

■ **Women, Business and the Law 2012, Removing Barriers to Economic Inclusion**, IFC, World Bank, 2011, 161 p.

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit : lever les obstacles à l'inclusion économique

Selon les statistiques des Nations Unies, les femmes accompliraient 66 % du travail mondial, produiraient 50 % de la nourriture, mais ne gagneraient que 10 % des revenus et ne possèderaient que 1 % de la propriété. Elles compteraient pour 49,6 % de la population mondiale mais pour seulement 40,8 % des actifs employés dans le secteur formel.

Afin de comprendre les raisons qui sous-tendent cette sombre réalité, l'étude *Women, Business and the Law* s'est donné pour objectif d'examiner les différenciations juridiques fondées sur le genre dans 141 pays au monde. Les analyses montrent que progressivement, les opportunités économiques des femmes s'améliorent. La question est d'importance, dans la mesure où la compétitivité et la productivité d'une économie découlent pour une grande part de l'allocation efficace de ses ressources, y compris de ses ressources humaines. Lorsque pour diverses raisons, la moitié de la population d'un pays ne peut participer pleinement à la création de richesses, c'est l'économie entière qui en pâtit.

ACCÉDER AU DOCUMENT ORIGINAL :

http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/corp_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+news/news/wbl2012_report_sep2011

INTRODUCTION

La création d'une activité et l'emploi constituent le premier moyen de sortir de la pauvreté. L'égalité des chances des femmes dans les affaires ou en matière d'accès à l'emploi dépend d'un grand nombre de facteurs économiques, sociaux et culturels. L'étude *Women, Business and the Law* reconnaît cette complexité mais se focalise uniquement sur l'un de ces aspects : la mesure dans laquelle les réglementations et les institutions établissent des différences entre hommes et femmes susceptibles d'affecter les motivations ou la capacité des femmes à travailler ou à créer leur entreprise.

L'étude mesure objectivement ces différenciations dans 141 pays selon six catégories d'indicateurs : l'accès aux institutions, à la propriété et à l'emploi, l'incitation au travail, la formation du

crédit et l'action en justice. Ces catégories regroupent des indicateurs tels que la capacité d'une femme à signer un contrat, à enregistrer une entreprise, à gérer une propriété ou encore à travailler dans les mêmes secteurs ou suivant les mêmes horaires que les hommes.

Les auteurs reconnaissent les faiblesses d'une démarche basée uniquement sur la loi écrite, les femmes n'ayant pas toujours accès à l'égalité prévue dans la loi formelle. L'identification de différenciations juridiques fondées sur le genre est néanmoins une première étape vers une meilleure compréhension de comment et dans quels domaines les droits économiques des femmes peuvent être limités dans la pratique.

L'étude tente également, bien qu'imparfaitement, de prendre en compte le droit coutumier en examinant son traitement sur le plan constitutionnel, notamment lorsqu'il va à l'encontre des dispositions constitutionnelles sur la non-discrimination et l'égalité.

« **L'Actualité des services aux entreprises** » n° 22 octobre 2011

Un produit d'information financé par la DDC (Suisse) et l'AFD, et publié par le Gref (France)

LES DIFFÉRENCIATIONS SELON LE GENRE SONT-ELLES RÉPANDUES ?

Le rapport *Women, Business and the Law* montre que si 38 pays ne font aucune différenciation juridique fondée sur le genre, 103 des 141 pays étudiés comportent encore des différenciations juridiques concernant au moins un des 45 indicateurs majeurs utilisés dans le cadre de cette étude, et 24 en imposent au moins 10.

Les femmes mariées sont confrontées à autant voire plus de discrimination que les femmes célibataires.

La nature et le nombre de différenciations varient considérablement selon les régions. De manière générale, il ressort que les pays à revenu élevé effectuent moins de différenciations entre hommes et femmes que les pays à revenu intermédiaire ou à faible revenu.

