

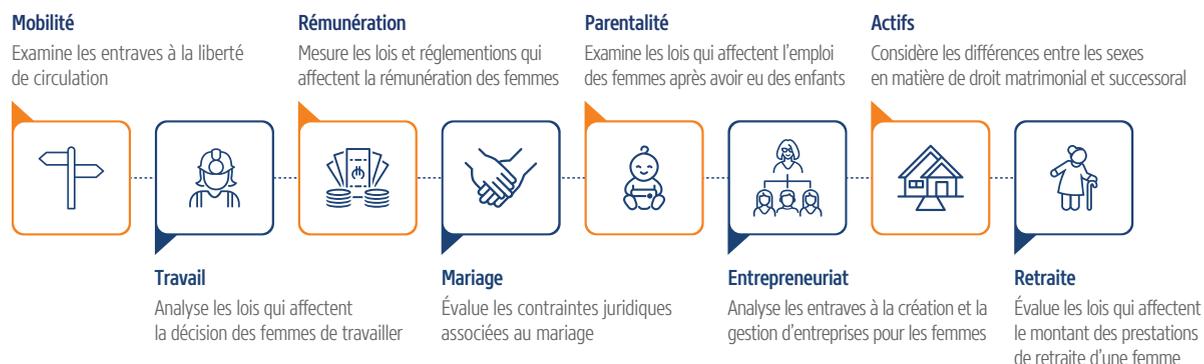


# Résumé analytique

## Résultats

**Lorsque les sociétés deviennent plus égalitaires, les économies deviennent plus résilientes.** Outre le fait qu'il s'agit de la bonne chose à faire, l'égalité entre les sexes est judicieuse d'un point de vue économique. La Banque mondiale estime qu'à l'échelle mondiale, la différence totale de salaires entre les hommes et les femmes au cours de leur vie active s'élève à 172 300 milliards de dollars, soit deux fois le produit intérieur brut (PIB) mondial (Wodon et al. 2020). L'adoption de lois, qui renforcent les droits et les opportunités des femmes, est un premier pas essentiel vers un monde plus inclusif et plus résilient. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2022* mesure l'ensemble des progrès accomplis en matière d'égalité entre les sexes dans 190 économies en identifiant les lois et réglementations, qui restreignent ou au contraire stimulent la participation économique des femmes. Qu'il s'agisse d'une femme de 25 ans qui entre dans la vie active, d'une mère qui concilie travail et garde de ses enfants, ou encore d'une femme sur le point de prendre sa retraite, les huit indicateurs montrent comment les lois affectent les femmes tout au long de leur vie professionnelle (figure ES.1).

L'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* mesure la discrimination explicite dans la législation, les droits juridiques et l'octroi de certaines prestations, les domaines dans lesquels des réformes peuvent renforcer la participation des femmes à la vie active. Les gouvernements peuvent utiliser ce cadre pour identifier et éliminer les obstacles à la réussite des femmes et encourager leur inclusion économique. Face aux défis du développement qui affectent les femmes de manière disproportionnée, notamment la pandémie actuelle de COVID-19, un environnement juridique qui soutient leur emploi est plus important que jamais. Pourtant aux quatre coins du monde, des lois discriminatoires exacerbent les effets d'une période déjà difficile.

FIGURE ES.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*.

### Des milliards de femmes n'ont toujours pas les mêmes droits que les hommes.

Le score moyen mondial de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* est de 76,5 sur 100, ce qui suggère qu'une femme type ne dispose que des trois quarts des droits reconnus aux hommes dans les domaines mesurés (carte ES.1). Si le score moyen est supérieur d'un demi-point de plus à celui de 2020, près de 2,4 milliards de femmes en âge de travailler à travers le monde ne jouissent toujours pas d'une égalité des chances économiques. Seules 12 économies obtiennent un score de 100, ce qui signifie que les femmes sont sur un pied d'égalité avec les hommes dans tous les domaines mesurés par l'indice. Les écarts les plus tenaces demeurent dans les domaines de la Rémunération et de la Parentalité, ce qui montre que de nombreuses économies ont encore des restrictions à supprimer ou doivent introduire les prestations et les droits juridiques identifiés comme de bonnes pratiques. Parmi les régions, les pays à revenu élevé de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Europe et l'Asie centrale, ainsi que l'Amérique latine et les Caraïbes obtiennent les scores moyens les plus élevés. Ce sont les économies du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord qui affichent le score moyen le plus bas à 53,0. Néanmoins, dans chaque région il y a des pays dont les gouvernements mettent en œuvre de bonnes pratiques en matière de législation et d'autres qui ont encore des progrès à faire.

