

RÉFORMES DE L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

DONNÉES PROBANTES DES PAYS ACP



ICREPORT
Août 2021

**RÉFORMES DE L'ENVIRONNEMENT DES AFFAIRES
SÉRIE SUR L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES**

Implemented by

CONTENT

RÉFORMES DE L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	
Résumé analytique	3
Messages clés	4
INTRODUCTION	5
Comment expliquer ces écarts ?	6
Pourquoi est-il fondamental de combler les écarts du marché du travail ?	9
RENFORCER LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL AU MOYEN DE RÉFORMES JURIDIQUES	11
Barrières juridiques à l'égalité des chances d'emploi pour les femmes	11
Réformer le droit pour promouvoir l'emploi des femmes	13
PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS DES SECTEURS TRADITIONNELLEMENT DOMINÉS PAR LES HOMMES	15
Les lois qui limitent les opportunités des femmes dans certains secteurs	16
Réformes de l'environnement des affaires pour promouvoir les femmes dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes	18
Système de points de commande publique pour promouvoir la création d'emplois pour les femmes	19
DES SYSTÈMES FISCAUX DISCRIMINATOIRES ET LE RÔLE DES INCITATIFS FISCAUX POUR PROMOUVOIR UN MARCHÉ DE L'EMPLOI PLUS INCLUSIF POUR LES FEMMES	20
Comment les systèmes d'imposition peuvent affecter les femmes sur les marchés du travail	21
Création d'incitatifs fiscaux pour promouvoir des emplois plus inclusifs des sexes	23
CONCLUSIONS AND POLICY RECOMMENDATIONS	26
MENTIONS LÉGALES	27

RÉFORMES DE L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR LES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

DONNÉES PROBANTES DES PAYS ACP

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Les femmes ont plus de chances d'être au chômage, de ne pas faire partie de la population active, de travailler au noir et d'avoir un emploi temporaire ou plus précaire que les hommes. Des codes sociaux et le manque de temps – surtout à cause des activités de garde non rémunérées ou le défaut de garde de qualité abordable, la discrimination, le manque de mobilité et les bas niveaux d'accumulation de capital humain, minent les chances des femmes de trouver un emploi rémunéré de bonne qualité. Le COVID-19 a exacerbé les inégalités historiques qui sévissent sur le marché du travail. Outre le temps supplémentaire consacré aux activités de garde à cause de la fermeture des écoles et des garderies, les emplois occupés par les femmes ont tendance à être concentrés dans des secteurs fortement touchés par la pandémie, comme les services à la personne tels que l'hospitalité, la vente au détail, l'éducation et la garde. Les impératifs moraux et économiques exigent que les écarts de population active et de rétribution entre les sexes soient comblés. La perte totale du produit intérieur brut à cause de l'inégalité des sexes quant à la rémunération était estimée globalement à 14 %. McKinsey a calculé qu'une plus grande égalité des sexes pourrait enrichir de 13 billions \$ le PIB mondial en 2030.

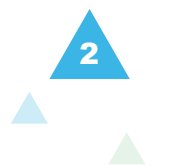
Ce document met l'accent sur les incitatifs juridiques, administratifs, politiques et fiscaux pour promouvoir un marché de travail plus ouvert aux femmes pour des emplois de meilleure qualité. Les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP) doivent poursuivre, voire renforcer leurs réformes de politique et de réglementation, y compris les réformes fiscales qui prônent une plus grande égalité des sexes sur les marchés du travail, de meilleurs revenus pour les femmes et une plus grande part de la population active féminine dans des secteurs dominés par les hommes. Même si les réformes de l'environnement des affaires (REA) ne se suffisent pas à elles-mêmes, elles ont le potentiel d'instaurer un environnement propice à l'autonomisation économique des femmes grâce à des emplois de meilleure qualité pour les femmes. Le document cite des exemples de bonnes pratiques de REA qui lèvent les barrières juridiques, administratives et fiscales qui nuisent à la capacité des femmes à opérer sur le marché du travail pour leur ouvrir l'accès à des meilleurs emplois mieux rémunérés.