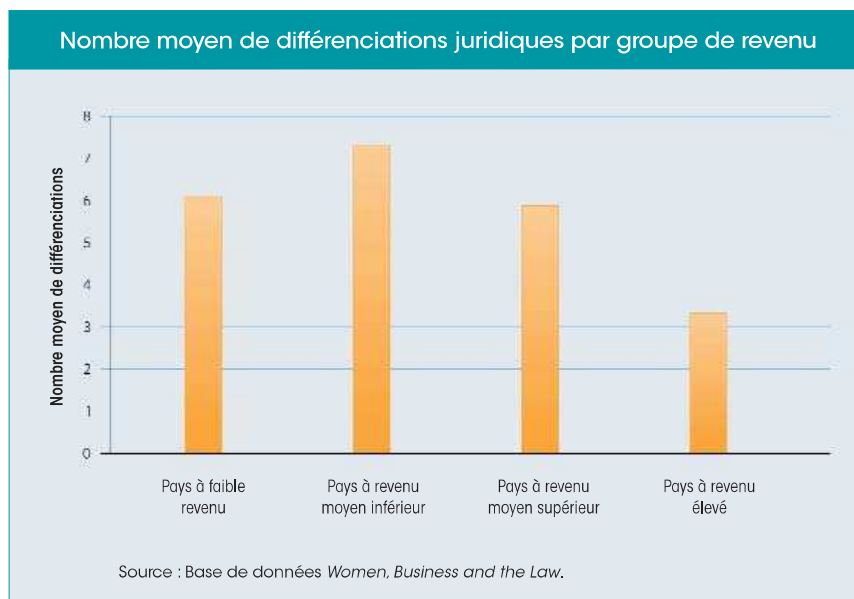
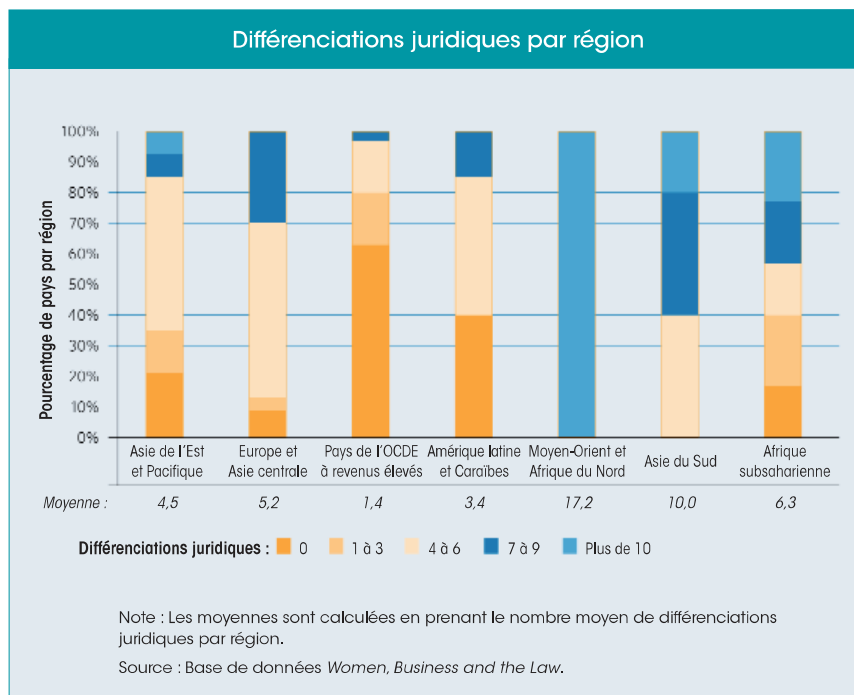
Le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord compte le plus grand nombre de différenciations juridiques entre les sexes. Viennent ensuite l'Asie du Sud et l'Afrique, suivis de l'Europe de l'Est et de l'Asie centrale, de l'Asie de l'Est et de l'Amérique latine.

LES DIFFÉRENCIATIONS JURIDIQUES SELON SIX CATÉGORIES DE CRITÈRES

L'étude se concentre sur six catégories de critères susceptibles d'influencer la capacité des femmes à gagner un revenu, accéder à l'emploi et créer une entreprise.

L'accès aux institutions

Women, Business and the Law s'interroge sur la capacité juridique des femmes à interagir avec les institutions et le secteur privé. Un manque d'autonomie dans la réalisation de transactions légales de base peut en effet limiter l'accès des femmes à l'emploi et leur capacité à évoluer et s'épanouir dans le monde de l'entreprise.