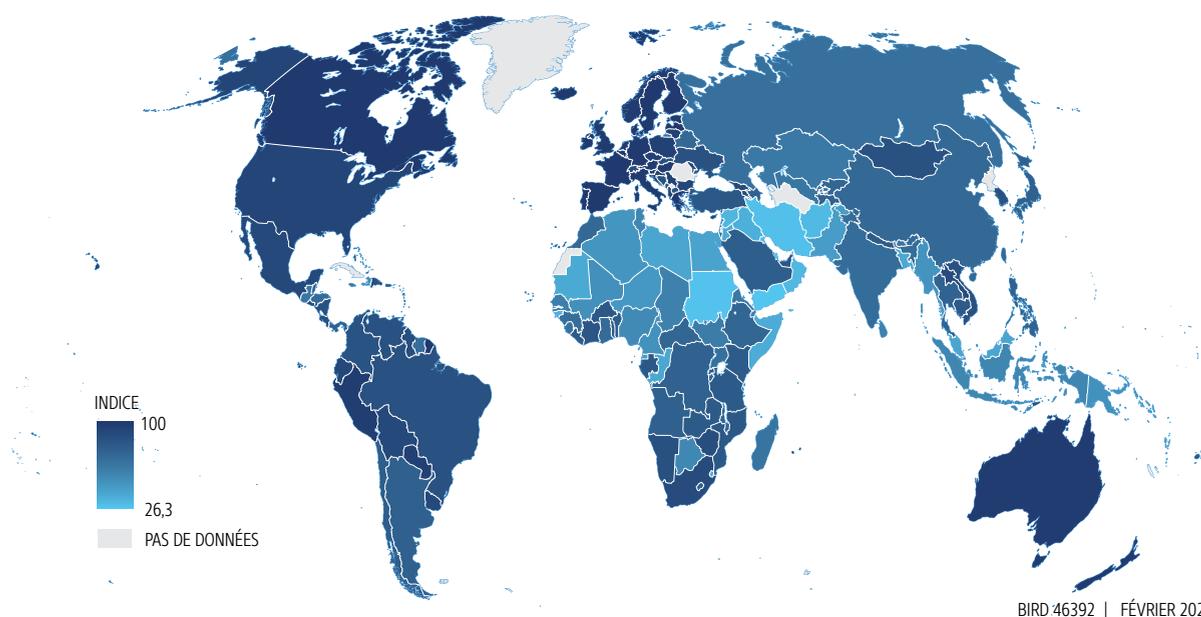
**Les réformes sont essentielles pour l'autonomisation des femmes.** Les femmes sont encore confrontées à des défis de taille qui menacent de creuser les différences entre les sexes et de perpétuer les inégalités existantes. Les femmes gagnent moins que les hommes pour le même travail et sont confrontées à plus de risques de violence dans leur foyer. Si l'on ajoute à cela la nature persistante de la pandémie, la communauté mondiale court le risque d'inverser les progrès accomplis jusqu'ici pour encourager la participation des femmes dans la vie active. Les droits économiques des femmes doivent être renforcés, afin qu'elles puissent avoir le même accès que les hommes aux programmes de soutien public et aux technologies numériques, telles que les téléphones mobiles, les ordinateurs et l'Internet, qui peuvent les aider à démarrer une entreprise, à découvrir de nouveaux marchés et à trouver un meilleur emploi.

