list-style-type: none"> <li>En France, comme les refuges dépassaient leurs capacités d'accueil, des hébergements supplémentaires ont été trouvés dans les hôtels pour les victimes de violence domestique.</li> <li>Au Monténégro, le Refuge pour femmes a loué des appartements privés pour accueillir des victimes de violence et leur permettre de respecter les obligations de distanciation sociale.</li> </ul>
<b>Espagne, Îles Marshall</b>	Aide juridique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les îles Marshall ont proposé une aide juridique gratuite aux femmes victimes de violence par l'intermédiaire d'ONG qui bénéficiaient d'une reconnaissance et d'un financement du gouvernement.</li> <li>En Espagne, les victimes de violence fondée sur le genre peuvent contacter le 016, un numéro d'appel gratuit offrant un conseil juridique 24 heures sur 24.</li> </ul>
<b>Inde, Lituanie</b>	Ressources policières spécialisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>En Inde, la police dans l'État d'Odisha a appelé les femmes qui avaient signalé des cas de violence domestique dans le passé pour s'enquérir de leur situation durant le confinement.</li> <li>La police lituanienne s'est alliée à l'Association pour les droits des femmes lituanienues afin de fournir, par le biais des services de police, les coordonnées des centres d'assistance spécialisés pour trouver des hébergements pour les victimes. L'association garde également contact avec des victimes antérieures de violence domestique vivant dans des zones rurales reculées, en leur donnant des informations sur les mesures de protection.</li> </ul>
<b>Malte</b>	Appui aux moyens d'existence	<ul style="list-style-type: none"> <li>À Malte, les femmes victimes de violence domestique pouvaient demander à rejoindre un programme de prestations leur permettant de trouver un logement à louer dans le secteur privé. Les demanderesse recevaient l'intégralité de l'indemnité s'ils étaient aussi en manque total de revenu.</li> </ul>
<b>Pérou</b>	Soins de santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Pérou a promulgué le décret législatif No. 1470, qui prévoit que les établissements de santé devaient garantir des soins de santé urgents et la sécurité personnelle de toutes les femmes et autres membres de la famille victimes de violence, notamment en cas de viol.</li> </ul>

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

des décrets ou des protocoles d'intervention d'urgence publiés par les pouvoirs publics, ou l'agrément d'un complément budgétaire pour la mise en place de nouveaux services ou le perfectionnement de services existants, entre autres. Ces services s'inscrivent en complément et en appui des programmes existants ou en introduisent de nouveaux.

Parmi les services mesurés, les lignes d'assistance téléphonique étaient les plus fréquemment introduites, représentant environ un quart de tous les services mis en place. Les données récentes suggèrent un pic d'appels aux numéros d'urgence pour violence domestique dans de nombreux pays après l'éruption de la pandémie<sup>35</sup>. Par exemple, après avoir admis la multiplication par cinq du taux de violence faites aux femmes par rapport à la même période l'an dernier, le ministère tunisien des Femmes, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes âgées a mis en place une ligne téléphonique gratuite pour permettre aux femmes de signaler des violences domestiques durant la période de confinement. Ce numéro d'urgence en service 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 a prodigué des conseils psychologiques, sociaux et juridiques. De même, pour protéger les femmes exposées à des risques de violence fondée sur le genre, le ministère de la Santé et du Bien-Être de la Jamaïque a mis en place une ligne d'assistance téléphonique gérée par des bénévoles pour aider les personnes en quête d'informations et de conseils. Dans le cadre de leur orientation, les opérateurs de ce service ont bénéficié d'une formation en sensibilisation à la violence fondée sur le genre et sa prévention<sup>36</sup>.

Pour certaines familles, un regain d'inquiétudes en matière de santé conjugué à de plus fortes pressions économiques a exacerbé des relations domestiques déjà explosives, qui ont accentué le stress des victimes. Pour lutter contre cette situation, la République arabe d'Égypte a lancé l'initiative « Notre santé mentale est une priorité » en mai 2020. Avec l'aide de psychologues et d'institutions professionnelles, cette initiative a soutenu la santé mentale des Égyptiennes et a augmenté la sensibilisation de l'opinion publique quant aux problèmes de santé mentale durant cette période difficile<sup>37</sup>.

Compte tenu de l'adoption des mesures de distanciation sociale et de la baisse des budgets de la société civile et des organisations de femmes (principaux gestionnaires des refuges), il n'est pas surprenant que 17 économies seulement aient mis en place des refuges spécialisés durant la pandémie. Le gouvernement fédéral canadien a approuvé une enveloppe d'aide financière pour soutenir les personnes sans-abri et les femmes confrontées à la violence fondée sur le genre. Des fonds ont été alloués spécifiquement aux refuges réservés aux femmes pour répondre à leurs besoins immédiats et pour aider les femmes et les enfants autochtones à échapper à la violence<sup>38</sup>. De même, le gouvernement danois a ouvert 55 nouveaux refuges d'urgence dans cinq villes qui ont garanti la sécurité des femmes et des enfants victimes d'abus et ont répondu à leurs besoins de base<sup>39</sup>.

Si, dans la plupart des pays, les forces de police et les acteurs juridiques se sont concentrés sur l'application des mesures d'isolement et de distanciation sociale, ceux de certaines économies ont continué d'apporter leur soutien aux femmes prisonnières de relations toxiques. Après avoir constaté une augmentation des cas de violence domestique, la police de Singapour a dirigé les victimes vers des services sociaux, comme des centres d'assistance juridique ou des refuges, même lorsqu'aucune demande expresse ne leur avait été faite<sup>40</sup>. En Inde, l'Autorité nationale des services juridiques a commencé à assurer des services d'assistance juridique en ligne par le biais d'un panel de femmes juristes dans chaque district ; elles apportaient une aide aux victimes de violence domestique et de maltraitance d'enfants<sup>41</sup>.

Pour de nombreuses femmes souffrant de violence physique, la crainte de contracter le coronavirus les a dissuadées à chercher l'accès aux soins, une situation encore exacerbée par le fardeau de l'insécurité financière et le risque de perdre leur emploi. L'accès à des services de soins spécialisés et de protection des moyens d'existence est donc devenu fondamental. En Ouzbékistan, les femmes qui contactent le Centre pour la réhabilitation et l'adaptation des victimes de violence ont reçu de la nourriture, des médicaments et des produits d'hygiène<sup>42</sup>. Toutefois, comme les systèmes de santé sont devenus surchargés et ont donné la priorité aux victimes de la COVID-19, le soutien médical aux victimes de violence est devenu le type d'assistance le moins souvent proposé. Seules quatre économies ont proposé ce service de soins de santé durant la crise.

Enfin, une gamme de services exceptionnels ont aussi été mis en place. En Thaïlande, Twitter a lancé une nouvelle recherche avec le hashtag #ThereIsHelp pour rediriger les utilisateurs aux prises à la violence fondée sur le genre vers des lignes d'assistance téléphonique locale<sup>43</sup>. Au Royaume-Uni, le ministre de l'Intérieur a annoncé une nouvelle campagne nationale de communications avec le hashtag #YouAreNotAlone pour toucher les personnes exposées à un risque de maltraitance<sup>44</sup>. L'Espagne a également mis en place une mesure efficace, l'appli AlertCops, qui apporte aux victimes de violence une assistance rapide. L'appli transmet une alerte au commissariat avec les coordonnées GPS de la victime<sup>45</sup>. En Italie, l'appli de la police d'État YouPol a été actualisée pour recevoir les plaintes pour violence domestique, émanant non seulement des victimes elles-mêmes mais aussi de leurs voisins ou des autres membres de la famille, y compris sous le couvert de l'anonymat. Le Monténégro, le Pakistan et les Philippines ont aussi créé des plateformes en ligne ou des applications mobiles pour porter secours aux femmes qui ont besoin d'aide. En Argentine, en Belgique, au Cap-Vert, au Chili, en Espagne, en France, en Italie et au Royaume-Uni, les pharmacies ont proposé des mesures de lutte contre la violence et prodigué des conseils aux victimes. Ils ont aussi déclenché des protocoles policiers d'urgence grâce à l'utilisation de mots codés comme « masque-19 » ou « mascherina 1522 » (encadré 2.1).

Différentes réponses à la violence domestique comme celles-ci sont essentielles mais les mesures de prévention, qui sont tout aussi indispensables, sont dans l'ensemble absentes. Les gouvernements ont encore beaucoup à faire pour mettre en place des mesures et des politiques visant à s'attaquer aux racines de cette épidémie de violence. Les plans nationaux qui ciblent l'éducation, qui appuient l'entretien de relations saines, qui remettent en cause les rôles de genre et les normes socioculturelles, et qui créent des environnements protecteurs constituent autant d'exemples de mesures à long terme qui pourraient atténuer l'émergence de la violence domestique en toutes circonstances.

## Définir les priorités

La persistance des effets de la COVID-19 sur l'égalité entre les sexes va sûrement contribuer à influencer les priorités de la recherche dans ce domaine, à l'avenir. Une thématique pour de nouvelles explorations concerne l'utilisation accrue par les économies des technologies numériques pour mettre en œuvre les versements de l'administration aux particuliers [*gouvernement-to-person* – G2P] pour limiter les risques d'interactions directes et pour assurer un décaissement rapide des fonds<sup>46</sup>. Les données factuelles suggèrent que les transferts directs en espèces par l'administration aux femmes à faible revenu augmentent leur part de contrôle sur les décisions financières,



### ENCADRÉ 2.1 USAGE DE MOTS CODÉS POUR ÉCHAPPER À LA VIOLENCE DOMESTIQUE

L'initiative Masque-19 est née dans les îles Canaries en Espagne, pour faire face à l'augmentation attendue du nombre de cas de violence faite aux femmes durant le confinement annoncé le 14 mars 2020. La directrice de l'Institut des Canaries pour l'Égalité (ICI), Kika Fumero, a constaté une envolée des cas de maltraitance lors des précédentes périodes de confinement, quand les femmes étaient contraintes de passer plus de temps avec leurs partenaires durant des inondations ou des congés et elle a mis au point une manière inédite d'appeler à l'aide.

Dans une pandémie, il n'y a pas d'intimité pour la plupart des victimes de violence domestique et il est quasiment impossible pour elles d'appeler secrètement une ligne d'assistance téléphonique pour demander de l'aide. Comme les nombreuses pharmacies étaient parmi les rares commerces autorisés à rester ouverts pendant le confinement, Fumero a réalisé qu'elles seraient un outil efficace et accessible pour garantir une intervention rapide en cas de violence.

Le 16 mars 2020, le gouvernement des îles Canaries a inauguré la campagne *Mascarilla-19* (Masque-19), en collaboration avec l'association des pharmacies de Las Palmas et Santa Cruz de Tenerife. Une femme confrontée à la violence domestique pouvait se rendre à la pharmacie la plus proche et demander un « mascarilla-19 ». À ces mots, le personnel de la pharmacie savait qu'il devait discrètement appeler la police. Les pharmaciens n'étaient nullement censés remplacer le personnel des refuges ou les travailleurs sociaux mais ils étaient en mesure d'activer rapidement un protocole de soins pour les femmes victimes de violence domestique.

En une semaine, l'initiative a atteint 200.000 prises de contact rien qu'avec le réseau ICI et le mot codé « *mascarilla-19* » est devenu viral sur les réseaux sociaux à travers toute l'Espagne. L'ICI a immédiatement reçu des demandes émanant d'autres administrations à Madrid, Valence et en Andalousie en vue d'utiliser le même support de campagne, qui était alors mis à disposition sur le site web de l'ICI. Suite à l'exemple des îles Canaries, l'initiative Masque-19 a été rapidement adoptée non seulement dans toute l'Espagne, mais aussi en Allemagne, Argentine, Belgique, France, Italie et Norvège.

Sources : BBC ; European Youth Ideas ; Gobierno de Canarias ; Nations Unies.

promouvent leur émancipation et leurs perspectives de redressement économique et améliorent leur résilience à long terme<sup>47</sup>. L'utilisation de plateformes mobiles bancaires pour débloquer un soutien face à la COVID-19 peut donc autonomiser les femmes d'un point de vue financier<sup>48</sup>.

Une collecte des données assidue et d'envergure sur ces sujets et sur bien d'autres sera nécessaire pour mesurer correctement les effets de la pandémie sur l'autonomisation économique des femmes. Des domaines d'analyse supplémentaire pourraient inclure l'impact de la COVID-19 sur la mobilité des femmes et l'accès à la propriété, la prise de décision des femmes dans la prévention et l'intervention en cas de maladie, et l'éducation des filles durant et après la pandémie. Des efforts sont d'ores et déjà en cours avec l'aide d'organisations telles que le Programme des Nations Unies pour le développement et ONU-Femmes (encadré 2.2). À la Banque mondiale, le Laboratoire d'innovation sur le genre a publié des données factuelles sur les mécanismes qui peuvent contribuer à protéger les vies et les moyens de subsistance des femmes et des filles – au niveau des ménages, au sein des entreprises et des exploitations agricoles

## ENCADRÉ 2.2 SUIVI PAR LE PNUD ET ONU-FEMMES DE LA RÉPONSE MONDIALE EN MATIÈRE DE GENRE FACE À LA COVID-19

À travers le monde entier, les retombées économiques et sociales de la COVID-19 accentuent les inégalités entre les sexes. Pour comprendre comment les gouvernements relèvent ces défis, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et ONU-Femmes ont créé un outil de suivi de la réponse mondiale en matière de genre face à la COVID-19, qui avait recueilli et analysé plus de 2 500 mesures gouvernementales dans 206 économies et territoires dès septembre 2020. Les sources des données de ce suivi comprennent des bases de données sur les réponses à la COVID-19, telles que l'Examen en temps réel de la Banque mondiale des mesures nationales de protection sociale et de réponses pour l'emploi face à la COVID-19 ; une enquête mondiale des bureaux nationaux et régionaux d'ONU-Femmes et du PNUD sur la violence faite aux femmes ; un autosignalement par les États membres dans leurs soumissions destinées au rapport du Secrétaire général des Nations Unies sur les violences faites aux femmes ; et des recherches documentaires.

### Analyse par le genre

Les mesures contenues dans l'échantillon ont été classées en quatre catégories politiques : protection sociale, marchés de l'emploi, politiques économiques et fiscales, et enfin violence à l'égard des femmes et des filles. Sur les 2 500 mesures, un sous-ensemble de 992 mesures prises dans 164 économies et territoires a été identifié comme étant sensible au genre en ce sens que ces mesures cherchaient directement à s'attaquer aux risques et aux problèmes auxquels les femmes et les filles sont confrontées en période de pandémie. Ces mesures comprennent celles qui traitent de la violence faite aux femmes qui sont classées comme étant sensibles au genre par défaut ; les mesures de protection sociale et du marché de l'emploi qui ciblent la sécurité économique des femmes ou qui s'attaquent au travail de garde non rémunéré ; et les mesures économiques et fiscales qui soutiennent les secteurs de l'économie dominés par les femmes.

### Conclusions sur les mesures sensibles au genre

La première version des données de l'outil de suivi a été lancée en septembre 2020. Elles seront actualisées tous les trimestres et seront étoffées pour englober de nouveaux domaines politiques en 2021. Les conclusions des données comprennent les éléments suivants :

- Plus de 70 % de toutes les mesures sensibles au genre (704 dans 135 économies) s'attaquent à la violence faite aux femmes et aux filles, notamment en renforçant les lignes d'assistance téléphonique et autres mécanismes de signalement, les refuges et les interventions de la police et du système judiciaire.
- En revanche, les réponses mondiales touchant à la protection sociale et au marché de l'emploi ont été en grande partie insensibles au genre, puisque seulement 10 % de ces mesures ciblent la sécurité économique des femmes (177 dans 85 économies) et 8 % apportent un soutien pour le travail de garde non rémunéré (111 dans 60 économies).
- Parmi les mesures de sécurité économique les plus importantes figurent les transferts en espèces, l'assistance alimentaire ou les avantages en nature qui donnent la priorité aux femmes comme principales bénéficiaires, ainsi qu'un soutien aux femmes entrepreneures et aux travailleuses informelles.
- Pour soutenir le travail de garde non rémunéré, 36 économies ont élargi les prestations de congé familial, alors que d'autres ont inauguré des programmes « d'argent en échange de gardes » qui indemnisent les parents en cas de fermeture des écoles et des crèches. Seulement 12 économies ont maintenu leurs services de garde d'enfants ouverts durant les confinements pour soutenir les travailleurs essentiels ayant des enfants.
- De même, peu d'initiatives ont été prises pour amortir les chocs liés à la COVID-19 pour les entreprises et les secteurs employant une majorité de femmes ; seule une mesure économique et fiscale sur 10 a dirigé les ressources vers les secteurs de l'économie dominés par du personnel féminin.

En dénonçant les lacunes et les difficultés, le dispositif de suivi est un outil de plaidoyer et de responsabilisation important lorsqu'il est entre les mains des défenseurs de l'égalité entre les sexes. Il fournit également un arsenal d'exemples positifs qui peuvent inspirer les responsables politiques. L'outil est utilisé dans les dialogues politiques mondiaux, régionaux et nationaux visant à promouvoir une réponse et un relèvement face à la crise qui soient équitables pour les deux sexes.

*Source* : Cet encadré a été rédigé par Silke Staab, Esuna Dugarova et Constanza Tabbush. Voir <https://data.undp.org/gendertracker> / pour obtenir un complément d'information sur l'outil de suivi et une note méthodologique.

et durant l'adolescence – dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Des projets en réponse à la COVID-19 examineront également les différences dans les effets de la pandémie sur les hommes et les femmes. Pour contribuer à cet effort, le Groupe sur le genre de la Banque mondiale a publié des notes de synthèse à l'intention des projets d'intervention sanitaire durant la pandémie.

Confronter les effets genrés de la COVID-19 va nécessiter les efforts concertés d'une variété d'acteurs, notamment les pouvoirs publics, les organisations internationales et la société civile. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* reconnaît les nuances dans l'étendue de la pandémie et la fourniture idéale de services par différentes sources dans divers contextes économiques. Alors que le monde continue de ressentir les effets de la COVID-19, davantage de données vont devenir disponibles à la fois sur ses impacts sur l'égalité entre les sexes et sur les meilleures pratiques pour contrer ses répercussions non prévues.

Pour les femmes partout dans le monde, les effets secondaires de la pandémie sur leurs moyens de subsistance, leur sécurité économique et leur sûreté nécessitent une attention immédiate et durable. Des mesures ciblées qui reconnaissent les difficultés uniques auxquelles sont confrontées les femmes pendant cette période, mais qui favorisent aussi un environnement juridique capable de soutenir l'égalité des chances économiques, peuvent contribuer à combler le fossé des inégalités existantes et exacerbées par la crise. Cela permettra de garantir que les femmes et, par conséquent, leurs communautés et leurs économies soient à la fois résilientes et prêtes à relever les défis inattendus futurs.

## Notes

1. Alon et al. 2020.
2. Enterprise Surveys (base de données), "COVID-19: Impact on Firms," Banque mondiale, Washington, DC, <https://www.enterprisesurveys.org/en/covid-19>.
3. Masterson 2020 ; McKinsey & Company 2020.
4. Alon et al. 2020.
5. Fuchs-Schündeln, Kuhn et Tertilt 2020.
6. Collins et al. 2020.
7. ILOSTAT (Statistiques internationales sur le travail). 2020. "COVID-19 et statistiques du travail". Genève. <https://ilostat.ilo.org/fr/topics/covid-19/>.
8. Del Boca et al. 2020 ; Farre et al. 2020.
9. Amnesty International 2020 ; OMS 2020a, qui cite Coffman, Exley et Niederle 2017.
10. OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2020. « Emploi : Temps consacré au travail non rémunéré, rémunéré et total, par sexe ». Statistiques de l'OCDE, Paris. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>.
11. Le *congé de garde d'enfants* est un congé généralement accordé aux deux parents pour la garde de leurs enfants. Il est distinct du congé maternité, congé paternité ou congé parental car il n'est pas lié à la naissance d'un enfant ou aux premières années de sa vie. Toutefois, il peut présenter de grandes similitudes, voire faire doublon avec le congé parental dans certaines économies. Le congé pour garde d'enfants est également distinct d'un congé accordé pour s'occuper d'un enfant qui est malade ou qui est en situation de handicap. Généralement, la législation qui définit le dispositif de congé pour garde d'enfants ne cite pas expressément la fermeture des écoles ou l'indisponibilité des établissements réguliers de garderie comme un motif éligible à l'accès au congé pour garde d'enfants. Néanmoins, ces lois sont souvent rédigées dans des termes assez généraux pour permettre une variété de motifs liés à la garde des enfants.
12. De Paz et al. 2020.
13. Koslowski et al. 2020.
14. Japon, Ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale 2020.

