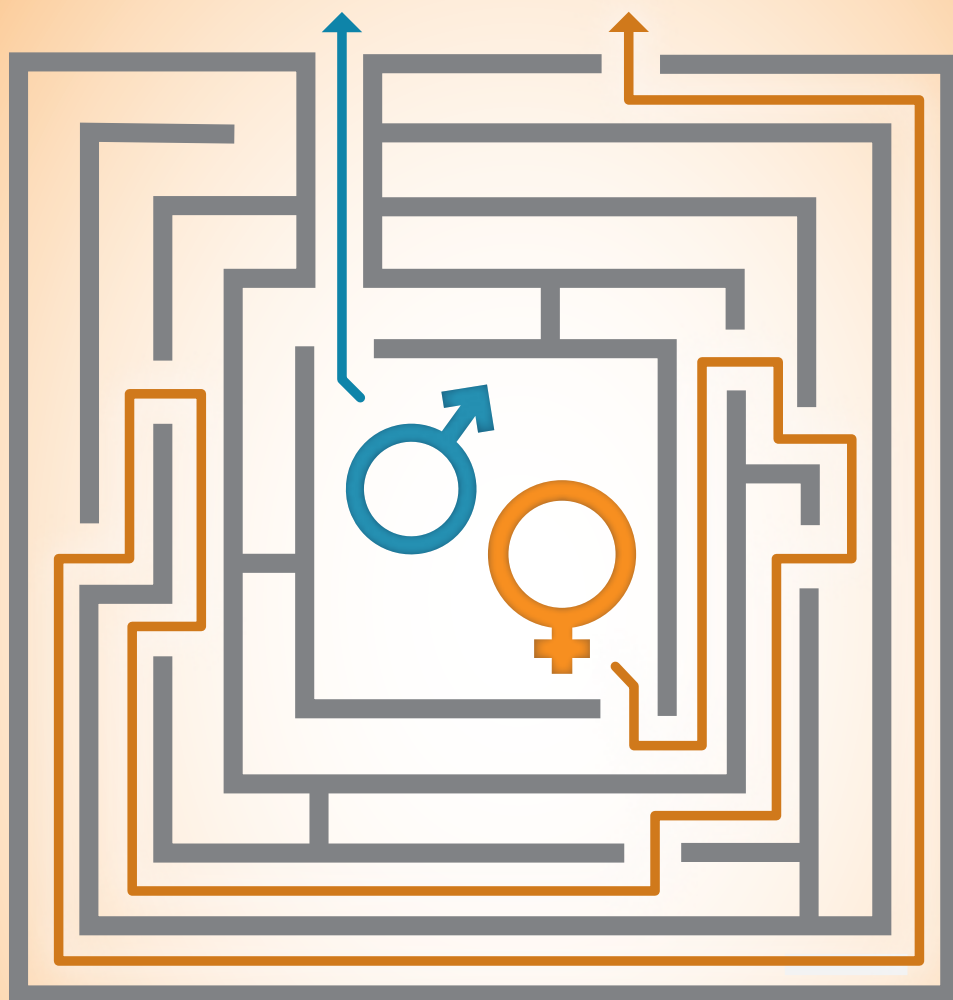


# LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT 2019



UNE DÉCENNIE DE RÉFORMES



GRUPE DE LA BANQUE MONDIALE

La version originale de cet ouvrage a été publiée par la Banque mondiale en anglais en 2019 sous le titre *Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform*. En cas de divergence, le texte en langue originale prévaut.

© 2019 Banque internationale pour la reconstruction et le développement / Banque mondiale  
1818 H Street NW  
Washington DC 20433  
Téléphone : 202-473-1000  
Internet : [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

Cet ouvrage a été établi par les services de la Banque mondiale avec la contribution de collaborateurs extérieurs. Les observations, interprétations et opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de la Banque mondiale, de son Conseil des Administrateurs ou des pays que ceux-ci représentent.

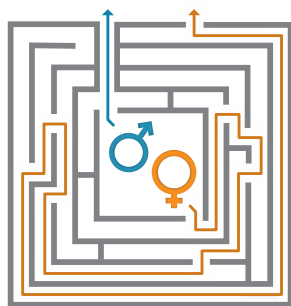
La Banque mondiale ne garantit pas l'exactitude des données présentées dans cet ouvrage. Les frontières, les couleurs, les dénominations et toute autre information figurant sur les cartes de la présente publication n'impliquent de la part de la Banque mondiale aucun jugement quant au statut juridique d'un territoire quelconque et ne signifient nullement que l'institution reconnaît ou accepte ces frontières.

### **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.

Pour tous renseignements sur les droits et licences, s'adresser au Service des publications de la Banque mondiale : World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, États-Unis ; télécopie : 202-522-2625 ; courriel : [pubrights@worldbank.org](mailto:pubrights@worldbank.org).

*Conception de la page de couverture* : Corporate Visions.



# AVANT-PROPOS

L'égalité des sexes est un élément essentiel de la croissance économique. Les femmes représentent la moitié de la population mondiale et nous avons un rôle à jouer dans la construction d'un monde plus prospère. Mais nous n'y parviendrons pas si les lois limitent notre participation.

Pour mieux comprendre comment les discriminations juridiques entravent l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2019 : une décennie de réformes* examine dix années de données en utilisant un indice fondé sur les décisions économiques prises par les femmes tout au long de leur vie professionnelle. Qu'il s'agisse d'une femme de 25 ans qui entre dans la vie active, d'une mère qui se partage entre son travail et ses enfants, ou d'une femme sur le point de prendre sa retraite, cet indice mesure l'influence de la loi sur leurs décisions économiques.

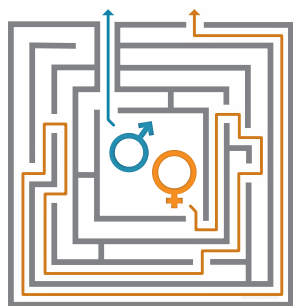
Les données des dix dernières années indiquent que d'importants progrès ont été accomplis au service de l'égalité juridique entre les sexes. Au total, 131 économies ont ainsi entrepris 274 réformes législatives et réglementaires qui ont permis d'accroître l'égalité entre les hommes et les femmes. Parmi celles-ci, 35 économies appliquent des lois contre le harcèlement sexuel au travail, qui protègent aujourd'hui près de deux milliards de femmes de plus qu'il y a une décennie. Mais le score mondial moyen est de 74,71, signe qu'une économie typique n'accorde aux femmes que les trois quarts des droits reconnus aux hommes dans les domaines évalués.

De nombreuses lois et réglementations continuent d'empêcher les femmes d'entrer dans la vie active ou de créer une entreprise, et ces discriminations peuvent avoir des effets durables sur leur inclusion économique et leur participation économique. Les économies n'ayant pas mené de réformes en faveur de l'égalité des sexes au cours des dix dernières années, ont obtenu une hausse du taux d'activité féminine et du pourcentage de femmes actives par rapport aux hommes inférieure comparativement aux autres économies.

Nous savons que la modification des lois ne peut à elle seule assurer l'égalité des sexes. Les lois doivent en plus être appliquées efficacement, ce qui exige une volonté politique soutenue, un rôle actif des femmes et des hommes au sein de leurs sociétés et une évolution des normes et attitudes enracinées dans la culture. Mais en mesurant les progrès accomplis et en fournissant aux décideurs un point de départ pour engager des réformes, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* contribue de façon importante à accroître l'égalité des chances pour les femmes.

Les données montrent essentiellement que les lois peuvent renforcer l'autonomie des femmes plutôt que de nous empêcher de réaliser notre potentiel. En présentant des arguments économiques, nous encourageons les gouvernements à assurer la pleine et égale participation des femmes. Car après tout, le monde ne peut véritablement prospérer que lorsqu'il fait appel aux talents de tous.

Kristalina Georgieva  
Présidente par intérim du Groupe de la Banque mondiale  
Directrice générale de la BIRD/IDA



# **LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT 2019 : UNE DÉCENNIE DE RÉFORMES**

À 25 ans, beaucoup de femmes entament tout juste leur carrière et les décisions qu'elles prennent influencent leur sécurité économique, leurs perspectives de carrière ainsi que leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Cette période délicate est encore plus difficile dans les économies où le cadre juridique n'appuie pas leur décision de travailler.

Une femme ne peut par exemple pas véritablement chercher un emploi ou se présenter à un entretien si elle ne peut quitter son domicile sans autorisation. En supposant qu'elle puisse se rendre à un entretien, un employeur sera-t-il prêt à l'embaucher ? En cas d'embauche, devra-t-elle quitter son travail si elle se marie ou si elle a des enfants ? Si tel n'est pas le cas, devra-t-elle accepter un emploi moins bien rémunéré pour concilier travail et famille ?

Et que dire si la loi ne lui permet pas de gérer ses propres biens, entravant ainsi sa capacité à créer une entreprise ? En fin de carrière, elle devra peut-être prendre sa retraite plus tôt qu'un homme, avec une retraite plus longue, mais des prestations plus modestes en raison d'une durée d'activité et d'un salaire moindres.

*Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2019 : une décennie de réformes* examine ces questions en présentant une série chronologique mesurant la discrimination sexuelle dans 187 économies au cours des dix dernières années<sup>1</sup>.

Reconnaissant que l'accès des femmes à l'emploi et à l'activité entrepreneuriale est lié à de nombreux facteurs, la présente étude porte essentiellement sur la façon dont les femmes doivent, à chaque étape de leur carrière, composer avec des lois et règlements discriminatoires qui limitent l'égalité de leurs chances.

Pour mieux comprendre l'influence de la discrimination juridique entre les sexes sur les choix des femmes en matière d'emploi et d'entrepreneuriat, la présente étude examine dix années de données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* en utilisant un indice fondé sur les décisions économiques prises par les femmes à différentes étapes de leur vie professionnelle.

Cette perspective donne des résultats intéressants. Six économies – la Belgique, le Danemark, la France, la Lettonie, le Luxembourg et la Suède – obtiennent un score de 100 à l'indice du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, ce qui signifie que leurs lois accordent les mêmes droits aux femmes et aux hommes dans les domaines évalués. Il y a dix ans, aucune d'entre elles n'avait obtenu un tel score, soulignant ainsi les réformes menées au cours de la décennie écoulée.

La France est le pays parmi les principales économies réformatrices ayant le plus progressé, passant d'un score de 91,88 il y a dix ans à 100 aujourd'hui, grâce à l'entrée en vigueur d'une loi sur la violence domestique, à la mise en place de sanctions pénales pour harcèlement sexuel au travail et à l'instauration du congé parental payé.

Le score mondial moyen est de 74,71, ce qui indique qu'une économie typique n'accorde aux femmes que les trois quarts des droits reconnus aux hommes dans les domaines mesurés. Mais le score moyen au Moyen-Orient et en Afrique du Nord est de 47,37, ce qui signifie qu'une économie typique de la région accorde aux femmes moins de la moitié des droits reconnus aux hommes dans les domaines mesurés.

Vu sous un autre angle, une économie moyenne n'assure pas de chances égales aux femmes vis-à-vis d'environ neuf des 35 points de données mesurés par l'indice, à l'échelle mondiale, contre 17 à l'échelle du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord.

Cela dit, d'importants progrès ont été accomplis au cours de la décennie écoulée. Il y a dix ans, l'indice mondial moyen était de 70,06. Depuis, 131 économies ont réformé 274 lois et règlements afin d'accroître l'égalité des sexes dans les domaines mesurés par l'indice. Ces réformes ont entraîné une augmentation de 4,65 points de l'indice mondial moyen. Vu sous un autre angle, cette amélioration signifie qu'en moyenne deux des 35 points de données mesurés par l'indice ont fait l'objet de réformes. Celles-ci comprennent notamment les lois adoptées dans 35 économies pour protéger les femmes contre le harcèlement sexuel au travail, soit près de deux milliards de femmes protégées de plus qu'il y a une décennie.

C'est en Afrique subsaharienne que les réformes en faveur de l'égalité des sexes ont été les plus nombreuses. Six des principales économies réformatrices se trouvent dans cette région : la République démocratique du Congo, la Guinée, le Malawi, Maurice, São Tomé-et-Príncipe et la Zambie. Les trois autres – le Samoa, la Bolivie et les Maldives – se situent dans les régions Asie de l'Est et Pacifique, Amérique latine et Caraïbes et Asie du Sud respectivement.

Le nombre élevé d'économies réformatrices d'Afrique subsaharienne s'explique en partie par le grand nombre de pays de la région, mais aussi par le fait qu'elles avaient d'énormes progrès à faire par rapport à leur niveau initial. De fait, l'Afrique subsaharienne a enregistré la troisième plus forte hausse de l'indice régional moyen, de 64,04 à 69,63 sur dix ans, soit une augmentation de 5,59 points.

L'Asie du Sud a connu la plus forte hausse de l'indice régional moyen, de 50 à 58,36, soit une augmentation de 8,36 points. Vient ensuite la région Asie de l'Est et Pacifique, qui est passée de 64,80 à 70,73, soit une hausse de 5,93 points.

La majorité des principales économies réformatrices ont adopté des lois sur le harcèlement sexuel ou imposé la non-discrimination dans l'accès au crédit, et un tiers d'entre elles ont levé les restrictions à l'emploi des femmes concernant le travail de nuit ou certains types d'emplois.

Les économies réformatrices obtiennent généralement de meilleurs résultats que les autres pour d'autres mesures de l'égalité des sexes. De plus, le taux d'activité des femmes et le pourcentage de femmes actives par rapport aux hommes augmentent généralement plus dans les économies ayant entrepris des réformes influençant l'indice du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

## Une nouvelle façon d'examiner les données

*Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2019 : une décennie de réformes* utilise huit indicateurs fondés sur les interactions des femmes avec la loi en début, en cours et en fin de carrière. Cette façon d'examiner les données permet d'aligner les différents domaines du droit sur les décisions économiques prises par les femmes à diverses étapes de leur vie professionnelle.