Heureusement, au cours de l'année écoulée, 23 gouvernements ont cherché à remédier à ces inégalités en introduisant des réformes juridiques pour garantir l'autonomisation des femmes et protéger non seulement leurs citoyens, mais aussi leurs économies. Sur les 39 lois qui ont changé grâce à ces réformes, 10 ont été promulguées au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. Malgré ses faibles scores, c'est cette région qui a enregistré le plus de progrès en raison de ces efforts, avec 25 % des économies

qui ont mis en œuvre au moins une réforme. Les pays d'Europe et d'Asie centrale ont aussi adopté des réformes, bien qu'ils affichent des scores supérieurs à la moyenne mondiale, avec 17 % d'entre eux qui ont changé au moins une loi pour améliorer l'égalité entre les sexes. Par ailleurs, beaucoup de réformes sont intervenues en Afrique centrale et de l'Ouest. Le Gabon se démarque en entreprenant une réforme complète de son code civil et en promulguant une loi visant à éliminer la violence à l'égard des femmes, ce qui a une incidence sur 9 des 15 points de données pour lesquels le pays affichait jusqu'alors un « non » dans cinq indicateurs : Mobilité, Travail, Mariage, Entrepreneuriat et Actifs. C'est l'indicateur Parentalité, avec des changements positifs pour huit points de données dans huit pays, qui enregistre le plus grand nombre de réformes, suivi des indicateurs Travail et Rémunération (tableau ES.1).

**Des lois fortes mènent à des économies plus fortes.** Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2022* s'appuie sur des données qui prouvent qu'une réforme en faveur de l'égalité entre les sexes est essentielle pour l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes (Banque mondiale 2020, 2021). Les femmes ne gagnent que les deux tiers du revenu attendu des hommes au cours de toute une vie, par conséquent, une réduction des inégalités des opportunités économiques susceptibles de résorber cet écart pourrait donner lieu à des avantages importants pour le monde (Wodon et al. 2020). Non seulement les pratiques discriminatoires freinent les femmes, mais elles entravent aussi la productivité des entreprises, car elles sont associées à des niveaux inférieurs de ventes et de productivité de la main-d'œuvre (Hyland, Islam et Muzi 2020). De fait, les bonnes pratiques, en matière de législation, capturées par l'indice sont fortement associées à une plus grande autonomisation économique des femmes. De plus, de nouvelles données révèlent une corrélation entre un environnement juridique plus égalitaire et une plus grande proportion de femmes entrepreneures<sup>1</sup>. L'existence d'une législation sur la violence domestique est également associée à un ratio de mortalité femme-homme qui fait 2,3 % de moins que la valeur moyenne (Amin, Islam et Lopez-Claros 2021).

CARTE ES.1 | INDICE LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT 2022



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

TABLEAU ES.1 RÉFORMES QUI AMÉLIORENT L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES EN 2020/21, PAR INDICATEUR	
Indicateur	Exemples de réformes adoptées
 Mobilité	À <i>Chypre</i> et à <i>Oman</i> , les procédures de demande de passeport sont désormais les mêmes pour les hommes et les femmes. Le <i>Gabon</i> a donné aux femmes les mêmes droits que les hommes pour choisir leur lieu de résidence.
 Travail	L' <i>Angola</i> et le <i>Liban</i> ont tous deux promulgué des lois qui protègent les femmes en cas de harcèlement sexuel au travail, y compris des sanctions pénales à l'encontre des auteurs. Le <i>Gabon</i> a promulgué une législation qui permet à une femme d'obtenir un emploi sans avoir à demander l'autorisation de son mari. Le <i>Koweït</i> a interdit la discrimination sexuelle en matière d'emploi et adopté une législation sur le harcèlement sexuel au travail.
 Rémunération	Le <i>Bahreïn</i> et le <i>Burundi</i> ont rendu obligatoire une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Au <i>Bénin</i> et au <i>Viet Nam</i> , les femmes peuvent désormais travailler dans l'industrie au même titre que les hommes. Le <i>Pakistan</i> a levé les restrictions imposées sur la capacité des femmes à travailler la nuit.
 Mariage	La <i>République arabe d'Égypte</i> a promulgué une législation qui protège les femmes contre la violence domestique. Le <i>Gabon</i> n'exige plus qu'une femme mariée obéisse à son mari et permet aux femmes de diriger le ménage au même titre qu'un homme. Le <i>Gabon</i> a aussi promulgué une législation qui protège les femmes contre la violence domestique.
 Parentalité	L' <i>Arménie</i> , la <i>Suisse</i> et l' <i>Ukraine</i> ont introduit le congé paternité rémunéré. La <i>Colombie</i> , la <i>Géorgie</i> , la <i>Grèce</i> et l' <i>Espagne</i> ont introduit un congé parental rémunéré. <i>Hong Kong</i> , <i>RAS de Chine</i> , a augmenté la durée du congé maternité rémunéré à au moins 14 semaines.
 Entrepreneuriat	La <i>République arabe d'Égypte</i> , le <i>Gabon</i> et la <i>Sierra Leone</i> ont interdit la discrimination fondée sur le genre dans les services financiers, et ainsi facilité l'accès des femmes au crédit. Le <i>Gabon</i> a également donné aux femmes les mêmes droits que les hommes pour ouvrir un compte bancaire.
 Actifs	Le <i>Gabon</i> a conféré aux conjoints des droits égaux sur les biens immobiliers et des pouvoirs administratifs égaux sur leurs biens pendant le mariage.
 Retraite	L' <i>Argentine</i> a expressément comptabilisé les périodes d'absence pour s'occuper des enfants dans les prestations de retraite. Le <i>Cambodge</i> et l' <i>Ukraine</i> ont permis aux hommes et aux femmes de prendre leur retraite au même âge en bénéficiant de leur pension complète.