15. O'Brien, Atkinson et Koslowski 2019.
16. Brandth et Kvande 2018 ; Marynissen et al. 2019 ; Patnaik 2014.
17. IFC 2020a.
18. Datta Gupta 2018.
19. Onyejekwe 2004 ; Afrique du Sud, Parlement de la République de 2019.
20. PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2020. « Suivi mondial des réponses en matière de genre pendant la crise de la COVID-19 ». New York. <https://data.undp.org/gendertracker/>.
21. ICC-CCS 2020 ; PNUD 2020.
22. Abdelbaki 2020.
23. UIT 2020.
24. UNDESA 2020.
25. IFC 2020b.
26. American Academy of Actuaries 2010.
27. NWLC 2012 ; Pear 2012.
28. Gunja et al. 2017.
29. OMS 2020c.
30. Vora, Saiyed et Natesan 2020.
31. CDC 2020.
32. De Paz et al. 2020.
33. Conseil de l'Europe 2018 ; ONU Femmes, 2015.
34. De Paz et al. 2020.
35. ONU Femmes 2020.
36. OMS 2020b.
37. *Egypt Forward* 2020.
38. Canada, gouvernement de 2020.
39. Lev Uden Vold 2020.
40. Yahoo News Singapore 2020.
41. Mahapatra 2020.
42. Nemołchi.uz. 2020.
43. *Nation Thaïlande* 2020.
44. Royaume-Uni, Parlement de 2020.
45. Espagne, ministère de la Parité 2020.
46. Gelb et Mukherjee 2020.
47. Zimmerman et al. 2020.
48. Davidovic et al. 2020.

## Bibliographie

- 
- Abdelbaki, Sandra. 2020. "NAYA, COVID-19: Addressing Domestic Violence in Lebanon." *Annahar*, 4 avril 2020. <https://www.annahar.com/english/article/1168309-naya-covid19-addressing-domestic-violence-in-lebanon>.
- Afrique du Sud, Parlement de la République de 2019. "Violence against Women in SA Comparable to Countries That Are at War—Ramaphosa." *Le Cap*. <https://www.parliament.gov.za/news/violence-against-women-sa-comparable-countries-are-war-ramaphosa>.
- Alon, Titan, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey et Michèle Tertilt. 2020. "The Impact of COVID-19 on Gender Equality." NBER Working Paper 26947, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- American Academy of Actuaries. 2010. "Health Reform Implementation: Understanding the Terminology." American Academy of Actuaries, Washington, DC. <https://www.actuary.org/sites/default/files/files/publications/Health%20Reform%20glossary%20080310.pdf>.
- Amnesty International. 2020. "Hungary: Women Face Stark Increase in Discrimination and Job Insecurity in the Workplace due to COVID-19 Crisis." Amnesty International, Londres. <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/06/hungary-women-face-stark-increase-in-discrimination-and-job-insecurity-in-the-workplace-due-to-covid19-crisis/>.
- Brandth, Berit et Elin Kvande. 2018. "Fathers' Sense of Entitlement to Ear-Marked and Shared Parental Leave." *Sociological Review* 67 (5): 1154-69.
- Canada, Gouvernement de 2020. "Pandémie de COVID-19 : le gouvernement du Canada annonce un soutien aux personnes en situation d'itinérance et aux femmes qui fuient la violence fondée sur le sexe." Communiqué de presse, 4 avril, Emploi et Développement social Canada, Gatineau, Québec.

- CDC (US Centers for Disease Control and Prevention). 2020. "Ensuring Access to Family Planning Services during COVID-19: A Summary of CDC's Family Planning Recommendations for Healthcare Providers." CDC, Atlanta, GA. <https://www.cdc.gov/reproductivehealth/contraception/covid-19-family-planning-services.html>.
- Conseil de l'Europe. 2018. *Mapping Support Services for Victims of Violence against Women in Line with the Istanbul Convention: Standards Methodology and Tools*. Strasbourg : Conseil de l'Europe.
- Coffman, Katherine B., Christine L. Exley et Muriel Niederle. 2017. "The Role of Beliefs in Driving Gender Discrimination." Working Paper No. 18-054, Harvard Business School, Cambridge, MA.
- Collins, Caitlyn, Liana Landivar, Leah Ruppner et William Scarborough. 2020. "COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours." *Gender, Work, and Organization* 2020:1-12. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>.
- Datta Gupta, Nabanita. 2018. "Maternity Leave versus Early Childcare—What Are the Long-Term Consequences for Children?" *IZA World of Labor* 438 (1). <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.438>.
- Davidovic, Sonja, Soheib Nunhuck, Delphine Prady et Herve Tourpe. 2020. "Beyond the COVID-19 Crisis: A Framework for Sustainable Government-to-Person Mobile Money Transfers." IMF Working Paper WP/20/198, Fonds monétaire international, Washington, DC.
- Del Boca, Daniela, Noemi Oggero, Paola Profeta et Mariacristina Rossi. 2020. "Women's and Men's Work, Household and Childcare, before and during COVID-19." *Review of Economics of the Household* 18: 1001-17.
- De Paz, Carmen, Miriam Muller, Ana Maria Munoz Boudet et Isis Gaddis. 2020. "*Gender Dimensions of the COVID-19 Pandemic*." Note politique, Banque mondiale, Washington, DC.
- Egypt Forward. 2020. "National Council for Women, UN Women Launch 'Our Mental Health Is a Priority' Initiative to Support Women's Mental Health." 6 mai 2020. <https://egyptfwd.org/Article/99/1682/National-Council-for-Women-UN-Women-launch-%E2%80%9COur-Mental-Health>.
- Espagne, Ministère de la Parité. 2020. "Guía de actuación para mujeres que estén sufriendo violencia de género en situación de permanencia domiciliar derivada del estado de alarma por COVID-19" [Guide d'action pour les femmes victimes de violence domestique dans l'état d'urgence dû à la COVID-19]. Madrid.
- Farre, Lidia, Yarine Fawaz, Libertad Gonzalez et Jennifer Graves. 2020. "How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain." Discussion Paper No. 13434, Institute of Labor Economics, Bonn, Allemagne.
- Fuchs-Schündeln, Nicola, Moritz Kuhn et Michèle Tertilt. 2020. "The Short-Run Macro Implications of School and Child-Care Closures." Discussion Paper No. 13353, Institute of Labor Economics, Bonn, Allemagne.
- Gelb, Alan et Anit Mukherjee. 2020. "Digital Technology in Social Assistance Transfers for COVID-19 Relief: Lessons from Selected Cases." Policy Paper 181, Center for Global Development, Washington, DC.
- Gunja, Munira, Sara Collins, Michelle Doty et Sophie Beutel. 2017. "How the Affordable Care Act Has Helped Women Gain Insurance and Improved Their Ability to Get Health Care: Findings from the Commonwealth Fund Biennial Health Insurance Survey, 2016." Dossier thématique, Fonds du Commonwealth, New York.
- ICC-CCS (International Chamber of Commerce Commercial Criminal Services). 2020. "Country: Barbados Report Questionnaire." Document No. 515958 (1), ICC-CCS, Londres.
- IFC (Société financière internationale). 2020a. "Childcare in the COVID-19 Era: A Guide for Employers." IFC, Washington, DC.
- IFC (Société financière internationale). 2020b. "COVID-19 and the Insurance Industry: Why a Gender-Sensitive Response Matters." IFC, Washington, DC.
- Japon, Ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale. 2020. "Basic Survey on Equal Employment in the First Year of Reiwa: Summary of Results." Tokyo. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r01.html>.
- Koslowski, Alison, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Gayle Kaufmann et Peter Moss eds. 2020. *16th International Review of Leave Policies and Related Research 2020*. [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).
- Lev Uden Vold. 2020. "Corona Crisis: Shelters Provide 55 Emergency Rooms for Abused Women and Children." Lev Uden Vold, Fredericksborg, Danemark. <https://levudenvold.dk/2020/03/coronakrise-krisecentre-faar-55-noedpladser-til-voldsudsatte-kvinder-og-boern/>.
- Mahapatra, Dhananjay. 2020. "Legal Aid Widened as Domestic Violence Rises amid Lockdown." *Times of India*, 7 juin 2020. [http://timesofindia.indiatimes.com/articleshow/76240313.cms?utm\\_source=contentofinterest&utm\\_medium=text&utm\\_campaign=cppst](http://timesofindia.indiatimes.com/articleshow/76240313.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst).
- Marynissen, Leen, Eleonora Mussino, Jonas Wood et Ann-Zofie Duvander. 2019. "Fathers' Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics?" *Social Sciences* 8 (11): 312.
- Masterson, Victoria. 2020. "Why COVID-19 Could Force Millions of Women to Quit Work—and How to Support Them." Forum économique mondial, Cologne, Suisse. <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/women-work-gender-equality-covid19/>.
- McKinsey & Company. 2020. "Women in the Workplace 2020." McKinsey & Company et LeanIn.Org, New York.
- Nation Thailand. 2020. "Twitter Launches #ThereIsHelp Hashtag for Women, Girls Trapped in Violent Situations during Lockdown." 16 juin 2020. [https://www.nationthailand.com/news/30389721?utm\\_source=homepage&utm\\_medium=internal\\_referral](https://www.nationthailand.com/news/30389721?utm_source=homepage&utm_medium=internal_referral).

- Nemolchi.uz. 2020. "How to Deal with Domestic Violence during Isolation: Experience of Other Countries and Recommendations for Uzbekistan." 15 avril 2020. <https://nemolchi.uz/>.
- NWLC (National Women's Law Center). 2012. *Turning to Fairness: Insurance Discrimination against Women Today and the Affordable Care Act*. Washington, DC : NWLC. [https://nwlc.org/wp-content/uploads/2015/08/nwlc\\_2012\\_turningtofairness\\_report.pdf/](https://nwlc.org/wp-content/uploads/2015/08/nwlc_2012_turningtofairness_report.pdf/).
- O'Brien, Margaret, Jamie Atkinson et Alison Koslowski. 2019. "United Kingdom." Dans *15th International Review of Leave Policies and Related Research 2019*, sous la direction d'Alison Koslowski, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Alexandra Macht et Peter Ross. International Network on Leave Policies and Research. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/2019/2.\\_2019\\_Compiled\\_Report\\_2019\\_0824-.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/2._2019_Compiled_Report_2019_0824-.pdf).
- OMS (Organisation mondiale de la Santé). 2020a. "Répercussions économiques de la COVID-19 sur les femmes dans les secteurs et les pays vulnérables." Note d'information, OMS, Genève. [https://www.wto.org/french/news\\_f/news20\\_f/info\\_note\\_covid\\_05aug20\\_f.pdf](https://www.wto.org/french/news_f/news20_f/info_note_covid_05aug20_f.pdf).
- OMS (Organisation mondiale de la Santé). 2020b. "Jamaica: Training in Gender Based Violence for COVID-19 Helpline Responders." OMS, Genève. <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/jamaica-training-in-gender-based-violence-for-covid-19-helpline-responders>.
- OMS (Organisation mondiale de la Santé). 2020c. « Maintenir les services de santé essentiels : orientations de mise en œuvre dans le cadre de la COVID-19 ». Orientations provisoires, OMS, Genève.
- ONU Femmes (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes). 2015. *Overview and Introduction: Essential Services Package for Women and Girls Subject to Violence: Core Elements and Quality Guidelines*. New York : ONU Femmes.
- ONU Femmes (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes). 2020. "UN Women Raises Awareness of the Shadow Pandemic of Violence against Women during COVID-19." Communiqué de presse, 27 mai 2020, New York.
- Onyejekwe, Chineze. 2004. "The Interrelationship between Gender-based Violence and HIV/AIDS in South Africa." *Journal of International Women's Studies* 6 (1): 34-40.
- Patnaik, Ankita. 2014. "Making Leave Easier: Better Compensation and Daddy-Only Entitlements." Document de travail, Université Cornell, Ithaca, NY
- Pear, Robert. 2012. "Gender Gap Persists in Cost of Health Insurance." *New York Times*, 19 mars 2012. <https://www.nytimes.com/2012/03/19/health/policy/women-still-pay-more-for-health-insurance-data-shows.html>.
- Royaume-Uni, Parlement de. 2020. *Home Office Preparedness for Covid-19 (Coronavirus): Domestic Abuse and Risks of Harm within the Home*. Londres : Publications du Parlement.
- UIT (Union internationale des télécommunications). 2020. "ITU-D Digital Inclusion." UIT, Genève. <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Pages/about.aspx>.
- UNDESA (Département des Affaires économiques et sociales des Nations Unies). 2020. *Use of the Internet and Mobile Phone Ownership among Women and Men*. New York : UNDESA.
- Vora, Kranti Suresh, Shahin Saiyed et Senthilkumar Natesan. 2020. "Impact of COVID-19 on Family Planning Services in India." *Sexual and Reproductive Health Matters* 28: 1.
- Yahoo News Singapore*. 2020. "Spike in Family Violence Cases during COVID-19 Circuit Breaker." 14 mai 2020. <https://sg.news.yahoo.com/spike-in-family-violence-cases-during-covid-19-circuit-breaker-074630483.html>.
- Zimmerman, Jamie M., Maria A. May, Elizabeth Kellison, et Jeni Klugman. 2020. *Digital Cash Transfers in the Time of COVID 19: Opportunities and Considerations for Women's Inclusion and Empowerment*. Fondation Bill & Melinda Gates, Groupe de la Banque mondiale, Women's World Banking, CGAP et Université de Stanford.



## CHAPITRE 3

# Nouveaux domaines de recherches

- L'édition 2021 du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* présente des études sur deux nouvelles thématiques : la garde des enfants et l'accès à la justice.
- Parce que les dispensatrices principales de soin au sein de la famille sont souvent les femmes, les gardes non rémunérées constituent l'un des principaux obstacles à leur emploi et à leur maintien en poste. La première partie de ce chapitre examine le besoin de réduire cet obstacle par la fourniture de services de garde d'enfants.
- Les lois ne sont efficaces que si des institutions et des procédures de recours sont en place pour les mettre en œuvre. Plusieurs moyens de mesurer l'accès des femmes à la justice sont explorés dans la deuxième partie de ce chapitre.
- Les éditions futures du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* s'efforceront de publier les résultats de ces efforts du point de vue de leur application aux opportunités et aux résultats économiques des femmes.

La cartographie des mesures qui relèvent les défis auxquels sont confrontées les femmes durant la pandémie de COVID-19 n'a fait qu'amplifier deux domaines que le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* souhaiterait approfondir : la garde des enfants et l'accès des femmes à la justice. Les femmes ne bénéficieront pas d'opportunités égales au travail si leurs besoins en matière de garde d'enfants ne sont pas satisfaits. La satisfaction de ces besoins exige un partage plus équitable des responsabilités de garde avec les hommes, ainsi qu'un soutien de la part des pouvoirs publics et du secteur privé pour fournir des services de garde des jeunes enfants. Quant à l'accès à la justice, bien que le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ait souligné que les lois représentent un premier pas important vers l'égalité entre les sexes, sans justice pour permettre leur application, ces lois n'auront pas l'effet escompté.

Chacun de ces deux domaines s'est révélé fondamental pour les efforts visant à combler les écarts persistants entre les sexes dans l'inclusion économique des femmes. Du fait de leur pertinence et de leur importance, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* produira des recherches et une analyse qui mettra en avant les obstacles auxquels les femmes continuent de se heurter dans ces deux domaines. Cet effort ne donnera pas nécessairement lieu à l'inclusion de nouveaux indicateurs dans l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*. Des indicateurs objectifs peuvent, et devraient, être utilisés pour mieux éclairer les responsables politiques, pourtant leur création n'est pas sans poser de limite. Il est essentiel de comprendre le contexte local, notamment

le climat politique, juridique, économique et culturel, par exemple, afin de produire des indicateurs. De plus, il faut consacrer suffisamment de ressources humaines et financières à l'identification des problèmes méthodologiques et à leur solution. Enfin, une couverture nationale détaillée, la comparabilité entre les pays et la faisabilité d'une collecte annuelle des données sont autant d'éléments cruciaux pour la réussite du projet. L'ajout de nouveaux indicateurs dépendra donc des résultats des programmes pilotes et des capacités à surmonter ces limites.

En gardant ces considérations à l'esprit, les sections suivantes présentent des recherches de base et des suggestions préliminaires de recherches et d'analyses complémentaires dans les domaines de la garde d'enfants et de l'accès à la justice. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* utilisera cette présentation comme point de départ à partir duquel approfondir l'identification de méthodes possibles pour mesurer ces rubriques, dans l'espoir que les résultats se révéleront utiles pour les acteurs des secteurs public et privé.

## **Accéder à des services de garde d'enfants pour favoriser les opportunités économiques des femmes**

La crise mondiale de la COVID-19 a souligné l'importance que revêt l'accès à des services de garde d'enfants abordables et de qualité et elle a exposé la vulnérabilité financière du secteur de la garderie. Beaucoup de prestataires de services de garde d'enfants craignaient de ne pouvoir rouvrir sans aide des pouvoirs publics<sup>1</sup>. En raison de la fermeture des centres d'accueil des enfants au début de la pandémie, les parents ont rencontré des difficultés pour faire face aux obligations de garde supplémentaires. Les femmes sont les principales responsables des gardes non rémunérées à la maison et elles ont aussi été plus affectées que les hommes en ce qui concerne leur travail rémunéré. Les responsables politiques et les entreprises devraient mieux répondre avec les politiques de garde d'enfants aux besoins des parents en activité et, en particulier, de ceux des mères qui travaillent.

### ***Pourquoi la garde des enfants est-elle importante pour l'autonomisation économique des femmes ?***

Des recherches ont documenté l'impact positif que peuvent exercer la disponibilité, le caractère abordable et la qualité des services de garde d'enfants sur la participation des femmes au marché du travail, sur les heures qu'elles travaillent et sur leurs salaires<sup>2</sup>. Un lien a également été établi entre la disponibilité et le caractère abordable des services de garde d'enfants et la croissance économique, du point de vue des taux de fécondité et de l'offre de main-d'œuvre féminine<sup>3</sup>.

Les politiques publiques en matière de garde d'enfants sont vastes et, à l'échelle mondiale, les options de garderie sont variées. Chaque économie doit tenir compte des obstacles éventuels dans la conception de dispositifs de garderie, en fonction de sa situation précise. Parmi eux pourraient figurer le fait d'avoir à persuader les parents en activité qui ne sont pas impliqués dans les premiers stades de développement de leurs enfants que les services de garde d'enfants sont une nécessité ou encore garantir que les services de garde assurés à l'extérieur du domicile sont de meilleure qualité que les autres options.



La littérature concernant l'impact du financement de l'État sur les dispositifs publics et privés de garde d'enfants, les effets des subventions et des crédits d'impôt octroyés aux familles et aux employeurs, et les modes de garde informels est utile pour comprendre la relation entre les politiques de garde d'enfants et les résultats des femmes sur le marché du travail<sup>4</sup>. Bien que cette liste ne soit pas exhaustive, la littérature résumée dans le tableau 3.1 dresse une synthèse utile des options de garde des enfants à la disposition des parents en activités et donne un aperçu des avantages et des inconvénients de chacune.