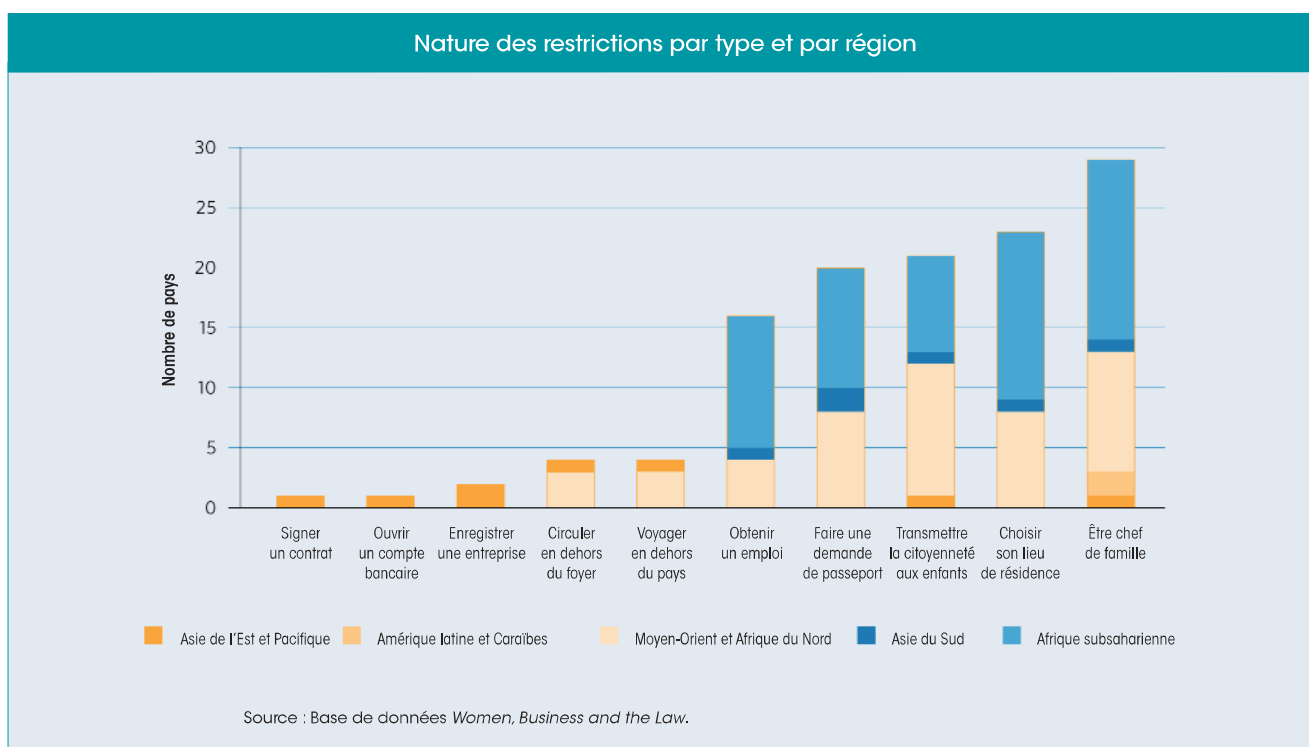
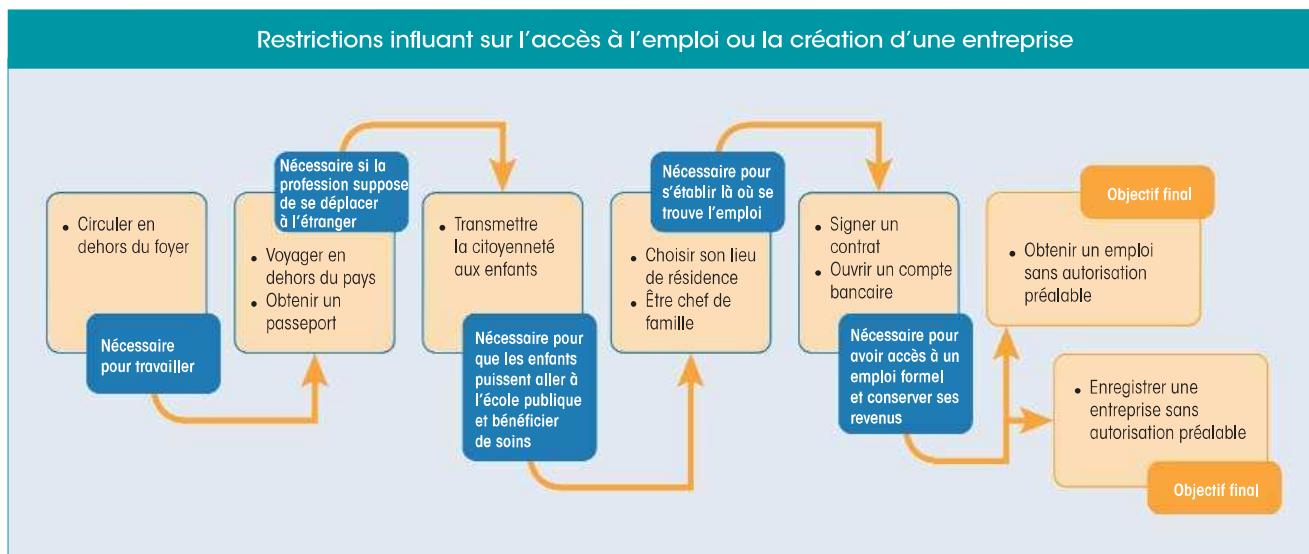