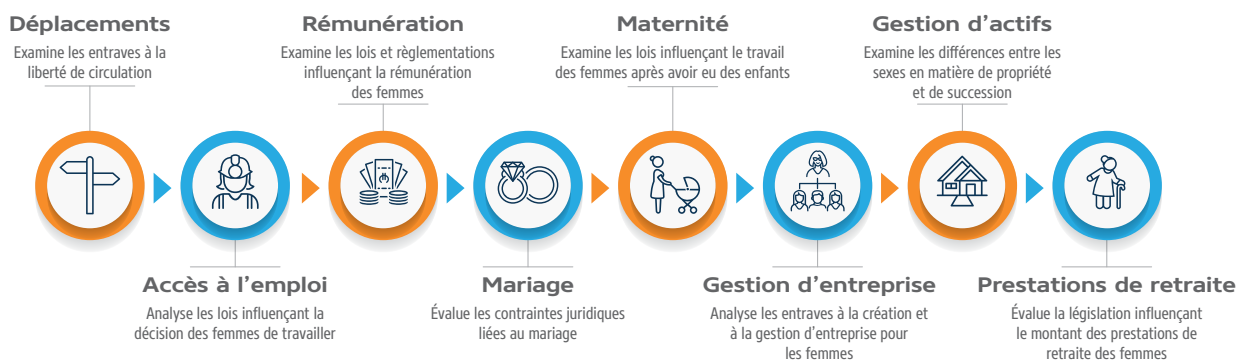
Ces huit indicateurs sont : Déplacements, Accès à l'emploi, Rémunération, Mariage, Maternité, Gestion d'entreprise, Gestion d'actifs et Prestations de retraite (figure 1).

L'indicateur Maternité, par exemple, couvre les lois sur les congés de maternité, de paternité et parentaux, qui sont susceptibles d'influencer les décisions économiques des femmes lorsqu'elles envisagent de fonder une famille. Les décideurs qui souhaitent éviter que les femmes ne quittent le monde du travail après avoir eu des enfants peuvent utiliser la valeur de cet indicateur comme point de départ d'une réforme.

Les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2019 : Une décennie de réformes* ont été compilées en notant les réponses à 35 questions portant sur les huit indicateurs de l'indice (tableau 1). Bien que de nombreuses questions correspondent à celles des précédentes éditions du rapport, certaines questions ont été fusionnées ou reformulées, trois questions ont été ajoutées et les données ont été recalculées pour la série décennale<sup>2</sup>. Pour plus d'informations sur la construction de la série, la méthodologie et la notation utilisées pour chaque question, veuillez consulter les notes sur les données disponibles sur le site web *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* à l'adresse <http://wbl.worldbank.org>.

Cette approche méthodologique s'appuie sur l'expérience acquise par le projet *Doing Business* dans le cadre de l'élaboration d'indicateurs objectifs des obstacles à l'entrepreneuriat et à l'emploi, en examinant sous l'angle de l'égalité des sexes les contraintes qui pèsent sur l'activité économique.

**FIGURE 1** LES INDICATEURS MESURENT L'INFLUENCE DES LOIS TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE DES FEMMES



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

## TABLEAU 1 INDICATEURS ET QUESTIONS

Déplacements	
1.	Une femme peut-elle, selon la loi, choisir son lieu de résidence de la même manière qu'un homme ?
2.	Une femme peut-elle, selon la loi, se déplacer en dehors de chez elle de la même manière qu'un homme ?
3.	Une femme peut-elle, selon la loi, demander un passeport de la même manière qu'un homme ?
4.	Une femme peut-elle, selon la loi, voyager à l'étranger de la même manière qu'un homme ?
Accès à l'emploi	
1.	Une femme peut-elle, selon la loi, obtenir un emploi ou exercer un métier ou une profession de la même manière qu'un homme ?
2.	La loi garantit-elle la non-discrimination sexuelle en matière d'emploi ?
3.	Existe-t-il une législation portant spécifiquement sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?
4.	Existe-t-il des sanctions pénales ou des recours civils en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?
Rémunération	
1.	La loi prévoit-elle une rémunération égale pour un travail de valeur égale ?
2.	Les femmes peuvent-elles travailler pendant les mêmes heures la nuit que les hommes ?
3.	Les femmes peuvent-elles occuper des emplois jugés dangereux, pénibles ou moralement inappropriés au même titre que les hommes ?
4.	Les femmes peuvent-elles travailler dans les mêmes industries ou secteurs que les hommes ?
Mariage	
1.	Une femme mariée n'est-elle pas tenue par la loi d'obéir à son mari ?
2.	Une femme peut-elle, selon la loi, être « chef de famille » de la même manière qu'un homme ?
3.	Existe-t-il une législation portant spécifiquement sur la violence domestique ?
4.	Une femme peut-elle obtenir un jugement de divorce de la même manière qu'un homme ?
5.	Les femmes jouissent-elles du même droit au remariage que les hommes ?
Maternité	
1.	La loi prévoit-elle un congé de maternité payé d'au moins 14 semaines pour les femmes ?
2.	L'État paie-t-il 100 % des prestations de congé de maternité ou de congé parental (en l'absence de congé de maternité) ?
3.	La loi prévoit-elle un congé de paternité payé ?
4.	La loi prévoit-elle un congé parental payé ?
5.	Le licenciement des employées enceintes est-il interdit ?
Gestion d'entreprise	
1.	La loi interdit-elle toute forme de discrimination basée sur le genre de la part des créanciers en matière d'accès au crédit ?
2.	Une femme peut-elle, selon la loi, signer un contrat de la même manière qu'un homme ?
3.	Une femme peut-elle, selon la loi, enregistrer une entreprise de la même manière qu'un homme ?
4.	Une femme peut-elle, selon la loi, ouvrir un compte bancaire de la même manière qu'un homme ?
Gestion d'actifs	
1.	Les hommes et les femmes ont-ils des droits de propriété égaux sur les biens immobiliers ?
2.	Est-ce que les fils et les filles ont des droits de succession égaux quand il s'agit d'hériter des biens de leurs parents ?
3.	Les conjoints survivants, hommes et femmes, ont-ils les mêmes droits d'héritage ?
4.	La loi confère-t-elle aux conjoints des pouvoirs administratifs égaux sur leurs biens pendant le mariage ?
5.	La loi prend-elle en considération les contributions non monétaires ?
Prestations de retraite	
1.	L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier de prestations à taux plein est-il le même ?
2.	Les âges auxquels les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite avec des prestations de retraite partielles sont-ils les mêmes ?
3.	L'âge de la retraite obligatoire pour les hommes et les femmes est-il le même ?
4.	La loi accorde-t-elle explicitement des points de retraite pour les périodes de garde des enfants ?

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

L'examen des données d'une économie permet de comprendre le système de notation utilisé pour l'indice. La Bolivie obtient un score de 100 pour quatre indicateurs : Déplacements, Mariage, Gestion d'entreprise et Gestion d'actifs, car aucune contrainte juridique n'existe dans ces domaines.

Elle obtient un score de 75 pour l'indicateur Accès à l'emploi, car la loi n'interdit pas la discrimination sexuelle sur le marché du travail, ce qui veut dire qu'un point de données sur les quatre est manquant. Son score pour l'indicateur Rémunération est de 50, car les femmes ne peuvent pas travailler pendant les mêmes heures la nuit que les hommes ni occuper des emplois jugés dangereux, pénibles ou moralement inappropriés au même titre que les hommes. La Bolivie obtient un score de 60 pour l'indicateur Maternité, car le congé de maternité payé est inférieur à 14 semaines et il n'existe pas de congé parental payé. Enfin, son score pour l'indicateur Prestations de retraite est de 75, car les hommes et les femmes ne peuvent pas prendre leur retraite ni recevoir des prestations de retraite à taux plein au même âge.

Le score global de la Bolivie est égal à la moyenne non pondérée des huit scores des indicateurs sur une échelle de 0 à 100 (où 100 représente le meilleur score). Il s'élève à 82,50. Les scores de chacune des 187 économies de l'indice figurent dans les tableaux de données économiques.

## Sur quoi portent les mesures et pourquoi ?

---

L'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* est fondé sur des associations statistiquement significatives entre celui-ci et des résultats liés à l'autonomisation économique des femmes, en particulier la participation des femmes à la population active, ainsi que d'autres résultats pertinents<sup>3</sup>.

Outre le lien entre les indicateurs et les résultats obtenus, le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* repose sur une revue exhaustive de la littérature économique (figure 2). Cet examen illustre l'influence de la législation sur l'égalité des chances des femmes tout au long de leur vie active, ainsi que sur leurs résultats économiques.

Enfin, chaque indicateur du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* s'appuie sur le cadre juridique international relatif aux droits fondamentaux des femmes énoncé dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

Les questions relatives au harcèlement sexuel au titre de l'indicateur Accès à l'emploi, au divorce et à la violence domestique au titre de l'indicateur Mariage et aux points de retraite pour la garde d'enfants au titre de l'indicateur Prestations de retraite sont étayées par le droit des traités internationaux, qui a été complété par la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (DEVAW) des Nations Unies et par les recommandations générales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Les questions relatives au congé de maternité au titre de l'indicateur Maternité s'appuient sur la Convention N. 183 de 2000 de l'Organisation internationale du travail sur la protection de la maternité. Un tableau mettant en correspondance les huit indicateurs et les questions afférentes avec les droits individuels est fourni dans les notes sur les données disponibles sur le site web *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* à l'adresse <http://wbl.worldbank.org>.



**FIGURE 2****INDICATEURS DU RAPPORT *LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT* ET RÉSULTATS ÉCONOMIQUES CONNEXES**

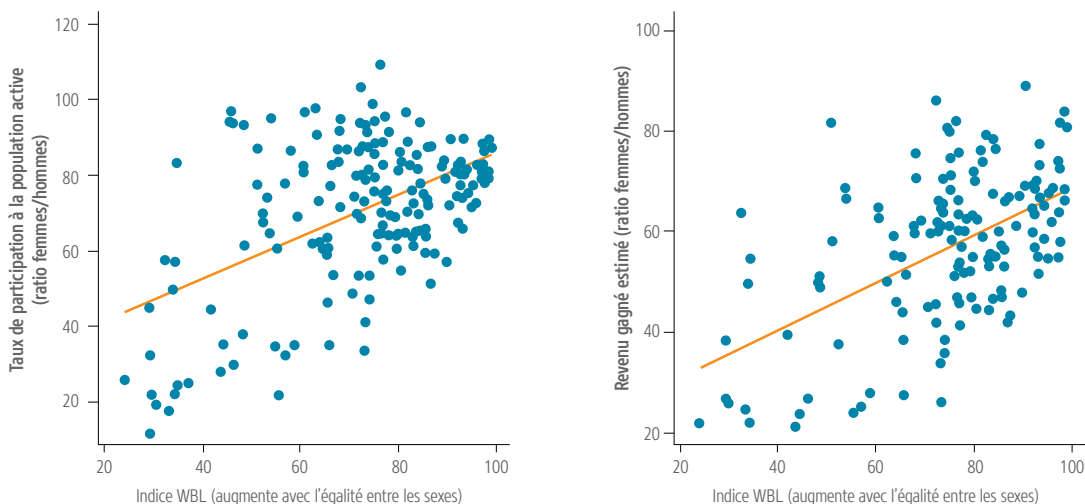
<b>Déplacements</b>	Les limites imposées aux déplacements et à la mobilité des femmes mariées sont un facteur prédictif de la propriété de leurs biens et de leur taux d'activité (Htun, Jensenius et Nelson-Nuñez 2019).
<b>Accès à l'emploi</b>	Aux États-Unis, le harcèlement sexuel peut avoir une influence négative sur le parcours professionnel des femmes (McLaughlin, Uggen et Blackstone 2017). Inversement, la législation antidiscriminatoire présente une corrélation positive avec l'emploi et les revenus des femmes au Royaume-Uni (Zabalza et Tzannatos 1985).
<b>Rémunération</b>	Les restrictions concernant certains emplois en Fédération de Russie (Ogloblin 1999 ; Ogloblin 2005) et les heures de travail de nuit à Taiwan (Chine) (Zveglic et Rodgers 2003) présentent une corrélation négative avec l'emploi féminin.
<b>Mariage</b>	Une étude portant sur 143 économies a montré qu'il existe une corrélation négative entre la discrimination juridique à l'égard des femmes, y compris la limitation de leur capacité d'être chefs de famille, et leur taux d'activité (Gonzales et al., 2015). La levée de ces restrictions aux États-Unis a contribué à accroître l'offre de main-d'œuvre féminine sans baisse de salaire (Goldin and Olivetti 2013).
<b>Maternité</b>	Les femmes sont plus susceptibles de retourner au travail si le congé de maternité est inscrit dans la loi (Berger et Waldfogel 2004). Bien que les données sur l'impact du congé de paternité et du congé parental ne soient pas concluantes, la couverture du congé parental a encouragé les femmes à retourner au travail au Royaume-Uni, aux États-Unis et au Japon (Waldfogel, Higuchi et Abe 1999).
<b>Gestion d'entreprise</b>	La Loi sur l'équité en matière d'accès au crédit a sans doute eu un impact favorable sur la capacité des femmes à obtenir des crédits hypothécaires aux États-Unis (Ladd 1982). Dans les économies en développement, l'accès aux comptes bancaires est fortement corrélé au taux d'activité des femmes (Field et al. 2016).
<b>Gestion d'actifs</b>	Dans le cas des Tanzaniennes rurales, l'amélioration des droits de propriété et d'héritage présente une corrélation positive avec les revenus et l'emploi des femmes (Peterman 2011). De même, en Inde, la réforme de la loi accordant des droits d'héritage égaux aux femmes a augmenté leur taux d'activité (Heath et Tan 2018).
<b>Prestations de retraite</b>	En Chine, la retraite anticipée des femmes réduit leur bien-être par rapport à celui des hommes, car les femmes âgées de 60 ans et plus reçoivent environ la moitié des prestations de retraite perçues par les hommes (Lee, Zhao et Zou 2017 ; Zhao et Zhao 2018).