TABLEAU 3.1	POLITIQUES DE GARDE D'ENFANTS ET RÉSULTATS ÉCONOMIQUES CORRESPONDANTS : SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE
<b>Financement par l'État de services publics et privés de garde d'enfants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>On observe une corrélation positive des services de garde d'enfants abordables et de qualité, en partie ou intégralement financés par les pouvoirs publics, avec l'emploi des femmes dans les analyses des politiques en Allemagne (Geyer, Haan et Wrohlich 2015 ; Haan et Wrohlich 2011) ; en Argentine (Berlinski, Galliani et McEwan 2011) ; en Espagne (Nollenberger et Rodríguez-Planas 2015) et aux États-Unis (Herbst 2017).</li> <li>Des données factuelles émanant du Viêt Nam ont révélé que l'utilisation de services de garde d'enfants augmente les chances de voir des femmes occuper un travail rémunéré de 41 % et un emploi formel de 26 % (Dang, Hiraga et Nguyen 2019).</li> <li>Il a constaté que l'accès à des services de garde d'enfants formels en Indonésie augmente de 13,3 % les chances de voir les femmes avec des enfants en âge d'être gardés participer à la population active (Halim, Johnson et Perova 2017).</li> <li>Plusieurs auteurs ont trouvé une corrélation positive entre le service universel d'accueil préscolaire de qualité et à bas coût au Québec, Canada, et l'offre de main-d'œuvre féminine voir, par exemple, Baker, Gruber et Milligan (2008) ; Haeck, Lefebvre et Merrigan (2015) ; Lefebvre et Merrigan (2008) et Lefebvre, Merrigan et Verstraete (2009).</li> <li>L'accès à des services de garde d'enfants subventionnés peut aussi avoir un effet positif sur les taux d'emploi des femmes et sur leurs heures travaillées, comme il ressort des données factuelles d'Amérique latine et des Caraïbes (Diaz and Rodriguez-Chamussy 2013 ; Thévenon 2013).</li> <li>Les recherches de Havnes et Mogstad (2011) constatent que les services universels de garde d'enfants peuvent ne pas être efficaces s'ils ne font que remplacer des dispositifs informels de garderie déjà disponibles.</li> <li>De nouvelles recherches ont montré qu'en Autriche, des services de garde d'enfants fortement subventionnés ne sont pas associés à une réduction des inégalités entre les sexes dans le marché de l'emploi (Kleven et al. 2020).</li> </ul>
<b>Subventions et crédits d'impôt accordés aux familles et aux employeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En France, l'octroi de subventions pour la garde d'enfants aux familles à faible revenu a augmenté l'offre de main-d'œuvre féminine (Givord et Marbot 2015).</li> <li>À Nairobi, Kenya, l'octroi de subventions aux femmes à faible revenu a augmenté leur probabilité d'emploi et a permis aux mères célibataires de privilégier des heures de travail normales (Clark et al. 2019).</li> <li>Aux Pays-Bas, une baisse de 50 % des tarifs des services de garde d'enfants pour tous les parents et une hausse simultanée des crédits d'impôt pour les parents à faible revenu en activité ont augmenté l'offre de main-d'œuvre féminine et les heures travaillées (Bettendorf, Jongen et Muller 2015).</li> <li>Toutefois, les politiques peuvent aussi avoir des conséquences inattendues. Ainsi, au Chili, une politique obligeant les employeurs à assurer des services de garde d'enfants sans aide des pouvoirs publics a sensiblement réduit le salaire au démarrage des femmes (Prada, Rucci et Urzúa 2015).</li> </ul>
<b>Services informels de garde d'enfants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des recherches par Quisumbing, Hallman et Ruel (2007) ont comparé la situation dans la ville de Guatemala, au Guatemala, où le secteur formel domine, à celle qui règne à Accra, au Ghana, où l'emploi féminin est principalement informel. Elles révèlent que l'accès à des services formels de garde d'enfants n'augmente l'emploi des femmes que là où la plupart des femmes travaillent dans le secteur formel.</li> <li>D'autres études ont montré que, pour des mères célibataires, une combinaison de services formels et informels de garde d'enfants est associée à une offre de main-d'œuvre féminine plus large (Baxter et al. 2007 ; Brady et Perales 2016).</li> <li>Des recherches par Halim, Johnson et Perova (2017) montrent qu'en Indonésie, les femmes qui ont accès à des dispositifs informels de garde d'enfants, notamment celles qui vivent avec des membres plus âgés de la famille susceptibles d'aider à s'en occuper, tendent à avoir une plus forte participation à la population active. Dans les zones urbaines, après avoir accouché, ces femmes retournent au travail presque deux ans plus tôt que les nouvelles mères sans accès à des dispositifs informels de garde d'enfants.</li> </ul>

La littérature révèle les coûts et les avantages des investissements dans les services de garde d'enfants pour les opportunités économiques des femmes et pour leur participation au marché du travail. Pourtant, l'aide des pouvoirs publics et leur intervention dans la réglementation des services de garde vont au-delà de leurs effets sur les femmes qui travaillent et peuvent être motivées par des externalités et des imperfections du marché, notamment des retombées sociétales plus larges, des asymétries de l'information et des coûts. Ainsi, la croissance des services de garde d'enfants pourrait être une source de hausse de l'emploi. On estime que 43 à 53 millions de praticiens seraient requis pour combler le manque d'accès à des services de garde d'enfants à travers le monde, les économies à revenu faible et moyen de la tranche inférieure comptant pour près de 80 % de ce manque<sup>5</sup>.

La qualité des moyens de garde, une autre considération primordiale, affecte l'ensemble de la société de plusieurs manières. Les bas salaires des employés du secteur de la garderie, par exemple, affectent la qualité et la stabilité de la main-d'œuvre dans ce secteur d'activité. Plus de dépenses publiques consacrées à des services de garde d'enfants de qualité permettront donc d'améliorer les compétences cognitives, sociales et affectives des jeunes enfants qui, à leur tour, pourront réussir dans le système scolaire puis dans le monde du travail lorsqu'ils seront adultes. Comme ils obtiendront de meilleurs emplois et pourront gagner plus, il est possible d'avancer que les recettes fiscales augmenteront également. De même, les enfants qui fréquentent des services de garde d'enfants de qualité seront moins susceptibles de se lancer dans des activités criminelles ou d'utiliser les services sociaux lorsqu'ils seront adultes, ce qui permettra de réduire les dépenses publiques. La fourniture de services de garde d'enfants pourrait aussi offrir aux parents des chances de poursuivre leur éducation. Par conséquent, à terme, les retours sur investissement dans les services d'accueil de la petite enfance remboursent l'investissement public.

Les mêmes retours s'appliquent aux employeurs, qui subissent des pertes de productivité lorsque les parents doivent s'absenter pour combler un manque de services de garde d'enfants ou pour s'occuper d'un enfant malade. Ces pertes ont un coût. Ainsi, en argumentant pour la mise en place d'un système de garde d'enfants financé par les employeurs aux Fidji, la Société financière internationale (IFI) a trouvé que le temps perdu par le personnel pour s'occuper des enfants coûtait au secteur privé en moyenne jusqu'à 254 000 dollars par an, ou 460 dollars par employé<sup>6</sup>. En outre, les parents qui quittent le marché de l'emploi pour s'occuper de leurs jeunes enfants à domicile accusent des pertes de salaires et une réduction de leurs prestations de retraite. Les familles à faible revenu sont particulièrement vulnérables aux fluctuations du marché des services de garderie en raison des limites de ce qu'ils peuvent se permettre de dépenser.

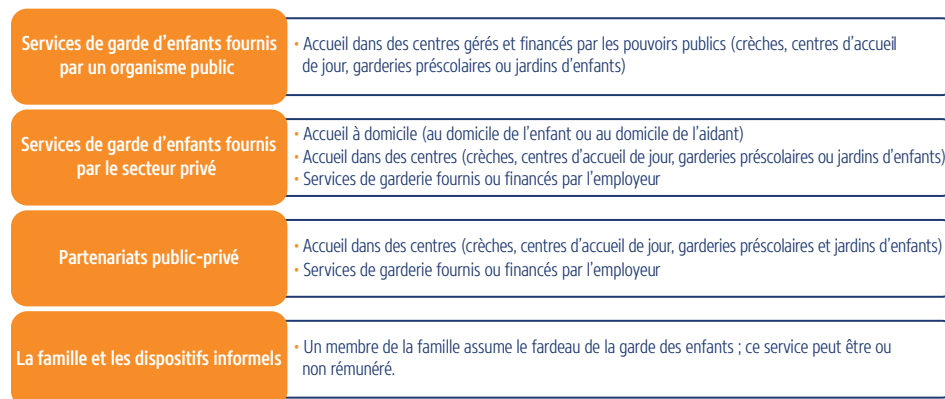
Au-delà de ces considérations, le manque d'information limite la capacité des parents à prendre des décisions en matière de garde d'enfants. Souvent, les parents n'ont pas suffisamment de détails sur les caractéristiques des services de garderie, notamment les attributs des services de garde de qualité, l'emplacement et la disponibilité des services, les coûts relatifs à la garde, et la gamme de solutions possibles. Ces asymétries d'information concernant les services de garderie suggèrent que l'État devrait confronter et remanier les normes en matière de vie privée de la famille et assumer un rôle public plus accentué dans le marché de la garde des enfants.

En réponse à ces réalités, et du fait d'importants changements socioéconomiques, un meilleur accès aux services de garde d'enfants occupe désormais une place bien plus importante à l'ordre du jour politique des gouvernements de nombreuses économies. Bien qu'il n'y ait pas de normes internationalement établies pour servir de guide en matière de mesures réglementaires pour la fourniture de services de garde d'enfants, des syndicats et des conventions internationales reconnaissent que les parents en activité ont besoin d'une aide extérieure pour garder leurs enfants et plaident pour que des services de garde d'enfants soient mis à disposition. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) plaide pour l'établissement et le développement d'un réseau de services de garde d'enfants pour permettre aux parents de concilier leurs obligations familiales avec leurs responsabilités professionnelles. De même, la Convention No. 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de l'Organisation internationale du travail appelle des mesures afin de développer ou promouvoir des services de garde d'enfants qui soient compatibles avec les circonstances et capacités nationales qui permettront une véritable égalité des chances pour les hommes et les femmes en activité.

Bien que les pouvoirs publics ne soient pas obligés de fournir de tels services, les deux conventions reconnaissent leur rôle pivot dans la promotion et l'encouragement du développement de services de garde d'enfants. En 2019, l'Union européenne (UE) a promulgué une nouvelle directive qui visait à aider les États membres à trouver un meilleur équilibre entre la vie privée et le travail et une distribution plus équitable des responsabilités de soins en encourageant l'utilisation de fonds communautaires pour garantir la fourniture suffisante de services de garde d'enfants et d'établissements de soins de qualité et abordables.

Pour répondre aux besoins des familles et des mères qui travaillent, les gouvernements doivent donc soutenir une variété d'options de garde d'enfants. Les services de garde d'enfants peuvent être financés et gérés par les secteurs public ou privé. Les services publics de garde d'enfants, directement financés et gérés par l'État, peuvent être fournis dans des centres d'accueil, qu'il s'agisse de crèches, de centres d'accueil de jour, de garderies préscolaires ou de jardins d'enfants. Les services de garde d'enfants privés sont financés et gérés par des entités à but lucratif ou non lucratif. Il peut s'agir de services de garderie à domicile ou d'accueil en centre (figure 3.1). Par ailleurs, les employeurs peuvent fournir des services de garde d'enfants à leurs employés ou y contribuer dans certaines conditions. La croissance récente de la mobilisation du secteur privé dans la fourniture de services de garde d'enfants peut aussi se caractériser par des dispositifs plus sophistiqués, y compris des partenariats public-privé (PPP). Ces partenariats donnent aux pouvoirs publics et au secteur privé une occasion de mobiliser des ressources pour proposer des solutions basées sur le marché à la problématique de la garde des enfants<sup>2</sup>.

Lorsqu'il s'agit de fournir des services de garde d'enfants, les économies utilisent différentes modalités institutionnelles. Ce sont les pays nordiques qui proposent les services de garde d'enfants d'envergure les plus abordables, en proposant des systèmes gérés et financés par les pouvoirs publics. Les dépenses publiques consacrées à la garde des enfants représentent 1,6 % du produit intérieur brut (PIB) de la Suède et 1,3 % du PIB de la Norvège<sup>3</sup>. Récemment, la République de Corée a aussi mis au point un système de garde d'enfants vaste et abordable en adoptant un modèle mixte qui lui permet de diversifier les sources de financement et de donner aux familles qui travaillent la

**FIGURE 3.1 | TYPES DE SERVICES DE GARDE D'ENFANTS**

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

possibilité de choisir<sup>9</sup>. Malgré le système mixte, le gouvernement investit 1 % du PIB dans des services de garde d'enfants et d'apprentissage préscolaire et il enregistre l'un des taux de fréquentation les plus élevés au monde pour les enfants des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). En revanche, les États-Unis dépendent de services de garde d'enfants assurés par le secteur privé et n'y consacrent que 0,3 % de leur PIB – le troisième plus bas niveau de dépenses parmi les pays de l'OCDE, derrière l'Irlande et la Turquie<sup>10</sup>. Les faibles niveaux de dépenses publiques pour la garde des enfants dans ces trois pays s'accompagnent aussi de certains des taux de fréquentation les plus bas parmi les pays de l'OCDE<sup>11</sup>.

De façon générale, les cadres stratégiques ou réglementaires en matière de fourniture de services de garde d'enfants doivent traduire un mandat cohérent, un financement et des capacités suffisantes, un accent mis sur le développement de l'enfant, et de solides mécanismes de coordination pour rassembler toutes les parties prenantes. Beaucoup d'économies n'ont pas de politique indépendante en matière de garde des enfants. Au lieu de cela, on y trouve une pluralité de politiques relevant de différents ministères, notamment la protection sociale, le travail, l'éducation, la jeunesse et les sports. Comme chacun de ces ministères gère ses propres objectifs, plans et programmes en matière de garde d'enfants, la réglementation dans ce domaine peut devenir décentralisée et mal coordonnée.

La coordination avec les autres politiques sociales, notamment le congé maternité et le congé parental, durant lesquels les parents sont payés pour rester au foyer et s'occuper des enfants, pourrait aussi affecter la réglementation et la fourniture de services de garde d'enfants. Les politiques de congé maternité et parental peuvent aider les nouveaux parents à concilier les impératifs concurrents de la vie de famille et du travail<sup>12</sup>. La disponibilité de services de garde d'enfants abordables et de qualité est une politique complémentaire qui confère aux parents une solution flexible, surtout lorsque les pressions économiques pour participer à la population active augmentent.

Les services de garde d'enfants pour les enfants âgés de trois à cinq ans ont progressivement augmenté au cours des 20 dernières années, principalement en

raison de la hausse de l'accès aux dispositifs d'accueil préscolaires dans l'ensemble des économies. Toutefois, un vide subsiste pour les enfants de moins de trois ans<sup>13</sup>. Ce manque pourrait venir du fait que les pouvoirs publics tendent à réglementer plus souvent les services de garde d'enfants pour les enfants plus âgés que pour les très jeunes enfants. Des cadres réglementaires absents ou insuffisants pour les enfants de moins de trois ans peuvent être à l'origine du manque de services de garde d'enfants disponibles pour ce groupe d'âge. Les attentes pesant sur les mères et les familles qu'elles se chargent des soins de la petite enfance peuvent également expliciter cette absence de dispositif. Le manque de réglementation peut aussi démotiver les prestataires potentiels (comme ceux qui se démarquent sur la base de la qualité), alors que les parents peuvent avoir plus de mal à confier leurs enfants à des prestataires s'ils ne sont pas réglementés.

Les politiques qui visent à rendre les services de garde d'enfants abordables et de qualité varient d'une économie à l'autre. Les gouvernements peuvent opter pour obliger légalement les employeurs à fournir ou à financer des services de garde d'enfants pour leurs employés. Les paramètres de ces services pourraient inclure des normes minimales structurelles de qualité et de sécurité, telles qu'une licence et une homologation, des heures d'exploitation, une inspection pour garantir le respect des lois et des mécanismes de reddition de comptes aux pouvoirs publics. Toutefois, la littérature sur le développement infantile suggère que, de ce point de vue, les éléments du « processus » de qualité (tels que les interactions entre l'aidant et l'enfant et celles des enfants entre eux) sont plus importants pour obtenir de meilleurs résultats<sup>14</sup>. Une série d'incitations pourrait aussi être accordée aux parents, aux employeurs et aux prestataires de services de garderie privés afin de réduire les coûts des services privés pour les rendre plus abordables aux familles.

### ***Vers des services de garde d'enfants disponibles, abordables et de qualité***

En 2018, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* a recueilli des données pilotes sur les services de garde d'enfants financés par les employeurs et sur les garderies indépendantes privées au sein du cadre collaboratif du projet d'IFC sur la garde des enfants, *Tackling Childcare*. À partir de 10 études de cas, le projet donne des informations jusqu'alors manquantes sur la façon dont les sociétés peuvent identifier le type d'appui à la garde des enfants qui répond le mieux aux besoins de leurs employés<sup>15</sup>. En s'appuyant sur ces recherches, les éditions futures du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* apporteront de nouvelles analyses fondées sur des recherches et de nouvelles données relatives aux trois piliers des services de garde des enfants – la disponibilité, le caractère abordable et la qualité. Dans le cadre de ce processus, l'équipe va aussi mobiliser et compléter d'autres sources de données, notamment en provenance de l'OCDE et du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF ; encadré 3.1). L'inclusion potentielle de ces données dans l'indice pour faciliter et promouvoir les réformes sera également explorée.

L'aide à la garde des enfants offre de nombreux avantages bien documentés pour le développement économique et la participation des femmes à la population active. En recueillant et en évaluant des données sur les services de garde d'enfants, l'équipe contribuera à l'effort croissant du Groupe de la Banque mondiale en vue d'influencer un

### ENCADRÉ 3.1 DONNÉES EXISTANTES SUR LES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS

Les données existantes sur les services de garde d'enfants sont principalement publiées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). Compte tenu de la forte demande en faveur d'indicateurs transnationaux sur la situation des familles et des enfants, la base de données sur la famille de l'OCDE a été développée pour fournir les indicateurs sur les caractéristiques et politiques de la famille dans les pays de l'OCDE, ses partenaires avec un engagement renforcé et les États membres de l'Union européenne. La base de données regroupe des informations provenant de diverses bases de données nationales et internationales au sein de l'OCDE mais aussi d'organisations extérieures. Le domaine des politiques publiques sur la famille et les enfants couvre sept indicateurs ayant trait aux soins formels et à la typologie des systèmes de garde d'enfants : les droits légaux à la garde des enfants, les dépenses publiques dans ce domaine, le taux net de fréquentation de services de garde d'enfants, les modes informels de garde d'enfant, l'aide à la garde des enfants, la typologie des services de garde d'enfants et la qualité des services. Le droit légal fait référence au droit à une place dans un établissement qui accueille les enfants et garantit la disponibilité de services de garde. Chaque indicateur présente en principe les données sur une problématique particulière ainsi que les définitions et la méthodologie pertinentes, les limites des données et de comparabilité, des informations sur les sources et, le cas échéant, des données brutes ou des informations descriptives sur l'ensemble des économies. Malgré la couverture mondiale, les données disponibles de l'UNICEF sur les services de garde d'enfants sont limitées aux taux nets de fréquentation dans le cadre des programmes d'éducation de la petite enfance, plus précisément les inscriptions d'enfants de trois à cinq ans dans des établissements scolaires pré-primaires (maternelles).