● **Restrictions dans la capacité à évoluer en milieu professionnel**

L'étude se penche sur la capacité des femmes à réaliser des transactions de base dans plusieurs domaines de la vie courante. Certaines influent directement sur leur capacité à évoluer dans l'environnement des affaires, parmi lesquelles la capacité des femmes à signer un contrat, à ouvrir un compte bancaire ou encore à enregistrer une entreprise et à poursuivre une activité professionnelle sans autorisation préalable. D'autres n'influent qu'indirectement, comme la capacité des

femmes à voyager, à être chefs de famille et à choisir leur lieu de résidence.

48 pays imposent ce type de restrictions. Parmi ceux-ci, aucun ne se trouve dans les pays à revenus élevés, en Europe de l'Est ou en Asie centrale. Deux se situent en Amérique latine et dans les Caraïbes – le Chili et le Honduras ; trois se trouvent en Asie de l'Est et du Pacifique – l'Indonésie, la Malaisie et la Thaïlande ; 25 en Afrique subsaharienne et quatre en Asie du Sud. La totalité des pays du Moyen-Orient et du Maghreb imposent au moins une de ces restrictions.



● **Droits constitutionnels**

97 pays ont une clause de non-discrimination entre les hommes et les femmes dans leur Constitution et 132 garantissent constitutionnellement l'égalité devant la loi. Toutefois, parmi les pays garantissant l'égalité constitutionnelle, 47 maintiennent des distinctions entre les genres dans l'accès aux institutions publiques et parmi les 97 pays disposant d'une clause de non-discrimination, 32 établissent des différenciations juridiques entre hommes et femmes.

● **Accès à la propriété**

Le rapport analyse la capacité des femmes à accéder, gérer et hériter d'un bien. Il se penche plus spécifiquement sur le régime matrimonial par défaut et la copropriété, deux facteurs essentiels dans l'évaluation des droits de propriété des femmes. L'accès à la propriété influe sur l'accès à l'emploi et au-delà. Par exemple, la capacité des femmes à acquérir une terre a un impact direct sur le niveau de revenu de la famille et la santé des enfants. En Colombie, les femmes

utilisent leurs propriétés pour négocier leur droit à travailler, contrôler leurs revenus, circuler librement et se préserver de violences conjugales.

Plusieurs pays restreignent les droits des femmes en matière d'accès à la propriété dans le droit matrimonial, parmi lesquels le Chili, l'Équateur et les Philippines ainsi que quatre pays d'Afrique subsaharienne (le Cameroun, la République démocratique du Congo, la République du Congo et la Côte d'Ivoire). Par ailleurs, 26 pays différencient les droits des hommes et

des femmes en matière d'héritage, parmi lesquels l'ensemble des pays du Moyen-Orient et du Maghreb, sept pays d'Afrique subsaharienne (le Burundi, la Guinée, le Mali, la Mauritanie, le Sénégal, le Soudan et la Tanzanie), trois pays d'Asie du Sud (le Bangladesh, le Népal et le Pakistan) et deux pays d'Asie de l'Est et du Pacifique (l'Indonésie et la Malaisie).