MESSAGES CLÉS



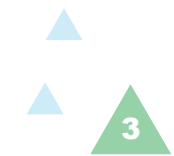
L'égalité des chances en vertu de la loi est essentielle à la promotion de l'égalité des chances des femmes¹ sur le marché du travail. Le manque de traitement équitable en vertu de la loi sape l'accès des femmes aux marchés du travail, les revenus et la participation dans des activités très rentables.

[*Renforcer la participation des femmes au marché du travail au moyen de réformes juridiques >>>*](#)



Les politiques et les réglementations sont encore prohibitives ou créent des barrières à l'intégration des femmes dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes qui sont souvent à l'origine de meilleurs revenus et de davantage de débouchés. Les REA peuvent améliorer l'accès des femmes à des marchés de l'emploi spécifiques et ainsi réduire la ségrégation professionnelle et les stéréotypes sur les sexes ancrés.

[*Promotion de la participation des femmes dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes >>>*](#)



Les systèmes fiscaux et les politiques peuvent influencer les décisions d'emplois des femmes et peuvent limiter ou promouvoir la participation des femmes au marché de l'emploi. Les opportunités de commande publique pour les femmes, pour cibler une participation accrue des femmes, soit avec des quotas dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes, soit pour l'insertion dans des entreprises dirigées par des femmes, peuvent être utiles à la promotion d'un marché du travail plus inclusif.

[*Des systèmes fiscaux discriminatoires et le rôle des incitatifs fiscaux pour promouvoir un marché de l'emploi plus inclusif pour les femmes >>>*](#)



Ce document fournit des exemples de bonnes pratiques en matière de réforme de l'environnement des affaires, qui s'attaquent aux obstacles juridiques, administratifs et fiscaux affectant la capacité des femmes à participer au marché du travail et à accéder à des emplois de meilleure qualité et mieux rémunérés.

¹ Ce rapport ne vise pas à reproduire l'ordre des sexes binaire et discriminatoire, et ne mentionne/n'inclut pas les personnes LGBTQIA+ en raison de la complexité de l'analyse des lois et réglementations existantes qui freinent le plein accès aux opportunités pour cette communauté. Les études ne font pour la plupart pas explicitement référence à la population LGBTQIA+. Rien ne laisse donc entendre que leurs résultats s'appliquent à celle-ci. Cela s'explique par le fait que la plupart des pays ACP (comme le reste du monde) ne reconnaissent que le genre binaire (masculin et féminin) sur les cartes d'identité, mais aussi que les relations sexuelles entre personnes du même sexe sont considérées comme illégales et souvent passibles de peines d'emprisonnement. Une étude à part doit être consacrée aux enjeux des lois discriminatoires contre la communauté LGBTQIA+ sur les entreprises et les marchés du travail. Sans vocation d'exclusivité, et puisque c'est un concept utilisé dans la plupart des articles cités, l'idée de sexe sera utilisée de façon binaire dans ce rapport.