*Sources* : Base de données sur la famille de l'OCDE, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>; UNICEF, Pre-primary Education Statistics, <https://data.unicef.org/topic/education/pre-primary-education/>.

dialogue politique éclairé et fondé sur des preuves scientifiques à propos de la conception générale et l'efficacité des politiques en matière de garde d'enfants.

### Le rôle du secteur de la justice dans la mise en œuvre juridique

Depuis plus de 10 ans, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* a pris pour point de départ l'idée que la loi peut aider les femmes à réaliser leur plein potentiel. C'est le cadre qui permet aux gouvernements d'identifier les obstacles à la réussite des femmes et, en les supprimant, de renforcer la participation des femmes à la population active. De fait, au fil du temps, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* a sans cesse constaté que les réformes qui augmentent l'égalité des chances des femmes contribuent à une participation accrue des femmes à la population active, à des économies plus performantes et à de meilleurs résultats de développement. Ces conclusions ont galvanisé l'action en faveur des réformes juridiques qui a donné lieu à plus de 400 changements positifs dans les domaines mesurés depuis 2009.

Toutefois, pour que les femmes puissent prospérer dans le monde du travail, les lois qui garantissent leur égalité des chances doivent être mises en œuvre et appliquées de manière effective<sup>16</sup>. Cela nécessite non seulement de promulguer des règles et réglementations qui permettent l'entrée en vigueur des lois, mais aussi de veiller à ce

que toutes les parties concernées s’y conforment. L’application réussie de la loi exige un vaste effort à tous les niveaux du gouvernement, y compris le pouvoir judiciaire. En renforçant l’État de droit et en réduisant les inégalités, l’accès à la justice peut être un élément fondamental d’une croissance économique durable. S’il est inclusif, il permet à chacun et chacune d’utiliser le système juridique pour défendre ses intérêts et garantir l’application de la loi<sup>17</sup>. Le succès du droit écrit repose sur l’aptitude des institutions judiciaires à s’acquitter de leur mandat et à remédier à toute infraction éventuelle. Les gouvernements doivent donc veiller à ce que l’accès des femmes à la justice soit total. Si l’égalité juridique entre les sexes constitue le premier pas vers la production de résultats tangibles, notamment une plus grande participation économique des femmes, les réformes doivent aussi être pleinement mises en œuvre par le biais d’institutions robustes au sein de la justice.

### ***Pourquoi l’accès à la justice est-il important pour l’autonomisation économique des femmes ?***

La discrimination aux yeux de la loi n’est qu’une source parmi d’autres d’iniquité entre les sexes. L’égalité des chances pour les femmes dépend d’une interaction complexe des facteurs sociaux, culturels et économiques. Bien que les lois puissent être égales, des normes sociales discriminatoires en vigueur, des stéréotypes profondément ancrés, des préjugés inconscients et même l’ignorance ou la réticence dont peuvent faire preuve les institutions responsables pour appliquer les droits peuvent être des écueils de taille pour la mise en œuvre de la législation. Dans la pratique, cela restreint les opportunités des femmes. Ainsi, même dans des économies qui interdisent toute discrimination fondée sur le genre dans le monde du travail, les employeurs font souvent preuve de discrimination en faveur des hommes – qui sont plus souvent libres de toutes responsabilités parentales – au détriment des femmes – qui sont perçues comme des génératrices de revenus secondaires<sup>18</sup>.

L’application des droits et la faculté des femmes de demander réparation sont donc des conditions essentielles pour traduire les lois formelles en résultats concrets (tableau 3.2)<sup>19</sup>. Bien que la France et le Sénégal, par exemple, aient des systèmes juridiques très semblables, l’accès à la justice dans ces deux économies est très différent, ce qui engendre des paysages économiques distincts. Les attitudes sociales peuvent entraîner non seulement une mise en œuvre hésitante mais aussi une application frileuse, voire discriminatoire. Et si les femmes ne sont pas en mesure de revendiquer et de faire valoir leurs droits, les lois équitables sur le papier, si elles constituent un premier pas, n’auront qu’un effet limité sur l’activité économique. Par conséquent, une mise en œuvre correcte des lois exige un système judiciaire accessible et efficace pour veiller à ce que les violations de droits soient sanctionnées. Un service judiciaire qui fonctionne bien est essentiel pour le développement économique et une croissance soutenue.

Le dysfonctionnement et la sous-performance des systèmes judiciaires nuisent particulièrement aux femmes. Les facteurs qui limitent l’accès à la justice comme l’inaccessibilité financière, la lourdeur des procédures et le manque de sensibilisation peuvent avoir des effets sur les hommes comme sur les femmes. Toutefois, des taux d’alphabétisation moindres, des revenus plus faibles, une mobilité réduite et des réseaux sociaux et numériques moins étendus affectent de manière disproportionnée l’accès à la justice des femmes. D’autres obstacles, tels que les préjugés persistants au

TABLEAU 3.2

## ACCÈS À LA JUSTICE ET RÉSULTATS ÉCONOMIQUES CORRESPONDANTS : SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE

**Autonomisation économique des femmes**

- L'accès inégal à la justice est lié à des fardeaux financiers, un stress accru, des tensions dans les relations familiales, l'incapacité de travailler, une perte de revenu et une instabilité politique. Investir dans l'accès des femmes à la justice porterait des fruits en termes de revenu national, de compétitivité au niveau macroéconomique et de croissance économique (Groupe de haut niveau sur la justice pour les femmes 2019).

**Croissance économique**

- Il faut un système judiciaire qui fonctionne bien – qui soit accessible, efficace et prévisible et qui résolve les cas dans des délais raisonnables – pour arriver à des progrès économiques durables (Banque mondiale 2017).
- En Amérique latine, la robustesse des systèmes judiciaires a été liée à des performances économiques (Sherwood, Shepherd et De Souza 1994).
- Dam (2006) a établi une corrélation entre indépendance, robustesse et efficacité des systèmes judiciaires et la croissance économique.
- Deseau, Levai et Schmiegelow (2019) trouvent que les différends résolus moyennant un coût relativement modeste, sans retard dû à des dysfonctionnements et sans discrimination, augmentent les taux de croissance quinquennaux du PIB par habitant.

**Croissance du secteur privé**

- Un système judiciaire plus robuste est associé à une croissance plus rapide des petites entreprises (Islam 2003).
- En Inde, l'efficacité des tribunaux au niveau des États reflète de près la croissance du secteur manufacturier formel (Amirapu 2017 ; Chemin 2009).
- En Italie, des améliorations de l'efficacité des tribunaux a entraîné une réduction des restrictions de crédit et a augmenté le nombre de prêts (Jappelli, Pagano et Bianco 2005). Toutefois, des carences du système judiciaire ont directement contribué à une baisse des investissements plus faibles et à un environnement commercial difficile (Esposito, Lanau et Pompe 2014).

sein des institutions d'État, la stigmatisation sociale, le stress psychologique associé à l'ouverture d'une procédure judiciaire et le manque de procédures sensibles au genre sont des éléments plus directement fondés sur le genre<sup>20</sup>. Ces difficultés sont encore plus rudes pour les femmes qui sont soumises à des désavantages multiples. De ce fait, l'écart juridique au détriment des femmes est encore répandu, tout particulièrement dans les pays où la situation des femmes est de manière générale pire<sup>21</sup>.

Au-delà de ces préoccupations, un accès inégal à la justice est coûteux pour les gouvernements et les citoyens. Au niveau sociétal, ces coûts comprennent des dépenses publiques plus élevées pour les allocations de chômage, l'assistance sociale et les services de santé. Au Canada, il est estimé que les besoins juridiques non satisfaits représentent des frais annuels considérables pour l'État, qui s'élèvent à un total cumulé d'environ 800 millions de dollars canadiens. Ce chiffre comprend la somme de 248 millions de dollars canadiens en versements au titre de l'assistance sociale, 450 millions de dollars canadiens pour le versement des assurances chômage et 101 millions en frais de santé<sup>22</sup>. Des études récentes aux États-Unis ont aussi trouvé que le financement des services juridiques dans le pays pourrait rapporter jusqu'à 11 fois le montant investi, grâce à la réduction des dépenses publiques et la génération de revenus<sup>23</sup>. Ainsi, une mère qui est en mesure de toucher correctement sa pension alimentaire pour ses enfants et elle-même n'aura pas besoin de demander de prestations sociales. De même, une femme victime de violence domestique qui obtient une ordonnance de protection perdra moins de jours de travail et gagnera plus de revenus. De telles économies peuvent injecter des millions de dollars dans une économie locale et donner aux femmes les moyens de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Les normes internationales énoncées par les recommandations générales sur l'accès des femmes à la justice soulignent l'importance que revêt cet accès pour



l'autonomisation économique des femmes. La durabilité économique ne peut pas être atteinte sans respecter l'État de droit et la protection des droits, qui exigent l'un comme l'autre un système judiciaire efficace, capable de résoudre les dossiers dans des délais raisonnables et qui soit inclusif et accessible au public<sup>24</sup>. La littérature signale la difficulté que présente le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre et l'application des droits. Elle plaide aussi pour davantage de données publiques sur les problèmes auxquels sont confrontées les femmes lorsqu'elles accèdent à la justice, tout particulièrement dans le monde du travail, afin d'explorer la relation entre l'égalité des chances de fait et de droit<sup>25</sup>. Une mesure de la mise en œuvre et de l'application des lois qui affectent l'intégration économique des femmes est donc requise pour mieux comprendre les restrictions d'ordre juridique et judiciaire en matière d'égalité entre les sexes dans l'entreprise et l'emploi.

Bien qu'utiles, d'autres ensembles de données n'ont pas encore su répondre à ce manque d'information. Au niveau mondial, l'indicateur sur l'exécution des contrats du projet *Doing Business* de la Banque mondiale<sup>26</sup> capture des aspects importants de la performance du système judiciaire en ce qui concerne les affaires commerciales. Toutefois, ces travaux ne sont pas axés sur le genre. Au lieu de cela, la seule dimension relative au genre qui soit capturée par l'indicateur, dans le cadre de son Indice de la qualité des procédures judiciaires, mesure la question de savoir si le témoignage d'une femme a autant de poids que celui d'un homme dans les affaires commerciales.

Des recherches supplémentaires, telles que le rapport de l'OCDE intitulé *Equal Access to Justice for Inclusive Growth [Égalité d'accès à la justice pour une croissance inclusive]*<sup>27</sup>, le rapport *Justice for All [Justice pour tous]* du Center on International Cooperation<sup>28</sup> et l'*Indice sur l'État de droit* du World Justice Project<sup>29</sup> mesurent l'accès réel à la justice dans un ensemble d'économies (figure 3.2). L'Indice sur l'écart mondial entre les sexes du Forum économique mondial<sup>30</sup>, l'indice Institutions sociales et égalité femme-homme de l'OCDE<sup>31</sup> et l'Indice d'inégalité de genre du Programme des Nations Unies pour le développement<sup>32</sup> surveillent les inégalités entre les sexes dans plusieurs domaines de pratiques et de performances. Les indicateurs sur l'intégrité en Afrique de Global Integrity surveillent à la fois la corruption et la gouvernance de fait et de droit dans 54 économies d'Afrique ; il comprend notamment une section sur le développement social qui regroupe 24 indicateurs sur le genre, les droits, le bien-être, le secteur rural, le milieu des affaires, la santé, l'éducation et l'état civil<sup>33</sup>. Toutefois, malgré cette initiative impressionnante, la portée du projet de Global Integrity n'est pas mondiale et les scores ne représentent pas une évaluation de l'accès à la justice des femmes. Par conséquent, la collecte et l'analyse des données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* viseront à consolider et relier toutes ces approches en étudiant l'accès à la justice sous un prisme de genre.

### ***Vers un accès équitable à la justice et sa mise en œuvre***

Le rôle du secteur de la justice pour garantir l'égalité entre les sexes et l'application de la loi est multidimensionnel. Une variété de facteurs pourrait donner un éclairage précieux sur son fonctionnement, notamment la présence d'institutions, certains processus et procédures ainsi que des statistiques et résultats. Avec cette recherche, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* espère se concentrer spécifiquement sur les différentes manières de garantir l'accès des femmes à la justice, par la mise en œuvre d'une

FIGURE 3.2 | AUTRES DONNÉES SUR LA JUSTICE MONDIALE



Sources : Groupe de la Banque mondiale, Centre de développement de l'OCDE, Center on International Cooperation et World Justice Project.

a. L'objectif 16 des Objectifs de développement durable (ODD) stipule « Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins de développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous. »

législation sur les bonnes pratiques couverte par les indicateurs du projet d'une part et par la promulgation de lois et règlements spécifiques d'autre part.

Ces travaux s'efforceront de combler les manques de connaissances en recueillant et en analysant des données sur les procédures et processus pertinents pour l'accès des femmes à la justice ainsi que sur les bonnes pratiques en matière législative qui peuvent le garantir. Cet effort pourra inclure l'utilisation de l'une des questions de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* comme point de départ pour évaluer si la loi représentée par la question est effectivement mise en œuvre par le secteur judiciaire. Par exemple, sur les 190 économies mesurées, 159 interdisent toute discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi. Cette question permet une vaste étude des dispositions semblables dans l'ensemble des économies et régions et pourrait être utilisée pour examiner la durée et le coût d'un procès intenté par une femme victime de discrimination. Une telle approche pourrait aussi être utilisée pour étudier la mise en œuvre d'autres questions de l'indice.

Grâce à cet exercice, les obstacles éventuels à la mise en œuvre d'indicateurs de jure pourront aussi être identifiés pour une étude future. Les exemples qui complètent les données actuelles du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* comprennent la facilité et le coût de l'accès à la justice, l'efficacité des procédures de dépôt de plaintes et l'importance des campagnes de sensibilisation auprès des fonctionnaires, des employeurs et des employés.

D'autres mesures qui promeuvent l'accès des femmes à la justice pourraient aussi être prises en compte. Les institutions de justice, telles que les tribunaux coutumiers et de droit personnel, les tribunaux dédiés et spécialisés dans le droit de la famille et les institutions des droits de l'homme pourraient être examinés en raison de leur pertinence particulière vis-à-vis des femmes. Des thématiques telles que l'accès aux tribunaux des petits litiges, la fourniture d'une aide juridique et la représentation des femmes au sein du système judiciaire pourraient aussi se révéler pertinentes dans le cadre de cette discussion.

Toutes les conclusions publiées passeront en revue les données probantes disponibles à ce sujet, y compris les ensembles de données décrits ici, pour les mettre en corrélation avec les résultats du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et les expliciter. Ensemble, les données présentées examineront si les lois, telles que mesurées par l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, sont exploitables sur le terrain pour les femmes salariées et les entrepreneures. Avant tout, le but de ces travaux est de faciliter le processus d'identification des bonnes pratiques qui garantissent des recours accessibles, opportuns et abordables pour les femmes auprès de la justice. Ces données quantitatives pourraient contribuer à brosser un tableau exhaustif du cycle de vie de la législation et encourager les économies à progresser rapidement vers un accès plus efficace et plus complet à la justice pour les femmes dans n'importe quelle juridiction.

## Et après ?

La plupart des indicateurs actuels du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* mesurent les différences entre les hommes et les femmes aux yeux de la loi. Toutefois, le choix d'un point de comparaison clair qui s'attaque aux compromis lorsque l'on considère ces questions pourrait se démarquer de cette tendance. Bien que les preuves empiriques montrent les effets disproportionnés de la disponibilité de services de garde d'enfants et de l'accès à la justice sur la participation des femmes au marché de l'emploi, ces questions ne sont pas nécessairement une affaire d'écarts juridiques entre les sexes.

Compte tenu de leur grande portée, les résultats potentiels de cette recherche pourraient prendre diverses formes. Tout questionnaire subira un examen rigoureux par les pairs et une consultation avec des universitaires et des praticiens avant sa diffusion à des experts locaux. Pour s'assurer que les données soient comparables entre les économies, un ensemble d'hypothèses normalisées sera défini. Un questionnaire sera aussi testé dans plusieurs économies et dans un échantillon de régions disparates. Les résultats pourront être publiés sous forme d'études de cas ou de notes d'information s'inscrivant en complément de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*. Si la couverture peut être élargie à 190 économies et rester comparable et faisable pour la collecte annuelle des données, l'ajout d'indicateurs à l'indice sera envisagé. Des recherches en économie complémentaires viseront aussi à établir des liens entre des

principes législatifs et l'amélioration du statut des femmes en tant que participantes à la population active et à l'économie au sens large.

De plus en plus de preuves relient directement chacun de ces domaines aux opportunités économiques des femmes. Bien qu'elles en soient encore à leurs débuts, ces recherches visent à souligner le rôle que les services de garde d'enfants et l'accès à la justice jouent pour faire en sorte que l'égalité promise par la loi puisse être revendiquée concrètement. En élargissant sa portée de manière à inclure ces questions, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* espère continuer à fournir un référentiel de données étoffé qui puisse être utilisé afin de générer des politiques et fournir une feuille de route pour de nouvelles recherches.

## Notes

---

1. NAEYC 2020.
2. En effet, les recherches d'Olivetti et Petrongolo (2017) présentent un aperçu des données probantes émanant des pays à revenu élevé concernant les effets des politiques de la famille sur les résultats du marché de l'emploi pour les femmes et constatent que les services de garde d'enfants présentent une corrélation plus marquée avec de meilleurs résultats sur le marché de l'emploi pour les femmes que les politiques de congé familial.
3. Day 2016 ; Yakita 2018.
4. Dans cette discussion, les *modes de garde informels* font référence aux gardes non rémunérées principalement assurées par des parents et amis de la famille.
5. Devercelli et Beaton-Day, à paraître.
6. IFC 2019.
7. IFC 2017.
8. Base de données sur la famille de l'OCDE, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, [http://www.oecd.org/els/soc/PF3\\_1\\_Public\\_spending\\_on\\_childcare\\_and\\_early\\_education.xlsx](http://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.xlsx). Les toutes dernières données sur le total des dépenses publiques relatives à la garde et l'éducation des très jeunes enfants pour la Norvège et la Suède datent de 2015.
9. OCDE 2020.
10. Base de données sur la famille de l'OCDE, [http://www.oecd.org/els/soc/PF3\\_1\\_Public\\_spending\\_on\\_childcare\\_and\\_early\\_education.xlsx](http://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.xlsx). Les toutes dernières données sur le total des dépenses publiques relatives à la garde et l'éducation des très jeunes enfants pour la République de Corée datent de 2017 ; pour les États-Unis, 2016 ; pour l'Irlande, 2015 et pour la Turquie, 2016.
11. Base de données sur la famille de l'OCDE, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, [http://www.oecd.org/els/soc/PF3\\_2\\_Enrolment\\_childcare\\_preschool.xlsx](http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.xlsx). Les toutes dernières données sur les taux de fréquentation des services de garde et d'éducation pour les enfants de 0 à 2 ans en République de Corée, en Irlande et en Turquie sont disponibles pour 2017 ; et aux États-Unis pour 2011.
12. Amin, Islam et Sakhonchik 2016.
13. UNICEF 2019.
14. Devercelli et Beaton-Day, à paraître.
15. Pour un complément d'information à propos des études de cas produites par la Société financière internationale en 2019 et 2020 dans le cadre du projet *Tackling Childcare*, voir le site web de l'IFC, [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/gender+at+ifc/priorities/employment/tackling\\_childcare\\_the\\_business\\_case\\_for\\_employer\\_supported\\_childcare](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/priorities/employment/tackling_childcare_the_business_case_for_employer_supported_childcare).
16. OCDE 2018.
17. ONU-Femmes et PNUD, s.d.
18. Kabeer 2009.
19. Banque mondiale 2012.
20. Banque mondiale 2012.
21. *L'écart juridique* est défini comme la disparité dans l'accès à la justice et la satisfaction des besoins juridiques telle que vécue par les femmes et les filles (Groupe de haut niveau sur la justice pour les femmes 2019).
22. Farrow et al. 2016.
23. Buckwalter-Poza 2016.