L'accès à l'emploi

Tous les pays couverts par l'étude appliquent des différenciations juridiques en matière d'accès à l'emploi.

Si certaines d'entre elles ont pour but de faciliter la participation des femmes à l'emploi, d'autres au contraire la limitent.

- **Limitation dans les horaires et le type de profession exercé**

Si les restrictions sur les horaires auxquels les femmes peuvent travailler ou le type de profession qu'elles peuvent exercer avaient initialement pour objectif de les protéger, elles ont finalement pour effet de limiter leur capacité à accéder à l'emploi. D'autres différenciations, comme un âge de départ à la retraite plus bas peut influencer négativement les possibilités d'évolution de carrière des femmes ou encore leur capacité à cotiser pour leur retraite.

Aujourd'hui, 44 pays posent des restrictions aux horaires de travail des femmes et 71 en matière de profession qu'elles peuvent exercer.

- **Prestations en matière de congé parental**

D'autres politiques peuvent élargir les possibilités de travail des femmes. Il en va ainsi des politiques de congé parental permettant une répartition plus équitable des responsabilités entre les deux parents, et permettant aux femmes d'avoir les mêmes possibilités d'avancement professionnel que les hommes.

138 des 141 pays étudiés prévoient des congés maternité (payés ou non). Les congés de paternité sont quant à eux beaucoup moins fréquents : seuls 82 pays prévoient des prestations parentales pour les pères, qui ne sont payées que dans 73 pays.

Le congé parental partagé reste très rare. Seuls 48 pays offrent ce type de possibilité et dans 38 d'entre eux, le congé est payé.

La question de savoir qui supporte le coût des congés parentaux est d'importance au regard de la question de l'emploi des femmes. Dans le cas où l'entreprise en porte la charge, le coût de l'embauche d'une femme en âge de procréer sera plus élevé que celui d'un homme. Si ces prestations sont prises en charge par l'État, le choix de l'embauche d'un homme ou d'une femme est neutre pour l'entreprise.

L'État prend en charge la totalité du coût du congé parental dans environ 50 % des pays où les congés maternité sont payés ; dans 22 % des cas, le coût est partagé entre l'employeur et l'État, et dans 28 % des cas, l'employeur supporte la totalité des coûts.

- **Protection de la femme sur le lieu de travail**

D'autres exemples concernent les lois imposant un traitement égal à travail égal, la non-discrimination à l'embauche, et les lois contre le harcèlement sexuel.

28 pays garantissent l'égalité de traitement à travail égal. 101 pays disposent de lois garantissant la non-discrimination à l'embauche et 75 prévoient la protection des salariés contre le harcèlement sexuel au travail.

L'incitation au travail

Deux facteurs principaux peuvent influencer positivement sur la décision d'une mère à travailler hors du foyer : 1) les aides de l'État; et 2) la facilité d'accès, la disponibilité et le coût abordable des services de garde pour les jeunes enfants et la gratuité de l'éducation publique.

Seuls 15 pays permettent de déduire fiscalement les frais de garde d'enfants. À l'exception du Brésil et du Kirghizstan, ces pays appartiennent aux pays à revenus élevés. 93 pays subventionnent la garde d'enfant jusqu'au primaire. L'école primaire n'est pas obligatoire dans huit pays (le Botswana, la Côte d'Ivoire, l'Éthiopie, l'Iran, la Jamaïque, le Malawi, le Sultanat d'Oman et l'Arabie saoudite) et parmi les pays où l'école primaire est

obligatoire, seuls trois pays ne sont pas tenus légalement d'assurer la gratuité de l'enseignement : l'Afrique du Sud, Fiji et la Guinée.

Par ailleurs, cinq pays accordent plus d'avantages fiscaux aux hommes (le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, l'Indonésie, le Liban et la Malaisie), les maris recevant directement, en Côte d'Ivoire et en Indonésie, les allocations de leur femme. En Israël, à Singapour, en Espagne et en Corée en revanche, certaines allocations sont réservées aux femmes. En Espagne, une femme employée ou sous le statut indépendant ayant des enfants âgés de moins de trois ans bénéficie d'un crédit d'impôt de 1 200 euros par an et par enfant. En Corée du Sud, une femme chef de famille avec des enfants à charge a la possibilité de déduire jusqu'à 464 USD par an de ses impôts.

