



**Les Femmes,
l'Entreprise
et le Droit**



BANQUE
MONDIALE



IFC

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit, 2014

**Lever les obstacles au renforcement
de l'égalité hommes-femmes**

Principales conclusions



B L O O M S B U R Y

Première publication en Grande-Bretagne, 2013
Copyright © Banque internationale pour la reconstruction et le développement /La Banque mondiale, 2013
1818 H Street NW
Washington, DC 20433
Téléphone : 202-473-1000
Internet : www.worldbank.org

Bloomsbury Publishing Plc
50 Bedford Square
Londres
WC1B 3DP
www.bloomsbury.com
Bloomsbury Publishing
Londres, New Delhi, New York et Sydney

Ce document est l'oeuvre des services de la Banque mondiale en collaboration avec des contributeurs externes. Les observations, interprétations et conclusions contenues dans ce document ne reflètent pas nécessairement les opinions de la Banque mondiale, de son Conseil des administrateurs ou des gouvernements qu'ils représentent.

La Banque mondiale ne garantit pas l'exactitude des données fournies dans ce document. Les frontières, couleurs, libellés et autres informations fournies sur les cartes de ce document n'impliquent pas de jugement de la part de la Banque mondiale concernant le statut juridique d'un territoire ou l'adhésion ou l'acceptation de ces frontières.

Aucun contenu figurant dans les présentes ne constitue ou ne peut être considéré comme une limitation de ou une renonciation aux privilèges et immunités de la Banque mondiale, qui sont tous expressément réservés.

Droits et licences

Le contenu de cette publication fait l'objet d'un dépôt légal. La Banque mondiale encourageant la diffusion des connaissances, la reproduction de cette publication est autorisée, en tout ou en partie, à des fins non commerciales, sous réserve d'indication des références du présent document.

Toutes questions concernant les droits et licences, y compris les droits subsidiaires, doivent être adressées à Claire Weatherhead, Permissions Department, Bloomsbury Publishing Plc, 50 Bedford Square, Londres, WC1B 3DP ; courriel : Claire.weatherhead@bloomsbury.com. Bloomsbury Publishing et les auteurs déclinent toute responsabilité pour les pertes subies par un individu ou un organisme agissant ou s'abstenant d'agir suite aux informations contenues dans le présent document.

Cet ouvrage fait l'objet d'une entrée au catalogue de la British Library.

ISBN : 9-781-4729-0643-4

10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Rubrique du site

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit

Actualité

Toute l'actualité du projet *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

<http://wbl.worldbank.org/>

Données

Les données de 143 pays — rubrique, aperçus-pays, données historiques et analyses thématiques.

<http://wbl.worldbank.org/data>

50 ans de droits juridiques des femmes

Compilation des données historiques retraçant l'évolution de l'égalité hommes/femmes en matière de droit de la propriété et de capacité juridique dans 100 pays de 1960 à 2010.

<http://wbl.worldbank.org/data/timeseries>

Synthèses par sujet

Synthèses des résultats par sujet.

<http://wbl.worldbank.org/topic-analysis>

Méthodologie

Informations sur la méthodologie utilisée par *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

<http://wbl.worldbank.org/methodology>

Rapports

Série de rapports *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

<http://wbl.worldbank.org/reports>

Réformes

Résumé des réformes couvertes par les indicateurs du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

<http://wbl.worldbank.org/reforms>

Recherche

Extraits d'études sur les thématiques du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

<http://wbl.worldbank.org/research>

Contributeurs

Plus de 750 avocats, juges, représentants de la société civile et agents gouvernementaux de 143 pays ont contribué à l'écriture du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

<http://wbl.worldbank.org/contributors>

Média

Communiqué de presse, fiches informatives et événements.

<http://wbl.worldbank.org/press>

Principales conclusions

Ces cinquante dernières années, le statut juridique des femmes a progressé partout dans le monde. De nombreuses lois les empêchent néanmoins de participer pleinement à la vie économique — que ce soit dans le cadre d'un emploi ou de la création d'entreprises. Des règles discriminatoires leur interdisent certains emplois, limitent l'accès aux capitaux des entreprises dont elles sont propriétaires et limitent leur aptitude à prendre des décisions d'ordre juridique. Les différences juridiques entre hommes et femmes pénalisent les pays en développement et les pays développés, et les femmes dans toutes les régions.

Points clés du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit, 2014*

- Il existe dans près de 90 % des 143 pays couverts par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit, 2014* au moins une différence juridique entre hommes et femmes qui limite les perspectives économiques des femmes.
- Vingt-huit pays en comptent au moins 10 dans les domaines couverts par le rapport, dont 25 dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord et en Afrique subsaharienne.
- La base de données *50 ans de droits des femmes* a permis d'établir des séries chronologiques rétrospectives sur 50 ans pour deux indicateurs du rapport (« accès aux institutions » et « jouissance de la propriété ») et pour 100 pays. Les résultats sont saisissants : plus de la moitié des restrictions en vigueur en 1960 dans ces deux domaines avaient été levées en 2010.
- Au cours des 50 dernières années, ce sont les pays d'Afrique subsaharienne et de la région Amérique latine et Caraïbes qui ont adopté le plus grand nombre de réformes en matière d'accès aux institutions et de jouissance de la propriété.
- Ces deux dernières années, les réformes les plus nombreuses dans les six domaines couverts par les indicateurs du rapport sont intervenues en Côte d'Ivoire, au Mali, aux Philippines et en République slovaque.
- De nombreuses restrictions persistent toutefois. Dans 15 pays, les maris peuvent s'opposer à ce que leur femme travaille et les empêcher d'accepter un emploi.
- Dans 79 pays, la loi limite les catégories d'emplois que les femmes peuvent occuper. Selon le rapport, c'est dans les économies d'Europe de l'Est et d'Asie centrale que les restrictions à l'emploi des femmes sont les plus étendues. Par ailleurs, certaines prestations, lorsqu'elles atteignent un seuil donné, peuvent diminuer le taux d'activité professionnelle des femmes. Ainsi, dans les pays où la durée cumulée des congés maternité et du congé parental rémunérés est supérieure à deux ans, le taux d'activité des femmes est inférieur.
- Les politiques qui encouragent les femmes à entrer sur le marché du travail et à y rester vont de pair avec une diminution des inégalités de revenu.
- Les femmes sont plus susceptibles de détenir des comptes dans des établissements financiers du secteur formel dans les pays disposant par défaut d'un régime matrimonial de communauté universelle ou partielle des biens que dans les pays qui appliquent par défaut un régime de séparation des biens.
- De nouvelles données analysent les quotas légaux de femmes au sein des conseils d'administration d'entreprises, des parlements et des collectivités locales, et de femmes juges dans les cours constitutionnelles. Il en ressort que six pays appliquent des quotas pour assurer la présence de femmes au conseil d'administration des entreprises cotées en bourse, et douze pour le parlement. La présence des femmes au sein des cours constitutionnelles ou organismes assimilés des 123 pays couverts possédant des institutions de cette nature est assurée partout sauf dans 19 pays.
- Parmi les pays évalués, 76 ont formellement légiféré en matière de violences domestiques, mais 32 seulement ont adopté des dispositions portant spécifiquement sur le harcèlement sexuel à l'école. Les lois relatives au harcèlement sexuel dans l'espace public sont encore moins nombreuses : huit des cent pays examinés seulement en ont promulgué.

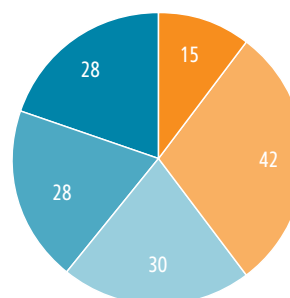
Les lois qui établissent des distinctions entre les sexes sont-elles courantes ?

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* évalue les restrictions pesant sur l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes et sur les incitations au travail des femmes dans 143 pays. La base de données recense 21 différences juridiques entre hommes et femmes applicables aux femmes célibataires et 26 concernant les femmes mariées qui limitent leurs perspectives économiques, soit un total de 47 dispositions sur cinq indicateurs (encadré 2.1).

Sur les 143 pays couverts par le rapport, 128 établissent au moins une distinction entre femmes et hommes d'après cette seule mesure (figure 2.1). Les 28 pays en comptant plus de 10 se situent dans les régions Moyen-Orient et Afrique du Nord (14 pays), Afrique subsaharienne (11), Asie de l'Est-Pacifique (2) et Asie du Sud (1).

Les 15 pays où il n'existe pas de différence en droit entre femmes et hommes dans les domaines évalués sont l'Afrique du Sud, l'Arménie, le Canada, l'Espagne, l'Estonie, la Hongrie, le Kosovo, le Mexique, la Namibie, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, le Pérou, Porto Rico (États-Unis), la République dominicaine et la République slovaque.

FIGURE 2.1 LE NOMBRE DE DIFFÉRENCES JURIDIQUES ENTRE HOMMES ET FEMMES VARIE SELON LES PAYS



Nombre de restrictions juridiques

■ 0 ■ 0 < # < 3 ■ 3 ≤ # < 5 ■ 5 ≤ # < 10 ■ ≥ 10

Source : base de données *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Considérations d'ordre méthodologique

La mesure des différences en droit entre les sexes est établie en ajoutant les restrictions qui pèsent sur les femmes mariées à celles qui s'appliquent aux femmes célibataires. Cinq restrictions concernant uniquement les femmes mariées sont comptabilisées une fois, et 21 restrictions appliquées à la fois aux femmes mariées et célibataires le sont deux fois, soit un total de 47 restrictions. Par exemple, seules les femmes

ENCADRÉ 2.1 DIFFÉRENCES JURIDIQUES ENTRE HOMMES ET FEMMES APPLICABLES AUX FEMMES MARIÉES ET CÉLIBATAIRES

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* examine ces différences en comparant les hommes et les femmes de statut matrimonial identique dans les 21 domaines suivants :

- | | |
|--|--|
| 1. Faire une demande de passeport | 12. Détenir des droits de propriété |
| 2. Se déplacer en dehors du domicile | 13. Avoir des droits successoraux sur les biens |
| 3. Voyager à l'étranger | 14. Effectuer le même nombre d'heures de travail nocturne |
| 4. Obtenir un emploi ou exercer des activités commerciales ou professionnelles sans avoir à en demander l'autorisation | 15. Occuper les mêmes emplois |
| 5. Signer un contrat | 16. Bénéficier du même âge légal de départ à la retraite |
| 6. Inscire une entreprise au registre du commerce | 17. Bénéficier des mêmes abattements fiscaux ou crédits d'impôts |
| 7. Être « chef de ménage » ou « chef de famille » | 18. Attacher à leur témoignage la même force probante devant les tribunaux |
| 8. Transmettre sa nationalité à ses enfants | 19. Absence de clause relative à la non-discrimination sexuelle dans la constitution |
| 9. Ouvrir un compte bancaire | 20. Validité de la loi coutumière si elle contrevient à la constitution |
| 10. Choisir son lieu de résidence | 21. Validité du droit personnel s'il contrevient à la constitution |
| 11. Obtenir une carte nationale d'identité | |

La base de données porte en outre sur cinq autres domaines uniquement applicables aux femmes mariées :

- | | |
|---|--|
| 22. Être tenues par la loi d'obéir à leur mari | 25. Voir leurs contributions non monétaires aux biens conjugaux reconnues par la loi |
| 23. Être habilitées à transmettre leur nationalité à leur mari étranger | 26. Avoir le droit d'hériter des biens de leur mari défunt |
| 24. Administrer les biens conjugaux | |

mariées peuvent être légalement tenues d'obéir à leur mari, mais la loi peut interdire aux femmes mariées comme aux femmes célibataires d'occuper certains emplois. La mesure des différences juridiques entre hommes et femmes peut aboutir à un chiffre entier ou décimal dans tous les pays car la question des restrictions à l'emploi comporte huit sous-questions qui examinent les limitations particulières au travail des femmes, chaque sous-section représentant ainsi un huitième du total.