24. Goldstone et Stein 2015 ; Hoque 2018 ; Marciano, Melcarne et Ramello 2019.
25. Hyland, Djankov et Goldberg 2021 ; Banque mondiale 2012.
26. Indicateurs *Doing Business* (base de données), Banque mondiale, Washington, DC, <https://www.doingbusiness.org/en/data/exploretopics/enforcing-contracts>.
27. OCDE 2019a.
28. CIC 2019.
29. Indice sur l'État de droit 2020 du World Justice Project (base de données), World Justice Project, Washington, DC, <https://worldjusticeproject.org/our-work/research-and-data/wjp-rule-law-index-2020>.
30. Forum économique mondial 2020.
31. Institutions sociales et égalité femme-homme de l'OCDE (base de données), Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, <https://www.genderindex.org/>.
32. Indice d'inégalité de genre (IIG), Programme des Nations Unies pour le Développement, New York, <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>.
33. Africa Integrity Indicators – Project Summary and Methodology AII8 (2020), Global Integrity, Washington, DC, <https://www.globalintegrity.org/resource/aai8methodology/>.

## Bibliographie

---

- Amin, Mohammad, Asif Islam et Alena Sakhonchik. 2016. "Does Paternity Leave Matter for Female Employment in Developing Economies? Evidence from Firm Data." Policy Research Working Paper Series 7588. *Applied Economics Letters* 23 (16): 1145–48.
- Amirapu, A. 2017. "Justice Delayed Is Growth Denied: The Effect of Slow Courts on Relationship-specific Industries in India." Discussion Paper No. 1706, University of Kent School of Economics, Kent, Royaume-Uni.
- Baker, Michael, Jonathan Gruber et Kevin Milligan. 2008. "Universal Child Care, Maternal Labor Supply, and Family Well-Being." *Journal of Political Economy* 116 (4): 709–45.
- Banque mondiale. 2012. *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement*. Washington, DC : Banque mondiale.
- Banque mondiale. 2017. *Rapport sur le développement dans le monde 2017 : La gouvernance et la loi*. Washington, DC : Banque mondiale.
- Baxter, Jennifer, Matthew Gray, Michael Alexander, Lyndall Strazdins et Michael Bittman. 2007. "Mothers and Fathers with Young Children: Paid Employment, Caring and Wellbeing." FaHCSIA Social Policy Research Paper No. 30, SSRN, New York.
- Berlinski, Samuel, Sebastian Galiani et Patrick J. McEwan. 2011. "Preschool and Maternal Labor Market Outcomes: Evidence from a Regression Discontinuity Design." *Economic Development and Cultural Change* 59 (2): 313–44.
- Bettendorf, Leon J. H., Egbert L. W. Jongen et Paul Muller. 2015. "Childcare Subsidies and Labour Supply—Evidence from a Large Dutch Reform." *Labour Economics* 36: 112–23.
- Brady, Michelle et Francisco Perales. 2016. "Hours of Paid Work among Single and Partnered Mothers in Australia: The Role of Child Care Packages." *Journal of Family Issues* 37 (3): 321–43.
- Buckwalter-Poza, Rebecca. 2016. "Making Justice Equal." Center for American Progress, Washington, DC.
- Chemin, M. 2009. "Do Judiciaries Matter for Development? Evidence from India." *Journal of Comparative Economics* 37 (2): 230–50.
- CIC (Center on International Cooperation). 2019. *Justice for All: Report of the Task Force on Justice*. New York: CIC, New York University. <https://cic.nyu.edu/publications/justice-for-all>.
- Clark, Shelley, Caroline W. Kabiru, Sonia Laszlo et Stella Muthuri. 2019. "The Impact of Childcare on Poor Urban Women's Economic Empowerment in Africa." *Demography* 56 (4): 1247–72.
- Dam, Kenneth. 2006. "The Judiciary and Economic Development." *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.892030.
- Dang, Hai-Anh H., Masako Hiraga et Cuong Viet Nguyen. 2019. "Childcare and Maternal Employment: Evidence from Vietnam." Policy Research Working Paper 8856, Banque mondiale, Washington, DC.
- Day, Creina. 2016. "Fertility and Economic Growth: The Role of Workforce Skill Composition and Child Care Prices." *Oxford Economic Papers* 68 (2): 546–65.
- Deseau, Arnaud, Adam Levai et Michele Schmiegelow. 2019. "Access to Justice and Economic Development: Evidence from an International Panel Dataset." Discussion paper, Université Catholique de Louvain, Institut de recherches économiques et sociales (IRES), Bruxelles.
- Devercelli, Amanda et F. Beaton-Day. Forthcoming. *Better Jobs and Brighter Futures: Investing in Childcare to Build Human Capital*. Washington, DC : Banque mondiale.

- Diaz, Mercedes et Lourdes Rodriguez-Chamussy. 2013. "Childcare and Women's Labor Participation: Evidence for Latin America and the Caribbean." Banque interaméricaine de développement, Washington, DC.
- Esposito, Gianluca, Sergi Lanau et Sebastian Pompe. 2014. "Judicial System Reform in Italy: A Key to Growth." IMF Working Paper 14/32, Fonds monétaire international, Washington, DC.
- Farrow, Trevor C. W., Ab Currie, Nicole Aylwin, Les Jacobs, David Northrup et Lisa Moore. 2016. *Everyday Legal Problems and the Cost of Justice in Canada: Overview Report*. Toronto : Forum canadien sur la justice civile.
- Forum économique mondial. 2020. *Global Gender Gap Report 2020*. Cologne, Genève : Forum économique mondial.
- Geyer, Johannes, Peter Haan et Katharina Wrohlich. 2015. "The Effects of Family Policy on Maternal Labor Supply: Combining Evidence from a Structural Model and a Quasi-experimental Approach." *Labour Economics* 36: 84–98.
- Givord, Pauline et Claire Marbot. 2015. "Does the Cost of Child Care Affect Female Labor Market Participation? An Evaluation of a French Reform of Childcare Subsidies." *Labour Economics* 36: 99–111.
- Goldstone, Richard et Robert A. Stein, eds. 2015. *The Rule of Law in the 21st Century: A Worldwide Perspective*. Londres : Globe Law and Business.
- Groupe de haut niveau sur la justice pour les femmes. 2019. *Justice for Women: High-level Group Report*. New York : ONU Femmes, Organisation internationale de droit du développement (IDLO), Banque mondiale et Équipe spéciale de l'accès à la justice.
- Haan, Peter et Katharina Wrohlich. 2011. "Can Child Care Policy Encourage Employment and Fertility? Evidence from a Structural Model." *Labour Economics* 18: 498–512.
- Haec, Catherine, Pierre Lefebvre et Philip Merrigan. 2015. "Canadian Evidence on Ten Years of Universal Preschool Policies: The Good and the Bad." *Labour Economics* 36: 137–57.
- Halim, Daniel, Hillary Johnson et Elizaveta Perova. 2017. "Preschool Availability and Female Labor Force Participation: Evidence from Indonesia." Policy Research Working Paper 8915, Banque mondiale, Washington, DC.
- Havnes, Tarjei et Magne Mogstad. 2011. "Money for Nothing? Universal Child Care and Maternal Employment." *Journal of Public Economics* 95 (11): 1455–65.
- Herbst, Chris M. 2017. "Universal Child Care, Maternal Employment, and Children's Long-Run Outcomes: Evidence from the US Lanham Act of 1940." *Journal of Labor Economics* 35 (2): 519–64.
- Hoque, Ridwanul. 2018. "The Inclusivity Role of the Judiciary in Bangladesh." In *Inclusive Governance in South Asia*, edited by Nizam Ahmed. New York : Palgrave Macmillan.
- Hyland, Marie, Simeon Djankov et Pinelopi Koujianou Goldberg. 2021. "Do Gendered Laws Matter?" Financial Markets Groups Discussion Paper No. 824, London School of Economics.
- IFC (Société financière internationale). 2017. "Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare." Groupe de la Banque mondiale, Washington, DC.
- IFC (Société financière internationale). 2019. "Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare in Fiji." Groupe de la Banque mondiale, Washington, DC.
- Islam, Roumeen. 2003. "Do More Transparent Governments Govern Better?" Policy Research Working Paper 3077, Banque mondiale, Washington, DC.
- Jappelli, Tullio, Marco Pagano et Magda Bianco. 2005. "Courts and Banks: Effects of Judicial Enforcement on Credit Markets." *Journal of Money, Credit and Banking* 37 (2): 223–44.
- Kabeer, Naila. 2009. "Women's Economic Empowerment: Key Issues and Policy Options." SIDA Policy Women's Economic Empowerment Series, Agence suédoise de coopération internationale au développement (ASDI) et ministère des Affaires étrangères, Stockholm.
- Kleven, Henrik, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer et Josef Zweimüller. 2020. "Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation." NBER Working Paper 28082, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Lefebvre, Pierre et Philip Merrigan. 2008. "Child-Care Policy and the Labour Supply of Mothers with Young Children: A Natural Experiment from Canada." *Journal of Labor Economics* 26 (3): 519–47.
- Lefebvre, Pierre, Philip Merrigan et Matthieu Verstraete. 2009. "Dynamic Labour Supply Effects of Childcare Subsidies: Evidence from a Canadian Natural Experiment on Low-Fee Universal Child Care." *Labour Economics* 16: 490–502.
- Marciano, Alain, Alessandro Melcarne et Giovanni B. Ramello. 2019. "The Economic Importance of Judicial Institutions, Their Performance and the Proper Way to Measure Them." *Journal of Institutional Economics* 15 (1): 81–98. doi:10.1017/S1744137418000292.
- NAEYC (National Association for the Education of Young Children). 2020. "From the Front Lines: The Ongoing Effect of the Pandemic on Child Care." NAEYC, Washington, DC.
- Nollenberger, Natalia et Núria Rodríguez-Planas. 2015. "Full-time Universal Childcare in a Context of Low Maternal Employment: Quasi-experimental Evidence from Spain." *Labour Economics* 36: 124–36.

- OCDE (Organisation de coopération et développement économiques). 2018. *The Impact of Legal Frameworks on Women's Economic Empowerment around the World: Challenges and Good Practices*. Paris : OCDE.
- OCDE (Organisation de coopération et développement économiques). 2019a. *Equal Access to Justice for Inclusive Growth*. Paris : OCDE.
- OCDE (Organisation de coopération et développement économiques). 2019b. *Public Spending on Childcare and Early Education*. Paris : OCDE.
- OCDE (Organisation de coopération et développement économiques). 2020. "Is Childcare Affordable?" Policy Brief on Employment, Labor and Social Affairs, OCDE, Paris.
- Olivetti, Claudia et Barbara Petrongolo. 2017. "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries." Working Paper 811, Queen Mary University of London, School of Economics and Finance.
- ONU-Femmes (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes) et PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement). s.d. *Improving Women's Access to Justice during and after Conflict: Mapping UN Rule of Law Engagement*. New York : ONU-Femmes.
- Prada, María F., Graciana Rucci et Sergio S. Urzúa. 2015. "The Effect of Mandated Child Care on Female Wages in Chile." IDB Publications Working Paper 6880, Banque interaméricaine de développement, Washington, DC.
- Quisumbing, Agnes, Kelly Hallman et Marie Ruel. 2007. "Maquiladoras and Market Mamas: Women's Work and Childcare in Guatemala City and Accra." *Journal of Development Studies* 43: 420-55.
- Sherwood, Robert M., Geoffrey Shepherd et Celso Marcos De Souza. 1994. "Judicial Systems and Economic Performance." *Quarterly Review of Economics and Finance* 34 (suppl. 1): 101-16.
- Thévenon, O. 2013. "Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD." OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 145, Organisation de coopération et développement économiques, Paris.
- UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance). 2019. "Childcare and Working Families: New Opportunity or Missing Link." Evidence Brief. UNICEF, New York.
- Yakita, Akira. 2018. "Female Labor Supply, Fertility Rebounds, and Economic Development." *Review of Development Economics* 22 (4): 1667-81.







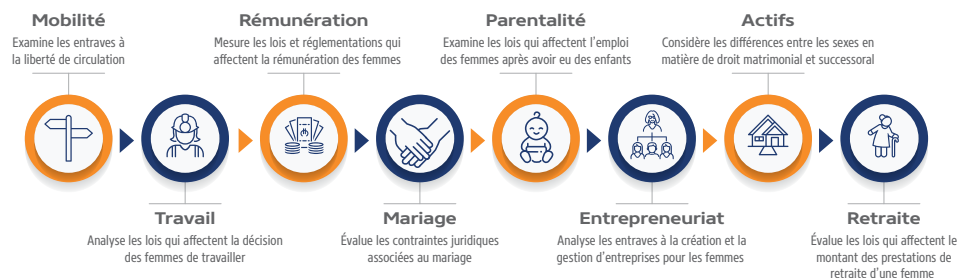
## ANNEXE A

# À propos des données

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* mesure les lois et les réglementations qui affectent l'inclusion économique des femmes dans 190 économies. Si des progrès ont certes été accomplis au cours des 50 dernières années, les données confirment que des efforts sont encore nécessaires pour veiller à ce que les femmes puissent avoir les mêmes chances que les hommes d'obtenir un emploi ou de créer une entreprise.

Pour mettre en évidence les opportunités de changement pour l'égalité entre les sexes, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021* présente un indice structuré autour des différentes étapes de la vie professionnelle d'une femme (figure A.1). Ce cadre permet d'aligner divers domaines du droit sur les décisions économiques que sont amenées à prendre les femmes au fur et à mesure qu'elles franchissent des étapes importantes de leur vie. Les indicateurs ne représentent pas seulement les interactions des femmes avec le droit à mesure qu'elles entament, poursuivent et achèvent leur carrière, ils présentent aussi une mesure facilement reproductible de l'environnement juridique dans lequel évoluent les femmes en qualité d'entrepreneures ou d'employées. Cette édition du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* présente une mise à jour de l'indice fondé sur les lois et réglementations ayant fait l'objet de réformes entre le 2 septembre 2019 et le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

**FIGURE A.1 | LES HUIT INDICATEURS DU RAPPORT LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT**



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

## Méthodologie

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* repose sur une analyse des lois et réglementations nationales qui affectent les opportunités économiques des femmes. Les indicateurs ont été choisis à l'issue de recherches et de consultations avec des experts et sur la base de leur corrélation avec des mesures de l'autonomisation économique des femmes. Ils s'inspirent également des cadres juridiques internationaux énoncés

dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), dans les recommandations générales du Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (RG CEDAW), la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (DEVAW), ainsi que la Convention N. 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, la Convention N. 183 de 2000 sur la protection de la maternité et la Convention N. 190 de 2019 sur la violence et le harcèlement, trois instruments de l'Organisation internationale du travail (OIT).

L'ensemble de données et l'analyse peuvent servir à appuyer les recherches et les discussions politiques sur la manière dont l'environnement juridique influence l'activité économique des femmes. Trente-cinq points de données sont notés sur un ensemble de huit indicateurs à partir de quatre ou cinq questions binaires, chaque indicateur représentant une étape différente de la vie d'une femme (tableau A.1). Les scores de chaque indicateur sont obtenus en calculant la moyenne non pondérée des réponses aux questions comprises dans cet indicateur et en rapportant le résultat sur une échelle de 100. Les scores globaux sont ensuite calculés en prenant la moyenne de chaque indicateur, 100 représentant le meilleur score possible.

L'examen des données d'une économie permet de comprendre le système de notation utilisé pour l'indice. Dans la figure A.2, l'Équateur obtient un score de 100 pour les indicateurs Mobilité, Travail, Rémunération, Mariage, Actifs et Retraite. Ce score indique qu'aucune entrave juridique n'a été identifiée dans les domaines mesurés par ces indicateurs.

Toutefois, au titre de l'indicateur Parentalité, l'absence de congé de maternité rémunéré d'au moins 14 semaines, de prestations de congé de maternité géré par l'État et de congé parental rémunéré se traduit par un score de 40. Le score pour l'indicateur Entrepreneurat est de 75 car la loi n'interdit pas la discrimination fondée sur le genre en matière d'accès au crédit.

Sur la base de ces informations, le score global de l'Équateur est calculé comme la moyenne non pondérée des huit scores des indicateurs sur une échelle de 0 à 100, où 100 représente le meilleur score total. L'Équateur obtient ainsi le score de 89,4 dans l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

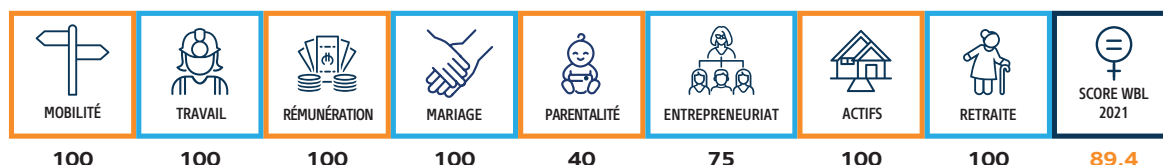
## Points forts et limites de la méthodologie

L'indice Les Femmes, l'Entreprise et le Droit est construit sur la base du retour de plus de 2 000 répondants experts en droit de la famille, droit du travail et droit pénal, y compris des avocats, des juges, des universitaires et des membres d'organisations de la société civile travaillant localement sur des questions liées au genre. Outre leurs réponses aux questionnaires écrits, les participants à l'enquête fournissent des références aux lois et réglementations applicables. L'équipe chargée du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* recueille ensuite le texte de ces lois et réglementations et vérifie l'exactitude des réponses au questionnaire. Les réponses sont vérifiées par rapport à des sources codifiées de droit national, y compris les constitutions, codes, lois, statuts, règles, règlements et procédures dans des domaines tels que le travail, la sécurité sociale, la procédure civile, la violence à l'égard des femmes, le mariage et la famille, l'héritage, la nationalité et le foncier. Sauf indications contraires, les données reflètent la législation promulguée au 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Cette approche unique comporte à la fois des points forts et des limites (tableau A.2). Comme les indicateurs sont de type binaire, ils peuvent ne pas traduire les nuances ou les détails de certaines des politiques mesurées. Comme les données doivent être comparables entre les économies, tous les indicateurs sont aussi fondés sur des