L'accès au crédit

La collecte et le partage des informations sur la situation d'endettement des clients des institutions de microfinance (IMF) par le biais de centrales de risques¹ devraient permettre aux clients solvables d'avoir peu à peu accès à des crédits plus importants et de passer progressivement vers des types de financements plus conventionnels. Ce type d'échange d'information bénéficierait en premier lieu aux femmes, qui représentent 75 % des emprunteurs des IMF.

Parmi les pays à moyen ou faible revenu, 49 ont au moins une centrale de risques tenant compte des informations émanant d'IMF. Le crédit minimum pris en compte par ce type de structure équivaut à moins de 1 % du revenu par habitant, à l'exception de la Jordanie, où le montant minimum dépasse six fois le revenu moyen par habitant.

Plus spécifiquement, 15 des 20 pays couverts par l'étude en Amérique latine et dans les Caraïbes comptent des centrales de risques incluant les données émanant d'IMF, ce qui n'est le cas que pour six des 35 pays étudiés dans la zone Afrique subsaharienne.

¹ Les centrales de risques sont des centres d'information sur la solvabilité des emprunteurs.

L'action en justice

La capacité des femmes à conduire une action en justice peut être limitée de deux manières : d'une part si les femmes ont besoin d'une autorisation préalable pour engager une procédure, ce qui est le cas en République démocratique du Congo où les femmes mariées doivent demander l'autorisation de leur mari ; et d'autre part, si leur témoignage n'a pas la même valeur que celle d'un homme, ce qui est le cas dans 11 des 141 pays étudiés (Iran, Koweït, Malaisie, Oman, Pakistan, Arabie saoudite, Soudan, Syrie, Émirats arabes unis, Bande de Gaza et Yémen).

Plus largement, l'étude s'intéresse à l'existence de tribunaux pour le règlement de petits litiges. En effet, un rapport du Pnud indique que le temps d'attente, le coût et les procédures légales sont autant de barrières à l'accès à la justice. L'ONU Femmes recommande la mise en place de ce type de tribunaux pour le règlement de petits litiges pour améliorer l'accès des femmes à la justice.

Les tribunaux pour le règlement de petits litiges permettent en effet de traiter plus rapidement et à un moindre coût les conflits mineurs au travers de l'usage de procédures simplifiées. Seuls 75 pays disposent de ce type d'instance, parmi lesquels 30 dans les pays de l'OCDE, 12 en Europe de l'Est et en Asie centrale, la moitié des pays étudiés en Amérique latine et dans les Caraïbes, 9 dans les pays du Maghreb et du Moyen-Orient, 8 en Asie de l'Est et le Pacifique, 3 en Asie du Sud et 8 en Afrique subsaharienne.

LES PROGRÈS RÉALISÉS AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES

Entre juin 2009 et mars 2011, 41 réformes conduites dans 44 pays ont permis de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Le Kenya a montré l'exemple, avec la promulgation en août 2010 d'une nouvelle Constitution comportant plusieurs avancées pour les femmes. Parmi ces réformes, on nommera la capacité d'une femme à transmettre

Les Femmes, l'Entreprise et le Droit en Afrique

UNE SYNTHÈSE DES RÉSULTATS RÉGIONAUX par Nadine Ghannam, IFC

En Afrique subsaharienne, bien que les entreprises dirigées par des femmes soient nombreuses, celles-ci sont davantage susceptibles d'être informelles, plus petites et dans des secteurs à faible valeur ajoutée comparées à celles dirigées par des hommes. Ces différences découlent en partie du fait que les femmes tendent à avoir des droits de propriété plus précaires ainsi qu'une capacité plus faible à agir en justice de leur propre initiative.