Seules 47 des questions couvertes par le rapport sont prises en compte dans cette mesure. Vingt-deux questions font partie de cet ensemble parce qu'elles portent sur des différences juridiques explicites entre hommes et femmes. Trois questions ont trait aux droits constitutionnels : l'absence dans la constitution d'une clause de non-discrimination en raison du sexe considéré comme une catégorie protégée en droit, la validité du droit coutumier même lorsqu'il est contraire aux principes constitutionnels de non-discrimination et d'égalité, et la validité du droit personnel même lorsqu'il est contraire à ces deux mêmes principes. Ces questions ont été choisies en raison de l'importance de certaines garanties constitutionnelles de non-discrimination visant à assurer l'égalité des sexes et supposent que le droit coutumier et le droit personnel établissent des distinctions entre les sexes. Une question porte sur l'absence de reconnaissance juridique des contributions non monétaires aux biens conjugaux. Elle se base sur l'hypothèse selon laquelle les femmes accomplissent généralement plus de tâches qui profitent au ménage mais ne sont pas rémunérées, comme l'éducation des enfants.

Les questions qui ne font pas partie de cette mesure peuvent être réparties en trois groupes. D'abord, les questions qui ne font pas l'objet de différences juridiques entre hommes et femmes mais qui risquent de peser de manière disproportionnée sur les femmes étant donné les

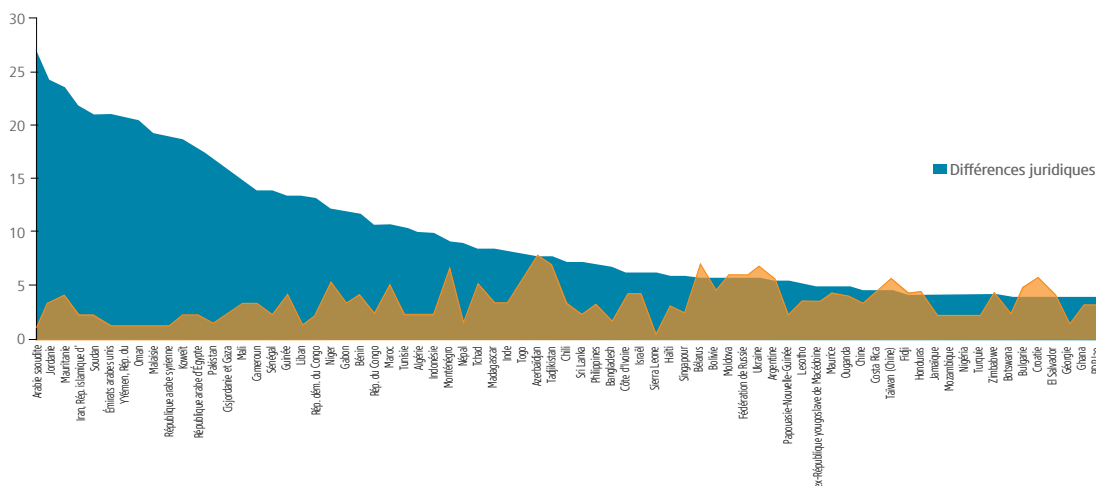
catégories d'activités que la majorité d'entre elles exercent — entreprises de taille plus modeste et des activités susceptibles d'être exercées à domicile et de relever du secteur informel par exemple. Ensuite, les questions qui décrivent les cadres juridiques, comme les régimes de propriété matrimoniale, qui sont non discriminantes. Enfin, les questions associées à l'indicateur pilote portant sur la protection des femmes contre les violences sont présentées séparément. Les questions ne sont pas pondérées en fonction de leur importance pour les femmes ou du nombre de femmes concernées. Ainsi, l'interdiction pour les femmes de travailler dans les mines peut porter davantage préjudice aux femmes dans les pays où l'extraction minière est un secteur de premier plan, mais moins dans ceux où elle ne l'est pas — tandis que l'obligation pour les femmes d'obtenir l'autorisation de leur mari pour se déplacer en dehors du domicile concerne toutes les femmes mariées.

Les mesures d'ordre juridique visant à encourager les femmes à travailler sont-elles répandues ?

Les pouvoirs publics instaurent également des mesures qui encouragent les femmes à travailler et leur facilitent cette démarche. Ces mesures peuvent aller de la non-discrimination à l'embauche à des quotas visant à favoriser la participation des femmes à la vie économique en passant par des régimes de congé de maternité et de paternité. Le rapport examine 12 dispositions de cette nature (encadré 2.2).

Dix d'entre elles sont directement associées à la promotion de l'emploi des femmes — quotas, prestations liées aux congés

FIGURE 2.2 LES DIFFÉRENCES JURIDIQUES HOMMES-FEMMES ET LES INCITATIONS EN FAVEUR DU TRAVAIL DES FEMMES DIFFÈRENT CONSIDÉRABLEMENT



Source : base de données *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

ENCADRÉ 2.2 MESURES INFLUANT SUR LES PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES DES FEMMES

1. Durée du congé de maternité rémunéré
2. Durée du congé de paternité rémunéré
3. Ratio de la durée du congé de paternité rémunéré au congé de maternité rémunéré
4. Lois interdisant ou sanctionnant le licenciement de femmes enceintes
5. Lois exigeant des employeurs qu'ils réintègrent les employées au même poste ou à un poste équivalent à leur retour du congé de maternité
6. Lois exigeant des employeurs qu'ils accordent des pauses aux mères allaitantes
7. Déductions fiscales applicables aux femmes
8. Quotas obligatoires de femmes siégeant aux conseils d'administration
9. Quotas obligatoires de femmes siégeant au parlement
10. Quotas obligatoires concernant la présence de femmes dans les administrations locales
11. Lois imposant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale
12. Lois imposant la non-discrimination à l'embauche

de maternité et de paternité et déductions fiscales réservées aux femmes. Les deux autres visent à assurer l'égalité de traitement des femmes et des hommes sur le lieu de travail en vertu de deux principes : « à travail égal, salaire égal » et non-discrimination à l'embauche.

Ces incitations constituent une première liste de mesures gouvernementales susceptibles d'encourager la participation des femmes à la vie économique, mais pas un catalogue complet des politiques visant à développer leurs perspectives économiques.

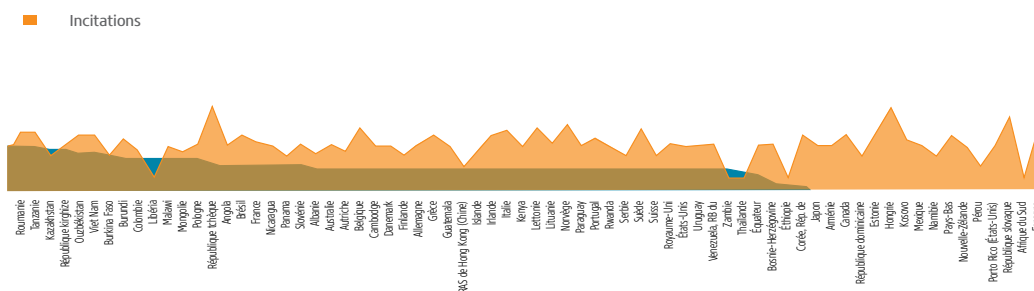
Lorsque l'on met en rapport les mesures incitant les femmes à travailler et les dispositions juridiques concernant leurs perspectives économiques recensées dans le rapport, on constate que les incitations sont plus rares dans les pays où les différences juridiques entre hommes et femmes sont les plus nombreuses (figure 2.2).

L'Espagne, la Hongrie et la République slovaque n'établissent aucune distinction sur le plan juridique et offrent au moins six mesures incitatives. L'Arabie saoudite, les Émirats arabes unis, Oman et la République du Yémen établissent plus de vingt distinctions, et offrent moins de deux incitations.

Comment ont évolué les restrictions pesant sur les droits juridiques des femmes au fil du temps ?

Les restrictions pesant sur la capacité juridique et les droits de propriété des femmes ont diminué ces dernières années. La base de données *50 ans de droits de femmes* a permis d'établir des séries chronologiques rétrospectives sur 50 ans pour deux indicateurs du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* (« accès aux institutions » et « jouissance de la propriété ») et pour 100 pays. Les résultats sont saisissants : plus de la moitié des restrictions en vigueur en 1960 dans ces deux domaines avaient été levées en 2010 (figure 2.3).

En 1960, c'est l'Afrique subsaharienne qui appliquait le plus grand nombre de restrictions — et qui, en 2010, avait mené



le plus grand nombre de réformes. En 1960, par exemple, les femmes sud-africaines mariées selon le droit coutumier étaient considérées comme des mineures devant la loi, et placées sous la tutelle de leur époux. La loi de 1998 sur la reconnaissance des mariages coutumiers a modifié cette disposition en garantissant intégralement le statut et la capacité des femmes mariées selon ce régime, notamment la possibilité pour elles d'acquérir et de céder des actifs, de conclure des contrats et d'ester en justice.

La plupart des pays examinés en Amérique latine et dans les Caraïbes ont supprimé les différences juridiques entre hommes et femmes observées depuis 1960. Entre 1960 et 2010, des réformes d'envergure ont été conduites en Argentine, en Bolivie, au Brésil, en Colombie, au Pérou et au Paraguay. Au Brésil, jusqu'en 1988, le mari était le chef de ménage, statut qui lui conférait la capacité juridique exclusive de représenter sa famille, de choisir son domicile et d'administrer les biens conjugaux et ceux appartenant à sa femme. La loi a depuis conféré des droits égaux aux femmes dans ces domaines.

Les pays d'Asie de l'Est et du Pacifique couverts par le rapport ont également procédé à des réformes substantielles dans les domaines examinés. On citera notamment la loi indonésienne sur le mariage, adoptée en 1974 en remplacement du Code civil néerlandais de 1874, qui a accordé aux femmes mariées des droits plus étendus, notamment celui d'ouvrir un compte bancaire individuel.