Note : Une analyse bibliographique complète est fournie dans Roy 2019.

## Pourquoi les différences de traitement juridique entre les sexes sont-elles importantes pour la participation économique des femmes ?

L'égalité des chances permet aux femmes de faire les meilleurs choix pour elles, leurs familles et leurs communautés. Cependant, lorsqu'il existe des différences de traitement juridique entre hommes et femmes, leurs chances de trouver un emploi ou de créer une entreprise ne sont pas égales. Les restrictions juridiques limitent la capacité des femmes à prendre des décisions économiques, et peuvent avoir des conséquences d'une portée considérable. Les femmes peuvent par exemple décider de ne pas travailler dans des économies où la loi leur rend la tâche plus difficile ou où elles peuvent être moins bien payées que les hommes pour des emplois comparables (figure 3).

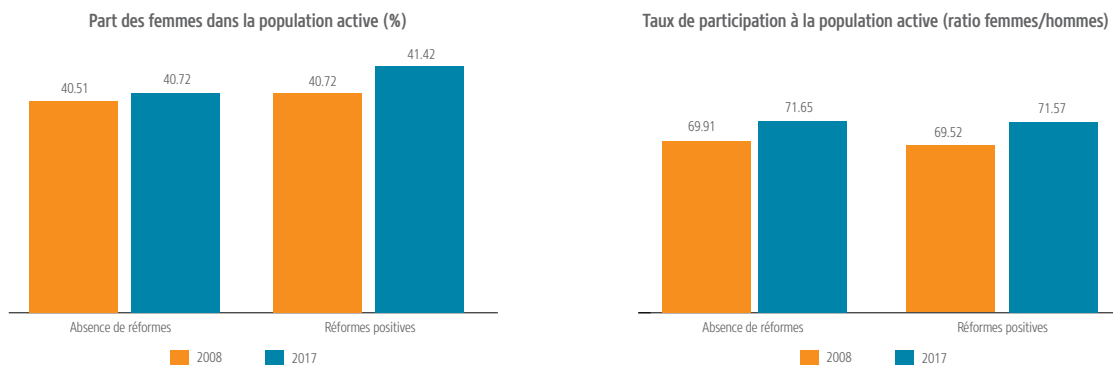
Mais la réforme vers l'égalité juridique entre les sexes pourrait encourager davantage de femmes à travailler. Les données montrent que, dans les économies réformatrices, le taux de participation des femmes à la population active en pourcentage de la population active totale a augmenté de 0,70 point de pourcentage contre 0,21 dans les autres économies, soit une différence de 0,49 point de pourcentage. Autrement dit, le nombre de femmes susceptibles d'entrer dans la vie active est plus élevé dans les économies qui mènent des réformes favorables à l'égalité des sexes.

**FIGURE 3****LE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES ET LEUR RÉMUNÉRATION AUGMENTENT AVEC L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

Sources : Bases de données *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* et Indicateurs du développement dans le monde ; Forum économique mondial.

Note : Les relations positives entre l'indice WBL moyen sur dix ans et le taux de participation à la population active (ratio femmes/hommes), et l'indice WBL moyen sur dix ans et le ratio du revenu du travail estimé des femmes par rapport à celui des hommes sont statistiquement significatifs au niveau de 1% après prise en compte du logarithme du RNB par habitant. Ces relations restent statistiquement significatives au niveau de 1%, même après prise en compte du taux brut de scolarisation des filles par rapport aux garçons dans l'enseignement secondaire, du ratio de la population féminine par rapport à la population masculine, de la population urbaine totale (%) et de l'indice synthétique de fécondité (naissances par femme). Les variables de contrôle proviennent de la base de données des Indicateurs du développement dans le monde. Les analyses de régression sont fondées sur 159 et 136 économies pour lesquelles des données sont disponibles, respectivement. Ces relations statistiques ne doivent pas être interprétées comme étant causales.

Le taux de participation des femmes à la population active a également augmenté de 2,05 points de pourcentage par rapport à celui des hommes dans les économies réformatrices, contre 1,74 point dans les autres économies, soit une différence de 0,31 point de pourcentage. En d'autres termes, le nombre de femmes entrant dans la vie active est susceptible d'être supérieur à celui des hommes dans les économies qui mènent des réformes favorables à l'égalité des sexes (figure 4).

**FIGURE 4****LE NOMBRE ABSOLU ET RELATIF DE FEMMES ACTIVES EST PLUS ÉLEVÉ DANS LES ÉCONOMIES RÉFORMATRICES**

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

## Dans quelles économies la réglementation est-elle la plus ou la moins favorable aux femmes ?

Le score mondial moyen est de 74,71, ce qui indique que des inégalités entre les sexes existent dans un quart des domaines examinés. Toutefois, six économies – la Belgique, le Danemark, la France, la Lettonie, le Luxembourg et la Suède – obtiennent un score de 100, ce qui revient à dire que les femmes y sont sur un pied d'égalité avec les hommes pour les huit indicateurs (tableau 2).

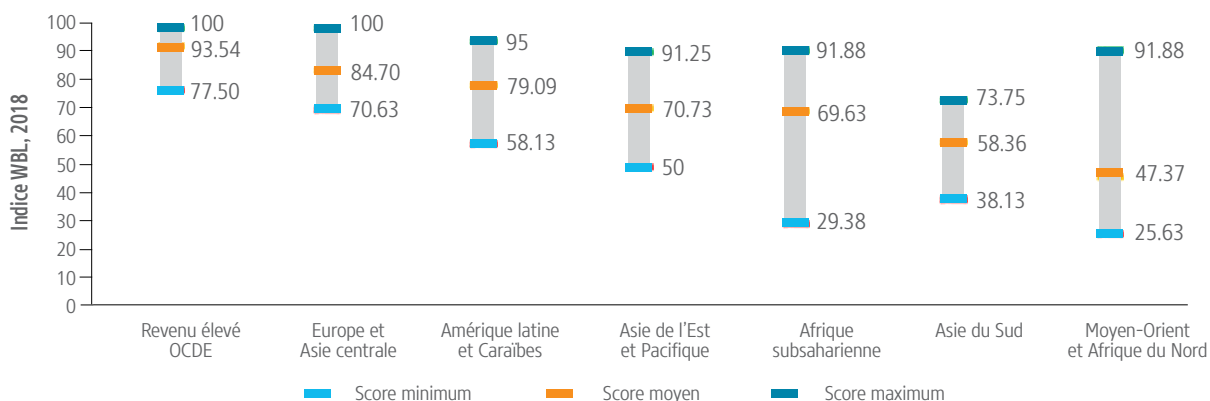
Sur les 39 économies ayant obtenu un score supérieur ou égal à 90, 26 sont des économies à revenu élevé de l'OCDE, huit se situent dans la région Europe et Asie centrale, deux dans la région Amérique latine et Caraïbes (Paraguay et Pérou) et les trois autres dans les régions Asie de l'Est et Pacifique (Taiwan, Chine), Moyen-Orient et Afrique du Nord (Malte) et Afrique subsaharienne (Maurice).

Les économies à revenu élevé de l'OCDE obtiennent le meilleur score mondial moyen (93,54) ; elles sont suivies de l'Europe et de l'Asie centrale (84,70) et des régions Amérique latine et Caraïbes (79,09) et Asie de l'Est et Pacifique (70,73). Les économies de l'Afrique subsaharienne ont un score régional moyen de 69,63 et celles de l'Asie du Sud un score moyen de 58,36.

Les économies de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord ont le score mondial moyen le plus bas (47,37), ce qui signifie que des inégalités entre les sexes existent dans au moins la moitié des domaines mesurés dans l'économie moyenne de la région (figure 5).

Lorsqu'on les classe par niveau de revenu, les économies à revenu élevé obtiennent le meilleur résultat avec un score moyen de 82,86. Les économies à revenu intermédiaire de la tranche supérieure ont un score moyen de 75,93. Les économies à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et celles à faible revenu ont des scores moyens très proches : 68,74 et 67,56 respectivement.

**FIGURE 5 LES ÉCONOMIES À REVENU ÉLEVÉ DE L'OCDE OBTIENNENT LE MEILLEUR SCORE MOYEN**



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

TABLEAU 2

## SCORES DE L'INDICE DU RAPPORT LES FEMMES, L'ENTREPRISE ET LE DROIT

Économie	WBL 2019 Score	Économie	WBL 2019 Score	Économie	WBL 2019 Score
Belgique	100	Malawi	83,75	Ouzbékistan	70,63
Danemark	100	États-Unis	83,75	Congo, République démocratique du	70
France	100	Arménie	83,13	Antigua-et-Barbuda	69,38
Lettonie	100	Mongolie	83,13	Bhoutan	69,38
Luxembourg	100	Bolivie	82,50	Nigéria	68,75
Suède	100	Singapour	82,50	Guinée	68,13
Autriche	97,50	Suisse	82,50	Jamaïque	68,13
Canada	97,50	Brésil	81,88	Saint-Kitts-et-Nevis	68,13
Estonie	97,50	Monténégro	81,88	Saint-Vincent-et-les Grenadines	68,13
Finlande	97,50	Tadjikistan	81,88	Tchad	66,25
Grèce	97,50	Viet Nam	81,88	Guinée équatoriale	66,25
Irlande	97,50	Philippines	81,25	Vanuatu	66,25
Portugal	97,50	Porto Rico	81,25	Sri Lanka	65,63
Espagne	97,50	Israël	80,63	Suriname	65,63
Royaume-Uni	97,50	Rwanda	80,63	Indonésie	64,38
Australie	96,88	Costa Rica	80	Eswatini	63,75
Islande	96,88	Timor-Leste	80	Sénégal	63,75
Serbie	96,88	Belize	79,38	Sierra Leone	63,13
Pérou	95	Géorgie	79,38	Dominique	62,50
Croatie	94,38	Japon	79,38	Papouasie-Nouvelle-Guinée	62,50
République tchèque	94,38	Panama	79,38	Micronésie, États fédérés	61,25
Italie	94,38	Turquie	79,38	Botswana	60,63
Pays-Bas	94,38	Azerbaïdjan	78,75	Djibouti	59,38
Norvège	94,38	Bélarus	78,75	Comores	58,75
Paraguay	94,38	Ukraine	78,75	Liban	58,75
Slovaquie	94,38	Zambie	78,75	Îles Marshall	58,75
Bulgarie	93,75	Côte d'Ivoire	78,13	Palaos	58,75
Hongrie	93,75	Chili	77,50	Tonga	58,75
Lituanie	93,75	Saint-Marin	77,50	Tunisie	58,75
Pologne	93,75	Trinité-et-Tobago	77,50	Gabon	58,13
Allemagne	91,88	Angola	76,88	Haiti	58,13
Kosovo	91,88	Burkina Faso	76,88	Algérie	57,50
Malte	91,88	Kirghizistan	76,88	Cameroon	56,88
Maurice	91,88	Mozambique	76,88	Îles Salomon	56,88
Albanie	91,25	São Tomé-et-Príncipe	76,88	Libye	56,25
Nouvelle-Zélande	91,25	Argentine	76,25	Myanmar	56,25
Taiwan, Chine	91,25	Chine	76,25	Mali	54,38
Roumanie	90,63	Seychelles	76,25	Brunéi Darussalam	53,13
Slovénie	90,63	Kazakhstan	75,63	Népal	53,13
Équateur	89,38	Cambodge	75	Niger	53,13
Sainte-Lucie	89,38	Ghana	75	Égypte, Rép. arabe d'	50,63
Chypre	88,75	Honduras	75	Malaisie	50
République dominicaine	88,75	Libéria	75	Bangladesh	49,38
El Salvador	88,75	Thaïlande	75	Cisjordanie et Gaza	46,88
Uruguay	88,75	Bénin	74,38	Congo, République du	46,25
Bosnie-Herzégovine	88,13	Fidji	74,38	Pakistan	46,25
Lao, République démocratique populaire	88,13	Gambie	74,38	Soudan du Sud	45,63
Macédoine du Nord	88,13	Barbade	73,75	Oman	44,38
Afrique du Sud	88,13	Maldives	73,75	Iraq	41,88
Guyane	86,88	Samoa	73,75	Mauritanie	41,88
Zimbabwe	86,88	Burundi	73,13	Afghanistan	38,13
Cap-Vert	86,25	Maroc	73,13	Bahreïn	37,50
RAS de Hong Kong, Chine	86,25	Russie, Fédération de	73,13	Guinée-Bissau	36,25
Mexique	86,25	Ouganda	73,13	Jordanie	35
Namibie	86,25	Kiribati	72,50	Koweït	35
Nicaragua	86,25	Lesotho	72,50	République arabe syrienne	34,38
Colombie	85	Érythrée	71,88	Qatar	32,50
Corée, République de	85	Éthiopie	71,88	Iran, République islamique d'	31,25
Moldova	84,38	Grenade	71,88	Soudan	29,38
Tanzanie	84,38	Madagascar	71,88	Émirats arabes unis	29,38
Togo	83,75	République centrafricaine	71,25	Arabie saoudite	25,63
Bahamas	83,75	Inde	71,25		
Kenya	83,75	Guatemala	70,63		

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

## Quelle a été l'évolution des lois au cours de la décennie écoulée ?

Entre 2008 et 2017, les rapports *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* ont recensé 131 économies qui ont mis en œuvre 274 réformes vers l'égalité des sexes dans les huit domaines visés par les indicateurs. Ces réformes ont entraîné une augmentation de 4,65 points du score mondial moyen, qui est passé de 70,06 il y a dix ans à 74,71 en 2017.