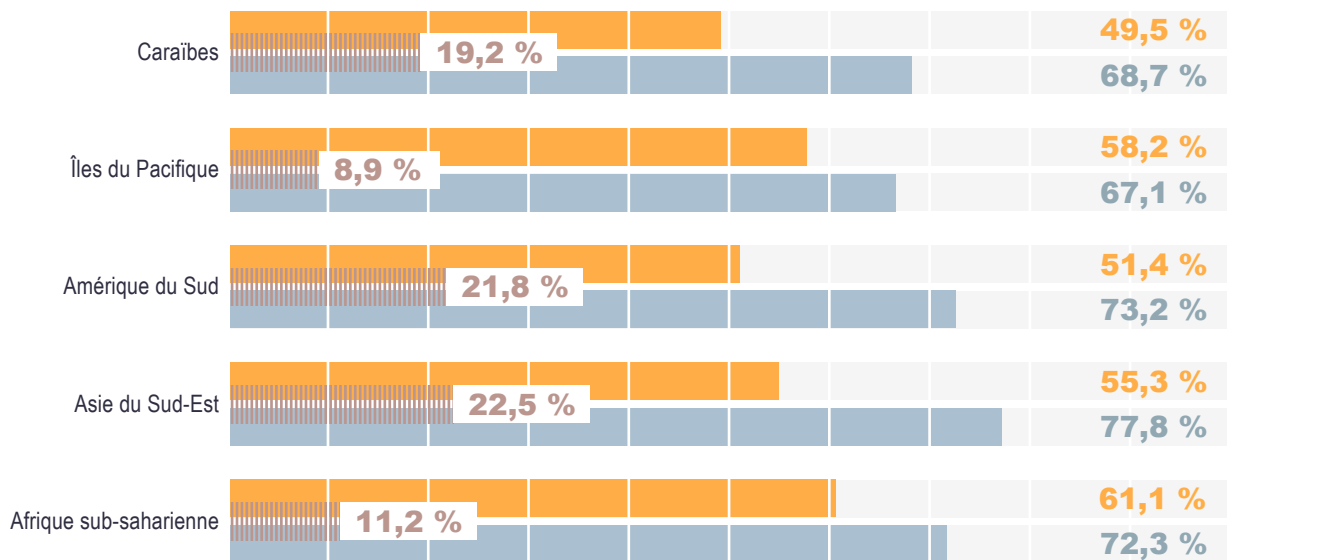
INTRODUCTION

Les femmes ont plus de chances d'être au chômage, de ne pas faire partie de la population active, de travailler au noir et d'avoir un emploi temporaire ou plus précaire que les hommes. Même si elles ont des emplois rémunérés, elles se voient plus souvent proposer des emplois de moins bonne qualité, avec des revenus plus bas et une moins bonne protection sociale que leurs homologues masculins.

En 2021, les estimations suggèrent qu'en moyenne seulement 49,5 % des femmes aux Caraïbes font partie de la population active. C'est 19,2 % en-dessous (Figure 1) du taux de participation à la population active des mâles et

représente le plus grand écart parmi les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP). En Afrique sub-saharienne, cet écart est de 11,2 % et de 8,9 % dans les Îles du Pacifique. De plus, seules 18,8 % des femmes ont un emploi rémunéré contre 30,3 % des hommes.² Il est estimé que 12,4 % des femmes aux Caraïbes sont au chômage (par rapport à 8.1 % des hommes).³ Dans les Îles du Pacifique, 61,1 % ont un emploi vulnérable⁴, par rapport à 46,1 % des homologues masculins.⁵ Cette disparité n'est pas limitée aux pays ACP, et vaut aussi pour les régions comme l'Amérique du Sud et l'Asie du Sud-Est.

FIGURE 1 : Participation au marché du travail par sexe et par région, 2021



Source : ILOSTAT – ILO Modelled Estimates, 2021.
 Note : participation au marché du travail. Cela inclut les emplois non rémunérés

femmes | hommes | écart

Tandis que l'écart entre les sexes quant à la part de population active parmi les adultes a stagné au cours des 20 dernières années, il a été exacerbé par la pandémie car il y a eu une chute substantielle de cette part dans le contexte du COVID-19.⁶

En effet, la COVID-19 a empiré chaque indicateur de marché du travail pour les femmes et a creusé les écarts existants entre les sexes.⁷ En Afrique du Sud, l'inactivité économique des femmes a augmenté de 4,8 % entre 2019 et 2020, tandis que ce chiffre s'élevait à 5,2 % pour les hommes.

2 World Bank Group. Indicateurs de développement mondial. 2021. <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
 3 ILOSTAT. ILO Modelled Estimates. 2021.
 4 Un emploi vulnérable est défini par la Banque mondiale comme les travailleurs de la famille non rémunérés et les indépendants en tant que pourcentage du chômage total.
 5 World Bank Group. Indicateurs de développement mondial. 2021
 6 Webinaire disponible : https://www.youtube.com/playlist?list=PLLAZ9Lc6fzqkfireWJHJg1ICRLMP_Y64qE
 7 UN Women, From Insights to Action. Gender equality in the wake of COVID-19. United States: UN Women, 2020. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142>

Outre le temps accru consacré aux activités de garde à cause de la fermeture des écoles et des garderies ; et les soins accrus prodigués aux personnes malades (à cause du COVID-19) et âgées, les emplois occupés par les femmes sont concentrés dans des secteurs fortement touchés par la crise, notamment dans des domaines axés sur les consommateurs comme l'hospitalité, la vente au détail, l'éducation et les services de soins, dans la sphère formelle et informelle.⁸