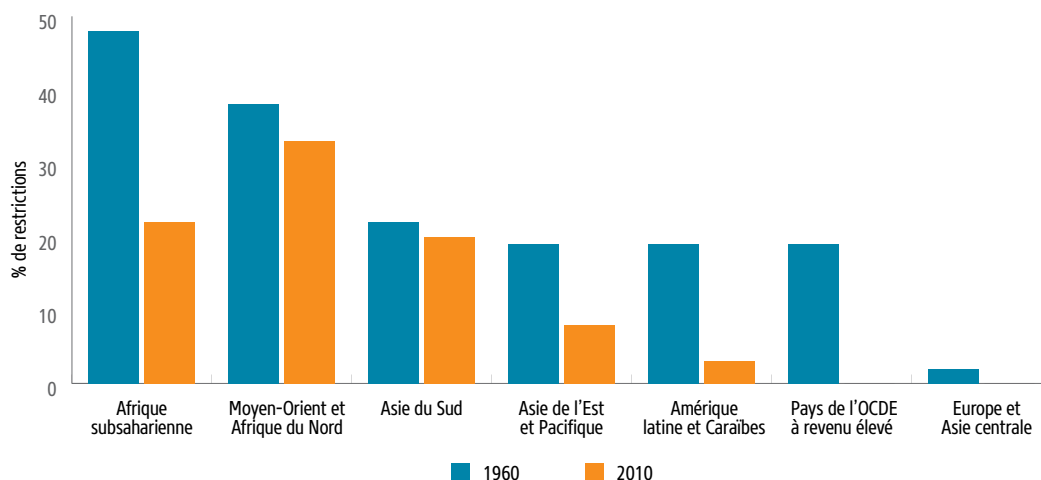
En Europe de l'Est et en Asie centrale, l'influence communiste sur les régimes juridiques s'est traduite, d'après les indicateurs de « jouissance de la propriété » et d'« accès aux institutions », par une plus grande égalité des femmes en

matière de droits de propriété et de capacité juridique. Les distinctions qui existaient en 1960 avaient été supprimées en 2010. À cette date, les pays à revenu élevé de l'OCDE couverts avaient également supprimé les disparités précédemment constatées.

Depuis 1960, les régions Moyen-Orient-Afrique du Nord et Asie du Sud sont celles qui ont le moins évolué dans les domaines considérés. Quelques restrictions ont été levées dans les deux régions, mais elles sont encore nombreuses. Un exemple de réforme dans la région Moyen-Orient-Afrique du Nord est celle intervenue au Maroc en 1996, qui a amendé le Code du commerce de manière à permettre aux femmes mariées d'exercer des activités commerciales sans l'autorisation de leur mari. En 2004, l'adoption du Code de la famille a assuré l'égalité des droits des deux époux à prendre des décisions concernant le ménage.

En revanche, d'autres obstacles juridiques ont été instaurés. En 1994, la République du Yémen a supprimé la disposition constitutionnelle relative à la non-discrimination. Qui plus est, après la réunification du Yémen, en 1990, les autorités sont revenues sur les progrès accomplis en matière de droits de la femme dans la République arabe du Yémen (au Sud). La République islamique d'Iran a également supprimé des protections juridiques existantes. La loi sur la protection de la famille de 1975 garantissait aux deux époux l'égalité du droit au travail mais elle a été abrogée en 1979 — les maris étant à nouveau autorisés à interdire à leur femme de travailler. Après 1979, d'autres lois ont été adoptées qui limitaient les perspectives économiques des femmes. Ainsi, les femmes juges n'ont plus été autorisées à prononcer des sentences,

FIGURE 2.3 ÉVOLUTION DES RESTRICTIONS DANS LE TEMPS DANS 100 PAYS



Source : base de données 50 ans de droits des femmes ; Hallward-Driemeier, Hasan et Rusu à paraître.

Note : Dans les cas où les données pour les années antérieures à 1960 ne sont pas disponibles, la valeur utilisée est la première valeur connue.

ce qui a réduit leur capacité à travailler dans la branche judiciaire. Les femmes ont en outre vu leur mobilité restreinte par des dispositions qui n'existaient pas auparavant.

Plus récemment, un retournement des droits juridiques est intervenu en République arabe d'Égypte, où l'abolition du principe constitutionnel de non-discrimination entre les sexes a soulevé un débat sur la relation entre droits juridiques et égalité des sexes.

En Asie du Sud, on citera parmi les réformateurs le Népal qui, en 2002, a amendé son Code général de manière à autoriser, entre autres, les filles non mariées de moins de 35 ans à hériter de biens. La réforme n'a cependant pas été étendue aux filles mariées, indépendamment de leur âge.

À la longue, certaines des restrictions juridiques considérées sont quasiment tombées en désuétude. Depuis 1960, 18 des pays examinés ont levé l'obligation pour les femmes mariées d'obtenir l'autorisation de leur mari pour engager des procédures judiciaires : l'Afrique du Sud (1998), l'Angola (1996), l'Argentine (1968), l'Autriche (1975), le Bénin (2002), la Bolivie (1975), le Brésil (1962), l'Espagne (1981), l'Indonésie (1963), le Lesotho (2006), le Mozambique (2004), la Namibie (1996), le Paraguay (1987), le Portugal (1966), la République dominicaine (1978), le Rwanda (1988), la Suisse (1984) et le Zimbabwe (1982).¹

Cette restriction existe toutefois encore en République démocratique du Congo. En vertu des articles 450 et 451 du Code de la famille, les femmes mariées doivent obtenir

l'autorisation de leur mari pour tenter une action au civil, à moins que celle-ci ne soit portée contre leur mari. Au Libéria, en vertu du Code de procédure civile, une femme mariée ne peut tenter une action en justice que si son mari y est partie, sauf si cette action est portée contre son mari ou si elle a trait à une entreprise qu'elle exploite.

D'autres restrictions juridiques demeurent en vigueur dans d'autres domaines, comme l'exigence que les hommes autorisent leurs femmes à travailler. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, 2014 a constaté que 15 pays l'appliquent encore. De nombreux pays l'ont toutefois supprimée. Depuis 1960, vingt-quatre pays au moins ont limité le droit conféré aux maris d'interdire à leur femme de travailler, dont l'Afrique du Sud (1998), la France (1965), l'Indonésie (1974), le Maroc (1996), le Pérou (1984) et la Turquie (2001).² La Côte d'Ivoire, le Mali et le Togo ont également réformé ces lois au cours des deux dernières années.

Dans quels domaines les relations entre les femmes et la loi évoluent-elles ?

Au cours des deux années précédant avril 2013, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* a recensé 59 amendements juridiques concernant les six indicateurs établis dans 44 pays (tableau 2.1). Quarante-huit de ces amendements ont renforcé l'égalité hommes-femmes, 11 n'ont eu aucun effet à cet égard, et aucun n'a réduit l'égalité hommes-femmes.

TABLEAU 2.1 CES DERNIÈRES ANNÉES, DE NOMBREUX PAYS ONT PROCÉDÉ À DES RÉFORMES QUI ONT RENFORCÉ L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES OU ONT EU SUR ELLE UN EFFET NEUTRE

Indicateur du rapport <i>Les Femmes, l'Entreprise et le Droit</i>	Réformes ayant augmenté la parité des sexes	Réformes neutres pour la parité des sexes	Réformes diminuant la parité des sexes
Accès aux institutions	Botswana ; Côte d'Ivoire ; Jamaïque ; Mali ; République arabe syrienne ; Togo ; Zimbabwe		
Jouissance de la propriété	Mali		
Obtention d'un emploi	Belgique ; Bolivie ; Chili ; Chine ; Colombie ; Éthiopie ; Hongrie ; Italie ; Lituanie ; Malawi ; Mexique ; Monténégro ; Norvège ; Philippines ; Pologne ; République slovaque ; Slovaquie ; Ukraine ; Venezuela, RB du ; Viet Nam	Belgique ; Finlande ; Hongrie ; Italie ; Lettonie ; Lituanie ; Malaisie ; Pays-Bas ; Pologne ; Royaume-Uni	
Établissement d'antécédents en matière de crédit	Algérie ; Angola ; Cambodge ; Égypte, Rép. arabe d' ; Éthiopie ; Ghana ; Kenya ; RDP Lao ; Macédoine, ex-République yougoslave de ; Maurice ; Philippines ; Tadjikistan ; Viet Nam		
Incitations au travail	Côte d'Ivoire ; Israël		
Actions en justice	Lettonie ; Pays-Bas ; République slovaque ; Ouganda ; Royaume-Uni	Malaisie	

Source : base de données *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Quels sont les pays les plus réformateurs ?

La Côte d'Ivoire, le Mali, les Philippines et la République slovaque ont amélioré l'égalité hommes-femmes à l'aune de deux indicateurs du rapport. La Côte d'Ivoire a conduit des réformes en matière d'accès aux institutions et d'incitations au travail. Auparavant, dans ce pays, seuls les maris pouvaient décider du lieu de résidence de la famille et interdire légalement à leur femme de travailler s'ils estimaient que cela contrevenait aux intérêts de la famille. Le mari était en outre le chef de famille légal. Une réforme de 2013 autorise les deux conjoints à choisir le lieu de résidence familiale et à empêcher l'autre de travailler s'ils estiment cela contraire aux intérêts familiaux. En outre, le mari comme la femme peuvent légalement être le chef de ménage. Ces réformes dans le domaine de l'accès aux institutions ont en outre des retombées fiscales que l'indicateur « incitations au travail » a mises en évidence. Les femmes mariées qui auparavant ne pouvaient prétendre à des déductions fiscales pour leurs enfants ou leur mari parce qu'elles ne pouvaient être le chef de ménage légal peuvent désormais prétendre aux mêmes déductions que les hommes mariés, ce qui allège leur charge fiscale globale et les incite à entrer dans la vie active.

Le Mali a aboli les mesures qui autorisaient les maris à interdire à leur femme de travailler, ce dont rend compte l'indicateur « accès aux institutions », et institué l'égalité des droits successoraux, qui apparaît dans l'indicateur « jouissance de la propriété ».

Les Philippines ont levé les restrictions sur le travail de nuit des femmes, comme le montre l'indicateur « obtention d'un emploi », et ont établi une nouvelle agence d'évaluation du crédit qui ne fixe pas de montant minimum de prêt et recueille des renseignements auprès des institutions de microfinance, ce que traduit l'indicateur « établissement d'antécédents en matière de crédit ».

La République slovaque a porté de 55 % à 65 % le pourcentage du salaire versé pendant le congé de maternité, ce qui se répercute dans l'indicateur « obtention d'un emploi ». Elle a également relevé le plafond pour le montant des petits litiges, ce qui a permis aux tribunaux spécialisés d'en traiter un plus grand nombre et influe sur l'indicateur « actions en justice ».

Évolutions par indicateur

S'agissant de l'indicateur « accès aux institutions », outre les réformes intervenues en Côte d'Ivoire et au Mali, le Togo a promulgué un Code de la famille qui donne aux deux époux le droit de choisir le domicile familial. Le code autorise également chacun des conjoints à objecter à la profession de l'autre. En vertu du code antérieur, seul le mari était habilité à le faire.

Le Botswana et la République arabe syrienne ont adopté de nouvelles constitutions comportant des clauses de non-discrimination en raison du sexe considéré comme une catégorie protégée en droit. La Jamaïque a adopté un amendement constitutionnel pour introduire une clause d'égalité des sexes et une clause de non-discrimination en raison du sexe considéré comme une catégorie protégée. Le Zimbabwe a également promulgué une nouvelle constitution en vertu de laquelle le droit coutumier n'échappe plus aux protections constitutionnelles relatives à la non-discrimination.