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

Toutefois, si les réformes dans les domaines couverts par le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* sont associées à une série de résultats positifs pour les femmes, elles ne sont pas une solution miracle pour l'inclusion des femmes. La réforme juridique n'améliorera les conditions de vie des femmes que si les lois sont mises en œuvre correctement et que si l'ensemble de l'écosphère les soutient. Les lois n'auront pas les effets escomptés si elles s'opposent ouvertement aux normes sociales en vigueur. Toutefois, en évoluant, les normes et les lois peuvent se renforcer mutuellement et les réformes juridiques agissent souvent comme un aimant qui, au fil du temps, attire les normes sociales dans la même direction.

**Nouveaux domaines de recherches.** Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* continue de poursuivre son programme important de recherches en explorant de nouveaux domaines, qui sont fondamentaux pour l'effort visant à combler les écarts persistants entre les sexes dans l'inclusion économique des femmes. Cette édition présente des résultats préliminaires et une analyse des données pilotes recueillies sur l'offre de services de garde d'enfants et la mise en œuvre de la loi. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* accueille volontiers vos réactions et commentaires sur ces domaines d'étude et espère affiner ces mesures en vue de recherches complémentaires.

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

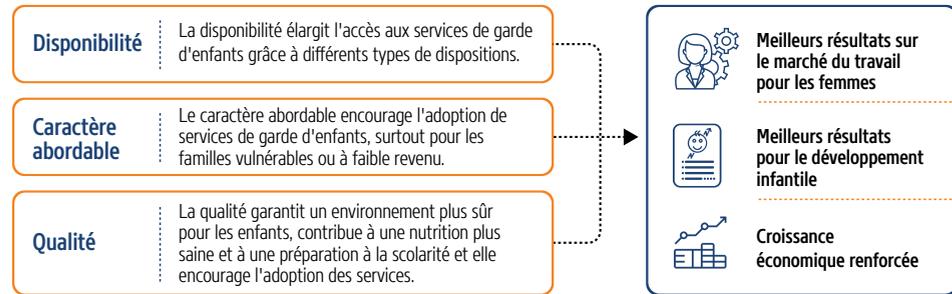
### La garde des enfants est importante pour la participation économique des femmes.

Les femmes assument une part disproportionnée de la garde non rémunérée des enfants à domicile et cette répartition inégale des responsabilités compromet leurs capacités à obtenir et à conserver un emploi (OCDE 2019 ; ONU Femmes 2015). La crise de la COVID-19 n'a fait que renforcer l'importance d'aligner davantage les politiques de garde des enfants sur les besoins des parents en activité et en particulier, des mères qui travaillent. Pour combler les lacunes dans les connaissances portant sur la conception et l'efficacité générale des politiques de garde des enfants et pour documenter leur mise en œuvre réussie, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2022* présente un nouveau cadre conceptuel pour mesurer l'environnement juridique qui affecte l'offre de services de garde d'enfants. Cet exercice pilote examine les lois et réglementations dans 95 économies par rapport à trois piliers fondamentaux, à savoir : la disponibilité, le caractère abordable et la qualité.