La plus forte augmentation du score régional moyen s'est produite en Asie du Sud (8,36 points de pourcentage), devant l'Asie de l'Est et Pacifique (5,93 points) et l'Afrique subsaharienne (5,59 points).

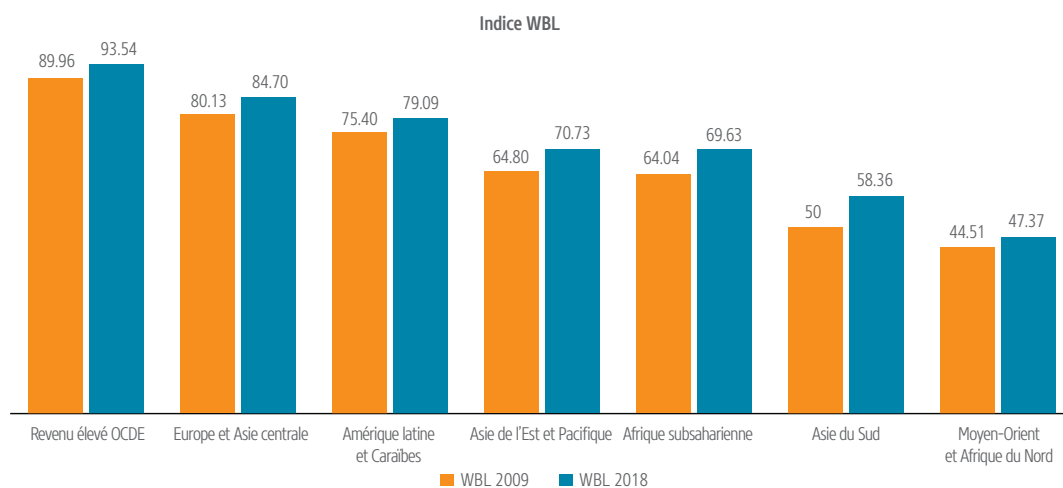
Les économies du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord ont enregistré la plus faible augmentation du score moyen, 2,86 points en dix ans, accentuant davantage encore les différences de traitement juridique entre les sexes dans cette région et dans le reste du monde (figure 6).

L'économie ayant connu la plus forte amélioration est la République démocratique du Congo : son score d'il y a dix ans (42,50) a ainsi progressé de 27,50 points pour atteindre 70 en 2017, soit presque la moyenne mondiale (figure 7).

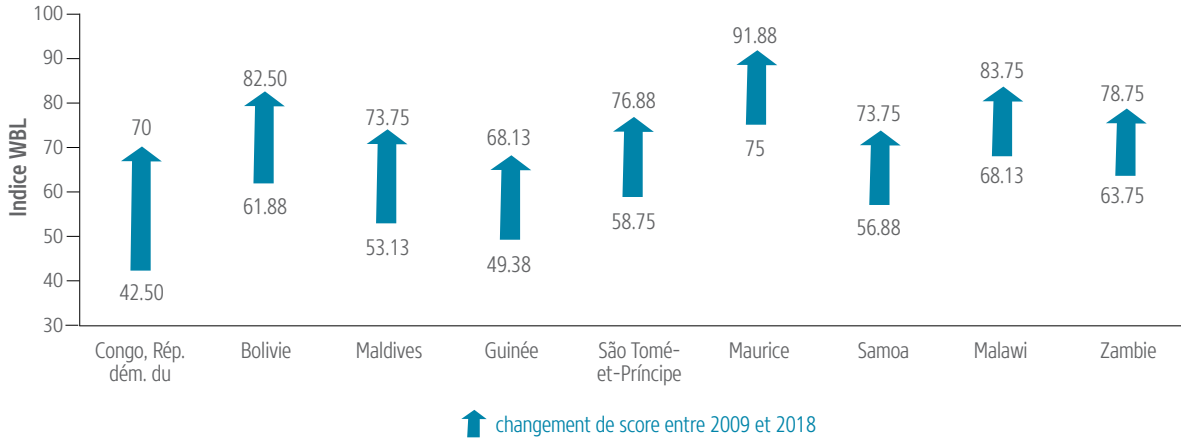
Cette amélioration repose en partie sur des réformes permettant aux femmes mariées d'immatriculer une entreprise, d'ouvrir un compte bancaire, de signer des contrats, d'obtenir un emploi et de choisir leur lieu de résidence au même titre que les hommes. L'obligation légale pour les femmes d'obéir à leur mari a également été supprimée, de même que les restrictions imposées aux femmes travaillant dans des secteurs spécifiques, notamment les industries extractives ou manufacturières et le bâtiment. La discrimination sexuelle dans l'emploi et l'accès au crédit a également été interdite.

Les principales autres économies réformatrices sont la Bolivie, la Guinée, le Malawi, les Maldives, Maurice, le Samoa, São Tomé-et-Príncipe et la Zambie.

**FIGURE 6** EN MOYENNE, LE TRAITEMENT JURIDIQUE DES FEMMES DEVIENT PLUS ÉGAL DANS CHACUNE DES RÉGIONS



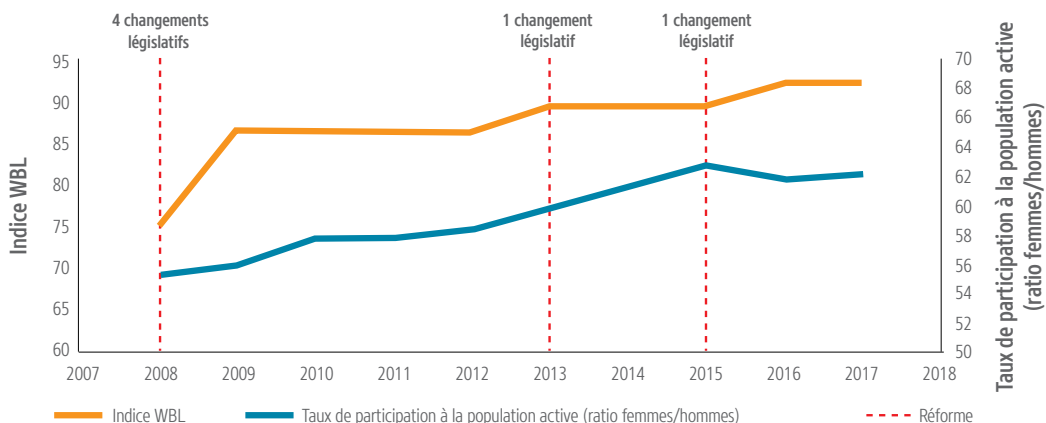
Source : Base de données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

**FIGURE 7****LA PLUPART DES ECONOMIES REFORMATRICES PRINCIPALES SE TROUVENT EN AFRIQUE SUBSAHARIENNE**

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

Certaines d'entre elles ont également enregistré des améliorations dans des domaines connexes. Par exemple, en 2008, Maurice a mené des réformes dans les domaines visés par les indicateurs Accès à l'emploi, Maternité et Gestion d'entreprise en instaurant des recours civils contre le harcèlement sexuel au travail, en interdisant le licenciement des travailleuses enceintes, en instituant un congé de paternité payé et en interdisant la discrimination sexuelle dans l'accès au crédit. En 2013, Maurice a entrepris des réformes relatives à l'indicateur Rémunération en imposant une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Enfin, en 2015, elle a amélioré la situation relative à l'indicateur Maternité en portant la durée du congé de maternité payé de 12 à 14 semaines.

Ces réformes ont permis à Maurice d'accroître son score de 16,88 points. Au cours de la même période, le taux de participation des femmes à la population active a également augmenté de 6,82 points de pourcentage par rapport à celui des hommes (figure 8).

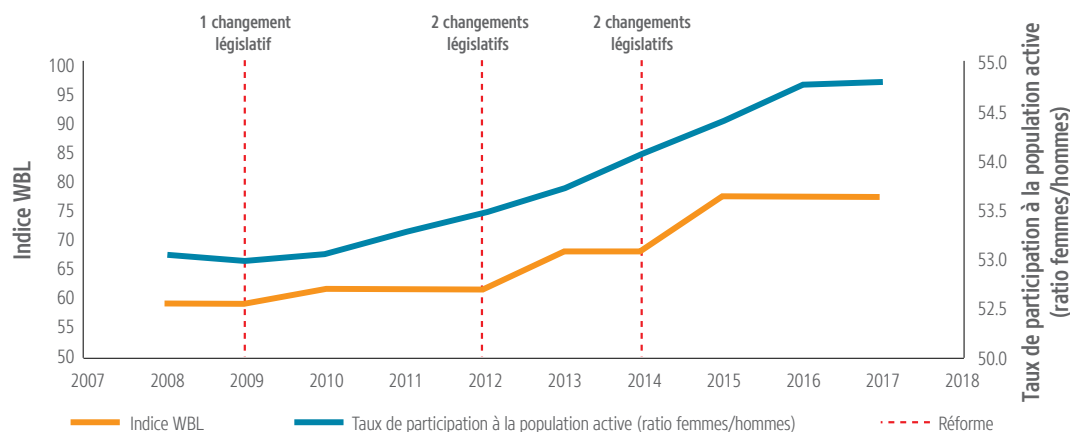
**FIGURE 8****À MAURICE, SIX RÉFORMES LÉGISLATIVES ONT ENTRAÎNÉ L'AUGMENTATION DU TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES**

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

Note : Les lignes verticales représentent les années où des réformes législatives ont été menées, et non les cycles de données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, qui ne sont pas entièrement alignés sur l'année civile.

FIGURE 9

## À SÃO TOMÉ-ET-PRÍNCIPE, CINQ RÉFORMES LÉGISLATIVES ONT ENTRAÎNÉ L'AUGMENTATION DU TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES



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

Note : Les lignes verticales représentent les années où des réformes législatives ont été menées, et non les cycles de données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, qui ne sont pas entièrement alignés sur l'année civile.

De même, le score de São Tomé-et-Príncipe a augmenté de 18,13 points au cours de la décennie étudiée. L'économie a amélioré la situation relative à l'indicateur Mariage en adoptant en 2009 une loi sur la violence domestique. En 2012, elle a adopté une loi sur le harcèlement sexuel au travail, assortie de sanctions pénales, visant l'indicateur Accès à l'emploi. En 2014, elle s'est attaquée à l'indicateur Prestations de retraite en fixant le même âge pour les hommes et les femmes pour le droit à une pension de retraite à taux plein et pour l'âge de la retraite obligatoire. Au cours de la même période, le taux d'activité des femmes a également augmenté de 1,75 point de pourcentage par rapport à celui des hommes (figure 9).

Cinquante-six économies de toutes les régions et de tous les niveaux de revenu n'ont entrepris aucune réforme en faveur de l'égalité des sexes au cours de la décennie étudiée. Aucune d'entre elles n'obtient un score de 100, signe qu'elles peuvent toutes mieux faire. Parmi ces économies, 54 n'ont procédé à aucune réforme, tandis que deux – Bahreïn et l'Ouzbékistan – ont mené des réformes allant à l'encontre de l'égalité des sexes, avec des conséquences négatives sur leurs résultats. Bahreïn a codifié des règles relatives aux questions familiales, désignant le mari comme chef de famille et exigeant que sa femme lui obéisse. Une femme doit également suivre son mari jusqu'au domicile conjugal et ne peut le quitter pour le travail ou d'autres raisons que lorsque cela est autorisé. L'Ouzbékistan a fixé des âges de départ obligatoire à la retraite différents pour les hommes et les femmes.

### Progrès à travers les régions et au sein de celles-ci

L'Afrique subsaharienne est la région ayant entrepris le plus grand nombre de réformes (71) au cours de la décennie écoulée. Cela s'explique en partie par le grand nombre d'économies de la région, mais aussi par le fait qu'elles avaient un énorme potentiel de réforme par rapport à leur niveau initial.

Plus de la moitié des réformes menées en Afrique subsaharienne concernaient les indicateurs Accès à l'emploi et Mariage. Pour chacun de ces indicateurs, les réformes les plus importantes ont porté sur les lois relatives à la violence basée sur le genre. Cinq économies – le Burundi, les Comores, le Rwanda, São Tomé-et-Príncipe et la Zambie – ont adopté des lois sur le harcèlement sexuel au travail et la violence domestique. Sept autres ont pris des mesures législatives contre le harcèlement sexuel au travail et huit autres contre la violence domestique.

En Europe et en Asie centrale, 47 réformes ont été entreprises au cours de la décennie étudiée. La plupart d'entre elles intéressent l'indicateur Prestations de retraite. Sur les 11 économies ayant mené des réformes dans ce domaine, neuf – l'Albanie, l'Azerbaïdjan, la Bulgarie, la Croatie, le Kazakhstan, la Moldova, le Monténégro, la Serbie et l'Ukraine – harmonisent actuellement l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier de prestations à taux plein. Bien que le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* compte ces réformes, ces économies ne seront considérées comme ayant le même âge de départ à la retraite que lorsque cet âge sera véritablement le même pour les femmes et les hommes. Par exemple, bien que la Serbie harmonise progressivement l'âge de la retraite des femmes et des hommes, ce n'est qu'en 2031 qu'il sera le même.