En ce qui concerne l'indicateur « obtention d'un emploi », 20 pays ont pris des mesures qui renforcent la parité des sexes. Outre les réformes conduites aux Philippines et en République slovaque, le Chili a instauré le congé parental et la Belgique en a prolongé la durée. La Chine, la Colombie, la République bolivarienne du Venezuela et le Vietnam ont allongé le congé de maternité, la Bolivie et le Mexique ayant pour leur part institué le congé de paternité. Le Mexique a également adopté une loi qui interdit le licenciement des femmes enceintes, et le Monténégro une loi qui exige des employeurs qu'ils réintègrent les femmes à leur poste après le congé de maternité. Il a également instauré un congé parental rémunéré de 365 jours, dont 45 sont réservés à la mère (et raccourci en parallèle le congé de maternité). La Norvège a prolongé la durée du congé parental rémunéré et augmenté la part réservée aux pères.

Le nouveau Code du travail hongrois a supprimé les restrictions sur l'emploi des femmes et les a remplacées par des mesures de protection de l'emploi pour tous les travailleurs. Le code antérieur interdisait l'embauche de femmes et de jeunes pour des travaux susceptibles d'avoir des effets nocifs sur leur condition physique ou leur développement. Le nouveau code contient des dispositions visant à assurer la protection des hommes et les femmes, quel que soit leur âge, contre les travaux dangereux. La Slovénie a levé les restrictions au travail nocturne des femmes. L'Italie et l'Ukraine ont relevé et aligné l'âge de la retraite et l'âge d'ouverture des droits à pension des hommes et des femmes. La Lituanie et la Pologne relèvent et égalisent progressivement l'âge de la retraite. La Slovénie fait de même pour l'âge de la retraite et l'âge d'ouverture des droits à pension, que l'Éthiopie et le Malawi ont pour leur part instauré pour les hommes comme pour les femmes.

Pour ce qui est de l'indicateur « actions en justice », quatre pays, outre la République slovaque, ont adopté des réformes. La Lettonie et l'Ouganda ont établi des procédures pour le règlement des petits litiges, les Pays-Bas et le Royaume-Uni ayant de leur côté relevé le plafond de leur montant.

S'agissant de l'indicateur « établissement d'antécédents en matière de crédit », 12 pays, outre les Philippines, ont procédé à des réformes positives. L'Algérie a éliminé le seuil minimum

pour que les prêts soient inclus dans le registre du crédit, qui contient désormais des informations provenant des institutions de microfinance. En Angola, à Maurice et au Viet Nam aussi, les registres publics de crédit comprennent désormais des informations communiquées par ces établissements, tout comme les agences d'évaluation du crédit en Égypte, au Ghana, au Kenya et dans l'ex-République yougoslave de Macédoine. Le Cambodge et le Tadjikistan ont créé aussi des agences d'évaluation qui ne fixent pas de montant de prêt minimal et recueillent également des renseignements auprès des institutions de microfinance. La République démocratique populaire lao a établi un nouveau registre de crédit qui comporte des informations communiquées par ces dernières. En Éthiopie les prêts de tout montant sont désormais enregistrés dans le système de notification du crédit.

Concernant l'indicateur « incitations au travail », des réformes ont été conduites en Côte d'Ivoire (voir plus haut) et en Israël, dont le gouvernement a instauré la gratuité de l'enseignement pour tous les enfants à partir de 3 ans. Auparavant, cette gratuité ne concernait que les enfants de plus de 5 ans.

Enfin, 11 pays ont procédé à des réformes neutres sur le plan de l'égalité hommes-femmes mais qui influent toutefois sur les indicateurs du rapport. L'Italie a institué à titre expérimental un jour de congé de paternité pour la période 2013-15, et la Lettonie a temporairement diminué le pourcentage du salaire versé pendant les congés de maternité et de paternité. La Lituanie a donné aux parents davantage de choix en termes de durée du congé parental et de pourcentage du salaire perçu. En Hongrie, le congé de paternité, auparavant payé par les pouvoirs publics, l'est désormais par les employeurs. La Belgique et la Finlande ont relevé l'âge d'ouverture des droits à la retraite. La Malaisie a relevé l'âge de la retraite et amendé la procédure des tribunaux chargés des petits litiges. Les Pays-Bas relèvent progressivement l'âge de la retraite et d'ouverture des droits à pension. Ces quatre derniers pays ont préservé l'égalité hommes-femmes existante. La Pologne a porté l'âge d'ouverture des droits à la retraite des femmes de 60 à 62 ans, mais maintenu l'écart d'âge de la retraite entre les hommes et les femmes. Dans le même temps, le Royaume-Uni a adopté le Règlement sur l'égalité devant l'emploi (abrogation des dispositions relatives à l'âge de la retraite), qui supprime progressivement l'âge d'ouverture des droits à pension pour les femmes et les hommes.

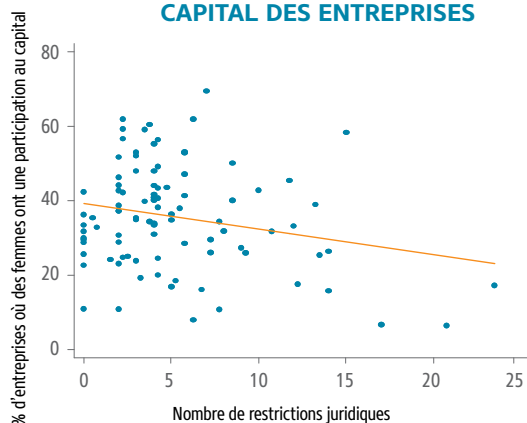
Pourquoi les relations entre les femmes et la loi important-elles ?

Les restrictions réglementaires qui pèsent sur la participation économique des femmes sont associées à des résultats économiques concrets. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et les données *Enterprise Surveys* de la Banque mondiale montrent que moins l'égalité hommes-femmes est garantie par la loi, plus le nombre de femmes détenant une participation dans les entreprises est faible (figure 2.4).

Si l'on prend pour indicateur le coefficient de Gini de l'inégalité, les données du rapport montrent que les mesures qui encouragent les femmes à entrer sur le marché du travail et à y rester vont de pair avec une moindre inégalité des revenus (figure 2.5). L'instauration de telles mesures contribue au développement d'une prospérité partagée à travers le monde.

FIGURE 2.4

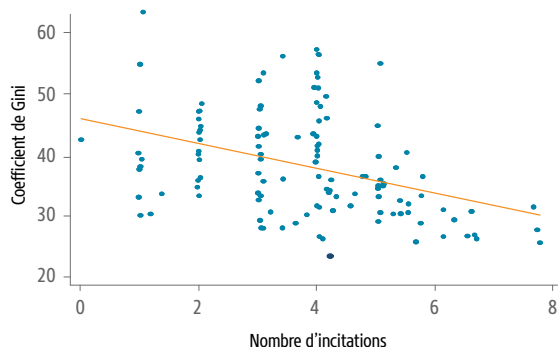
LES RESTRICTIONS JURIDIQUES IMPOSÉES AUX FEMMES SONT ASSOCIÉES À UNE PLUS FAIBLE PARTICIPATION DES FEMMES AU CAPITAL DES ENTREPRISES



Source : base de données *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ; Banque mondiale, base de données des *Indicateurs du développement dans le monde* ; Enterprise Surveys de la Banque mondiale, <http://www.enterprisesurveys.org/>.

Note : La figure est établie à partir de 94 pays pour lesquels on dispose de données. La relation négative entre les restrictions juridiques et le pourcentage d'entreprises où des femmes participent au capital est statistiquement significative au niveau de 5 %, même après prise en compte du revenu par habitant de 2011. L'analyse de régression de cette relation porte sur 70 pays pour lesquels des données sont disponibles. On ne peut considérer ces relations statistiques comme des relations causales.

FIGURE 2.5 LES PAYS QUI INCITENT DAVANTAGE LES FEMMES À TRAVAILLER AFFICHENT UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ DE REVENUS



Source : base de données *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ; Banque mondiale, base de données des *Indicateurs du développement dans le monde* ; tous les jeux de données concernant les coefficients de Gini, actualisés en octobre 2012, <http://econ.worldbank.org/projects/inequality> ; Milanovic, 2005.

Note : Les chiffres se fondent sur 120 pays pour lesquels on dispose de données. Un coefficient de Gini de 0 indique une égalité parfaite, un coefficient de 100 une inégalité maximale. La relation négative entre les incitations et le coefficient de Gini est statistiquement significative au niveau de 5 %, même après prise en compte du revenu par habitant de 2011. L'analyse de régression de cette relation porte sur 74 pays pour lesquels des données sont disponibles. On ne peut considérer ces relations statistiques comme des relations causales.

L'égalité juridique hommes-femmes influence les perspectives économiques des femmes. Elle influe sur leur accès aux financements et au monde de l'entreprise. Elle favorise en outre l'égalité des chances économiques. Que ce soit par l'assouplissement des restrictions qui pèsent sur l'emploi des femmes ou sur leur activité économique, ou par l'adoption de mesures qui rehaussent leur capacité à participer à la vie économique, l'égalité hommes-femmes est un atout pour l'économie.

Quelle est la situation actuelle des femmes en regard de la loi ?

Partout dans le monde, les choix législatifs nationaux revêtent généralement un caractère régional, ce qui tient en partie au fait que les pays d'une même région ont généralement des antécédents juridiques analogues et des normes et valeurs socioculturelles communes.

Au regard des indicateurs « « jouissance de la propriété », les pays à revenu élevé de l'OCDE et ceux de la région Europe de l'Est et Asie centrale n'imposent guère de restrictions légales aux femmes mais, d'après l'indicateur « obtention d'un emploi », les seconds en appliquent de multiples à l'emploi des femmes.

Dans les régions Amérique latine et Caraïbes et Asie de l'Est et Pacifique, les différences juridiques entre hommes et femmes sont moins courantes dans les domaines évalués par les indicateurs « accès aux institutions » et « jouissance de la propriété », mais elles existent encore dans certains pays comme l'Équateur, le Honduras, l'Indonésie, la Malaisie et les Philippines.

Les distinctions juridiques explicites entre hommes et femmes sont plus répandues dans les régions Moyen-Orient et Afrique du Nord, Asie du Sud et Afrique subsaharienne en ce qui concerne les indicateurs « accès aux institutions » et « jouissance de la propriété ». Les 14 pays couverts dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord en établissent au moins une dans ces deux domaines, de même que les cinq pays examinés en Asie du Sud. Sur les 36 pays étudiés en Afrique subsaharienne, 6 seulement — Afrique du Sud, Angola, Burkina Faso, Éthiopie, Namibie et Zimbabwe — n'appliquent pas de différences juridiques entre les hommes et les femmes dans ce domaine. Par ailleurs, certaines prestations comme le congé de paternité, destinées à répartir les responsabilités en matière d'éducation des enfants et à permettre aux femmes de travailler à l'extérieur, sont rares dans ces trois régions. En fait, aucun des pays étudiés en Asie du Sud n'offre de congé de paternité.