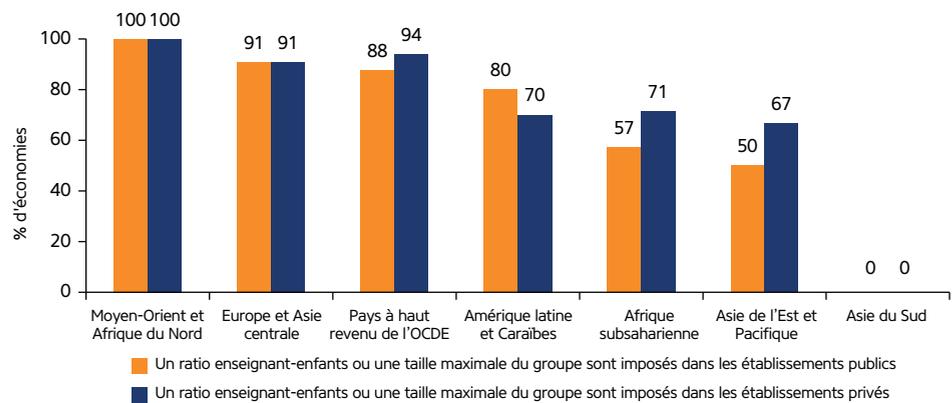
L'adoption de politiques visant à rendre les services de garde d'enfants disponibles, abordables et de qualité est une priorité, car cela pourrait permettre d'obtenir de meilleurs résultats pour les femmes, les enfants et l'économie dans son ensemble (figure ES.2). Pour appuyer cet objectif, ce projet cartographie et explore les mesures juridiques et réglementaires actuelles qui ont été adoptées, afin de garantir ou de renforcer la disponibilité, le caractère abordable et la qualité des services de garde d'enfants, sans pour autant recommander une approche spécifique en matière de conception de politiques. Le projet a conscience du fait que les cadres juridiques diffèrent dans leurs modalités institutionnelles, leurs systèmes d'exécution et leur application générale.

**Ce que nous apprennent les données pilotes.** La disponibilité et la réglementation des différents types de services de garde d'enfants varient considérablement d'une région à l'autre. L'offre publique de services de garde d'enfants est réglementée dans presque tous les pays à haut revenu de l'OCDE, ainsi qu'en Europe et en Asie centrale. À l'inverse, beaucoup de pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord ainsi que d'Asie du Sud réglementent uniquement les services de garde d'enfants fournis par le secteur privé ou par les employeurs. Sur les 55 économies où le secteur public fournit des services de garde d'enfants, environ 80 % ne rendent pas obligatoire la gratuité de ces services ; les parents doivent s'acquitter d'une redevance qui peut être conditionnée par différents critères — par exemple, le niveau de revenu ou le nombre d'enfants. Toutefois, de nombreux pays apportent un soutien financier aux parents qui peut être subordonné, par exemple, au revenu du ménage ou au statut professionnel des parents. En ce qui concerne la qualité, les paramètres obligatoires, tels que les ratios enseignant-enfants, la taille maximale du groupe, les licences, les inspections et l'établissement de rapports, varient d'un pays à l'autre, et il n'existe pas de tendance claire au sein d'une même région (figure ES.3).

**Prochaines étapes.** Cibler l'accès à des services de garde d'enfants abordables et de qualité peut avoir de profondes répercussions positives, non seulement pour les femmes en tant que participantes actives au marché du travail, mais aussi pour le développement des enfants et la croissance économique. Bien qu'aucune norme juridique internationale n'ait été établie en ce qui concerne la réglementation des services de garde d'enfants, les gouvernements peuvent soutenir une grande variété d'options pour répondre aux besoins des familles et des mères qui travaillent. Le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* continuera d'explorer ce type de cadres juridiques pour documenter la conception des politiques de garde d'enfants et présenter les bonnes pratiques aux gouvernements et aux responsables politiques. L'équipe vise à élargir l'exercice pilote à 190 économies et à présenter des indicateurs chiffrés pour pouvoir les inclure dans l'indice juridique lors des années suivantes.