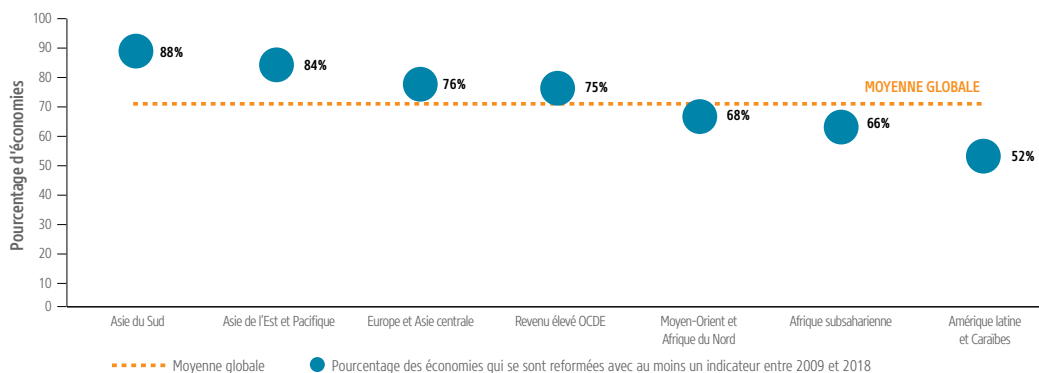
Les économies à revenu élevé de l'OCDE ont engagé 42 réformes, tandis que les pays d'Amérique latine et des Caraïbes en ont entrepris 39. Dans ces deux régions, la plupart des réformes intéressaient l'indicateur Maternité, mais les modalités étaient différentes. Dans les économies à revenu élevé de l'OCDE, les réformes étaient axées sur l'instauration du congé de paternité et du congé parental payés, tandis qu'en Amérique latine et Caraïbes, elles visaient généralement l'allongement du congé de maternité.

Trente-huit réformes ont été recensées dans la région Asie de l'Est et Pacifique, où l'accent portait sur la violence basée sur le genre. Neuf économies ont mené des réformes visant l'indicateur Mariage en adoptant des lois sur la violence domestique : Fidji, Îles Marshall, Kiribati, Palaos, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Samoa, Timor-Leste, Tonga et Vanuatu.

La région Moyen-Orient et Afrique du Nord a entrepris 19 réformes, dont un grand nombre intéressaient l'indicateur Mariage. Quatre économies – l'Algérie, l'Arabie saoudite, Bahreïn et le Liban – ont adopté des lois contre la violence domestique qui est couverte par cet indicateur. L'Iraq est le pays de la région ayant mené le plus grand nombre de réformes en faveur de l'égalité des sexes, reflétant ainsi les tendances réformatrices des économies sortant d'un conflit.

L'Asie du Sud est la région ayant engagé le moins de réformes (18). Elle compte toutefois la plus forte proportion d'économies réformatrices, soit 88% (figure 10). Six économies d'Asie du Sud ont mené

**FIGURE 10 L'ASIE DU SUD COMPTE LA PLUS FORTE PROPORTION D'ÉCONOMIES RÉFORMATRICES**

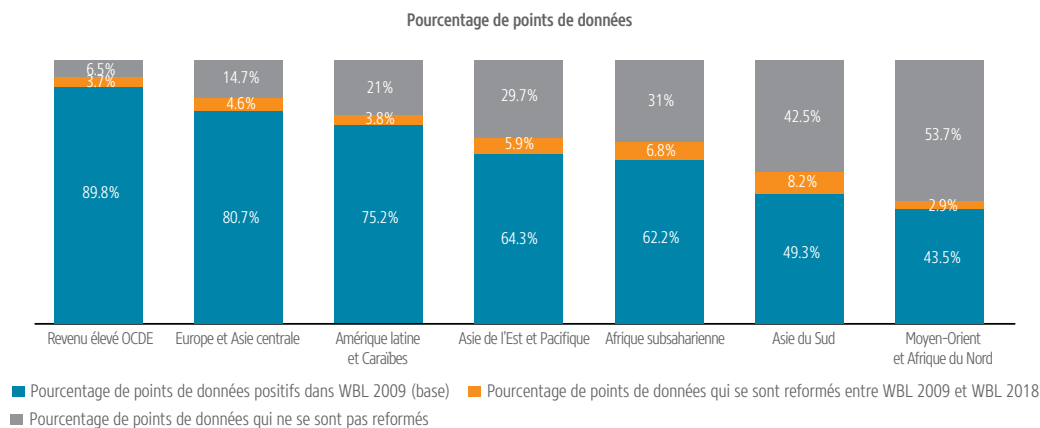


Source : Base de données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.



FIGURE 11

## LES ÉCONOMIES À REVENU ÉLEVÉ DE L'OCDE, OÙ LES DIFFÉRENCES DE TRAITEMENT JURIDIQUE ENTRE LES SEXES ÉTAIENT LES PLUS FAIBLES, EN ONT ÉLIMINÉ UN TIERS



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

Note : Le nombre maximum possible de points de données positifs est de 1645 en Afrique subsaharienne, 1120 dans les économies à revenu élevé de l'OCDE, 1085 dans les économies d'Amérique latine et Caraïbes, 875 dans les régions Europe et Asie centrale et Asie de l'Est et Pacifique, 665 au Moyen-Orient et Afrique du Nord et 280 en Asie du Sud.

des réformes visant l'indicateur Accès à l'emploi en adoptant des lois sur le harcèlement sexuel au travail : l'Afghanistan, le Bangladesh, l'Inde, les Maldives, le Népal et le Pakistan.

La région Asie de l'Est et Pacifique se place au deuxième rang en matière d'économies réformatrices (84%), devant l'Europe et l'Asie centrale (76%). Soixante-quinze pour cent des économies à revenu élevé de l'OCDE et 66% des économies d'Afrique subsaharienne ont entrepris des réformes. Enfin, 68% des économies de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord et 52% des économies de la région Amérique latine et Caraïbes ont adopté des réformes.

L'examen des points de données dans chaque région où des réformes ont été entreprises (ou non) indique le niveau de référence, le rythme des réformes et l'écart restant à combler. Par exemple, dans les économies à revenu élevé de l'OCDE, le niveau de référence pour l'égalité juridique entre les sexes en 2008 était proche de 90% et le pourcentage de points de données visés par des réformes a comblé environ un tiers de l'écart restant au cours de la décennie écoulée (figure 11).

### Réformes par indicateur

Les sections suivantes donnent un aperçu des principales réformes intéressant chacun des huit indicateurs. À des fins de comptage, une seule réforme a été prise en compte lorsque les économies ont modifié plusieurs points de données concernant un même indicateur. Concernant l'indicateur Rémunération, par exemple, une seule réforme est comptabilisée pour la Colombie bien qu'elle ait levé les restrictions imposées aux femmes travaillant dans les industries extractives et à celles occupant des emplois jugés dangereux, pénibles ou moralement inappropriés.

### Déplacements

Cet indicateur mesure les entraves à la liberté de circulation, y compris la question de savoir si les femmes peuvent librement décider où aller, où voyager et où vivre. Il se place à l'avant-dernier rang des huit indicateurs, avec seulement neuf réformes entreprises au cours de la décennie écoulée.

L'Afghanistan a supprimé l'obligation pour les femmes mariées d'être accompagnées de leur mari ou d'obtenir sa permission pour demander un passeport. La Côte d'Ivoire n'exige plus de toutes les femmes mariées qu'elles produisent un certificat de mariage lorsqu'elles demandent un passeport, ce qui constituait une lourde contrainte dans une économie où de nombreux mariages ne sont pas officialisés. La nouvelle loi iraquienne sur les passeports a abrogé l'obligation faite aux femmes de moins de 40 ans d'être accompagnées d'un tuteur lorsqu'elles demandent un passeport. Enfin, à la suite d'une décision de la Cour constitutionnelle, le Koweït a modifié sa loi sur les passeports de sorte que le consentement du mari n'est plus nécessaire pour qu'une femme mariée ait son propre passeport.

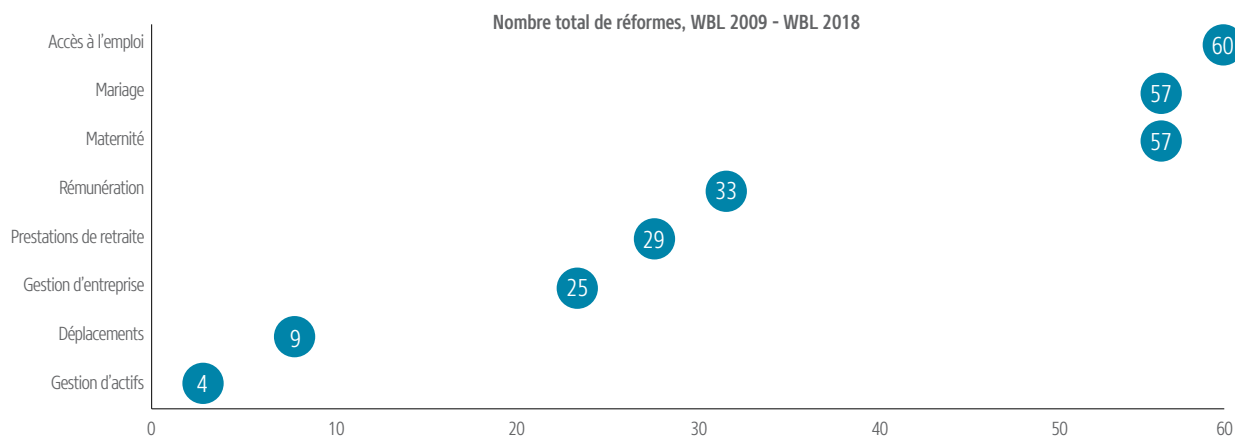
La République démocratique du Congo, la Côte d'Ivoire, le Honduras, le Nicaragua, le Rwanda et le Togo ont tous réformé leur droit de la famille pour permettre aux femmes de choisir leur lieu de résidence, au même titre que les hommes. Les maris choisissaient jusqu'alors la résidence de leur famille, où leurs femmes étaient tenues de vivre. Plusieurs de ces réformes découlent de l'indicateur « Le genre dans l'économie » (Gender in the Economy) de la *Millennium Challenge Corporation*, qui mesure les engagements des gouvernements en faveur de l'égalité des sexes dans les économies à revenu faible et intermédiaire de la tranche inférieure en utilisant les données du rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

## Accès à l'emploi

Cet indicateur, qui analyse les lois influençant les décisions des femmes d'entrer dans la vie active, a bénéficié du plus grand nombre de réformes au cours des dix dernières années (figure 12). Quatre économies – la Bolivie, la République démocratique du Congo, la Côte d'Ivoire et le Togo – ont entrepris des réformes pour permettre aux femmes d'obtenir un emploi ou d'exercer un métier ou une profession sans autorisation.

Trente-cinq économies de toutes les régions ont adopté des lois sur le harcèlement sexuel, qui protègent les femmes sur leur lieu de travail (figure 13). Parmi celles-ci, cinq – l'Argentine, le Bangladesh, la Géorgie,

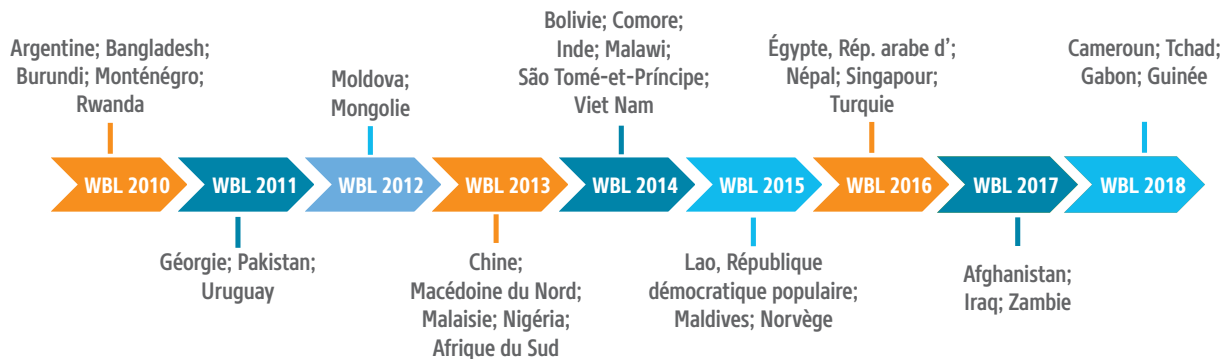
**FIGURE 12 LA PLUPART DES RÉFORMES PORTENT SUR L'ACCÈS À L'EMPLOI**



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

**FIGURE 13**

## TRENTE-CINQ ÉCONOMIES ONT INTERDIT LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL



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

la Malaisie et la Moldova – ont adopté des lois sur le harcèlement sexuel, sans toutefois prévoir de sanctions pénales ni de recours civils en cas d'infraction. En Géorgie, par exemple, la loi de 2010 sur l'égalité des sexes définit et interdit le harcèlement sexuel, mais n'instaure pas de sanction pénale ni de modalité permettant à une victime d'engager un recours civil pour harcèlement sexuel.

En outre, neuf économies ont adopté des lois contre la discrimination basée sur le genre au travail.