Parmi les 35 pays couverts en Afrique subsaharienne, seuls dix – l'Angola, le Burkina Faso, l'Éthiopie, le Kenya, le Liberia, Maurice, la Namibie, l'Afrique du Sud, la Zambie et le Zimbabwe – ne présentent aucune différenciation juridique fondée sur le sexe en ce qui concerne l'usage de la propriété et les transactions légales de base telles que la signature de contrats ou l'obtention d'un passeport. Cependant, en Zambie, les droits coutumier et personnel sont considérés comme des sources valides de droit y compris lorsqu'ils vont à l'encontre des dispositions constitutionnelles sur la non-discrimination et l'égalité. De ce fait, le droit coutumier peut affaiblir la parité légale entre hommes et femmes.

Pour autant, la région progresse lentement mais sûrement vers davantage de parité. Le Kenya montre l'exemple en termes de réformes, avec la promulgation d'une nouvelle Constitution qui comporte plusieurs avancées positives pour les femmes. Au Botswana, la Cour des petits litiges récemment mise en place est souvent saisie par les femmes cherchant à recouvrir une pension alimentaire pour leur enfant. Par ailleurs, les centrales de risques établies au Ghana, en Ouganda et en Mauritanie ont réduit de moitié le montant d'emprunt minimum pris en compte dans leurs registres.

En Afrique subsaharienne, seul le Lesotho n'offre pas de congé de maternité payé, mais seulement 15 des 35 pays de la région fournissent une forme de congé de paternité. Aucun n'a établi de congé parental selon lequel la mère et le père partagent la responsabilité d'élever l'enfant.

Au cours de l'année et demie écoulée, sept pays d'Afrique subsaharienne ont opéré des changements affectant les indicateurs de l'étude *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*. Ces économies sont le Botswana, le Ghana, le Kenya, la Mauritanie, le Rwanda, l'Afrique du Sud et l'Ouganda. Le Kenya est le pays ayant effectué le plus grand nombre de réformes. Le Rwanda a établi un congé de paternité. L'Afrique du Sud a quant à elle augmenté le montant maximum considéré par les Cours des petits litiges.

Source : Regional Fact Sheet, Sub-Saharan Africa. French : <http://wbl.worldbank.org/press>

sa nationalité à ses enfants et son époux, à faire une demande de passeport ou tout autre document officiel et la liberté de circulation à l'intérieur et en dehors du Kenya.

Par ailleurs, le droit coutumier est désormais considéré comme nul lorsqu'il est contraire aux dispositions de la Constitution.

Enfin, la Constitution garantit les mêmes droits aux femmes que ce soit avant, pendant ou après le mariage et les femmes bénéficient pour la première fois de droits égaux en matière d'héritage. Le Kenya a également mis en place un tribunal pour le règlement de petits litiges.

Trois pays ont également apporté des changements dans le sens de la parité.

L'Albanie a adopté une nouvelle loi portant sur la protection contre la discrimination imposant la non-discrimination dans les pratiques à l'embauche. La Syrie a augmenté la durée du congé de maternité de 60 à 120 jours et a augmenté l'âge de la retraite pour les femmes de manière à l'égaliser avec celui des hommes. La Mongolie enfin a adopté une nouvelle loi sur l'égalité des sexes en février 2011, qui étend les règles de non-discrimination à l'embauche et protège les employés contre le harcèlement sexuel au travail.

CONCLUSION

Les analyses de *Women, Business and the Law* permettent de réaliser des analyses comparatives et de tirer des premières conclusions, méritant de faire l'objet de recherches plus approfondies.

Parmi les constats ayant directement trait aux femmes en tant qu'entrepreneurs, il ressort que :

- les entreprises détenues ou gérées par des femmes dans des pays où il existe des différenciations juridiques sont plus souvent soumises à des paiements informels ;
- leur participation au marché du travail est moins importante lorsqu'elles doivent demander une autorisation préalable avant d'exercer une activité ;
- il est plus simple pour une femme d'obtenir un emploi ou d'exercer sa profession dans une entreprise gérée par une femme. ■

Pour en savoir plus

- > Site dédié à *Women, Business and the Law* :
<http://wbl.worldbank.org>
- > Synthèses des résultats par région disponibles en plusieurs langues :
<http://wbl.worldbank.org/press>
- > Compilation des législations nationales ayant trait au statut économique des femmes dans 183 économies :
<http://wbl.worldbank.org/WBLLibrary/elibrary.aspx?libid=17>