À cause de la pandémie, et de l'accélération des changements technologiques (par exemple plus d'individus achetant en ligne et utilisant des applications de productivité ou de loisirs) plus d'emplois dans des secteurs dominés par les femmes sont détruits dans le monde.⁹ D'autres part, les emplois dans le secteur du divertissement, les loisirs, du logement et de la restauration, du tourisme, des services à la personne et pédagogiques, qui sont surtout dominés par les femmes, ont été les plus sinistrés par le COVID-19. D'autre part, les opportunités d'emploi dans des professions traditionnellement dominées par les hommes, comme le transport, la construction et la technologie, grimpent en flèche. Cependant, avec cette trajectoire, des emplois potentiellement plus occupés par les femmes sont voués à disparaître.

La Facilité ICR a organisé un événement en direct sur l'amélioration du climat d'investissement par des réformes sensibles au genre pendant le Covid-19. Ce webinaire s'est penché sur le rôle du secteur privé dans l'arrêt et le renversement des écarts croissants entre les hommes et les femmes causés par la pandémie et sur la manière dont les gouvernements des pays ACP peuvent promouvoir des réformes de l'environnement des affaires sensibles au genre pour une reprise durable.

Veuillez regarder l'enregistrement [ici](#).

COMMENT EXPLIQUER CES ÉCARTS ?

Les femmes se heurtent à des obstacles pour prospérer sur les marchés du travail comme les hommes. Des contraintes structurelles telles que les codes sociaux, le temps consacré aux activités de garde non rémunérées ou le défaut de garde de qualité abordable, impactent les préférences et les possibilités des femmes qui finissent par mettre un terme à leur emploi rémunéré, par travailler moins d'heures, ou par se cantonner à des secteurs traditionnellement dominés par les femmes qui sont souvent peu rémunérateurs. À cela s'ajoutent la discrimination, les normes culturelles, le temps limité, le manque de mobilité, les écarts de biens entre les sexes, et les faibles niveaux de cumul de capital humain qui minent les chances des femmes d'avoir un emploi bien rémunéré et de qualité.¹⁰