Les sections qui suivent examinent les données nouvelles et les évolutions régionales des indicateurs du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Accès aux institutions

La capacité des femmes à effectuer des opérations de base est limitée par le manque d'autonomie auquel elles se heurtent lorsqu'il s'agit d'effectuer des démarches auprès des pouvoirs publics ou d'entreprendre des démarches officielles.

Le droit de veto légal de l'époux

Afin de déterminer si les femmes et les hommes disposent du même accès au monde de l'entreprise et peuvent y exercer des activités sur un pied d'égalité, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* examine 11 facteurs conditionnant la capacité des femmes à percevoir un revenu.³ Certains sont directement liés à l'aptitude des femmes à exercer des activités dans le milieu des entreprises, par exemple occuper un emploi ou exercer une profession. D'autres facteurs, tels que la possibilité de se déplacer en dehors du domicile ou du pays, y sont indirectement liés. Chacun d'entre eux peut toutefois influencer sur l'aptitude d'une femme à exercer des activités sans entrave dans le monde de l'entreprise. Chaque facteur est examiné séparément pour les femmes mariées et célibataires. Selon les données, la plupart des restrictions concernent uniquement les femmes mariées (tableau 2.2).

TABLEAU 2.2 DANS DE NOMBREUX PAYS LES FEMMES MARIÉES N'ACCOMPLISSENT PAR CERTAINES ACTIONS DE LA MÊME MANIÈRE QUE LES HOMMES MARIÉS

Action	Pays dans lesquels les femmes mariées n'accomplissent pas l'action de la même manière que les hommes mariés
Être chef de ménage	Arabie Saoudite, Bénin, Burundi, Cameroun, Chili, Émirats arabes unis, Gabon, Guinée, Honduras, Indonésie, Jordanie, Madagascar, Mali, Maroc, Mauritanie, Nicaragua, Niger, Oman, Philippines, République démocratique du Congo, République du Congo, République du Yémen, République islamique d'Iran, Rwanda, Sénégal, Soudan, Tchad, Togo et Tunisie (29)
Choisir son lieu de vie	Arabie Saoudite, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Cisjordanie et Gaza, Émirats arabes unis, Gabon, Guinée, Haïti, Jordanie, Koweït, Malaisie, Mali, Nicaragua, Niger, Oman, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, République du Congo, République du Yémen, République islamique d'Iran, Rwanda, Sénégal, Soudan et Tchad (25)
Demander un passeport	Arabie Saoudite, Bénin, Botswana, Cameroun, Émirats arabes unis, Fidji, Gabon, Haïti, Jordanie, Koweït, Malawi, Oman, Ouganda, Pakistan, République arabe d'Égypte, République du Congo, République du Yémen, République islamique d'Iran et Soudan (19)
Transmettre sa nationalité à ses enfants	Arabie saoudite, Cisjordanie et Gaza, Émirats arabes unis, Guinée, Jordanie, Koweït, Liban, Madagascar, Malaisie, Mali, Mauritanie, Népal, Oman, République arabe syrienne, République islamique d'Iran et Soudan (16)
Obtenir un emploi sans avoir à en demander l'autorisation	Bolivie, Cameroun, Cisjordanie et Gaza, Émirats arabes unis, Gabon, Guinée, Jordanie, Koweït, Mauritanie, Niger, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, République islamique d'Iran, Soudan et Tchad (15)
Obtenir une carte nationale d'identité	Arabie Saoudite, Bénin, Cameroun, Maurice, Oman, Pakistan, République arabe d'Égypte, Sénégal et Togo (9)
Se déplacer en dehors du domicile	Cisjordanie et Gaza, Jordanie, Koweït, Malaisie, Oman, République arabe syrienne, République du Yémen, République islamique d'Iran et Soudan (9)
Voyager à l'étranger	Arabie Saoudite, Oman, République arabe syrienne et Soudan (4)
Ouvrir un compte bancaire	Niger et République démocratique du Congo (2)
Inscrire une entreprise au registre du commerce	Pakistan et République démocratique du Congo (2)
Signer un contrat	République démocratique du Congo (1)

Source : base de données *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Dans 29 pays, l'époux est reconnu en droit comme chef de famille, ce qui signifie qu'il contrôle des décisions majeures telles que le choix du lieu de résidence de la famille ou l'obtention de documents officiels. Dans 19 pays où il est légalement reconnu comme chef de famille, le mari choisit aussi le lieu de résidence de la famille.

Dans 15 des 143 pays étudiés par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, l'époux peut empêcher sa femme de travailler. En Guinée, il peut s'opposer à ce que son épouse occupe un emploi s'il agit dans l'intérêt de la famille. L'épouse peut saisir la justice et obtenir l'annulation de la décision de son mari, mais elle doit prouver au tribunal que la position de son conjoint est injustifiée.

Des vestiges historiques subsistent dans la réglementation de certains pays pour la simple raison que des textes, tels que le Code Napoléon, ont été adoptés en bloc et n'ont été ni revus ni mis à jour de façon régulière. La notion de chef

de famille, par exemple, a été retirée du Code civil français en 1970, mais est toujours inscrite dans de nombreux codes civils d'Afrique de l'Ouest.

L'héritage de l'histoire se retrouve dans d'autres restrictions. Le Code de la famille du Niger stipule que les femmes ne peuvent ouvrir un compte en banque pour y déposer les fonds reçus de leur mari que si la banque informe leur mari au préalable. En revanche, les femmes peuvent ouvrir un compte à leur nom si elles occupent un emploi, auquel cas la banque n'est pas tenue d'avertir l'époux. Dans le passé, les dispositions juridiques de ce type étaient fréquentes en Europe. Des règles aussi compliquées que celles-ci sont susceptibles de semer la confusion parmi les institutions financières, qui peuvent être tentées de demander à toutes les femmes mariées d'obtenir l'autorisation de leur mari pour ouvrir un compte bancaire même si la loi ne l'exige pas.

Les femmes occupant des postes de responsabilité

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* élargit la portée des données sur l'accès aux institutions pour examiner de plus près la capacité des femmes à accéder aux institutions de la vie publique et économique. Les données incluent maintenant les quotas légaux de femmes au sein des conseils d'administration d'entreprises, des parlements et des administrations locales.⁴

Le principe de l'équité est au cœur des arguments en faveur des quotas hommes-femmes. Les quotas peuvent contribuer à rendre la place des femmes dans les postes de responsabilité plus conforme à l'équité et à améliorer la « représentation descriptive » — ce qui peut se traduire par une prise en compte plus équitable des intérêts des femmes dans le processus de prise de décisions. L'objectif est d'améliorer la représentation effective des femmes.

Six pays ont fixé des quotas en matière de représentation féminine dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse. Ces quotas varient d'un pays à l'autre. La constitution du Rwanda stipule que les femmes et les hommes doivent occuper au moins 30 % des sièges des conseils des sociétés cotées. En 2010, l'Islande a établi un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises, tandis que la Belgique et l'Italie instaurent des quotas de 33 % en 2011. La loi française 2011-103, promulguée en janvier 2011, fixe un quota de 20 % destiné à être progressivement relevé à 40 %.

La Norvège a ouvert la voie dans ce domaine en 2002, lorsque son secrétaire d'État au commerce et à l'industrie proposa l'instauration de quotas volontaires pour accroître la proportion de femmes dans les conseils d'administration. L'objectif était de faire passer la représentation féminine moyenne de 6 % à 40 % en 2005. La moyenne n'ayant été portée qu'à 25 % à cette date, le parlement a modifié la loi sur les sociétés pour rendre les quotas obligatoires et fixer à 2008 la nouvelle échéance d'application de la réglementation. Il était prévu de faire respecter les quotas d'abord au moyen d'amendes puis en menaçant de radier de la Bourse d'Oslo — et même de dissoudre — les entreprises qui ne se plieraient pas à la réglementation. En 2008, plus de 80 % des sociétés cotées en bourse s'étaient conformées à la loi.

Les détracteurs de l'expérience norvégienne soulignent les limites des quotas dans les conseils d'administration d'entreprises. Outre l'argument selon lequel l'État ne doit pas définir la composition des conseils de sociétés, ces critiques ont attiré l'attention sur le manque de diversité parmi les femmes siégeant dans les conseils en raison de l'attribution d'une grande partie des nouveaux sièges à un petit nombre de femmes haut placées. Le nombre relativement faible de

femmes aptes à siéger dans un conseil d'administration au moment de l'introduction de quotas en Norvège a suscité des initiatives privées visant à former davantage de femmes à cette tâche. Aussi, le manque de diversité parmi les administratrices de société ne pourrait-il être qu'un problème temporaire.

Sur les 143 pays examinés par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, 12 disposent de quotas légaux en ce qui concerne la représentation des femmes au parlement. Dans ces pays, la proportion de femmes parlementaires est supérieure de six points de pourcentage à ce qu'elle est dans les pays dépourvus de quotas légaux.⁵ Certes, les pays à quotas sont peu nombreux, mais le résultat laisse à penser que les quotas peuvent être un outil efficace pour accroître la représentation des femmes au parlement.

Les décisions prises par les organes législatifs composés d'un nombre relativement élevé de femmes peuvent être qualitativement différentes des mesures adoptées par des institutions où moins de femmes participent aux prises de décisions. Une étude portant sur 265 conseils de village de deux États indiens où un tiers des sièges de conseillers est réservé aux femmes depuis 1993 révèle que les dirigeants investissent de préférence dans les infrastructures répondant directement aux besoins de leur genre.⁶

La participation des femmes aux activités parlementaires pourrait avoir aussi une incidence sur les priorités en matière de dépenses publiques. Selon une étude des dépenses publiques de plusieurs pays sur une période de plus de 35 ans, les pays ayant adopté des quotas hommes-femmes consacrent plus de ressources financières aux services sociaux et à l'aide sociale que les pays dépourvus de quotas.⁷ En outre, la participation des femmes à la vie parlementaire peut influencer sur leur taux de participation à la vie active. L'analyse des données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* montre ainsi que les taux de participation des femmes à l'activité économique sont plus élevés dans les pays qui ont adopté des quotas légaux de femmes siégeant au parlement.⁸

En plus de rendre la représentation et les résultats de l'action publique plus équitables, les quotas peuvent contribuer à une meilleure affectation des compétences féminines. La démonstration publique et pratique de ces compétences peut alors modifier les comportements et normes sociales sexistes et faire apparaître des modèles de comportement susceptibles d'inspirer d'autres femmes. Dans l'État indien du Bengale-Occidental, les quotas instaurés en 1993 sur la présence des femmes dans les conseils de village ont fait évoluer les attentes et les opinions sur ce que les femmes sont capables d'accomplir. Dans les villages administrés par des conseillères, les parents nourrissent de plus grandes ambitions quant à l'éducation et à la profession de leurs filles, tandis que les adolescentes atteignent des niveaux

d'éducation supérieurs et consacrent moins de temps aux corvées domestiques.⁹

Jouissance de la propriété

L'importance de la propriété foncière va au-delà de l'accumulation du capital. L'accès aux terres et le contrôle de ces biens génèrent des revenus et renforcent le pouvoir de négociation et la capacité d'action des individus. Par ailleurs, la possibilité d'utiliser la propriété à titre de garantie est un outil important pour les entrepreneurs tant féminins que masculins, mais, au plan régional et local, les disparités entre les sexes persistent en matière de propriété, surtout en ce qui concerne les avoirs importants.¹⁰

L'iniquité des régimes successoraux est une des causes du déséquilibre entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la possession d'avoirs. On a constaté que la probabilité que les femmes possèdent un crédit et détiennent un compte bancaire officiel était plus élevée dans 98 pays où hommes et femmes bénéficient des mêmes droits à l'héritage.¹¹ Une autre raison de l'écart entre hommes et femmes en matière d'avoirs se trouve peut-être dans la structure des régimes régissant les biens matrimoniaux, qui définissent les droits de propriété et la gestion des biens entre les époux durant le mariage et à sa dissolution par décès ou par divorce (encadré 2.3).