### Rémunération

Cet indicateur évalue les lois influençant la ségrégation professionnelle et les écarts de salaire entre hommes et femmes. Treize économies – Afrique du Sud, Albanie, Belgique, Bolivie, Comores, Guinée équatoriale, Libéria, Libye, Maurice, Monténégro, Serbie, Viet Nam et Zambie – ont adopté des lois imposant une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Vingt-deux économies ont engagé des réformes pour lever les restrictions imposées au travail des femmes, réduisant ainsi la probabilité qu'elles ne puissent travailler dans certains secteurs. Parmi celles-ci, la Bulgarie ; la Croatie ; Kiribati ; les Philippines ; la Pologne ; et Taiwan, Chine ont supprimé toutes les restrictions à l'emploi des femmes.

En outre, Bahreïn, le Brunéi Darussalam, la Guinée, la Jamaïque, la Libye, la Moldova, le Samoa et le Tadjikistan ont aboli les restrictions imposées aux femmes travaillant la nuit.

Cinq économies ont levé les restrictions visant le travail des femmes dans des secteurs spécifiques : mines en Colombie et en République tchèque ; bâtiment, transformation et mines en République démocratique du Congo ; bâtiment, énergie, transformation, mines, transports et eau en Mongolie ; et bâtiment en Slovénie. Plusieurs de ces réformes ont été motivées par l'utilisation accrue de la technologie dans ces secteurs.

La Bosnie-Herzégovine, la Colombie, la Guinée, la Hongrie, le Samoa et le Viet Nam ont également aboli les restrictions imposées aux femmes occupant des emplois jugés dangereux, pénibles ou moralement inappropriés.

Cependant, le Viet Nam a parallèlement imposé des restrictions concernant les femmes travaillant dans l'agriculture, le bâtiment, l'énergie, le transport et l'eau. Ces changements, qui vont à l'encontre de l'égalité des sexes, ont toutefois été compensés par d'autres mesures positives, qui ont entraîné une nette augmentation du score du Viet Nam.

## Mariage

Cet indicateur évalue les contraintes juridiques liées au mariage. La plupart des réformes se rapportant à l'indicateur Mariage ont reposé sur l'adoption de lois contre la violence domestique. Quarante-sept économies de toutes les régions ont adopté de telles lois (tableau 3). Cette augmentation tient à l'attention accrue portée à la violence basée sur le genre depuis la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing, notamment au cours de la dernière décennie.

Parallèlement, la Bolivie, l'Équateur, Malte et le Nicaragua ont tous accordé aux femmes le même droit au remariage qu'aux hommes. Malte et le Timor-Leste ont également reconnu aux femmes le même droit au divorce qu'aux hommes.

La République démocratique du Congo a supprimé l'obligation légale pour les femmes d'obéir à leur mari. Et la Côte d'Ivoire, le Honduras, le Nicaragua, le Rwanda et le Togo ont permis aux femmes d'être des chefs de famille.

**TABLEAU 3** QUARANTE-SEPT ÉCONOMIES ONT ADOPTÉ DES LOIS CONTRE LA VIOLENCE DOMESTIQUE

Région	Économies ayant adopté des lois contre la violence domestique
Asie de l'Est et Pacifique	Fidji ; Îles Marshall ; Kiribati ; Palaos ; Papouasie-Nouvelle-Guinée ; Samoa ; Timor-Leste ; Tonga ; Vanuatu
Europe et Asie centrale	Azerbaïdjan ; Bélarus ; Hongrie ; Kazakhstan ; Lettonie ; Lituanie ; Macédoine du Nord ; Monténégro ; Tadjikistan ; Ukraine
Amérique latine et Caraïbes	Suriname
Moyen-Orient et Afrique du Nord	Algérie ; Bahreïn ; Liban ; Arabie saoudite
Économies à revenu élevé de l'OCDE	Belgique ; Danemark ; France ; Islande ; Pays-Bas
Asie du Sud	Bangladesh ; Bhoutan ; Maldives ; Népal ; Pakistan
Afrique subsaharienne	Angola ; Bénin ; Burundi ; Cabo Verde ; Comores ; Gambie ; Guinée-Bissau ; Kenya ; Mozambique ; Rwanda ; São Tomé-et-Príncipe ; Ouganda ; Zambie

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

TABLEAU 4

## UN TOTAL DE TRENTE-TROIS ÉCONOMIES À TRAVERS LES RÉGIONS ONT INSTAURÉ LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Région	Économies ayant instauré le congé de paternité payé
Asie de l'Est et Pacifique	RAS de Hong Kong, Chine ; Lao, République démocratique populaire ; Myanmar ; Samoa ; Singapour ; Timor-Leste ; Viet Nam
Europe et Asie centrale	Albanie ; Bulgarie ; Kosovo ; Macédoine du Nord ; Moldova ; Turquie
Amérique latine et Caraïbes	Bolivie ; El Salvador ; Mexique ; Nicaragua ; Panama ; Pérou
Moyen-Orient et Afrique du Nord	Iran, République islamique d'
Économies à revenu élevé de l'OCDE	Australie ; Corée, Rép. de ; Irlande ; Italie ; Luxembourg ; Pays-Bas ; Pologne
Asie du Sud	Bhoutan ; Maldives
Afrique subsaharienne	Guinée équatoriale ; Gambie ; Maurice ; Seychelles

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

### Maternité

Cet indicateur examine les lois influençant le travail des femmes après la grossesse. Il a bénéficié de 57 réformes au cours de la décennie étudiée.

Seize économies ont augmenté les congés de maternité payés pour atteindre le seuil de 14 semaines fixé par l'Organisation internationale du travail. En outre, 33 économies de toutes les régions ont instauré le congé de paternité payé (tableau 4).

Parallèlement, l'Australie, le Chili, la France, le Monténégro, la Nouvelle-Zélande, la Pologne, le Portugal, le Royaume-Uni et Singapour ont tous instauré le congé parental payé, qui est accordé à l'un des parents pour s'occuper d'un enfant. Enfin, la Géorgie, Maurice, le Mexique et le Samoa ont interdit le licenciement des travailleuses enceintes.

### Gestion d'entreprise

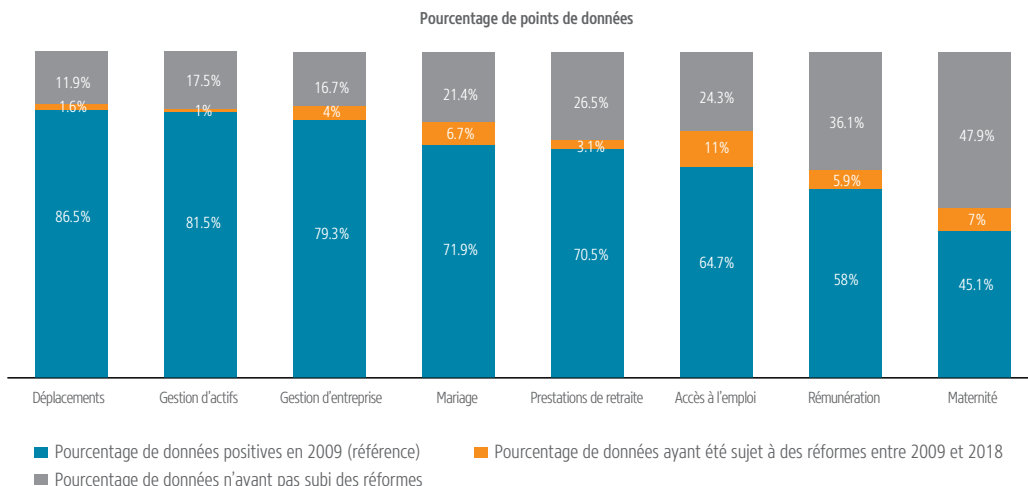
Cet indicateur analyse les entraves à la création et à la gestion d'entreprise pour les femmes. Dans ce domaine, la République démocratique du Congo a conduit des réformes pour permettre aux femmes d'immatriculer des entreprises, d'ouvrir des comptes bancaires et de signer des contrats au même titre que les hommes.

La République démocratique du Congo a également interdit la discrimination sexuelle dans l'accès au crédit, tout comme 23 autres économies de toutes les régions sauf le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord.

Les réformes interdisant la discrimination sexuelle dans l'accès au crédit sont mises en œuvre par le biais de diverses mesures législatives allant des lois sur la non-discrimination et l'égalité des sexes aux lois sur le crédit et la protection des consommateurs. Les Maldives ont ainsi adopté en 2016 la loi sur l'égalité des sexes, qui exige que les institutions financières garantissent aux hommes et aux femmes un accès égal aux services et mécanismes financiers.

**FIGURE 14**

**L'INDICATEUR GESTION D'ACTIFS A CONNU LE RYTHME DE RÉFORME LE PLUS LENT**



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

Note : Le nombre de réponses positives possibles est plafonné à 935 pour les indicateurs Mariage, Maternité, Gestion d'actifs et à 748 pour les indicateurs Déplacements, Accès à l'emploi, Rémunération, Gestion d'entreprise et Prestations de retraite.

**Gestion d'actifs**

Cet indicateur examine les différences entre les sexes en matière de propriété et de succession. Parmi les huit indicateurs, c'est celui ayant fait l'objet du plus petit nombre de réformes (quatre). L'Équateur a accordé aux femmes des droits de propriété égaux à ceux des hommes. Le Mali a réformé son droit successoral pour garantir aux fils et filles et aux conjoints survivants des deux sexes des droits égaux en matière d'héritage. Le Timor-Leste a accordé aux femmes des droits de propriété égaux et pris des mesures pour que les maris ne soient pas les seuls administrateurs des biens immobiliers. Enfin, le Togo a octroyé aux femmes des droits de propriété égaux et a reconnu aux fils et aux filles les mêmes droits d'héritage.

L'examen des données de chaque indicateur ayant fait ou non l'objet de réformes indique le point de départ, le rythme des réformes et l'écart restant à combler. Par exemple, dans le domaine de la Gestion d'actifs, environ 17% des points de données doivent encore faire l'objet de réformes tandis qu'environ 1% des points de données ont bénéficié de réformes au cours de la décennie étudiée. Cela montre que le rythme des réformes visant cet indicateur est très lent et qu'il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine (figure 14).

**Prestations de retraite**

Cet indicateur évalue la législation influençant le montant des prestations de retraite des femmes. Au cours des dix dernières années, 22 économies ont harmonisé ou harmonisent progressivement l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier de prestations à taux plein. À cela s'ajoutent huit économies qui ont harmonisé ou harmonisent progressivement l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite et bénéficier de prestations partielles. Ces

économies sont l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, l'Estonie, l'Éthiopie, la Grèce, Madagascar, la Slovénie et l'Ukraine. São Tomé-et-Príncipe a également harmonisé l'âge de la retraite obligatoire entre les hommes et les femmes. De nombreuses réformes des retraites en faveur de l'égalité des sexes sont le fruit des efforts déployés pour améliorer la viabilité des finances publiques.

Enfin, la Bolivie, la Jordanie, la Macédoine du Nord et le Malawi ont instauré des points de retraite pour les périodes d'interruption d'emploi dues à la garde d'enfants.

## Comment les réformes voient-elles le jour ?

---

Les réformes en faveur de l'égalité des sexes peuvent être impulsées par un certain nombre d'éléments déclencheurs. Parmi ceux-ci, on peut citer les activités de sensibilisation menées par les groupes de femmes en parallèle avec des litiges d'intérêt public, ainsi que l'appui des organisations bilatérales et internationales. Ces éléments catalyseurs ont de nombreux points communs avec ceux des réformes observées dans d'autres domaines tels que l'environnement des entreprises, où les réformes sont souvent impulsées par des groupes internes ou encouragées par les organisations internationales.

Au Botswana, par exemple, des campagnes menées par des groupes de femmes en parallèle avec des litiges d'intérêt public ont appuyé un recours historique en inconstitutionnalité, l'affaire Unity Dow, qui a entraîné l'annulation des lois sur la citoyenneté discriminatoires vis-à-vis des femmes<sup>4</sup>. Au Brésil, le plaidoyer mené par des groupes de femmes en faveur d'une survivante de la violence domestique, Maria Da Penha, ont inspiré les législateurs, qui ont adopté une loi sur la violence domestique nommée en son honneur. Cette loi est aujourd'hui considérée comme l'une des plus complètes au monde vis-à-vis de la violence à l'égard des femmes<sup>5</sup>.

Le plaidoyer a également été décisif en Inde, notamment dans l'affaire Vishakha contre l'État du Rajasthan, dans le cadre de laquelle des groupes de femmes ont engagé des litiges d'intérêt public pour faire respecter les droits des femmes sur le lieu de travail conformément à la Constitution indienne. Cette affaire a conduit à l'élaboration des directives Vishaka, qui définissent le harcèlement sexuel au travail et prévoient des mesures pour s'y attaquer<sup>6</sup>.

La pression d'organisations bilatérales comme la *Millennium Challenge Corporation* peut être un autre élément déclencheur. Au Lesotho, cette organisation américaine a ainsi collaboré avec l'État en vue de l'adoption de la loi sur la capacité juridique des personnes mariées, qui permet aux femmes mariées de prendre leurs propres décisions économiques. Le concept juridique de pouvoir matrimonial accordait jusqu'alors aux femmes mariées le même statut qu'aux enfants, et les empêchait donc de prendre des décisions économiques comme la création d'une entreprise ou l'obtention d'un prêt<sup>7</sup>. En outre, en République arabe d'Égypte, l'Agence des États-Unis pour le développement international a appuyé les efforts de coordination entre la société civile et l'État en vue de modifier le Code pénal pour criminaliser le harcèlement sexuel<sup>8</sup>.