<b>TABLEAU A.1</b>		<b>INDICATEURS DU RAPPORT <i>LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT</i></b>
<b>Mobilité (0–100)</b>		
1.	Une femme peut-elle choisir son lieu de résidence de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)	
2.	Une femme peut-elle se déplacer en dehors de chez elle de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)	
3.	Une femme peut-elle demander un passeport de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)	
4.	Une femme peut-elle voyager à l'étranger de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)	
<b>Travail (0–100)</b>		
1.	Une femme peut-elle obtenir un emploi de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)	
2.	La loi interdit-elle toute discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi ? (Oui = 1, Non = 0)	
3.	Existe-t-il une législation sur le harcèlement sexuel au travail ? (Oui = 1, Non = 0)	
4.	Existe-t-il des sanctions pénales ou des recours civils en cas de harcèlement sexuel au travail ? (Oui = 1, Non = 0)	
<b>Rémunération (0–100)</b>		
1.	La loi prescrit-elle une rémunération égale pour un travail de valeur égale ? (Oui = 1, Non = 0)	
2.	Les femmes peuvent-elles travailler pendant les mêmes heures de nuit que les hommes ? (Oui = 1, Non = 0)	
3.	Les femmes peuvent-elles occuper des emplois jugés dangereux au même titre que les hommes ? (Oui = 1, Non = 0)	
4.	Les femmes peuvent-elles travailler dans les mêmes industries que les hommes ? (Oui = 1, Non = 0)	
<b>Mariage (0–100)</b>		
1.	N'y a-t-il aucune disposition juridique qui exige d'une femme mariée qu'elle obéisse à son époux ? (Oui = 1, Non = 0)	
2.	Une femme peut-elle être chef de famille au même titre qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)	
3.	Existe-t-il une loi portant spécifiquement sur la violence domestique ? (Oui = 1, Non = 0)	
4.	Une femme peut-elle obtenir un jugement de divorce de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)	
5.	Une femme dispose-t-elle du même droit au remariage qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)	
<b>Parentalité (0–100)</b>		
1.	Un congé payé d'au moins 14 semaines est-il accessible aux mères ? (Oui = 1, Non = 0)	
2.	L'État gère-t-il la totalité des prestations de congé de maternité ? (Oui = 1, Non = 0)	
3.	Un congé payé est-il accessible aux pères ? (Oui = 1, Non = 0)	
4.	Existe-t-il un congé parental payé ? (Oui = 1, Non = 0)	
5.	Le licenciement des employées enceintes est-il interdit ? (Oui = 1, Non = 0)	
<b>Entrepreneuriat (0–100)</b>		
1.	La loi interdit-elle toute discrimination fondée sur le genre en matière d'accès au crédit ? (Oui = 1, Non = 0)	
2.	Une femme peut-elle signer un contrat au même titre qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)	
3.	Une femme peut-elle immatriculer une entreprise au même titre qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)	
4.	Une femme peut-elle ouvrir un compte bancaire de la même manière qu'un homme ? (Oui = 1, Non = 0)	
<b>Actifs (0–100)</b>		
1.	Les hommes et les femmes ont-ils des droits de propriété égaux sur les biens immobiliers ? (Oui = 1, Non = 0)	
2.	Les fils et les filles ont-ils des droits de succession égaux quand il s'agit d'hériter des biens de leurs parents ? (Oui = 1, Non = 0)	
3.	Les conjoints survivants, hommes ou femmes, ont-ils les mêmes droits pour hériter des biens ? (Oui = 1, Non = 0)	
4.	La loi confère-t-elle aux conjoints des pouvoirs administratifs égaux sur leurs biens pendant le mariage ? (Oui = 1, Non = 0)	
5.	La loi prend-elle en considération les contributions non monétaires ? (Oui = 1, Non = 0)	
<b>Retraite (0–100)</b>		
1.	L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier d'une pension complète est-il le même ? (Oui = 1, Non = 0)	
2.	L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite avec des prestations de retraite partielles est-il le même ? (Oui = 1, Non = 0)	
3.	L'âge de la retraite obligatoire pour les hommes et les femmes est-il le même ? (Oui = 1, Non = 0)	
4.	Les périodes d'absence pour s'occuper des enfants sont-elles prises en compte dans les prestations de retraite ? (Oui = 1, Non = 0)	

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

FIGURE A.2 | L'ÉQUATEUR OBTIENT LE SCORE DE 89,4 DANS L'INDICE *LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT*

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

TABLEAU A.2   POINTS FORTS ET LIMITES MÉTHODOLOGIQUES		
Caractéristique	Points forts	Limites
<b>Utilisation d'hypothèses uniformisées</b>	Les données sont comparables entre les économies et la méthodologie est transparente	La portée des données est moins grande ; seules les réformes réglementaires dans les domaines mesurés peuvent être suivies de manière systématique
<b>Couvre uniquement la principale ville d'affaires</b>	La collecte des données est maniable et les données sont faciles à comparer	Dans les économies fédérales, cela pourrait diminuer la représentativité des données là où il existe des différences dans les lois des divers États ou provinces
<b>Se concentre sur le groupe le plus nombreux</b>	Les données sont comparables entre les économies lorsqu'il existe des systèmes juridiques parallèles qui prescrivent différents droits pour différents groupes de femmes	Les restrictions qui s'appliquent à des populations minoritaires peuvent ne pas être prises en compte
<b>Accent mis sur le secteur formel</b>	L'attention reste axée sur l'économie formelle, où la réglementation est plus pertinente	Ne traduit pas la réalité à laquelle sont confrontées les femmes dans le secteur informel, or celui-ci peut représenter une population considérable dans certaines économies
<b>Mesure du droit codifié uniquement</b>	Les indicateurs sont exploitables car la loi constitue ce que les responsables politiques peuvent changer	En l'absence d'une application systématique de la législation, à eux seuls, les changements réglementaires ne parviendront pas aux résultats souhaités ; les normes sociales et culturelles ne sont pas prises en compte

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

hypothèses uniformisées. Par exemple, les questions ayant trait au congé de maternité reposent sur l'hypothèse que la femme en question n'attend qu'un enfant. Bien que les prestations de congé maternité diffèrent souvent dans le cas de naissances multiples, seules les données relatives à une naissance individuelle sont prises en compte. Une autre hypothèse retenue est que la femme en question se trouve dans la principale ville d'affaires du pays. Dans les économies fédérales, les lois portant sur les femmes peuvent varier selon l'État ou la province. Même dans les économies non fédérales, les femmes des zones rurales et des petites villes pourraient être confrontées à une législation locale plus restrictive. Ces restrictions ne sont pas reflétées dans le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* hormis si elles se retrouvent dans la principale ville d'affaires du pays. Par ailleurs, lorsque le droit des personnes prescrit différents droits et obligations pour différents groupes de femmes, les données se concentrent sur le groupe majoritaire, ce qui peut vouloir dire que des restrictions qui s'appliquent uniquement à des populations minoritaires sont occultées.

Si cela permet de garantir la comparabilité des données, cet usage d'hypothèses uniformisées limite quelque peu la faculté de l'index de traduire toute la diversité de l'expérience des femmes. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* reconnaît que les lois qu'il mesure ne s'appliquent pas à toutes les femmes de la même manière. Les femmes sont confrontées à des formes multidimensionnelles de discrimination sur la base du genre, du sexe, de la sexualité, de la race, de l'identité de genre, de la religion, de l'état civil, de l'ethnicité, de la nationalité, du handicap et d'autres motifs. Par conséquent, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* encourage le lecteur à interpréter les données en conjonction avec d'autres recherches disponibles dans ce domaine.

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

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

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

## Indicateurs et questions

Cette section examine plus en détail les 35 questions binaires évaluées, groupées par indicateur (encadré A.1).

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

## ENCADRÉ A.1 HYPOTHÈSES UTILISÉES POUR GARANTIR LA COMPARABILITÉ DES DONNÉES

### La femme en question

- Réside dans la principale ville d'affaires du pays.
- A atteint l'âge légal de la majorité et est capable de prendre des décisions en tant qu'adulte, en bonne santé et n'ayant pas de casier judiciaire.
- Est une citoyenne légitime de l'économie à l'étude.
- Est caissière dans le secteur de la vente au détail de produits alimentaires dans un supermarché ou une épicerie qui compte 60 employés.
- Vit dans un premier mariage monogame enregistré par les autorités compétentes (le mariage de fait et les unions coutumières ne sont pas pris en compte).
- Est de la même religion que son époux.
- Est mariée sous le régime matrimonial par défaut, ou le régime le plus commun pour la juridiction en question, et ce régime ne changera pas pendant toute la durée du mariage.
- N'est pas membre d'un syndicat, hormis si l'adhésion est obligatoire. L'adhésion est jugée obligatoire lorsque les conventions collectives couvrent plus de 50 pour cent de la main-d'œuvre du secteur de la vente au détail de produits alimentaires et lorsqu'elles s'appliquent à des individus qui n'étaient pas signataires de la convention collective initiale.

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

- La femme a donné naissance à son premier enfant sans complication le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et son enfant est en bonne santé. Les réponses correspondront donc à la législation en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2020, même si la loi prévoit des changements avec le temps.
- Les deux parents ont travaillé suffisamment longtemps pour accumuler des droits à un congé maternité, paternité ou parental.
- Si les régimes de prestations de maternité ne sont pas obligatoires ou s'ils ne sont pas en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2020, ils ne sont pas mesurés.

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

- Le conjoint décédé n'a pas laissé de testament, de sorte que les règles applicables sont celles d'une succession ab intestat.
- Au moment de déterminer les droits de succession des époux, le conjoint survivant n'a pas d'enfant vivant.

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

- La femme a donné naissance sans complication à deux enfants en bonne santé.
- La femme a cessé toute activité rémunérée durant des périodes de garde d'enfants. Si la période couverte par des points de retraite est tributaire de l'âge de l'enfant, on compte la période jusqu'à ce que l'enfant atteigne son premier anniversaire.
- Si des dispositions transitoires changent progressivement l'âge de la retraite, la réponse traduira l'âge de la retraite au 1<sup>er</sup> octobre 2020, même si la loi prévoit des changements avec le temps.

(l'encadré continue à la page suivante)

### ENCADRÉ A.1 HYPOTHÈSES UTILISÉES POUR GARANTIR LA COMPARABILITÉ DES DONNÉES (SUITE)

- Si un régime de pensions contributif applicable au secteur privé et un régime de pensions universel non contributif coexistent, les réponses correspondront aux règles applicables au régime de retraite contributif obligatoire.
- Si les régimes de pensions ne sont pas obligatoires ou s'ils n'étaient pas en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2020, ils ne sont pas mesurés.

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

Certaines questions tiennent compte de la date de promulgation des lois et règlements et d'autres de la date d'application, tandis qu'une poignée d'autres retiennent la date de mise en œuvre. Par exemple, les questions qui mesurent l'octroi d'une prestation telle qu'un congé payé ou une pension considèrent uniquement les lois qui sont en vigueur et les régimes de versement des prestations qui sont en place et opérationnels. Il n'a été apporté aucun changement à la méthodologie du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* dans cette édition.



#### Mobilité

L'indicateur Mobilité mesure les entraves à la liberté de circulation et au libre arbitre des femmes, deux notions susceptibles d'influencer leur décision d'accéder à la vie active ou de se lancer dans une activité entrepreneuriale<sup>1</sup>. Cet indicateur est constitué de quatre éléments qui mesurent :

- **Si une femme peut choisir son lieu de résidence de la même manière qu'un homme.** Un score de 1 est attribué si aucune restriction n'est imposée sur le choix du lieu de résidence par une femme. Un score de 0 est attribué s'il existe des restrictions explicites sur le choix du lieu de résidence par une femme, si le mari choisit le lieu de résidence de la famille, si le domicile d'une femme est automatiquement celui de son mari, ou si le mari exerce plus de poids dans la détermination du lieu de résidence de la famille.
- **Si une femme peut se déplacer en dehors de chez elle de la même manière qu'un homme.** Un score de 1 est attribué si aucune restriction n'est imposée sur le déplacement d'une femme seule sur le territoire national. Un score de 0 est attribué s'il faut une autorisation, un document supplémentaire ou la présence de son mari ou gardien pour qu'une femme puisse se déplacer seule sur le territoire national. Un score de 0 est aussi attribué si une femme doit justifier pourquoi elle quitte son domicile ou si le fait de quitter le domicile familial sans motif valable est considéré comme une désobéissance ayant des conséquences juridiques, comme la perte de son droit à des indemnités d'entretien.
- **Si une femme peut demander un passeport de la même manière qu'un homme.** Cette question considère les formulaires de demande de passeport disponibles auprès de l'organisme compétent ou sur le site web officiel de l'administration,

indépendamment de ce que stipule la loi. Un score de 1 est attribué s'il n'y a aucune différence fondée sur le genre dans les procédures de demande de passeport. Un score de 0 est attribué si une femme adulte a besoin de la permission ou de la signature de son mari, son père ou un autre parent ou gardien pour faire une demande de passeport. Un score de 0 est aussi attribué si les procédures ou formulaires de demande de passeport exigent d'une femme qu'elle donne des renseignements sur son mari, son père ou tout autre parent ou gardien, ou qu'elle présente des documents supplémentaires, par exemple un certificat de mariage, alors que cela n'est pas demandé d'un homme.

- **Si une femme peut voyager à l'étranger de la même manière qu'un homme.** Un score de 1 est attribué si aucune restriction n'est imposée sur le déplacement d'une femme seule à l'étranger. Un score de 0 est attribué s'il faut une autorisation, un document supplémentaire ou la présence de son mari ou gardien pour qu'une femme puisse quitter le pays. Un score de 0 est aussi attribué si la loi oblige une femme mariée à accompagner son mari en dehors du pays s'il le souhaite.



## Travail

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

- **Si une femme peut obtenir un emploi ou exercer un métier ou une profession de la même manière qu'un homme.** Un score de 1 est attribué s'il n'existe aucune restriction sur la capacité juridique ou l'aptitude des femmes à obtenir un emploi ou à exercer un métier ou une profession. Un score de 0 est attribué si un mari peut empêcher sa femme de trouver un emploi, ou s'il faut une autorisation ou un document supplémentaire pour qu'une femme puisse travailler et non pour un homme. Un score de 0 est aussi attribué si, pour une femme, le fait de travailler, contrairement au souhait de son mari ou aux intérêts de la famille, est considéré comme une forme de désobéissance qui a des conséquences juridiques, comme la perte d'indemnités d'entretien.
- **Si la loi interdit toute discrimination fondée sur le genre en matière d'emploi.** Un score de 1 est attribué si la législation interdit toute discrimination fondée sur le genre de la part d'employeurs ou prescrit un traitement égalitaire des femmes et des hommes au travail. Un score de 0 est attribué si la loi n'interdit pas ce type de discrimination ou l'interdit seulement dans certains aspects de l'emploi, comme la rémunération ou le licenciement.
- **S'il existe une législation en matière de harcèlement sexuel au travail.** Un score de 1 est attribué s'il existe des dispositions juridiques spécifiques pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail, notamment tout comportement verbal ou physique déplacé d'une nature sexuelle. Un score de 0 est attribué en l'absence de législation dans ce domaine. Un score de 0 est aussi attribué si la loi traite du harcèlement en général



mais ne fait aucune référence à des contacts ou des actes de nature sexuelle, ou si elle stipule uniquement que l'employeur a l'obligation d'empêcher le harcèlement sexuel mais aucune disposition ne l'interdit ni ne prévoit des sanctions ou d'autres formes de réparation.

- **S'il existe des sanctions pénales ou des recours civils en cas de harcèlement sexuel au travail.** Un score de 1 est attribué si la loi prévoit des sanctions pénales, telles que des amendes ou des peines de prison, en cas de harcèlement sexuel au travail. Un score de 1 est également attribué si le code pénal prévoit la réparation des dommages subis pour les délits couverts par le code, ou si la loi prévoit des recours civils ou une indemnisation pour les victimes de harcèlement sexuel au travail ou sur le lieu de travail, même après le licenciement des victimes. Un score de 0 est attribué si la loi n'établit ni sanctions pénales en cas de harcèlement sexuel au travail ni recours civils, ni indemnisation des victimes de harcèlement sexuel au travail ou sur le lieu de travail. Un score de 0 est aussi attribué si la loi interdit uniquement le harcèlement sexuel au travail et prévoit que l'employeur devrait appliquer des sanctions discrétionnaires.



## Rémunération

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

- **Si la loi prévoit une rémunération égale pour un travail de valeur égale.** Par « rémunération », on entend le salaire ou traitement ordinaire, minimum ou de base et tout émolument supplémentaire découlant de l'emploi du travailleur, à payer directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur. « Travail de valeur égale » désigne non seulement des emplois identiques ou semblables mais aussi des emplois différents de la même valeur. Un score de 1 est attribué si les employeurs sont légalement obligés de verser une rémunération identique aux hommes et aux femmes qui réalisent un travail de valeur égale conformément à ces définitions. Un score de 0 est attribué si la loi limite le principe de rémunération égale à un travail égal, au même travail, à un travail semblable ou un travail de nature semblable. Un score de 0 est aussi attribué si la loi limite le concept général de « rémunération » uniquement aux salaires et traitements de base ou si la loi limite le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale au sein du même établissement ou pour le compte du même employeur.
- **Si les femmes peuvent travailler pendant les mêmes heures de nuit que les hommes.** Un score de 1 est attribué si les femmes qui ne sont pas enceintes ou allaitantes peuvent travailler pendant les mêmes heures de nuit que les hommes. Un score de 1 est aussi attribué dans les cas suivants : si les restrictions imposées sur la capacité des femmes à travailler de nuit ne s'appliquent pas au secteur de la vente au détail de produits alimentaires, si le consentement des femmes à travailler de nuit est requis, ou si un employeur a besoin de respecter des mesures de sécurité (par exemple, la fourniture de moyens de transport). Un score de 0 est attribué si, de façon générale, la loi interdit aux femmes, y compris celles ayant des enfants âgés de plus d'un an, de

travailler de nuit ou limite le nombre d'heures que les femmes peuvent travailler de nuit. Un score de 0 est aussi attribué si la loi donne à l'autorité compétente le pouvoir de restreindre ou d'interdire le travail de nuit des femmes, indépendamment de la teneur de toute décision émise par l'autorité en question.

- **Si les femmes peuvent occuper des emplois jugés dangereux au même titre que les hommes.** Un score de 1 est attribué si aucune loi n'interdit ou n'empêche les femmes qui ne sont ni enceintes ni allaitantes de travailler dans une catégorie générale et subjective d'emplois jugés « dangereux », « pénibles » ou « moralement inappropriés ». Un score de 0 est attribué si la loi interdit ou empêche les femmes d'occuper des emplois jugés dangereux, pénibles ou moralement inappropriés. Un score de 0 est également attribué si l'employeur ou l'autorité compétente peuvent décider que certains emplois sont trop dangereux, pénibles ou moralement inappropriés pour les femmes mais pas pour les hommes, indépendamment de la teneur de toute décision émise par l'employeur ou l'autorité en question.
- **Si les femmes peuvent travailler dans les mêmes industries que les hommes.** Un score de 1 est attribué si les femmes qui ne sont pas enceintes ni allaitantes peuvent travailler dans les industries minières, manufacturières, énergétiques, de l'eau, du bâtiment, de l'agriculture ou des transports au même titre que les hommes. Un score de 0 est attribué si la loi interdit aux femmes de travailler dans ces industries. Un score de 0 est aussi attribué si l'emploi des femmes dans les industries pertinentes est bridé d'une manière quelconque, par exemple en interdisant aux femmes de travailler la nuit dans des « entreprises industrielles » ou en donnant à l'autorité compétente le pouvoir d'interdire ou de restreindre le travail des femmes dans certains emplois ou certaines industries, indépendamment de la teneur de toute décision émise par l'autorité en question.



## Mariage

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

- **S'il existe des dispositions juridiques qui exigent d'une femme mariée qu'elle obéisse à son mari.** Un score de 1 est attribué s'il n'existe pas de disposition juridique qui exige d'une femme mariée qu'elle obéisse à son mari. Un score de 0 est attribué s'il existe une disposition expresse stipulant qu'une femme mariée doit obéir à son mari ou si le fait de désobéir à son mari a des répercussions juridiques pour l'épouse, telles que la perte d'indemnités d'entretien.
- **Si une femme peut être chef de famille au même titre qu'un homme.** Un score de 1 est attribué s'il n'existe aucune restriction à ce qu'une femme prenne la tête d'un ménage ou devienne chef de famille. Un score de 0 est attribué s'il existe une disposition qui désigne le mari comme chef du ménage ou qui stipule que le mari dirige la famille.

Un score de 0 est aussi attribué si un homme est désigné par défaut comme le membre de la famille qui reçoit le livret de famille ou un document du même ordre qui est requis pour accéder à certains services. Les restrictions relatives au genre d'un point de vue fiscal ne sont pas mesurées par cette question.