**FIGURE ES.2 | LES TROIS PILIERS FONDAMENTAUX DES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS**

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

**FIGURE ES.3 | RÉGLEMENTATION DE LA QUALITÉ STRUCTURELLE POUR LES PRESTATAIRES PUBLICS ET PRIVÉS DE SERVICES DE GARDE D'ENFANTS, PAR RÉGION**

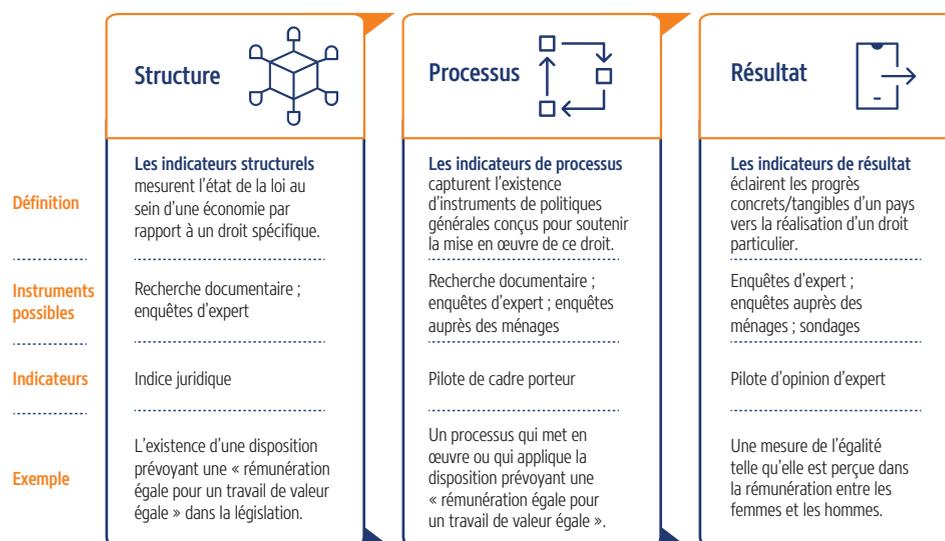
Source : Base de données établie par *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

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

## Mesurer l'environnement juridique dans la pratique

**La mise en œuvre et l'application des lois sont des obstacles critiques à l'égalité entre les sexes.** Les disparités qui existent entre le droit écrit et la pratique limitent la pleine réalisation des droits des femmes et la concrétisation de leurs opportunités à travers le monde. Pour présenter une image plus complète de l'environnement juridique dans lequel évoluent les femmes, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2022* introduit un nouveau cadre conceptuel pour mesurer l'écart de mise en œuvre (figure ES.4). L'exercice pilote a été mené dans 25 économies, afin d'examiner les cadres porteurs qui créent un environnement favorable pour les femmes au travail et les opinions d'expert sur les progrès réalisés vers l'égalité entre les sexes des individus sur le terrain.

**FIGURE ES.4 | LE CADRE STRUCTURE-PROCESSUS-RÉSULTAT, COMME APPLIQUÉ À L'INDICE LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT**



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

**Cadres porteurs pour une législation primaire.** Les mesures de mise en œuvre examinées comprennent l'application des droits grâce à un accès égal à la justice, des règlements en matière de sécurité, un accès en ligne et des lignes directrices claires. En moyenne, les économies pilotes n'ont que la moitié des cadres porteurs qui sont mesurés, ce qui suggère qu'il existe un écart important entre la promulgation des lois et leur mise en œuvre, et toutes les économies ont des progrès à faire pour renforcer l'environnement juridique des employées et des entrepreneures dans la pratique. Même dans les domaines où il existe un cadre législatif robuste, la mise en œuvre et l'application des lois font défaut.

**Opinions d'experts sur les lois dans la pratique.** Les avis d'experts ont été recueillis pour tenter de mieux comprendre l'égalité entre les sexes sur le terrain et fournir des comparaisons avec l'indice juridique. La région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord est la seule où les opinions d'experts ont suggéré une égalité entre les sexes supérieure dans la pratique à celle qui ressort de l'indice juridique. L'indice juridique a dépassé les opinions d'expert dans toutes les autres régions et pour tous les domaines, l'indicateur Travail affichant la plus grande disparité entre les lois et les opinions d'experts en matière d'égalité entre les sexes. Plusieurs répondants ont identifié des lacunes précises dans la mise en œuvre de la loi, même dans les économies ayant obtenu un score supérieur à la moyenne sur l'indice juridique (tableau ES.2).