Les régimes de communauté universelle ou partielle des biens reconnaissent implicitement l'importance des contributions

non monétaires au ménage, telles que les soins aux enfants et les tâches domestiques, en tenant pour acquis que les droits de propriété sont partagés. Ce système permet au conjoint sans revenu ou dont le revenu est inférieur à celui de l'autre conjoint d'acquérir plus de richesses durant le mariage et à sa dissolution.

Les régimes de communauté universelle ou partielle différée des biens tiennent compte de l'importance des contributions non monétaires à la fin du mariage (pour cause de divorce ou de décès) en donnant droit à chaque conjoint à une part égale des biens à cette échéance. Ce système protège le conjoint sans revenu ou dont le revenu est inférieur à celui de l'autre conjoint lors de la dissolution du mariage, mais pas durant celui-ci.

Les régimes de séparation des biens défavorisent le conjoint sans revenu ou dont le revenu est inférieur à celui de l'autre conjoint en matière d'accumulation de richesses aussi bien durant le mariage qu'à sa dissolution.

Les auteurs d'une étude sur les disparités hommes-femmes en matière d'avoirs et de richesses en Équateur, au Ghana et dans l'État indien du Karnataka ont utilisé des enquêtes sur le patrimoine des ménages pour évaluer la part des femmes mariées dans le patrimoine du couple. Ils ont constaté que les femmes mariées possédaient 44 % du patrimoine du couple en Équateur, 19 % au Ghana et 9 % dans le Karnataka. Le pourcentage élevé constaté en Équateur s'explique par l'application du régime de la communauté partielle des biens selon lequel les conjoints possèdent en commun la majeure

ENCADRÉ 2.3 LES RÉGIMES DE BIENS MATRIMONIAUX

Le régime régissant par défaut les biens matrimoniaux — c'est-à-dire le régime qui définit les relations patrimoniales de tous les couples mariés à moins qu'ils ne choisissent un autre régime — stipule la manière dont chaque époux peut utiliser, acheter ou vendre des biens. Parmi les pays examinés par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, quatre régimes de biens matrimoniaux sont particulièrement répandus :

- *Communauté universelle des biens.* Tous les biens et revenus apportés dans la communauté du mariage, ainsi que les avoirs acquis pendant le mariage, en dehors des biens qui échoient aux conjoints par succession ou donation, sont considérés comme des biens communs. Si le mariage prend fin, les avoirs sont partagés de façon égale. Les biens communs sont aussi partagés également lors du décès de l'un ou l'autre des conjoints. Ce régime est appliqué par défaut dans six pays.
- *Communauté partielle des biens.* Les avoirs acquis avant le mariage sont considérés comme la propriété de l'acquéreur. Les biens et revenus acquis durant le mariage, en dehors des biens qui échoient aux conjoints par succession ou donation, sont considérés comme des biens communs. Si le mariage prend fin, chaque conjoint conserve la propriété de ses propres biens. Les avoirs acquis durant le mariage sont partagés de façon égale. Ces biens sont aussi partagés également lors du décès de l'un ou l'autre des conjoints. Ce régime est appliqué par défaut dans 65 pays.
- *Communauté universelle ou partielle différée des biens.* Les règles de la communauté universelle ou partielle des biens s'appliquent au moment de la dissolution du mariage (pour cause de décès ou de divorce). Auparavant, ce sont les clauses du régime de la séparation des biens qui s'appliquent. Ce régime est appliqué par défaut dans 16 pays.
- *Séparation des biens.* Tous les biens acquis par les conjoints avant et pendant le mariage sont propres à chacun des époux de façon séparée. Chaque conjoint contrôle seul ses avoirs. Ce régime est appliqué par défaut dans 46 pays.

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

partie des avoirs. Les pourcentages plus faibles enregistrés au Ghana et dans le Karnataka sont dus en grande partie à l'application de régimes de séparation des biens selon lesquels les époux ne détiennent pas conjointement les avoirs.¹²

Les régimes de biens matrimoniaux peuvent aussi être liés à l'inclusion financière des femmes mariées. En vertu des régimes de communauté totale ou partielle des biens, les avoirs tels que les comptes bancaires, l'épargne, les actions et les obligations sont en général légalement présumés être détenus conjointement, mais les femmes mariées selon le régime de la séparation des biens ne peuvent compter que sur les avoirs qu'elles acquièrent elles-mêmes ainsi que sur leur pouvoir de négociation au sein du ménage.

Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et la base de données de la Banque mondiale sur l'accès aux services financiers (*Global Financial Inclusion Database ou Global Findex*) montrent que le pourcentage de comptes détenus par des femmes dans des institutions financières officielles est supérieur en moyenne de 10 points dans les pays appliquant par défaut un régime de communauté des biens au pourcentage observé dans les pays appliquant par défaut un régime de séparation des biens (figure 2.6).¹³ Cette situation s'explique en partie par le fait que le nombre de comptes détenus conjointement par les époux est plus élevé dans les pays dotés de régimes de communauté totale des biens

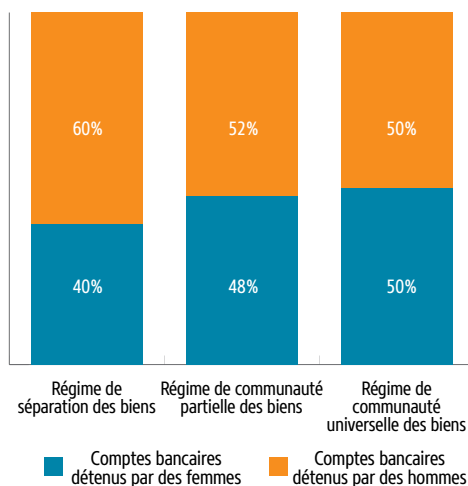
que dans les autres. Les données disponibles ne permettent pas de désagréger les comptes conjoints et les comptes individuels.

Prenant acte de l'importance des contributions non monétaires au sein du ménage, certains régimes de séparation des biens incluent des dispositions destinées à protéger les conjoints sans revenu ou dont le revenu est inférieur à celui de l'autre conjoint. Sur les 46 pays examinés par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* qui sont dotés de régimes de séparation des biens, 10 possèdent une législation prenant expressément en considération les contributions non monétaires : Australie, États-Unis, Irlande, Jamaïque, Kenya, Malaisie, RAS de Hong Kong (Chine), Royaume-Uni, Tanzanie et Zambie.

Obtention d'un emploi

La réglementation du travail de tous les pays examinés par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* fait une distinction entre les hommes et les femmes. Certaines de ces distinctions peuvent faciliter la participation des femmes à l'activité économique alors que d'autres sont susceptibles de l'entraver. Les différences dans la façon dont la législation du travail s'applique aux hommes et aux femmes peuvent influencer sur les facteurs incitant les femmes à obtenir l'emploi de leur choix ainsi que sur leur aptitude à le faire.

FIGURE 2.6 LES FEMMES SONT MOINS SUSCEPTIBLES DE DÉTENIR DES COMPTES BANCAIRES FORMELS SOUS LES RÉGIMES MATRIMONIAUX DE SÉPARATION DES BIENS



Source : base de données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ; base de données Global Financial Inclusion (Global Findex) 2012 ; base de données des *Indicateurs du développement* dans le monde de la Banque mondiale.

Note : Cette figure inclut des données portant sur 110 pays pour lesquels des données sont disponibles et présente des valeurs moyennes.

Les responsables de l'action publique justifient souvent les pratiques limitant l'accès des femmes à certains emplois par la volonté de protéger les intéressées. Traditionnellement, ces mesures découlent du fait que leurs auteurs ressentent la nécessité de protéger l'intégrité physique des femmes et leur capacité de procréation. En 1908, la Cour suprême des États-Unis a confirmé une loi de l'État de l'Oregon qui limitait à dix heures la journée de travail des femmes employées dans les entreprises de mécanique, les usines ou les blanchisseries. La cour a estimé que le physique des femmes et l'exécution des tâches maternelles exigeaient la mise en place de protections sur le lieu de travail, nonobstant la liberté contractuelle garantie par la constitution des États-Unis.¹⁴ À la suite de cette décision, d'autres États ont adopté des mesures législatives à vocation protectrice telles que les lois sur la durée maximale du travail et le salaire minimum, la réglementation sur la santé et la sécurité, l'interdiction du travail de nuit et de certaines occupations.

En raison de l'évolution rapide des mœurs et de l'inclusion des femmes dans la population active mondiale, bon nombre de ces restrictions ne répondent plus à leur objectif initial. L'amélioration de la technologie et des normes de sécurité soulève aussi la question de savoir si les femmes ont encore besoin de ce genre de protection — notamment les

femmes qui ne sont ni enceintes ni allaitantes — mais pas les hommes.

Les restrictions pesant sur le travail des femmes

Pour mieux comprendre les restrictions imposées aux femmes en matière d'emploi, l'indicateur « obtention d'un emploi » examine les postes auxquels les femmes risquent le plus de se heurter à des restrictions. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* recense huit secteurs dont les femmes sont partiellement ou totalement exclues : les mines, la construction, le travail des métaux, le travail en usine, les emplois demandant la manipulation d'objets au-dessus d'un certain poids, les travaux jugés trop dangereux pour les femmes, les travaux jugés trop pénibles pour les femmes et les emplois considérés comme moralement inacceptables pour les femmes (encadré 2.4).

La définition des emplois considérés comme moralement inacceptables pour les femmes reste vague, mais ce n'est pas nécessairement le cas des autres restrictions imposées aux femmes. Les pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale, par exemple, ont dressé de longues listes détaillées d'emplois interdits aux femmes (encadré 2.3).

Sur les 143 pays couverts, 79 empêchent les femmes qui ne sont ni enceintes ni allaitantes d'occuper les mêmes emplois que les hommes. Les restrictions portant sur les heures de travail, les secteurs d'activité et les professions limitent l'éventail d'emplois que les femmes peuvent exercer. Elles peuvent engendrer une ségrégation professionnelle et confiner les femmes aux secteurs et activités mal rémunérés.¹⁵ En fait, un grand nombre d'emplois interdits aux femmes se trouvent dans des secteurs, tels que les industries extractives et l'industrie manufacturière, où les rémunérations sont élevées.