- **S'il existe une législation portant spécifiquement sur la violence domestique.** Un score de 1 est attribué s'il existe une législation traitant de la violence domestique qui prévoit des sanctions pénales ou des ordonnances de protection en cas de violence domestique. Un score de 0 est attribué s'il n'existe pas de législation traitant de la violence domestique, si la législation en matière de violence domestique ne prévoit pas de sanctions pénales ni d'ordonnances de protection ou si seule une catégorie spécifique de femmes ou de membres d'une famille est protégée. Un score de 0 est aussi attribué s'il existe uniquement une disposition du code pénal qui augmente les sanctions pour des délits d'ordre général commis entre époux ou au sein de la famille.
- **Si une femme peut obtenir un jugement de divorce de la même manière qu'un homme.** Un score de 1 est attribué si la procédure d'obtention d'un jugement de divorce est identique pour les femmes et les hommes ou si elle prévoit des protections supplémentaires pour les femmes, comme l'interdiction pour un mari d'entamer une procédure de divorce pendant que sa femme est enceinte. Un score de 0 est attribué s'il existe des différences de caractère procédural ou probatoire pour les femmes, si seuls les hommes peuvent entamer une procédure de divorce ou si le divorce n'est pas autorisé par la loi.
- **Si une femme dispose des mêmes droits au remariage qu'un homme.** Un score de 1 est attribué si les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits de se remarier. Un score de 0 est attribué s'il existe des dispositions qui limitent le droit d'une femme de se remarier, comme l'obligation d'attendre un certain délai avant de se remarier, obligation à laquelle un homme n'est pas soumis. Un score de 0 est aussi attribué si le divorce n'est pas autorisé par la loi.



## Parentalité

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

- **Si un congé rémunéré d'au moins 14 semaines est accessible aux mères.** Un score de 1 est attribué si les mères sont légalement autorisées à un congé rémunéré d'au moins 14 semaines (98 jours civils) pour la naissance d'un enfant au titre d'un congé maternité, d'un congé parental ou d'une combinaison des deux. Un score de 0 est attribué si la loi ne prévoit pas de congé rémunéré pour les mères ou si la durée du congé rémunéré est inférieure à 14 semaines.
- **Si l'État gère la totalité des prestations de congé maternité.** Un score de 1 est attribué si les prestations de congé sont entièrement gérées par un organisme d'État, y compris des régimes obligatoires d'assurance sociale (comme la sécurité sociale), des fonds publics, une assurance privée imposée par les pouvoirs publics ou

le remboursement à l'employeur de toutes prestations de congé maternité versées directement à une employée. Un score de 0 est attribué si le coût est en partie pris en charge par l'employeur. Un score de 0 est aussi attribué si des contributions ou des taxes sont uniquement imposées aux employées, si le régime d'assurance sociale qui gère les prestations de maternité est facultatif ou s'il n'est consenti aucun congé payé aux nouvelles mères ou aux femmes enceintes.

- **Si un congé rémunéré est accessible aux pères.** Un score de 1 est attribué si les pères sont légalement autorisés à un congé rémunéré de paternité d'au moins une journée pour la naissance d'un enfant ou si la loi réserve une partie du congé parental rémunéré spécifiquement à l'intention des pères – c'est-à-dire par le biais d'une politique « *use-it-or-lose-it* » [obligation d'utilisation sous peine de perte] ou d'un quota réservé aux pères. Un score de 1 est aussi attribué si les pères sont autorisés à titre individuel à un congé parental rémunéré. Un score de 0 est attribué si la loi ne garantit pas aux pères un congé de paternité rémunéré ou tout autre congé pour la naissance d'un enfant. Un score de 0 est aussi attribué si les allocations pour la naissance d'un enfant doivent être déduites d'un congé annuel ou d'un congé maladie.
- **S'il existe un congé parental rémunéré.** Un score de 1 est attribué si les deux parents sont légalement autorisés à une forme quelconque de congé parental rémunéré à temps plein soit partagé entre la mère et le père soit comme un droit individuel que chacun peut prendre indépendamment de l'autre. Un score de 0 est attribué si la loi n'impose aucune forme de congé parental rémunéré.
- **S'il est interdit de licencier une employée enceinte.** Un score de 1 est attribué si la loi interdit expressément le licenciement des femmes enceintes, si la grossesse ne peut pas servir de motif de résiliation d'un contrat ou si le licenciement d'une employée enceinte est considéré comme une résiliation illégale, un licenciement abusif ou un renvoi injustifié. Un score de 0 est attribué s'il n'existe pas de dispositions qui interdisent le licenciement des femmes enceintes ou si la loi interdit uniquement le licenciement des employées enceintes durant le congé de maternité, pendant une période limitée de la grossesse ou lorsque la grossesse donne lieu à une maladie ou une incapacité.



## Entrepreneuriat

L'indicateur Entrepreneuriat mesure les contraintes qui pèsent sur les femmes pour démarrer ou gérer une entreprise. L'accès à un compte bancaire présente une forte corrélation avec le taux d'activité des femmes<sup>2</sup>. Cet indicateur est constitué de quatre éléments qui mesurent :

- **Si la loi interdit-elle toute discrimination fondée sur le genre en matière d'accès au crédit.** Un score de 1 est attribué si la loi interdit toute discrimination sexuelle ou fondée sur le genre par les créanciers ou si elle prescrit un accès égal par les hommes et les femmes dans la réalisation de transactions financières, d'activités entrepreneuriales ou dans l'obtention d'une aide financière. Un score de 1 est aussi attribué si la loi interdit toute discrimination fondée sur le genre dans l'accès aux biens et aux services (et la définition des services englobe les services financiers). Un score de 0 est attribué si la loi n'interdit pas ce type de discrimination ou si elle ne prévoit pas de recours efficaces.

- **Si une femme peut signer un contrat au même titre qu'un homme.** Un score de 1 est attribué si une femme obtient la pleine capacité juridique à l'âge de la majorité et s'il n'existe aucune restriction pour l'empêcher de signer des contrats juridiquement contraignants. Un score de 0 est attribué si une femme dispose d'une capacité juridique limitée pour signer un contrat ou si elle a besoin de la signature, du consentement ou de l'autorisation de son mari pour s'engager légalement.
- **Si une femme peut immatriculer une entreprise au même titre qu'un homme.** Un score de 1 est attribué s'il n'existe aucune restriction concernant l'immatriculation d'une entreprise par une femme. Un score de 0 est attribué si une femme n'a qu'une capacité juridique limitée pour immatriculer une entreprise. Cela comprend les situations dans lesquelles une femme a besoin de la permission, de la signature ou du consentement de son mari ou son gardien, pour immatriculer une entreprise. Un score de 0 est aussi attribué si, à un stade quelconque du processus d'immatriculation, une femme doit fournir des informations ou une documentation qui ne sont pas exigées d'un homme.
- **Si une femme peut ouvrir un compte bancaire de la même manière qu'un homme.** Un score de 1 est attribué s'il n'existe aucune restriction à l'ouverture d'un compte bancaire par une femme. Un score de 0 est attribué si une femme n'a qu'une capacité juridique limitée ou si elle est obligée de fournir une autorisation ou une documentation supplémentaire qui n'est pas exigée d'un homme. Un score de 0 est aussi attribué si des dispositions juridiques limitent la capacité d'une femme à ouvrir un compte bancaire, par exemple le fait de stipuler que seule une femme mariée employée séparément de son mari peut ouvrir un compte bancaire en son nom propre.



## Actifs

L'indicateur Actifs examine les différences entre les sexes en matière de droit matrimonial et successoral. L'amélioration des droits de propriété et de succession présente une corrélation positive avec les revenus et l'emploi des femmes<sup>8</sup> ainsi qu'avec l'accès des femmes au logement et au foncier<sup>9</sup>. Cet indicateur est constitué de cinq éléments qui mesurent :

- **Si les hommes et les femmes ont des droits de propriété égaux sur les biens immobiliers.** Un score de 1 est attribué s'il n'existe aucune restriction sur la capacité juridique ou sur les droits de propriété des femmes. Un score de 0 est attribué s'il existe des restrictions juridiques sur les droits des femmes de posséder ou d'administrer des biens. Un score de 0 est aussi attribué s'il existe des différences fondées sur le genre dans le traitement juridique de la propriété des époux, comme l'octroi au mari du contrôle administratif des biens matrimoniaux. Cela englobe les cas des systèmes juridiques qui sont soutenus par l'usage ou la jurisprudence.
- **Si les fils et les filles ont des droits égaux pour hériter des biens de leurs parents.** Un score de 1 est attribué si les fils et les filles ont des droits égaux pour hériter des biens de leurs parents. Un score de 0 est attribué s'il existe des différences fondées sur le genre dans la reconnaissance des enfants comme héritiers des biens.
- **Si les conjoints survivants, hommes ou femmes, ont les mêmes droits pour hériter des biens.** Un score de 1 est attribué si les conjoints survivants de l'un ou

l'autre sexe, sans enfant en vie, ont les mêmes droits de succession. Un score de 0 est attribué s'il existe des différences fondées sur le genre dans les droits de succession des conjoints survivants sans enfant en vie.

- **Si la loi confère aux époux des pouvoirs administratifs égaux sur leurs biens pendant le mariage.** Un score de 1 est attribué si les époux conservent un pouvoir administratif sur les biens que chacun a apporté dans le mariage ou acquis durant le mariage et leur valeur accumulée, sans avoir besoin du consentement du conjoint. Un score de 1 est aussi attribué si les époux administrent leurs biens séparés mais, dans le cas de transactions majeures, telles que la vente ou l'hypothèque de la propriété, le consentement du conjoint est requis, ou si les deux époux ont des droits égaux dans l'administration et la transaction de biens communs. Un score de 0 est attribué si le mari dispose de droits administratifs sur tous les biens, y compris les biens séparés de la femme.
- **Si la loi prévoit l'évaluation des contributions non monétaires.** Les contributions non monétaires comprennent la garde des enfants mineurs et l'entretien du domicile familial ou toute autre contribution non monétisée d'un conjoint au foyer. Un score de 1 est attribué s'il existe une reconnaissance juridique expresse de ce type de contributions et si la loi prévoit une division égale ou équitable de la propriété ou le transfert d'une somme forfaitaire au conjoint au foyer sur la base des contributions non monétaires. Un score de 1 est aussi attribué si le régime matrimonial par défaut est le régime de la communauté universelle, le régime de la communauté réduite aux acquêts, ou le régime de la communauté de biens différée car ces régimes reconnaissent implicitement les contributions non monétaires au moment de la séparation des biens et profitent aux deux conjoints, quel que soit celui ayant acheté le bien ou détenant un droit de propriété sur le bien. Un score de 0 est attribué si le régime matrimonial par défaut n'est pas le régime de la communauté universelle ou de la communauté réduite aux acquêts ni le régime de la communauté de biens différée et s'il n'existe pas de disposition juridique expresse prévoyant une séparation égale ou équitable des biens sur la base des contributions non monétaires.



## Retraite

L'indicateur Retraite évalue la législation qui affecte le montant des prestations de retraite d'une femme. Le départ anticipé à la retraite peut creuser l'écart des prestations de retraite entre les sexes et accroître le risque de pauvreté des femmes dans la vieillesse<sup>10</sup>. Cet indicateur est constitué de quatre éléments qui mesurent :

- **Si l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier d'une pension complète est le même.** Un score de 1 est attribué si l'âge légal auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et recevoir un minimum vieillesse irrévocable est le même. Un score de 0 est attribué s'il existe une différence dans l'âge légal de la retraite ou en l'absence de régime de retraite obligatoire mis en place pour les travailleurs du secteur privé.
- **Si l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier de prestations de retraite partielles est le même.** Par prestations de retraite partielles, on entend un minimum vieillesse réduit ou proportionnel payable aux employés qui n'ont pas accumulé suffisamment d'années ou de contributions

ou qui n'ont pas atteint l'âge légal pour avoir droit à un minimum vieillesse. Un score de 1 est attribué si l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et recevoir une pension partielle est le même, ou si l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et recevoir une pension partielle n'est pas obligatoire. Un score de 0 est attribué si l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et recevoir une pension partielle est différent, ou s'il n'existe pas de régime de retraite obligatoire mis en place pour les travailleurs du secteur privé.

- **Si l'âge de la retraite obligatoire est le même pour les hommes et pour les femmes.** Un score de 1 est attribué si l'âge légalement fixé auquel les hommes et les femmes sont obligés de prendre leur retraite est le même ou s'il n'y a pas d'âge obligatoire pour prendre sa retraite. Un score de 0 est attribué si l'âge obligatoire de la retraite des hommes et des femmes est différent.
- **Si les périodes d'absence du travail pour s'occuper des enfants sont prises en compte dans les prestations de retraite.** Un score de 1 est attribué si des contributions au régime des pensions sont versées ou créditées durant un congé de maternité ou un congé parental ou si la période de congé est considérée comme une période d'emploi admissible et retenue aux fins du calcul des prestations de retraite. Un score de 1 est également attribué s'il existe des mécanismes pour compenser tout écart de contribution et pour veiller à ce que la période de congé ne réduise pas l'assiette d'évaluation ou le montant de la pension, ou s'il n'y a pas de régime de retraite contributif obligatoire, mais s'il existe une pension sociale universelle non contributive soumise à des conditions non contributives et hors condition de ressources. Un score de 0 est attribué s'il n'y a pas de dispositifs de pension compensatoires pour les périodes de garde d'enfant ou s'il n'y a pas de régime de retraite obligatoire contributif pour les travailleurs du secteur privé et pas de pension sociale universelle non contributive.

## Réformes

Chaque année, les indicateurs du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* recensent les changements apportés aux lois et réglementations nationales qui affectent les opportunités économiques des femmes. Les résumés de ces changements sont énumérés dans l'Annexe qui suit le chapitre 1 et prennent ainsi acte des efforts de réforme juridique entrepris par les gouvernements dans la période à l'étude. Tout changement législatif ou réglementaire qui affecte le score attribué à un pays donné sur une question relevant des huit indicateurs est assimilé à une réforme. Un comptage définitif des réformes est ensuite calculé à partir du nombre de changements par indicateur et par économie.

Pour les questions ayant trait aux droits juridiques, le changement doit être obligatoire, ce qui signifie que les femmes peuvent faire valoir leurs droits devant les tribunaux ou des sanctions peuvent être prononcées par un organe réglementaire tel qu'une banque centrale, un tribunal du travail, une commission nationale des droits de l'homme ou un autre organe d'exécution, y compris les forces de l'ordre. Pour les questions qui ont trait aux prestations sociales, telles qu'un congé maternité, un congé parental, une pension, les femmes doivent pouvoir obtenir la prestation à la date butoir. Les politiques, lignes directrices, règles types, principes et recommandations sont exclus, tout comme les conventions internationales ratifiées lorsqu'elles n'ont pas été intégrées

dans la législation nationale. Les réformes qui affectent les indicateurs du rapport Les Femmes, l'Entreprise et le Droit comprennent, sans pour autant s'y limiter, des amendements ou l'introduction d'une nouvelle constitution, du droit du travail, d'une loi sur la famille ou sur l'état civil, d'un code pénal ou une procédure administrative.

## Changements méthodologiques proposés

Pour les études à venir, il est proposé d'apporter les changements suivants à la méthodologie :

- **Date de la réforme.** Certaines des questions du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* mesurent les entraves aux opportunités économiques des femmes, alors que d'autres analysent l'octroi de prestations. Du fait des différences dans ces types de questions, celles qui concernent des entraves tiennent compte de la date de promulgation des lois et règlements, alors que les questions qui mesurent l'octroi d'une prestation, telle qu'un congé payé ou une pension, considèrent uniquement les lois qui sont en vigueur et opérationnelles. Pour mieux mesurer l'application de la loi, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* propose, pour toutes les questions et dans toutes les éditions futures, de commencer à mesurer les lois sur la base de leur date d'application et non leur date de promulgation.
- **Mariage.** Un pouvoir de négociation inégal au sein du ménage désavantage les femmes mariées vis-à-vis de leurs maris. La question de savoir si une femme est ou non juridiquement tenue d'obéir à son mari ne retient actuellement que les dispositions expresses d'obéissance conjugale. Cette approche ne tient pas compte du fait que beaucoup de systèmes juridiques établissent une dynamique de pouvoir inégale entre le mari et sa femme – par exemple, une femme qui s'abstient d'avoir des relations conjugales avec son mari peut s'exposer à des ramifications juridiques. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* propose donc d'inclure sous cette question des dispositions qui prévoient des exceptions en cas de viol conjugal ou qui érodent d'une quelconque manière le pouvoir de décision d'une femme au sein du ménage.
- **Parentalité.** L'égalité entre les sexes sur le lieu de travail n'est pas concevable sans égalité entre les sexes au foyer. Bien que le congé parental et de paternité soient susceptibles de redistribuer les gardes des enfants non rémunérées, de nouvelles recherches montrent que la conception des politiques de congés importe plus pour l'égalité entre les sexes que leur simple existence. Dans toutes les économies qui prévoient des congés parentaux rémunérés, les femmes l'utilisent nettement plus que les hommes. De plus, les politiques de congé parental très long peuvent avoir une incidence négative sur la carrière d'une femme et sa progression sur l'échelle des salaires parce qu'elle sera restée trop longtemps à l'écart du marché de l'emploi. La clé en matière de conception de politiques de congé qui ne creusent pas l'inégalité entre les sexes est peut-être de promouvoir la prise de congé par les pères. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* propose donc d'établir des seuils plus longs à la fois pour la question concernant l'existence d'un congé parental à la disposition du père et la question de savoir s'il existe un congé parental rémunéré. Par ailleurs, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* propose d'affiner la question sur le congé parental rémunéré afin d'encourager une utilisation plus équitable des politiques de congé.



- **Entrepreneuriat.** L'accès au crédit est un obstacle majeur à l'entrepreneuriat des femmes. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* s'efforce d'affiner la méthodologie pour cet indicateur et envisage d'ajouter de nouvelles questions afin de mieux mesurer l'inclusion financière des femmes.

Des données plus détaillées sur chaque économie incluse dans ce rapport figurent sur le site web du projet, à savoir <https://wbl.worldbank.org>. L'équipe est à l'écoute de vos retours sur la méthodologie et la construction de cet ensemble d'indicateurs et elle se réjouit de pouvoir améliorer leur portée et leur couverture. Vous pouvez adresser vos commentaires et suggestions à l'équipe chargée de l'élaboration du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* à l'adresse [wbl@worldbank.org](mailto:wbl@worldbank.org)

## Notes

1. Htun, Jensenius et Nelson-Nuñez 2019.
2. McLaughlin, Uggen et Blackstone 2017 ; Zabalza et Tzannatos 1985.
3. Ogloblin 1999, 2005 ; Zveglich et Rodgers 2003.
4. Goldin et Olivetti 2013 ; Gonzales et al. 2015.
5. Voena 2015.
6. Berger et Waldfogel 2004.
7. Field et al. 2016 ; Ladd 1982.
8. Heath et Tan 2018 ; Peterman 2011.
9. Gaddis, Lahoti et Swaminathan 2020.
10. Burn et al. 2020 ; Chłoń-Domińczak 2017.

## Bibliographie

- Berger, Lawrence M. et Jane Waldfogel. 2004. "Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States." *Journal of Population Economics* 17 (2): 331-49.
- Burn, Ian, Patrick Button, Theodore F. Figsinski et Joanne Song McLaughlin. 2020. "Why Retirement, Social Security, and Age Discrimination Policies Need to Consider the Intersectional Experiences of Older Women." *Public Policy and Aging Report* 30 (3): 101-06.
- Chłoń-Domińczak, Agnieszka. 2017. "Gender Gap in Pensions: Looking Ahead." Étude pour la Commission FEMM, Direction Générale des politiques internes, Parlement européen, Bruxelles.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner et Charity Troyer Moore. 2016. "On Her Account: Can Strengthening Women's Financial Control Boost Female Labour Supply?" Document de travail, Université de Harvard, Cambridge, MA.
- Gaddis, Isis, Rahul Lahoti et Hema Swaminathan. 2020. "Women's Legal Rights and Gender Gaps in Property Ownership in Developing Countries." Policy Research Working Paper 9444, Banque mondiale, Washington, DC.
- Goldin, Claudia et Claudia Olivetti. 2013. "Shocking Labor Supply: A Reassessment of the Role of World War II on Women's Labor Supply." *American Economic Review* 103 (3): 257-62.
- Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar et Monique Newiak. 2015. "Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation." IMF Staff Discussion Note SDN/15/02, Fonds monétaire international, Washington, DC.
- Heath, Rachel et Xu Tan. 2018. "Intrahousehold Bargaining, Female Autonomy, and Labor Supply: Theory and Evidence from India." Document de travail, Département Économie, Université de Washington, Seattle.
- Htun, Mala, Francesca R. Jensenius et Jami Nelson-Nuñez. 2019. "Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency." *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 26 (1).
- Ladd, Helen. 1982. "Equal Credit Opportunity: Women and Mortgage Credit." *American Economic Review* 72 (2): 166-70.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen et Amy Blackstone. 2017. "The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women." *Gender and Society* 31 (3): 333-58.
- Ogloblin, Constantin G. 1999. "The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy." *Industrial and Labor Relations Review* 52 (4): 602-27.