**Pour aller de l'avant.** Bien qu'ils ne soient que préliminaires, les résultats confirment qu'à elles seules les lois ne suffisent pas pour améliorer l'égalité entre les sexes, ce qui suggère que ces lacunes devraient être explorées davantage. Cet ensemble de mesures fournit un point de départ pour continuer de prêter attention à ces travaux et éventuellement les inclure dans l'indice. En améliorant ces mesures au cours des années à venir, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* espère fournir un cadre pleinement abouti, qui permettra à un plus grand nombre de femmes de faire valoir leurs droits, stimulant ainsi leur inclusion économique et leur participation à la vie active à l'échelle mondiale.

TABLEAU ES.2 EXEMPLES D'OPINIONS D'EXPERTS CONCERNANT LES LACUNES DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA LÉGISLATION		
Pays	Indicateur	Exemples selon des experts juridiques
Brésil	Entrepreneuriat	« S'il existe des lois et des politiques publiques pour tenter de stimuler l'entrepreneuriat féminin, en général, nous constatons un plus grand nombre de femmes entrepreneures non immatriculées que d'hommes. »
Canada	Rémunération	« Les études montrent que les femmes ne sont toujours pas rémunérées sur un pied d'égalité avec les hommes, bien qu'elles fassent un travail de valeur égale. Il n'y a pas de restrictions empêchant les femmes de travailler dans un domaine quelconque, toutefois des obstacles systémiques continuent d'exister et les femmes sont sous-représentées dans un grand nombre de domaines. »
Éthiopie	Travail	« La discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel sont encore très répandus dans la plupart des bureaux gouvernementaux. »
Liban	Mobilité	« La mobilité des femmes est affectée par différents facteurs, notamment des règles sociales et des coutumes, en fonction des affiliations sociales et religieuses ... il existe un grand nombre de disparités entre les femmes libanaises, en fonction de leur situation sociale et du contexte religieux. »
Inde	Mariage	« Nous sommes encore une société très patriarcale et il est impossible de désobéir à son mari dans la plupart des foyers. La violence domestique est très élevée, et la plupart des cas ne sont pas signalés. »
Afrique du Sud	Actifs	« On déplore que les hommes soient encore très souvent considérés comme le chef du ménage, et les contributions non rémunérées des femmes ne sont pas évaluées. »  « Les lois en Afrique du Sud n'autorisent aucune discrimination en matière de propriété et de succession. Toutefois, cela se produit dans la pratique. »

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

## Note

1. Voir la base de données sur l'entrepreneuriat de la Banque mondiale (We-Data), <https://www.worldbank.org/en/programs/entrepreneurship/gender>.

## Bibliographie

- Amin, Mohammad, Asif M. Islam et Augusto Lopez-Claros. 2021. « Lois absentes et femmes disparues : la législation sur la violence domestique peut-elle réduire la mortalité des femmes ? » *Review of Development Economics* 25 (4) : 2113-32.
- Banque mondiale. 2020. *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020*. Washington, DC: Banque mondiale.
- Banque mondiale. 2021. *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2021*. Washington, DC: Banque mondiale.
- Hyland, Marie, Asif Islam et Silvia Muzi. 2020. « Comportement discriminatoire des entreprises et emploi des femmes en République démocratique du Congo ». *Policy Research Working Paper* 9224, Banque mondiale, Washington, DC.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2019. *Fournir une éducation et un accueil de qualité à la petite enfance : Résultats de l'Enquête Starting Strong*. Paris : OCDE.
- ONU Femmes (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes). 2015. « Égalité des sexes, développement de l'enfant et création d'emplois : Comment récolter le « Triple Dividende » des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance ? » ONU Femmes, New York. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/12/gender-equality-child-development-job-creation>.
- Wodon, Quenton, Adenike Onagoruwa, Chata Malé, Claudio Montenegro, Hoa Nguyen et Bénédicte de la Brière. 2020. « Quelle est l'ampleur du dividende de genre ? Mesurer certains impacts et coûts de l'inégalité entre les sexes ». *Cost of Gender Inequality Note*, Banque mondiale, Washington, DC.