Cette situation a des effets concrets sur le potentiel de rémunération des femmes. En Fédération de Russie, le différentiel de revenu entre les hommes et les femmes était élevé durant le passage à l'économie de marché en grande partie en raison de l'existence d'une ségrégation professionnelle liée au genre. Cette ségrégation était davantage liée aux restrictions professionnelles basées sur le sexe et inscrites dans la réglementation du travail de l'ère soviétique qu'aux différences entre les sexes en matière d'éducation ou au fait que les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel. En raison de leur rôle dans le domaine de la maternité et des soins aux enfants, les femmes étaient considérées comme une main d'œuvre particulière, exclue des métiers « inappropriés » et encouragée à se spécialiser dans les professions touchant à la santé, l'éducation et l'industrie légère et dans les emplois de bureau.¹⁶

Les restrictions limitant la gamme de travaux accomplis par les femmes peuvent aussi avoir des effets négatifs sur les entreprises et la compétitivité de l'économie en général. Le vivier de candidats aptes à occuper les postes vacants est artificiellement réduit de moitié, ce qui amenuise les chances de recruter les personnes les plus qualifiées pour occuper ces emplois. L'analyse des restrictions en vigueur dans les huit domaines examinés montre que plus les limitations sont nombreuses, moins le taux d'activité professionnelle des femmes est élevé (figure 2.7).

Prestations de maternité et prestations parentales et emploi des femmes

Alors que les restrictions pesant sur le travail des femmes peuvent limiter le nombre de femmes qui occupent un emploi, d'autres aspects de la législation du travail — notamment les régimes régissant les congés parentaux — peuvent accroître la participation des femmes à la vie active. Les prestations parentales qui permettent à la mère, au père ou

ENCADRÉ 2.4 LES EMPLOIS CONSIDÉRÉS EN DROIT COMME MORALEMENT INACCEPTABLES POUR LES FEMMES

Certains pays interdisent aux femmes d'occuper des emplois considérés en droit comme préjudiciables à leur moralité. Cette restriction est inscrite explicitement dans les codes du travail, mais bien souvent les emplois jugés « moralement préjudiciables » aux femmes ne sont pas définis objectivement : leur définition est laissée à la discrétion des employeurs, qui peuvent ranger le travail de nuit dans cette catégorie s'ils estiment qu'il est moralement préjudiciable aux femmes. La législation bolivienne sur le travail, par exemple, interdit aux femmes d'exercer des « professions qui nuisent à leur moralité et aux bonnes mœurs », mais ne définit pas le sens de ces termes et laisse donc aux employeurs le soin de les interpréter.

Il arrive aussi que les codes du travail fassent l'amalgame entre les emplois moralement inacceptables pour les femmes et les travaux moralement inappropriés pour les enfants sans expliquer ce que ces activités recouvrent. En Mauritanie, par exemple, le Code du travail interdit le travail des enfants de moins de 18 ans ainsi que la participation des femmes et des femmes enceintes à des tâches qui dépassent leurs forces ou risquent de nuire à leur santé, à leur intégrité physique et à leur conduite morale. Lorsque la législation du travail traite de la même manière les femmes et les enfants, les employeurs peuvent être tentés de considérer que les femmes sont incapables d'exécuter certains travaux.

Source : FAO 1994.

TABLEAU 2.3

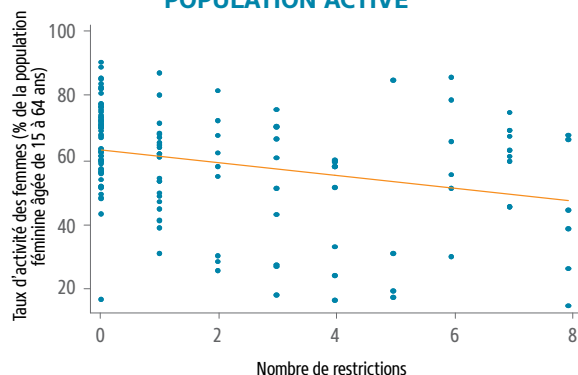
NOMBRE ET EXEMPLES D'EMPLOIS INTERDITS AUX FEMMES DANS CERTAINS PAYS D'EUROPE DE L'EST ET D'ASIE CENTRALE

Pays	Nombre d'emplois interdits aux femmes	Exemples
Bélarus	252	Plongeur, porteur, bûcheron, charpentier, tailleur de pierres, réparateur de wagons, transport du bois, conducteur de tracteur, lutte contre les incendies et interventions d'urgence, mécanicien (technicien) radio en aéronautique, opérations de coulée d'acier, pose de béton et d'asphalte, conducteur transfrontalier de véhicules transportant 14 passagers ou plus ou de camions de plus de cinq tonnes, transformation du poisson et des fruits de mer nécessitant de mélanger le poisson à la main dans des cuves de salage.
Kazakhstan	299	Pilote de motoneige, soudeur de métaux, opérateur de trains diesel, de locomotives et de rames automotrices électriques, poseur de voies de chemin de fer, opérateur de grues en mer, chauffeur de chaudières de navires fonctionnant aux combustibles solides, forage pétrolier et gazier à des fins de développement et de prospection, opérateur de matériel de malaxage de caoutchouc, boute-feu, calibreur de tuyaux sur presses, sculpteur sur produits en béton, presseur de matières premières et de fibres pendant la phase initiale de la transformation du coton, secours d'urgence dans le domaine du gaz, bûcheron.
Fédération de Russie	456	Chauffeur de camion dans l'agriculture, chef de train de marchandises, homme de pont (maître d'équipage, capitaine, adjoint au capitaine et toutes les catégories de marins) sur les navires de tout type de flotte, ainsi que sur les docks flottants et les grues de chargement de céréales, de ciment, de charbon et d'autres marchandises poussiéreuses, membre d'équipes intégrées et débardeur chargés du chargement et déchargement de marchandises dans les ports, travailleur du bois, installateur d'antennes en hauteur, opérateur de foreuse de mine, employé chargé du traitement chimique des puits, opérateur de monte-charge dans l'industrie des hydrocarbures, opérateur de bulldozer, plombier chargé de la réparation de réseaux d'égouts, fondeur de métaux et d'alliages, conducteur de machine de chargement, nettoyeur de tuyaux, fours/chaudières et cheminées, contrôleur de la vitesse des wagons de chemin de fer.

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

FIGURE 2.7

LES RESTRICTIONS SUR LES EMPLOIS ACCESSIBLES AUX FEMMES PEUVENT RÉDUIRE LE NOMBRE DE FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE



Source : base de données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ; base de données des Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale.

Note : la relation négative entre le nombre de restrictions appliquées au travail des femmes et le taux d'activité féminine est statistiquement significative au niveau de 5 % même après la neutralisation du revenu par habitant de 2011. Cette relation est basée sur une analyse de régression portant sur 103 pays pour lesquels on dispose de données sur le revenu par habitant en 2011. La figure est établie à partir de 139 pays pour lesquels des données sont disponibles. On ne peut considérer ces relations statistiques comme des relations causales.

aux deux de prendre des congés, rémunérés ou non, pour s'occuper de leur enfant peu après la naissance, peuvent encourager une répartition plus équitable des responsabilités parentales au sein de la famille, donc accroître les possibilités d'avancement professionnel offertes aux femmes. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* mesure la durée des congés de maternité et de paternité et des congés parentaux ainsi que le taux auquel ils sont rémunérés.

Le nombre de femmes faisant partie de la population active est plus élevé dans les pays où la durée des congés de maternité et des congés parentaux entièrement rémunérés offerts aux mères est la plus longue.¹⁷ Les congés de trop longue durée peuvent toutefois compromettre la participation des femmes à la vie active : le taux d'activité des femmes est plus faible dans les pays où la durée cumulée des congés de maternité et des congés parentaux rémunérés proposés aux mères dépasse deux ans.¹⁸

On peut y voir plusieurs raisons. Les femmes ayant tendance à utiliser la totalité ou la quasi-totalité des congés auxquels elles ont droit, de longues périodes d'absence peuvent affaiblir leurs compétences ou les rendre moins adaptées au marché, ce qui a pour effet de ralentir la progression de leur rémunération et de leur carrière. Il est possible aussi que la perte de contact de ces femmes avec leurs réseaux professionnels réduise les possibilités d'avancement professionnel des intéressées. Enfin, les employeurs peuvent être moins

disposés à embaucher des femmes dont ils soupçonnent qu'elles pourraient prendre de longs congés de maternité dans un avenir proche.

Ces conclusions rejoignent celles d'une étude consacrée aux effets des congés payés sur le marché du travail de 30 pays de l'OCDE. À partir de l'analyse de la durée des congés payés et des taux d'emploi des femmes entre 1970 et 2010, cette étude constate que le prolongement des congés payés a pour effet, en moyenne, de relever le taux d'emploi féminin tant que la durée du congé est inférieure à deux ans. L'ajout de semaines de congés supplémentaires a un impact négatif sur l'emploi des femmes ainsi que sur les disparités entr hommes et femmes en matière d'emploi.¹⁹

Actions en justice

Les limites inhérentes à la représentation féminine dans les institutions judiciaires peuvent entraver l'accès des femmes à la justice. Selon l'Organisation des Nations Unies, les femmes représentent 27 % de l'ensemble des juges à l'échelle mondiale.²⁰ Il apparaît que la présence de femmes parmi les juges peut avoir une incidence sur l'issue des actions en justice où la problématique hommes-femmes occupe une place importante. Une analyse de la jurisprudence des cours d'appel fédérales américaines en 1999, 2000 et 2001 révèle ainsi que le sexe du juge a une incidence dans les affaires de discrimination sexuelle et de harcèlement sexuel. Selon cette étude, les plaignants avaient deux fois plus de chances de gagner leur procès lorsque des femmes figuraient parmi les juges. Les données montrent que les femmes juges sont beaucoup plus susceptibles que leurs collègues masculins de donner raison aux plaignants dans ce type d'affaires et que la présence d'une femme parmi les membres du tribunal accroît la probabilité que les juges de sexe masculin se rangent aux arguments du plaignant.²¹

Dans les pays où l'égalité entre les sexes est garantie par la constitution, le contrôle constitutionnel — c'est-à-dire l'examen de l'application de la constitution et l'abrogation des lois qui lui sont contraires — permet de contester les dispositions discriminatoires dans des domaines du droit tels que le code civil, le droit de la famille et le droit pénal. En 2004, la cour constitutionnelle d'Afrique du Sud a déclaré inconstitutionnelle la règle de la primogéniture inscrite dans le droit coutumier, selon laquelle le fils aîné hérite des terres familiales : la cour a jugé que cette disposition avait des conséquences discriminatoires sur les femmes et les enfants africains — sans doute le groupe le plus vulnérable de la société.²² Au fil des années, la plupart des pays ont mis en place des mécanismes institutionnels de contrôle constitutionnel, qui varient selon les pays et les traditions juridiques. Pour analyser la participation des femmes aux examens constitutionnels en tant que juges et président de cour, le rapport *Les*

Femmes, l'Entreprise et le Droit se penche sur les tribunaux et les instances disposant de pouvoirs semblables chargés de procéder à tels examens.

Parmi les 123 pays couverts par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* disposant d'un tribunal constitutionnel ou d'organismes similaires, 19 se distinguent par l'absence de femmes dans ce genre d'instances : Cameroun, Égypte, El Salvador, Émirats arabes unis, Jordanie, Koweït, Liban, Mauritanie, Moldova, Pakistan, Panama, Pérou, RAS de Hong Kong (Chine), République démocratique du Congo, République du Yémen, République islamique d'Iran, Sénégal, Thaïlande et Uruguay.