Et au Kazakhstan, la Banque européenne pour la reconstruction et le développement a appuyé la réforme de la législation empêchant les femmes de devenir conductrices d'autobus, dans le cadre d'un projet de transport mené en partenariat avec l'État et un opérateur de transport public à Almaty. Les femmes ne pouvaient jusqu'alors obtenir de permis de conduire d'autobus, car elles devaient pour cela être titulaires d'un permis poids lourds et avoir un an d'expérience de conduite d'un poids lourd, alors même qu'elles n'étaient pas autorisées à conduire ces véhicules<sup>9</sup>.

Des efforts coordonnés de ce type ont contribué à réduire l'écart juridique entre les hommes et les femmes au cours des dix dernières années.

## Et après ?

---

D'importantes améliorations ont été enregistrées au cours de la décennie écoulée, en particulier en Afrique subsaharienne, où le rythme des réformes s'accélère, bien que des écarts persistent. Cependant, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, le rythme des réformes est si lent alors que les réformes s'accélèrent dans les autres régions, que les différences de traitement juridique entre les sexes augmentent.

La présente étude permet de mieux comprendre l'influence de la discrimination juridique entre les sexes sur l'emploi et l'entrepreneuriat féminins, ainsi que sur les résultats économiques tels que la participation des femmes à la vie active. La série chronologique décennale met en lumière l'ampleur des différences de traitement juridique entre les sexes, la rapidité avec laquelle elles s'amenuisent et les tendances régionales en matière de réforme.

En établissant une feuille de route pour les progrès à venir et en identifiant les domaines de réforme potentiels, cette étude salue les progrès accomplis tout en soulignant les efforts restant à entreprendre. Pour tirer parti de ce travail, les séries chronologiques présentées seront étendues afin de poursuivre la recherche sur les liens entre l'inégalité des chances dont souffrent les femmes et la dynamique du marché du travail.

## Notes

---

- 1 Les cycles de données utilisés dans le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* vont de juin 2007 à juin 2017. Les données ont été publiées tous les deux ans et les rapports quelques mois après leur date limite de déclaration. Le premier rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* (2010) couvre la période s'étendant de juin 2007 à juin 2009 et le plus récent (2018) celle allant de mai 2015 à juin 2017. Aux fins de cette rétrospective décennale, l'équipe a comblé le déficit de données en examinant toutes les réformes prises en compte dans le cycle biennal et en les organisant annuellement pour créer une série décennale.
- 2 Les trois nouvelles questions sont : « Une femme peut-elle obtenir un jugement de divorce de la même manière qu'un homme ? » ; « Les femmes jouissent-elles du même droit au remariage que les hommes ? » ; et « La loi accorde-t-elle explicitement des points de retraite pour les périodes de garde des enfants ? »
- 3 Les sept premiers indicateurs montrent des liens statistiquement significatifs avec un ou plusieurs des résultats suivants, même après prise en compte du logarithme du RNB par habitant et des effets fixes régionaux : le taux d'activité des femmes par rapport à celui des hommes, tiré de la base de données de la Banque mondiale sur les indicateurs du développement dans le monde ; le ratio entre les salaires des femmes et des hommes, tiré du rapport du Forum économique mondial sur les disparités entre les sexes (Global Gender Gap Report) ; le pourcentage d'entreprises comptant une femme parmi leurs cadres dirigeants, tiré des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises ; et le pourcentage des femmes (de 15 ans ou plus) qui détiennent des comptes financiers, tiré la base de données Global FINDEX de la Banque mondiale. Pour le dernier indicateur (Prestations de retraite), un lien statistiquement significatif a été établi avec le pourcentage de femmes (de 15 ans ou plus) qui ont déclaré avoir mis de l'argent de côté pour leurs vieux jours au cours de la dernière année selon la base de données Global FINDEX de la Banque mondiale.
- 4 Hasan and Tanzer 2013.
- 5 De Silva de Alwis 2014.
- 6 De Silva de Alwis 2014. L'Inde a adopté en 2013 la loi sur le harcèlement sexuel des femmes au travail (prévention, interdiction et réparation).



- 7 Landesa 2013.
- 8 “Gender Equality and Women’s Empowerment” United States Agency for International Development (USAID), 7 novembre 2017, <https://www.usaid.gov/egypt/gender-equality-and-womens-empowerment>.
- 9 BERD 2015.




## Références bibliographiques

---

- Berger, Lawrence M. et Jane Waldfogel. 2004. “Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States.” *Journal of Population Economics* 17 (2): 331–49.
- De Silva de Alwis, Rangita. 2014. “Women’s Voice and Agency: The Role of Legal Institutions and Women’s Movements.” Women’s Voice and Agency Research Series No. 7, Banque mondiale, Washington.
- European Bank for Reconstruction and Development (EBRD). 2015. “Supporting Women’s Employment in the Passenger Transport Sector in Kazakhstan: Lessons on Equal Opportunity from Almatyelectrotrans.” BERD, Londres, Royaume-Uni.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner et Charity Troyer Moore. 2016. “On Her Account: Can Strengthening Women’s Financial Control Boost Female Labour Supply?” Working Paper, Université Harvard, Cambridge, MA.
- Goldin, Claudia et Claudia Olivetti. 2013. “Shocking Labor Supply: A Reassessment of the Role of World War II on Women’s Labor Supply.” *American Economic Review* 103 (3): 257–62.
- Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar et Monique Newiak. 2015. “Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation.” Document de réflexion des services du FMI SDN/15/02, Fonds monétaire international, Washington.
- Hasan, Tazeen et Ziona Tanzer. 2013. “Women’s Movements, Plural Legal Systems and the Botswana Constitution: How Reform Happens.” Policy Research Working Paper 6690, Banque mondiale, Washington.
- Heath, Rachel et Xu Tan. 2018. “Intrahousehold Bargaining, Female Autonomy, and Labor Supply: Theory and Evidence from India.” Working Paper, Department of Economics, University of Washington, Seattle, WA.
- Htun, Mala, Francesca R. Jensenius et Jami Nelson-Nuñez. 2019. “Gender-Discriminatory Laws and Women’s Economic Agency.” *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 26 (1).
- Ladd, Helen. 1982. “Equal Credit Opportunity: Women and Mortgage Credit.” *American Economic Review* 72 (2): 166–70.
- Landesa Center for Women’s Land Rights. 2013. “Gender and Land: Good Practices and Lessons Learned from Four Millennium Challenge Corporation Compact-Funded Land Projects. Synthesis Report and Case Studies: Benin, Lesotho, Mali, and Namibia.” Landesa, Seattle, WA.
- Lee, Hyun, Kai Zhao et Fei Zou. 2017. “Does the Early Retirement Policy for Women Really Benefit Women?”, Document de travail, Département de l’économie, Université du Connecticut, Storrs, CT.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen et Amy Blackstone. 2017. “The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women.” *Gender and Society* 31 (3): 333–58.
- Ogloblin, Constantin G. 1999. “The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy.” *Industrial and Labor Relations Review* 52 (4): 602–27.
- Ogloblin, Constantin G. 2005. “The Gender Earnings Differential in Russia after a Decade of Economic Transition.” *Applied Econometrics and International Development* 5 (3): 5–26.
- Peterman, Amber. 2011 “Women’s Property Rights and Gendered Policies: Implications for Women’s Long-term Welfare in Rural Tanzania.” *Journal of Development Studies* 47(1): 1–30.

- Roy, Sanchari. 2019. "Discriminatory Laws Against Women: A Survey of the Literature". Policy Research Working Paper No. WPS 8719, Groupe de la Banque mondiale, Washington.
- Waldfogel, Jane, Yoshio Higuchi et Masahiro Abe. 1999. "Family Leave Policies and Women's Retention after Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan." *Journal of Population Economics* 12 (4): 523–45. 523–45.
- Zabalza, Antoni et Zafiris Tzannatos. 1985. "The Effect of Britain's Anti-Discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment." *The Economic Journal* 95 (379): 679–99.
- Zhao, Rui et Yaohui Zhao. 2018. "The Gender Pension Gap in China." *Feminist Economics* 24 (2): 218–39.
- Zveglich, Joseph E. et Yana van der Meulen Rodgers. 2003. "The Impact of Protective Measures for Female Workers." *Journal of Labor Economics* 21 (3): 533–55.
-



## DONNÉES PAR ÉCONOMIE

	 DÉPLACEMENTS	 ACCÈS À L'EMPLOI	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 MATERNITÉ	 GESTION D'ENTREPRISE	 GESTION D'ACTIFS	 PRESTATIONS DE RETRAITE	 SCORE WBL 2019
Afghanistan	50	75	0	20	20	75	40	25	38,13
Afrique du Sud	100	100	100	100	80	100	100	25	88,13
Albanie	100	100	100	100	80	100	100	50	91,25
Algérie	75	75	50	60	60	75	40	25	57,50
Allemagne	100	100	75	100	60	100	100	100	91,88
Angola	100	50	50	100	40	100	100	75	76,88
Antigua-et-Barbuda	100	50	75	100	0	75	80	75	69,38
Arabie saoudite	0	25	0	20	20	75	40	25	25,63
Argentine	100	75	50	100	60	75	100	50	76,25
Arménie	100	75	75	80	60	75	100	100	83,13
Australie	100	100	100	100	100	100	100	75	96,88
Autriche	100	100	100	100	80	100	100	100	97,50
Azerbaïdjan	100	100	0	100	80	100	100	50	78,75
Bahamas	100	100	75	100	20	75	100	100	83,75
Bahreïn	25	25	25	20	40	75	40	50	37,50
Bangladesh	100	50	25	60	20	75	40	25	49,38
Barbade	75	25	75	100	40	75	100	100	73,75
Bélarus	100	50	50	100	80	75	100	75	78,75
Belgique	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Belize	75	75	50	100	60	75	100	100	79,38
Bénin	50	100	50	80	60	75	80	100	74,38
Bhoutan	100	100	100	60	40	50	80	25	69,38
Bolivie	100	75	50	100	60	100	100	75	82,50
Bosnie-Herzégovine	100	100	50	100	80	100	100	75	88,13
Botswana	75	25	75	100	0	75	60	75	60,63
Brésil	100	100	75	100	80	75	100	25	81,88
Brunéi Darussalam	50	25	100	40	0	75	60	75	53,13
Bulgarie	100	100	100	100	100	100	100	50	93,75
Burkina Faso	75	100	25	60	80	75	100	100	76,88
Burundi	100	100	75	60	40	75	60	75	73,13








Note : Les données présentées ici correspondent à l'indice au 1er juin 2017. Pour consulter les données complètes de la série chronologique, veuillez visiter [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).

	 DÉPLACEMENTS	 ACCÈS À L'EMPLOI	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 MATERNITÉ	 GESTION D'ENTREPRISE	 GESTION D'ACTIFS	 PRESTATIONS DE RETRAITE	 SCORE WBL 2019
Cambodge	100	100	75	80	20	100	100	25	75
Cameroun	50	50	25	40	80	50	60	100	56,88
Canada	100	100	100	100	80	100	100	100	97,50
Cap-Vert	100	100	75	100	40	100	100	75	86,25
Chili	100	75	75	60	100	75	60	75	77,50
Chine	100	100	25	80	80	75	100	50	76,25
Chypre	75	100	75	100	60	100	100	100	88,75
Cisjordanie et Gaza	50	25	25	20	20	75	60	100	46,88
Colombie	100	100	75	100	80	75	100	50	85
Comores	75	75	100	40	40	75	40	25	58,75
Congo, Rép. dém. du	100	100	50	40	60	100	60	50	70
Congo, Rép. du	50	25	25	40	20	75	60	75	46,25
Corée, Rép. de	100	100	25	100	80	75	100	100	85
Costa Rica	100	100	25	100	40	75	100	100	80
Côte d'Ivoire	100	100	50	60	80	75	60	100	78,13
Croatie	100	100	100	100	80	100	100	75	94,38
Danemark	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Djibouti	100	50	75	0	60	100	40	50	59,38
Dominique	75	25	50	100	0	75	100	75	62,50
Égypte, Rép. arabe d'	50	100	25	20	20	75	40	75	50,63
El Salvador	100	100	75	80	80	100	100	75	88,75
Émirats arabes unis	25	0	0	0	0	75	60	75	29,38
Équateur	100	100	100	100	40	75	100	100	89,38
Érythrée	100	100	75	80	20	75	100	25	71,88
Espagne	100	100	100	100	80	100	100	100	97,50
Estonie	100	100	100	80	100	100	100	100	97,50
Eswatini	100	50	50	80	20	75	60	75	63,75
États-Unis	100	100	75	100	20	100	100	75	83,75
Éthiopie	100	100	25	80	20	75	100	75	71,88
Fédération de Russie	100	50	25	80	80	75	100	75	73,13




Note : Les données présentées ici correspondent à l'indice au 1er juin 2017. Pour consulter les données complètes de la série chronologique, veuillez visiter [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).