- Ogloblin, Constantin G. 2005. "The Gender Earnings Differential in Russia after a Decade of Economic Transition." *Applied Econometrics and International Development* 5 (3): 5-26.
- Peterman, Amber. 2011. "Women's Property Rights and Gendered Policies: Implications for Women's Long-term Welfare in Rural Tanzania." *Journal of Development Studies* 47 (1): 1-30.
- Voena, Alessandra. 2015. "Yours, Mine, and Ours: Do Divorce Laws Affect the Intertemporal Behavior of Married Couples?" *American Economic Review* 105 (8): 2295-332.
- Zabalza, Antoni et Zafiris Tzannatos. 1985. "The Effect of Britain's Anti-Discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment." *Economic Journal* 95 (379): 679-99.
- Zveglich, Joseph E. et Yana van der Meulen Rodgers. 2003. "The Impact of Protective Measures for Female Workers." *Journal of Labor Economics* 21 (3): 533-55.












## ANNEXE B

## Données par économie










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

Économie	 MOBILITÉ	 TRAVAIL	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 PARENTALITÉ	 ENTREPRENEURIAT	 ACTIFS	 RETRAITE	 INDICE WBL 2021
Afghanistan	50	75	0	20	20	75	40	25	38,1
Afrique du Sud	100	100	100	100	80	100	100	25	88,1
Albanie	100	100	100	100	80	100	100	50	91,3
Algérie	75	75	50	60	60	75	40	25	57,5
Allemagne	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Angola	100	50	50	100	60	100	100	25	73,1
Antigua-et-Barbuda	75	50	75	100	0	75	80	75	66,3
Arabie saoudite	100	100	100	60	40	100	40	100	80,0
Argentine	100	75	50	100	60	75	100	50	76,3
Arménie	100	50	75	100	60	75	100	100	82,5
Australie	100	100	100	100	100	100	100	75	96,9
Autriche	100	100	100	100	100	100	100	75	96,9
Azerbaïdjan	100	100	0	100	80	100	100	50	78,8
Bahamas	100	100	75	80	20	75	100	100	81,3
Bahreïn	50	75	25	40	40	100	40	75	55,6
Bangladesh	100	50	25	60	20	75	40	25	49,4
Barbade	75	75	50	100	40	75	100	100	76,9
Bélarus	100	50	50	100	80	75	100	50	75,6
Belgique	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Belize	75	75	50	100	60	75	100	100	79,4
Bénin	75	100	50	80	60	75	80	100	77,5
Bhoutan	100	100	100	80	40	50	80	25	71,9
Bolivie	100	75	100	100	60	100	100	75	88,8
Bosnie-Herzégovine	100	100	50	100	80	100	100	50	85,0
Botswana	75	25	75	100	0	75	60	100	63,8
Brésil	100	100	75	100	80	75	100	50	85,0
Brunéi Darussalam	50	25	75	40	0	75	60	100	53,1
Bulgarie	100	100	100	100	100	100	100	25	90,6
Burkina Faso	75	100	25	80	80	75	100	100	79,4
Burundi	100	100	75	60	40	75	60	75	73,1
Cambodge	100	100	75	80	20	100	100	25	75,0










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

Économie	 MOBILITÉ	 TRAVAIL	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 PARENTALITÉ	 ENTREPRENEURIAT	 ACTIFS	 RETRAITE	 INDICE WBL 2021
Cameroun	50	75	25	40	80	50	60	100	60,0
Canada	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Cap-Vert	100	100	75	100	40	100	100	75	86,3
Chili	100	75	75	80	100	75	60	75	80,0
Chine	100	100	25	100	80	75	100	25	75,6
Chypre	75	100	75	100	80	100	100	100	91,3
Cisjordanie et Gaza	25	25	0	20	0	75	40	25	26,3
Colombie	100	100	50	100	80	75	100	50	81,9
Comores	75	75	100	40	40	75	40	75	65,0
Congo, Rép. dém. du	100	100	50	40	80	100	60	100	78,8
Congo, Rép. du	50	25	25	40	20	75	60	100	49,4
Corée, Rép. de	100	100	25	100	80	75	100	100	85,0
Costa Rica	100	100	50	100	40	75	100	100	83,1
Côte d'Ivoire	100	100	50	60	80	75	100	100	83,1
Croatie	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Danemark	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Djibouti	100	100	50	20	60	100	40	75	68,1
Dominique	75	25	50	100	0	75	100	75	62,5
Égypte, Rép. arabe d'	50	75	0	0	20	75	40	100	45,0
El Salvador	100	100	75	80	80	100	100	75	88,8
Émirats arabes unis	100	100	100	60	60	100	40	100	82,5
Équateur	100	100	100	100	40	75	100	100	89,4
Érythrée	100	100	75	60	20	75	100	25	69,4
Espagne	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Estonie	100	100	100	80	100	100	100	100	97,5
Eswatini	100	25	50	40	20	0	60	75	46,3
États-Unis	100	100	75	100	80	100	100	75	91,3
Éthiopie	100	100	25	80	60	75	100	75	76,9
Fédération de Russie	100	50	50	80	80	75	100	50	73,1
Fidji	100	100	50	100	60	75	100	75	82,5
Finlande	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
France	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Gabon	50	75	25	20	80	50	60	100	57,5
Gambie	100	50	75	100	60	75	60	75	74,4
Géorgie	100	100	75	100	60	100	100	50	85,6
Ghana	100	100	50	100	20	75	80	75	75,0
Grèce	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Grenade	100	50	100	100	20	75	100	100	80,6
Guatemala	100	25	50	80	60	75	100	75	70,6
Guinée	100	100	50	60	40	100	60	100	76,3










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

Économie	 MOBILITÉ	 TRAVAIL	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 PARENTALITÉ	 ENTREPRENEURIAT	 ACTIFS	 RETRAITE	 INDICE WBL 2021
Guinée-Bissau	75	25	0	60	20	25	60	75	42,5
Guinée équatoriale	75	25	100	20	60	0	60	75	51,9
Guyana	75	100	100	80	40	100	100	100	86,9
Haïti	50	50	100	40	40	75	80	75	63,8
Honduras	100	100	50	80	20	100	100	50	75,0
Hong Kong, RAS de Chine	100	100	75	100	40	100	100	100	89,4
Hongrie	100	100	75	100	100	100	100	100	96,9
Îles Marshall	100	50	100	100	0	100	20	75	68,1
Îles Salomon	75	25	25	100	0	75	80	75	56,9
Inde	100	100	25	100	40	75	80	75	74,4
Indonésie	100	50	75	40	40	75	60	75	64,4
Iran, Rép. islamique d'	0	0	50	0	60	75	40	25	31,3
Iraq	25	100	50	0	20	75	40	50	45,0
Irlande	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Islande	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Israël	100	100	50	60	60	100	100	75	80,6
Italie	100	100	100	80	100	100	100	100	97,5
Jamaïque	100	25	50	100	20	75	100	75	68,1
Japon	100	50	50	80	100	75	100	100	81,9
Jordanie	25	0	75	20	40	100	40	75	46,9
Kazakhstan	100	50	25	100	80	75	100	25	69,4
Kenya	100	100	100	100	40	50	80	75	80,6
Kiribati	100	100	100	100	20	75	60	75	78,8
Kosovo	100	100	100	100	60	100	100	75	91,9
Koweït	50	0	0	40	0	75	40	25	28,8
Lao, Rép. dém. pop.	100	100	75	100	80	100	100	50	88,1
Lesotho	100	75	75	80	20	75	100	100	78,1
Lettonie	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Liban	100	50	50	60	20	75	40	25	52,5
Libéria	100	100	100	100	40	75	80	75	83,8
Libye	75	50	75	20	40	75	40	25	50,0
Lituanie	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Luxembourg	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Macédoine du Nord	100	100	50	100	80	100	100	50	85,0
Madagascar	75	100	25	80	40	75	100	100	74,4
Malaisie	50	50	50	40	0	75	60	75	50,0
Malawi	50	100	100	100	20	75	100	75	77,5
Maldives	100	100	75	60	40	100	40	75	73,8
Mali	50	50	50	20	60	75	80	100	60,6










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

Économie	 MOBILITÉ	 TRAVAIL	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 PARENTALITÉ	 ENTREPRENEURIAT	 ACTIFS	 RETRAITE	 INDICE WBL 2021
Malte	100	100	75	100	60	100	100	75	88,8
Maroc	100	100	50	60	80	100	40	75	75,6
Maurice	100	100	100	100	60	100	100	75	91,9
Mauritanie	100	25	25	0	60	75	0	100	48,1
Mexique	100	100	75	100	60	100	100	75	88,8
Micronésie, États féd. de	100	25	75	100	0	75	60	75	63,8
Moldova	100	75	75	100	100	100	100	25	84,4
Mongolie	100	100	75	100	60	100	100	25	82,5
Monténégro	100	100	75	100	80	100	100	50	88,1
Mozambique	100	100	50	100	60	100	100	50	82,5
Myanmar	75	25	50	80	60	75	80	25	58,8
Namibie	75	100	100	100	40	75	100	100	86,3
Népal	75	100	100	100	40	75	80	75	80,6
Nicaragua	100	100	75	100	40	100	100	75	86,3
Niger	75	75	75	20	60	50	20	100	59,4
Nigéria	50	75	50	100	0	75	80	75	63,1
Norvège	100	100	100	100	100	75	100	100	96,9
Nouvelle-Zélande	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Oman	0	75	25	20	0	75	40	50	35,6
Ouganda	75	100	100	80	40	75	40	75	73,1
Ouzbékistan	100	50	25	80	60	100	100	50	70,6
Pakistan	75	100	25	60	20	75	40	50	55,6
Palaos	100	25	75	100	0	75	20	75	58,8
Panama	100	100	50	80	80	75	100	50	79,4
Papouasie-Nouvelle-Guinée	75	50	25	100	0	75	80	75	60,0
Paraguay	100	100	100	100	80	100	100	75	94,4
Pays-Bas	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Pérou	100	100	100	80	80	100	100	100	95,0
Philippines	75	100	100	60	60	100	60	75	78,8
Pologne	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Porto Rico (É.-U.)	100	100	75	100	20	100	100	75	83,8
Portugal	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Qatar	25	0	50	20	0	75	40	25	29,4
République arabe syrienne	25	25	0	40	40	75	40	50	36,9
République centrafricaine	75	100	25	80	60	75	100	100	76,9
République dominicaine	100	100	75	80	60	100	100	75	86,3
République kirghize	100	100	25	100	40	100	100	50	76,9
République slovaque	100	100	75	100	80	100	100	25	85,0

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

Économie	 MOBILITÉ	 TRAVAIL	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 PARENTALITÉ	 ENTREPRENEURIAT	 ACTIFS	 RETRAITE	 INDICE WBL 2021
République tchèque	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Roumanie	100	100	100	100	100	100	100	25	90,6
Royaume-Uni	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Rwanda	100	100	75	100	20	75	100	75	80,6
Sainte-Lucie	75	100	100	80	40	75	100	100	83,8
Saint-Kitts-et-Nevis	100	25	50	100	40	75	80	100	71,3
Saint-Marin	100	50	75	80	60	75	100	100	80,0
Saint-Vincent-et-les Grenadines	75	25	50	100	20	75	100	100	68,1
Samoa	75	100	75	100	40	75	100	75	80,0
Sao Tomé-et-Principe	100	100	75	80	60	75	100	100	86,3
Sénégal	75	100	25	60	60	75	40	100	66,9
Serbie	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Seychelles	75	50	75	100	80	75	80	75	76,3
Sierra Leone	100	75	50	100	0	75	80	75	69,4
Singapour	100	75	75	100	60	75	100	75	82,5
Slovénie	100	100	75	100	100	100	100	100	96,9
Somalie	75	50	50	20	40	75	40	25	46,9
Soudan	0	0	0	0	20	75	40	100	29,4
Soudan du Sud	100	100	100	80	40	75	40	25	70,0
Sri Lanka	100	75	25	100	20	75	80	50	65,6
Suède	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Suisse	100	100	100	100	60	75	100	50	85,6
Suriname	100	50	75	80	60	50	100	75	73,8
Tadjikistan	100	50	50	100	80	100	100	50	78,8
Taiwan, Chine	100	100	100	100	80	75	100	75	91,3
Tanzanie	100	100	100	80	60	75	60	75	81,3
Tchad	75	75	50	60	60	50	60	100	66,3
Thaïlande	100	100	75	80	20	75	100	75	78,1
Timor-Leste	100	75	75	80	60	75	100	100	83,1
Togo	100	100	100	60	60	75	80	100	84,4
Tonga	100	25	75	100	0	75	20	75	58,8
Trinité-et-Tobago	75	50	75	80	20	100	100	100	75,0
Tunisie	100	100	25	60	40	75	40	100	67,5
Turquie	100	100	75	80	80	75	100	50	82,5
Ukraine	100	100	0	100	60	100	100	75	79,4
Uruguay	100	100	75	80	80	75	100	100	88,8
Vanuatu	75	25	50	80	0	100	60	75	58,1
Venezuela (Rép. bolivarienne du)	100	100	75	100	80	75	100	50	85,0
Viêt Nam	100	100	75	100	80	100	100	0	81,9

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

Économie	 MOBILITÉ	 TRAVAIL	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 PARENTALITÉ	 ENTREPRENEURIAT	 ACTIFS	 RETRAITE	 INDICE WBL 2021
Yémen, Rép. du	25	25	25	0	0	75	40	25	26,9
Zambie	75	100	100	80	40	100	80	75	81,3
Zimbabwe	100	100	75	80	40	100	100	100	86,9

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





## ANNEXE C

# Remerciements

La collecte et l'analyse des données pour le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021* ont été réalisées par une équipe du Groupe de la Banque mondiale dirigée par Tea Trumbic (Gestionnaire de programme, *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*) sous la direction générale de Norman V. Loayza (Directeur, Groupe des indicateurs mondiaux, Économie du développement). Le rapport a été préparé selon les orientations générales fixées par Aart Kraay (Économiste en chef adjoint et Directeur des politiques du développement, Économie du développement).

L'équipe de recherche principale était constituée de Nelsy Affoum, Nayda Almodóvar Reteguis, Nisha Arekapudi, Julia Constanze Braunmiller, Nour Chamseddine, Claudia Lenny Corminales, Sheng Cui, Marie Dry, Marina Elefante, Mahmoud Elsamam, Nadine Elshokeiry, Aida Hammoud Watson, Marie Caitriona Hyland, Viktoria Khaitina, Gloria Daniele Kuoh, Olga Kuzmina, Kook Hee Lee, Natalia Mazoni Silva Martins, Olena Mykhalchenko, Alena Sakhonchik, Isabel Santagostino Recavarren, Katrin Schulz, Friederike Strub, Siyi Wang et Yasmin Zand. L'équipe a bénéficié de l'aide de Consuelo Jurado Tan, Vadim Absaliyev, Dania Arayssi, Mila Cantar, Catalina Carbonell, Katya El Tayeb, Jessica Maeda Jeri, Liang Shen, Shidi Wendy Wu et Bize Yang.

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

La stratégie de diffusion du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021* est gérée par Chisako Fukuda, avec l'aide de Nina Vucenik, Mikael Reventar et des collègues du service des communications du Groupe de la Banque mondiale au siège et à travers le monde. Le développement et la gestion du site web du projet *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et d'autres services techniques ont été facilités par Manasi Amalraj, Rajesh Ammassamveetil, Neda Bostani, Arun Chakravarthi Nageswaran, Patrizia Cocca, Varun Doiphode, Fengsheng Huang, Anna Maria Kojzar, Akash Pradhan, Kamallesh Sengaonkar, Shrikant Bhaskar Shinde et Geoffrey Shott.

L'équipe est reconnaissante pour les précieuses remarques et suggestions formulées par ses collègues, au sein et en dehors du Groupe de la Banque mondiale et pour les conseils fournis par les Directeurs exécutifs du Groupe de la Banque mondiale. L'équipe souhaiterait tout particulièrement remercier pour leurs conseils S Anukriti, Frances Beaton-Day, Klaus Decker, Amanda Devercelli, Maria Quesada Gamez, Tazeen Hasan, Talip Kilic, Young Eun Kim, Leora Klapper, Rudaba Nasir, Izzati Ab Razak et Lina Shaharuddin.

Le présent rapport a pu voir le jour grâce aux généreuses contributions de plus de 2 300 avocats, juges, universitaires, représentants de la société civile et fonctionnaires de 190 économies. Les coordonnées des partenaires locaux figurent sur le site web *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* à l'adresse <http://wbl.worldbank.org>. Les noms des partenaires locaux souhaitant être reconnus individuellement y figurent également. Les contributeurs mondiaux et régionaux sont des entreprises qui ont rempli plusieurs questionnaires depuis leurs différents bureaux à travers le monde.

## ECO-AUDIT

### ***Déclaration des avantages environnementaux***

Le Groupe de la Banque mondiale s'est engagé à réduire son empreinte environnementale. À l'appui de cet engagement, nous exploitons des moyens d'édition électronique et des outils d'impression à la demande installés dans des centres régionaux à travers le monde. Ensemble, ces initiatives permettent une réduction des tirages et des distances de transport, ce qui se traduit par une baisse de la consommation de papier, de l'utilisation de produits chimiques, des émissions de gaz à effet de serre et des déchets.

Nous suivons les normes relatives à l'utilisation du papier recommandées par l'Initiative Green Press. La plupart de nos livres sont imprimés sur du papier certifié par le Forest Stewardship Council (FSC) et contenant entre 50 et 100 % de fibre recyclée dans la quasi-totalité des cas. Cette fibre est soit écrue, soit blanchie à l'aide d'un procédé totalement sans chlore (TCF), d'un traitement sans chlore (PCF) ou d'un blanchiment sans chlore élémentaire amélioré (EECF).

D'autres informations sur les principes environnementaux de la Banque sont disponibles sur le site <http://www.worldbank.org/corporateresponsibility>.





*Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021* est la septième d'une série d'études annuelles qui mesure les lois et réglementations qui affectent les opportunités économiques des femmes dans 190 économies. Le projet présente huit indicateurs, structurés autour des interactions des femmes avec la loi au cours de leur carrière : Mobilité, Travail, Rémunération, Mariage, Parentalité, Entrepreneuriat, Actifs et Retraite.

Cette année, le rapport actualise les indicateurs au 1er octobre 2020 et met en évidence la relation cruciale qui existe entre l'égalité juridique entre les sexes et l'entrepreneuriat et l'emploi des femmes. En examinant les décisions économiques prises par les femmes tout au long de leur vie professionnelle, ainsi que la cadence des réformes au cours des 50 dernières années, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* apporte une contribution importante aux discussions sur les recherches et politiques relatives aux opportunités économiques des femmes. Dans un contexte de pandémie mondiale qui menace les progrès vers l'égalité entre les sexes, cette année, l'étude comprend également des résultats importants sur les réponses des gouvernements à la crise de la COVID-19 et des recherches pilotes liées à la garde des enfants et l'accès des femmes à la justice.

**WBL.WORLDBANK.ORG**



**GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE**

ISBN 978-1-4648-1652-9



9 781464 816529

90000

SKU 211652