En revanche, des femmes juges président les examens constitutionnels dans 16 pays : Bosnie-Herzégovine, Canada, Costa Rica, Croatie, Gabon, Ghana, Irlande, Jamaïque, Niger, Nigéria, Nouvelle-Zélande, Philippines, République bolivarienne du Venezuela, République slovaque, Sierra Leone et Zambie.

Les femmes représentent au maximum 10 % des membres des cours constitutionnelles de neuf pays : Belgique, Chili, Hongrie, Inde, Italie, Maroc, Népal, Royaume-Uni et Turquie. Dans 71 pays, entre 11 % et 33 % des membres des institutions chargées du contrôle constitutionnel sont des femmes. Dans 18 pays, les femmes représentent entre 34 % et 50 % des magistrats constitutionnels et dans six pays — Bolivie, Lettonie, République kirghize, Sierra Leone, Slovénie et Zambie — la proportion des femmes dans les tribunaux constitutionnels dépasse 50 %.

Établissement d'antécédents en matière de crédit

L'établissement de bons antécédents en matière de crédit peut faciliter l'accès des entrepreneurs aux financements. Les prêteurs examinent ces antécédents pour distinguer les clients diligents de ceux qui accusent des retards de paiement ou n'exécutent pas les obligations liées à leurs emprunts. Les emprunteurs qui établissent et préservent de bons antécédents de crédit offrent, en termes de réputation, de meilleures garanties qui leur donnent la possibilité de solliciter des emprunts de plus grande ampleur à des taux d'intérêt plus faibles.²³

Plusieurs facteurs peuvent influencer sur l'aptitude des femmes à établir des antécédents en matière de crédit. En n'enregistrant que les prêts situés au-dessus d'un certain seuil, les registres publics de crédit et les agences privées d'évaluation du crédit peuvent exclure de petits emprunteurs tels que les femmes entrepreneurs. Lorsque ces registres et agences ne comptabilisent pas les prêts provenant d'institutions de microfinance — dont la clientèle se compose en grande partie de femmes

— les clients de ces institutions ne peuvent pas exploiter leurs bons antécédents de crédit. Enfin, lorsque les données des institutions non bancaires, telles que les détaillants et les services d'utilité publique, ne sont pas prises en compte dans l'évaluation de la solvabilité des emprunteurs, les personnes qui n'ont pas accès aux services bancaires traditionnels, parmi lesquelles de nombreuses femmes, sont exclues.

Sur les 143 pays examinés par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, seulement six sont dépourvus de registres publics du crédit ou d'agences privées d'évaluation du crédit (Jamaïque, Lesotho, Malawi, République démocratique du Congo, Soudan et Tanzanie). Parmi les 136 pays dotés d'organismes d'évaluation du crédit, 16 observent un seuil minimum de prêt supérieur à 1 % du revenu par habitant. Dans ce groupe, les seuils vont de 49 % du revenu par habitant au Liban, à 87 % au Bangladesh et à plus de 20 fois le revenu par habitant au Népal et au Niger.

Les institutions de microfinance échangent des informations sur le crédit avec les registres publics ou les agences privées d'évaluation dans 67 des 104 pays à faible revenu et à revenu intermédiaire des tranches inférieure et supérieure couverts par le rapport. En 2002, par exemple, les institutions de microfinance du Nicaragua ont commencé à mettre en commun ce type d'information par le biais de Sin Riesgos, une agence d'évaluation du crédit bénéficiant du soutien de l'association des institutions de microfinance du Nicaragua (ASOMIF). En 2004, la loi sur le secret bancaire a permis aux banques commerciales, qui échangeaient déjà des informations grâce au registre public du crédit, de consulter les antécédents de crédit des clients potentiels auprès des agences privées d'évaluation du crédit. Aujourd'hui, les banques commerciales peuvent consulter les données de Sin Riesgos sur les clients des services de microfinance, évaluer leur solvabilité et déterminer s'ils remplissent les conditions requises pour obtenir des prêts conventionnel.

Pour toutes les catégories de revenu, les registres et agences d'évaluation du crédit recueillent aussi des informations auprès des détaillants dans 40 pays et auprès des services d'utilité publique dans 30 pays. Au Rwanda, deux compagnies de téléphonie mobile et une compagnie d'électricité et de gaz échangent des informations avec l'agence d'évaluation du crédit du pays depuis 2011. Par ailleurs, les cinq pays d'Asie du Sud examinés par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* disposent d'organismes d'évaluation du crédit, mais aucune ne collecte de données auprès des détaillants ou des services publics. Globalement, les détaillants et les services publics communiquent des informations aux organismes d'évaluation du crédit dans 25 des pays couverts.

Conclusion

Des signes de plus en plus nombreux attestent la valeur des réformes destinées à améliorer l'égalité juridique hommes-femmes au profit de ces dernières. En 2000, l'Éthiopie a révisé son Code de la famille en vigueur depuis 1960. La réforme a notamment supprimé le droit du mari d'interdire à sa femme de travailler et soumet l'administration des biens matrimoniaux au consentement des deux époux.

Aujourd'hui appliquée dans l'ensemble de l'Éthiopie, la réforme a été introduite dans un premier temps dans trois régions et deux villes régies par une charte. La réalisation de deux enquêtes d'envergure nationale — l'une avant la réforme, l'autre cinq ans après — a permis aux chercheurs d'estimer l'impact de la réforme. Là où celle-ci a été appliquée, le taux d'activité féminine et la quantité de travail accompli par les femmes en dehors du foyer ont augmenté. Les femmes, en outre, sont plus susceptibles de travailler à temps plein et d'occuper des emplois très qualifiés.²⁴

En 1994, deux États de l'Inde — le Karnataka et le Maharashtra — ont modifié le droit successoral hindou pour accorder aux femmes et aux hommes les mêmes droits à l'héritage des biens familiaux conjoints. Ce changement a modifié le contrôle des avoirs au sein des familles et a incité les parents à s'investir davantage dans la vie de leurs filles.²⁵ Les conclusions de ces études sont conformes avec les analyses de réformes similaires. Au début du XXe siècle, par exemple, la plupart des États fédérés des États-Unis ont modifié leur législation régissant le droit des femmes mariées à posséder et administrer des biens et à effectuer des opérations juridiques. Par ailleurs, les données des recensements réalisés dans les États montrent que le renforcement des droits économiques des femmes grâce à la réforme du droit s'est traduit par une augmentation de la scolarisation des fille.²⁶

Il est de plus en plus manifeste qu'il existe des liens entre les droits juridiques des femmes et leurs perspectives économiques. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* 2014 contient un vaste ensemble de données susceptibles de nourrir d'autres recherches et d'étayer l'action des pouvoirs publics dans ce domaine. Le présent rapport montre que le programme de réformes est loin d'être achevé en matière d'égalité hommes-femmes bien que beaucoup de progrès aient été accomplis durant les dernières décennies en ce qui concerne l'élimination progressive de nombreuses restrictions juridiques qui empêchent les femmes de contribuer davantage à la prospérité nationale. Dans toutes les régions, la législation d'un trop grand nombre de pays sert encore à freiner l'avancement des femmes, étouffer leur voix et restreindre leurs activités ; les limites imposées à la liberté des femmes ont un coût tangible très élevé. L'égalité hommes-femmes est importante en termes de justice et d'équité, mais aussi pour l'efficacité économique. Elle est essentielle à l'édification d'un monde plus prospère.

Notes

- 1 Base de données *50 ans de droits de femmes*.
- 2 Base de données *50 ans de droits de femmes*.
- 3 Un facteur a été ajouté dans le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2014* : une femme peut-elle obtenir une carte nationale d'identité de la même façon qu'un homme ?
- 4 Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2014* ne couvre que les quotas obligatoires pour un certain nombre de sièges réservés aux femmes et ne tient pas compte des quotas de femmes dans les listes de candidats.
- 5 Les résultats de l'analyse de régression de cette relation sont statistiquement significatifs au niveau de 5 % même après neutralisation du revenu par habitant de 2011. L'analyse inclut 103 pays pour lesquels des données sont disponibles et montre qu'il existe une corrélation positive entre les quotas légaux et la proportion de sièges occupés par les femmes au parlement. On ne peut considérer ces relations statistiques comme des relations causales.
- 6 Chattopadhyay et Duflo 2004.
- 7 Chen 2010.
- 8 La relation est statistiquement significative au niveau de 10 % même après neutralisation du revenu par habitant de 2011. L'analyse de régression inclut 103 pays pour lesquels des données sont disponibles.
- 9 Beaman et autres 2012.
- 10 Deere et Leon 2003a ; Quisumbing et Hallman 2005 ; Deere et Doss 2006.
- 11 Demirgüç-Kunt, Klapper and Singer 2013.
- 12 Deere et autres 2012.
- 13 La variable de la base de données Global Findex intitulée « Compte dans une institution financière formelle, femmes (% âge 15+) » n'est pas désagrégée en fonction de l'état matrimonial. Dans l'analyse de la relation entre les régimes des biens matrimoniaux et les comptes détenus auprès d'institutions financières formelles, on part de l'hypothèse que toutes les femmes sont mariées.
- 14 Muller contre Oregon 208 U.S. 412 (1908).
- 15 Banque mondiale 2011.
- 16 Oglobin 1999.
- 17 L'analyse de régression révèle une relation positive qui est statistiquement significative au niveau de 5 % même après neutralisation du revenu par habitant de 2011. L'analyse inclut 114 pays pour lesquels des données sont disponibles. On ne peut considérer ces relations statistiques comme des relations causales.
- 18 Les résultats de l'analyse de régression de cette relation sont statistiquement significatifs au niveau de 10 % même après neutralisation du revenu par habitant de 2011. Pour analyser cette relation, le revenu par habitant de 2010, plutôt que celui de 2011, a été utilisé comme variable de contrôle en raison de l'absence de données de 2011 pour 11 pays contribuant aux résultats. L'analyse inclut 103 pays pour lesquels des données sont disponibles. La variable intitulée « congé de maternité et congé parental rémunérés offerts aux mères » comprend le nombre de jours de congé rémunérés à des taux divers, par opposition au nombre de jours de congé payés à hauteur de 100 % du salaire utilisé dans la relation précédente. On ne peut considérer ces relations statistiques comme des relations causales.
- 19 Thevenon et Solaz 2013.
- 20 ONU-Femmes 2011.
- 21 Peresie 2005.
- 22 Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud 2004.
- 23 Miller 2003.
- 24 Hallward-Driemeier et Gajigo 2010.
- 25 Deininger, Goyal et Nagarajan 2010.
- 26 Geddes, Lueck et Tennyson 2012.

Le rapport Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2014 examine les lois et la réglementation qui influent sur les perspectives des femmes en tant qu'entrepreneurs et employées. Les indicateurs quantitatifs du rapport sont destinés à éclairer le débat sur l'élimination des restrictions légales relatives aux femmes et promouvoir la recherche sur l'amélioration de la participation des femmes à la vie économique.

wbi.worldbank.org



**BANQUE
MONDIALE**



IFC
**International
Finance
Corporation**
World Bank Group