	 DÉPLACEMENTS	 ACCÈS À L'EMPLOI	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 MATERNITÉ	 GESTION D'ENTREPRISE	 GESTION D'ACTIFS	 PRESTATIONS DE RETRAITE	 SCORE WBL 2019
Fidji	75	100	50	100	20	75	100	75	74,38
Finlande	100	100	100	100	80	100	100	100	97,50
France	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Gabon	50	75	50	20	60	50	60	100	58,13
Gambie	100	50	75	100	60	75	60	75	74,38
Géorgie	100	75	75	100	60	75	100	50	79,38
Ghana	100	100	50	100	20	75	80	75	75
Grèce	100	100	100	100	80	100	100	100	97,50
Grenade	75	50	100	100	20	75	80	75	71,88
Guatemala	100	25	50	80	60	75	100	75	70,63
Guinée	75	75	75	20	40	100	60	100	68,13
Guinée équatoriale	75	50	100	60	60	50	60	75	66,25
Guinée-Bissau	75	25	0	60	20	25	60	25	36,25
Guyana	75	100	100	80	40	100	100	100	86,88
Haïti	50	50	75	40	20	75	80	75	58,13
Honduras	100	100	50	80	20	100	100	50	75
Hong Kong, RAS de Chine	100	100	75	100	40	100	100	75	86,25
Hongrie	100	75	75	100	100	100	100	100	93,75
Îles Marshall	100	25	75	100	0	75	20	75	58,75
Îles Salomon	75	25	25	80	0	75	100	75	56,88
Inde	100	100	0	100	40	75	80	75	71,25
Indonésie	100	50	75	40	40	75	60	75	64,38
Iran, Rép. islamique d'	0	0	50	0	60	75	40	25	31,25
Iraq	25	100	25	0	20	75	40	50	41,88
Irlande	100	100	100	100	80	100	100	100	97,50
Islande	100	100	100	100	100	100	100	75	96,88
Israël	100	100	75	60	60	75	100	75	80,63
Italie	100	100	100	80	100	100	100	75	94,38
Jamaïque	100	25	50	100	20	75	100	75	68,13
Japon	100	50	50	80	80	75	100	100	79,38



Note : Les données présentées ici correspondent à l'indice au 1er juin 2017. Pour consulter les données complètes de la série chronologique, veuillez visiter [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).

	 DÉPLACEMENTS	 ACCÈS À L'EMPLOI	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 MATERNITÉ	 GESTION D'ENTREPRISE	 GESTION D'ACTIFS	 PRESTATIONS DE RETRAITE	 SCORE WBL 2019
Jordanie	25	0	25	20	20	75	40	75	35
Kazakhstan	100	50	25	100	80	75	100	75	75,63
Kenya	100	100	100	100	40	75	80	75	83,75
Kiribati	100	50	100	100	20	75	60	75	72,50
Kosovo	100	100	100	100	60	100	100	75	91,88
Koweït	50	0	0	40	0	75	40	75	35
Lao, République démocratique populaire	100	100	75	100	80	100	100	50	88,13
Lesotho	100	75	75	80	20	75	80	75	72,50
Lettonie	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Liban	100	50	50	60	20	75	40	75	58,75
Libéria	100	50	100	80	40	75	80	75	75
Libye	100	50	100	20	40	75	40	25	56,25
Lituanie	100	100	100	100	100	100	100	50	93,75
Luxembourg	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Macédoine du Nord	100	100	50	100	80	100	100	75	88,13
Madagascar	75	100	25	60	40	75	100	100	71,88
Malaisie	50	50	50	40	0	75	60	75	50
Malawi	75	100	100	100	20	75	100	100	83,75
Maldives	100	100	75	60	40	100	40	75	73,75
Mali	50	25	25	20	60	75	80	100	54,38
Malte	100	100	100	100	60	100	100	75	91,88
Maroc	100	100	50	40	80	100	40	75	73,13
Maurice	100	100	100	100	60	100	100	75	91,88
Mauritanie	100	25	25	0	40	75	20	50	41,88
Mexique	100	100	75	80	60	100	100	75	86,25
Micronésie, États féd. de	100	25	75	80	0	75	60	75	61,25
Moldova	100	75	25	100	100	100	100	75	84,38
Mongolie	100	100	75	80	60	100	100	50	83,13
Monténégro	100	100	25	100	80	75	100	75	81,88
Mozambique	100	100	50	80	60	75	100	50	76,88

Note : Les données présentées ici correspondent à l'indice au 1er juin 2017. Pour consulter les données complètes de la série chronologique, veuillez visiter [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).










	 DÉPLACEMENTS	 ACCÈS À L'EMPLOI	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 MATERNITÉ	 GESTION D'ENTREPRISE	 GESTION D'ACTIFS	 PRESTATIONS DE RETRAITE	 SCORE WBL 2019
Myanmar	75	25	50	60	60	75	100	50	76,88
Namibie	100	100	100	100	40	75	100	75	86,25
Népal	100	75	50	60	0	75	40	25	53,13
Nicaragua	100	100	75	100	40	100	100	75	86,25
Niger	75	75	50	20	60	55	20	75	53,13
Nigéria	75	75	50	100	20	75	80	75	68,75
Norvège	100	100	100	100	80	75	100	100	94,38
Nouvelle-Zélande	100	100	75	100	80	100	100	75	91,25
Oman	25	100	25	20	20	75	40	50	44,38
Ouganda	75	100	100	80	40	75	40	75	73,13
Ouzbékistan	100	50	50	80	60	75	100	50	70,63
Pakistan	75	75	0	60	20	50	40	50	46,25
Palaos	100	25	75	100	0	75	20	75	58,75
Panama	100	100	50	80	80	75	100	50	79,38
Papouasie-Nouvelle-Guinée	75	50	25	100	20	75	80	75	62,50
Paraguay	100	100	100	100	80	100	100	75	94,38
Pays-Bas	100	100	100	100	80	100	100	75	94,38
Pérou	100	100	100	80	80	100	100	100	95
Philippines	75	100	100	60	60	100	80	75	81,25
Pologne	100	100	75	100	100	100	100	75	92,75
Porto Rico	100	100	75	80	20	100	100	75	81,25
Portugal	100	100	100	80	100	100	100	100	97,50
Qatar	25	0	50	20	0	75	40	50	32,50
République arabe syrienne	25	25	0	40	20	75	40	50	34,38
République centrafricaine	75	75	25	80	40	75	100	100	71,25
République dominicaine	100	100	75	100	60	100	100	75	88,75
République kirghize	100	100	25	100	40	100	100	50	76,88
République slovaque	100	100	75	100	80	100	100	100	94,38
République tchèque	100	100	75	100	80	100	100	100	94,38
Roumanie	100	100	100	100	100	100	100	25	90,63

Note : Les données présentées ici correspondent à l'indice au 1er juin 2017. Pour consulter les données complètes de la série chronologique, veuillez visiter [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).

	 DÉPLACEMENTS	 ACCÈS À L'EMPLOI	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 MATERNITÉ	 GESTION D'ENTREPRISE	 GESTION D'ACTIFS	 PRESTATIONS DE RETRAITE	 SCORE WBL 2019
Royaume-Uni	100	100	100	100	80	100	100	100	97,50
Rwanda	100	100	75	100	20	75	100	75	80,63
Sainte-Lucie	100	100	100	100	40	75	100	100	89,38
Saint-Kitts-et-Nevis	100	25	50	100	40	75	80	75	68,13
Saint-Marin	100	50	75	60	60	75	100	100	77,50
Saint-Vincent-et-les Grenadines	75	25	50	100	20	75	100	100	68,13
Samoa	75	50	75	100	40	75	100	75	73,75
São Tomé-et-Príncipe	100	100	0	100	40	75	100	100	76,88
Sénégal	75	75	25	60	60	75	40	100	63,75
Serbie	100	100	100	100	100	100	100	75	96,88
Seychelles	75	50	75	100	80	75	80	75	76,25
Sierra Leone	100	25	50	100	0	75	80	75	63,13
Singapour	100	75	75	100	60	75	100	75	82,50
Slovénie	100	100	75	100	100	100	100	50	90,63
Soudan	0	0	0	0	20	75	40	100	29,38
Soudan du Sud	100	25	0	80	20	75	40	25	45,63
Sri Lanka	100	75	25	100	20	75	80	50	65,63
Suède	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Suisse	100	100	100	100	60	75	100	25	82,50
Suriname	100	25	75	100	0	50	100	75	65,63
Tadjikistan	100	50	50	100	80	100	100	75	81,88
Taiwan, Chine	100	100	100	100	80	75	100	75	91,25
Tanzanie	100	100	100	80	60	75	60	100	84,38
Tchad	75	75	50	40	80	50	60	100	66,25
Thaïlande	100	100	50	80	20	75	100	75	75
Timor-Leste	100	75	75	80	60	75	100	75	80
Togo	100	100	100	60	60	75	80	100	84,38
Tonga	100	25	75	100	0	75	20	75	58,75
Trinité-et-Tobago	75	50	75	100	20	100	100	100	77,50

Note : Les données présentées ici correspondent à l'indice au 1er juin 2017. Pour consulter les données complètes de la série chronologique, veuillez visiter [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).



	 DÉPLACEMENTS	 ACCÈS À L'EMPLOI	 RÉMUNÉRATION	 MARIAGE	 MATERNITÉ	 GESTION D'ENTREPRISE	 GESTION D'ACTIFS	 PRESTATIONS DE RETRAITE	 SCORE WBL 2019
Tunisie	100	50	25	20	60	75	40	100	58,75
Turquie	100	100	50	80	80	75	100	50	79,38
Ukraine	100	100	0	100	80	100	100	50	78,75
Uruguay	100	100	75	80	80	75	100	100	88,75
Vanuatu	100	25	50	80	20	100	80	75	66,25
Viet Nam	100	100	50	100	80	100	100	25	81,88
Zambie	75	100	100	80	20	100	80	75	78,75
Zimbabwe	100	100	75	80	40	100	100	100	86,88

Note : Les données présentées ici correspondent à l'indice au 1er juin 2017. Pour consulter les données complètes de la série chronologique, veuillez visiter [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).

## Remerciements

---

Les données utilisées dans le rapport *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2019 : une décennie de réformes* ont été collectées et analysées par une équipe conduite par Sarah Iqbal (gestionnaire de programme, Élaboration des indicateurs) sous la direction générale de Rita Ramalho (directrice principale, Groupe des indicateurs mondiaux, Économie du développement). L'étude a été préparée selon les orientations fixées par Shantayanan Devarajan (Économiste en chef du Groupe de la Banque mondiale et directeur principal, Économie du développement). Le projet a été mené avec l'appui de Tazeen Hasan et Tanya Primiani.

L'équipe de recherche était constituée de Souad Adnane, Maereg Tewoldebirhan Alemayehu, Gharam Alkastalani Dexter, Nayda Almodóvar Reteguis, Nisha Arekapudi, Shirin Batshon, Julia Constanze Braunmiller, Claudia Lenny Corminales, Marina Elefante, Dimitra Christina Heliotis, Asif Islam, Kavell Gianina Joseph, Aida Hammoud Watson, Paul Emile Hutin, Viktoria Khaitina, Gloria Daniele Kuoh, Natalia Mazoni Silva Martins, Marie Nezam, Alena Sakhonchik, Isabel Santagostino Recavarren, Katrin Schulz, Aarushi Sinha, Paula Tavares et Gergana Tsvetanova Tsvetanova. Elle a bénéficié du soutien de Paulina Maribel Flewitt.

Cette équipe est reconnaissante des précieuses observations fournies par ses collègues du Groupe de la Banque mondiale. Elle tient tout particulièrement à remercier Simeon Djankov pour ses observations et son appui. L'étude a été révisée par Markus Goldstein, Caren Grown, Mary Hallward-Driemeier et Aart Kraay, qui ont également formulé des observations sur la structure et la conception de l'indice *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Cet indice est le fruit d'un processus consultatif sur la conception et la construction optimales d'un indice de l'égalité des sexes permettant d'examiner l'entrepreneuriat et l'emploi des femmes. Des observations sur la structure et la conception de l'indice ont été reçues de chercheurs universitaires travaillant sur l'émancipation économique des femmes et l'élaboration d'indices, dont Boris Branisa, Geske Dijkstra, Gaelle Ferrant, James Foster, Mala Htun, Stephen Klasen, Milorad Kovacevic, Jaya Krishnakumar, Inaki Permanyer Ugartemendia, Eva Ranehill et Petia Borissova Topalova. L'analyse bibliographique qui a servi de base à cette étude a été réalisée par Sanchari Roy.

Des observations sur la conception et la construction optimales de l'indice seront sollicitées à l'avenir auprès d'autres parties prenantes, dont la société civile, les gouvernements et les organisations internationales, dans le but de publier l'indice final dans l'édition 2020 de l'étude *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*.

Le rapport a été édité par Chris Cavanaugh, tandis que la conception et les graphiques ont été confiés à Corporate Visions. L'assistance infographique a été fournie par Marianne Amkieh. La base de données *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* disponible en ligne (<http://wbl.worldbank.org>) bénéficie du soutien de Varun V. Doiphode, Fengsheng Huang, Arun Chakravarthi Nageswaran, Kamallesh Sengaonkar, Vinod Vasudevan Thottikkatu, Ana Cristina Santos Felix, Flora Rezaei Mood, Akash Pradhan, Geoffrey Shott et Alexander Matthew Smallwood.

La stratégie de communication du projet *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* est gérée par Chisako Fukuda en collaboration Mark Felsenthal, Mikael Reventar, Christopher M. Walsh et Ruihua (Rayna) Zhang. La stratégie événementielle est soutenue par Sushmitha Narsiah Pidatala.

Le présent rapport a pu voir le jour grâce aux précieuses contributions d'environ 2 000 avocats, juges, universitaires, représentants de la société civile et fonctionnaires de 187 pays. Les coordonnées des partenaires locaux figurent sur le site *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* à l'adresse <http://wbl.worldbank.org>. Les noms des partenaires locaux qui souhaitent être mentionnés en personne figurent sur le site web du projet. Les contributeurs mondiaux et régionaux énumérés sont les entreprises qui ont rempli de multiples questionnaires

Le groupe de travail de la Banque mondiale intitulé *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit* examine les lois et règlements qui affectent les perspectives des femmes en tant qu'entrepreneurs et employées dans 187 économies. Son objectif est d'éclairer les discussions politiques sur les moyens de supprimer les restrictions légales aux femmes et de promouvoir la recherche sur la façon d'améliorer l'inclusion économique des femmes.

[wbi.worldbank.org](http://wbi.worldbank.org)