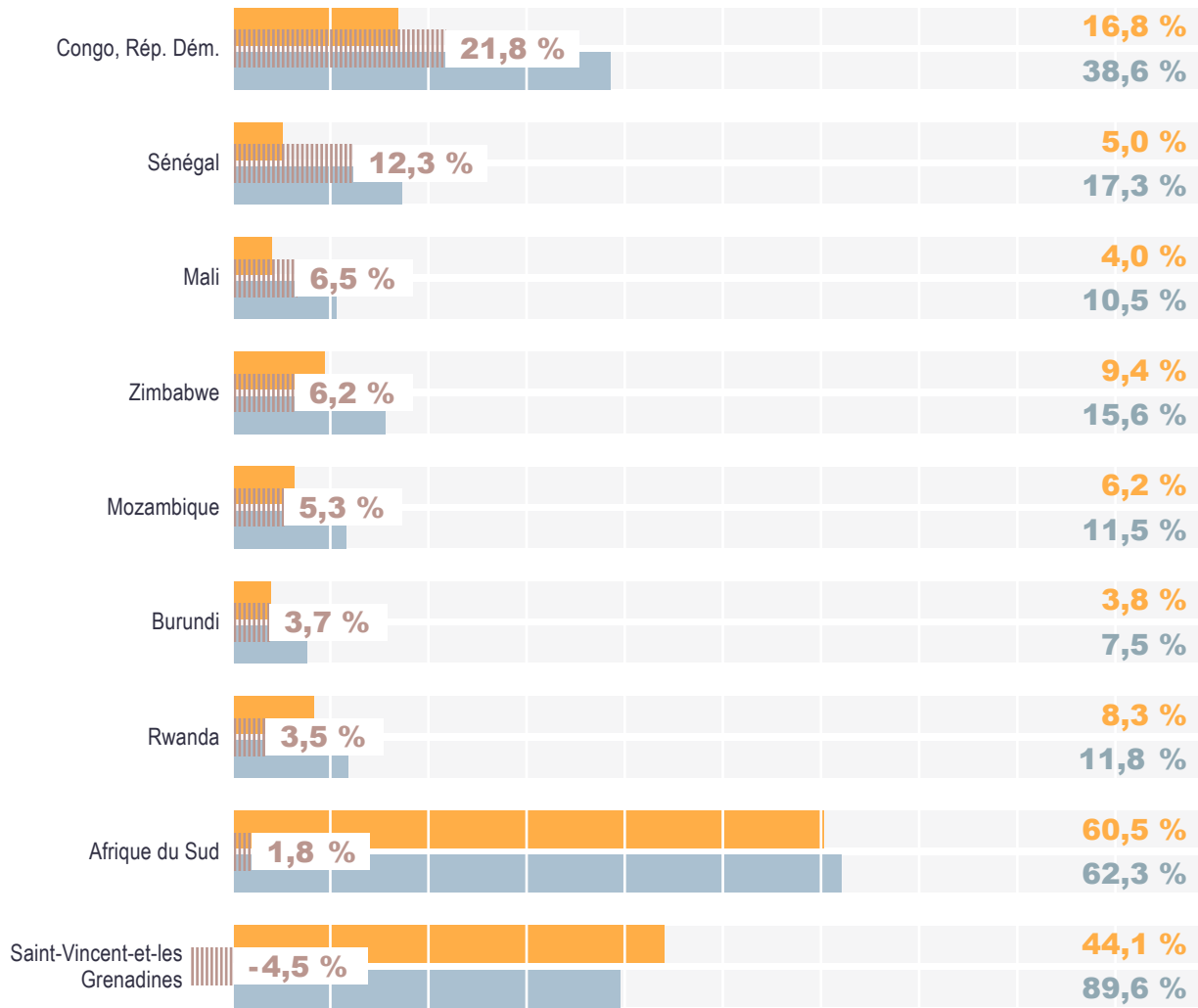
En moyenne, les femmes dans la plupart des pays d'Afrique sub-saharienne ont des niveaux de scolarité plus bas que les hommes et ont moins de chances d'obtenir un diplôme d'études secondaires. Comme indiqué sur la **Figure 2**, au Sénégal par exemple, seulement 5 % des femmes ont terminé leur enseignement secondaire, contre 17,3 % des hommes. Cela mine les opportunités des femmes et leurs chances d'accès à un emploi formel. Toutefois, le contraire est vrai dans les pays insulaires des Caraïbes et du Pacifique où la population globale est bien éduquée, et les femmes ont atteint le même niveau de scolarité que les hommes, voire supérieur. Par exemple, à Saint Vincent, 44 % des femmes ont obtenu leur diplôme secondaire supérieur par rapport à 39,6 % des hommes. Cela signifie également que les femmes dans les Caraïbes et le Pacifique ont de meilleures chances d'accéder à des emplois formels avec des salaires plus élevés.

⁸ Ibid.

⁹ World Economic Forum. *Global Gender Gap Report 2021. Insight Report. March 2021*. WEF, 2021. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

¹⁰ Deere, C.D., Oduro, A, Swaminathan, H, and Doss, C. *Property Rights and the Gender Distribution of Wealth in Ecuador, Ghana and India*. Journal of Economic Inequality 11 (2013) (2): 249–65.

FIGURE 2 : Niveau de scolarité : pourcentage terminant le secondaire supérieur



Source : UNESCO Institute for Statistics, 2021.

Note : Les pays sélectionnés sont organisés de l'écart le plus élevé au plus faible.

femmes

hommes

écart

Lors de la pandémie COVID-19, le temps dédié à la garde des enfants a fortement miné la part des femmes dans la population active et a des répercussions sur d'autres indicateurs du marché de l'emploi. Dans certains pays, la crise déclenchée par la pandémie a été dénommée « She-cession » en raison de l'impact différencié sur les femmes. Même avant la pandémie, dans des pays comme la Tanzanie, les travaux de garde des enfants et ménagers non rémunérés des femmes sont estimés à quatre fois plus que ceux les hommes.

La **Figure 3**, montre qu'en moyenne, les femmes consacrent trois heures de plus par jour que les hommes aux travaux de garde et ménagers non rémunérés. La distribution inégale du travail ménager et de garde à domicile empêche les femmes d'avoir la possibilité et la disponibilité de trouver un emploi rémunéré hors de chez elles.

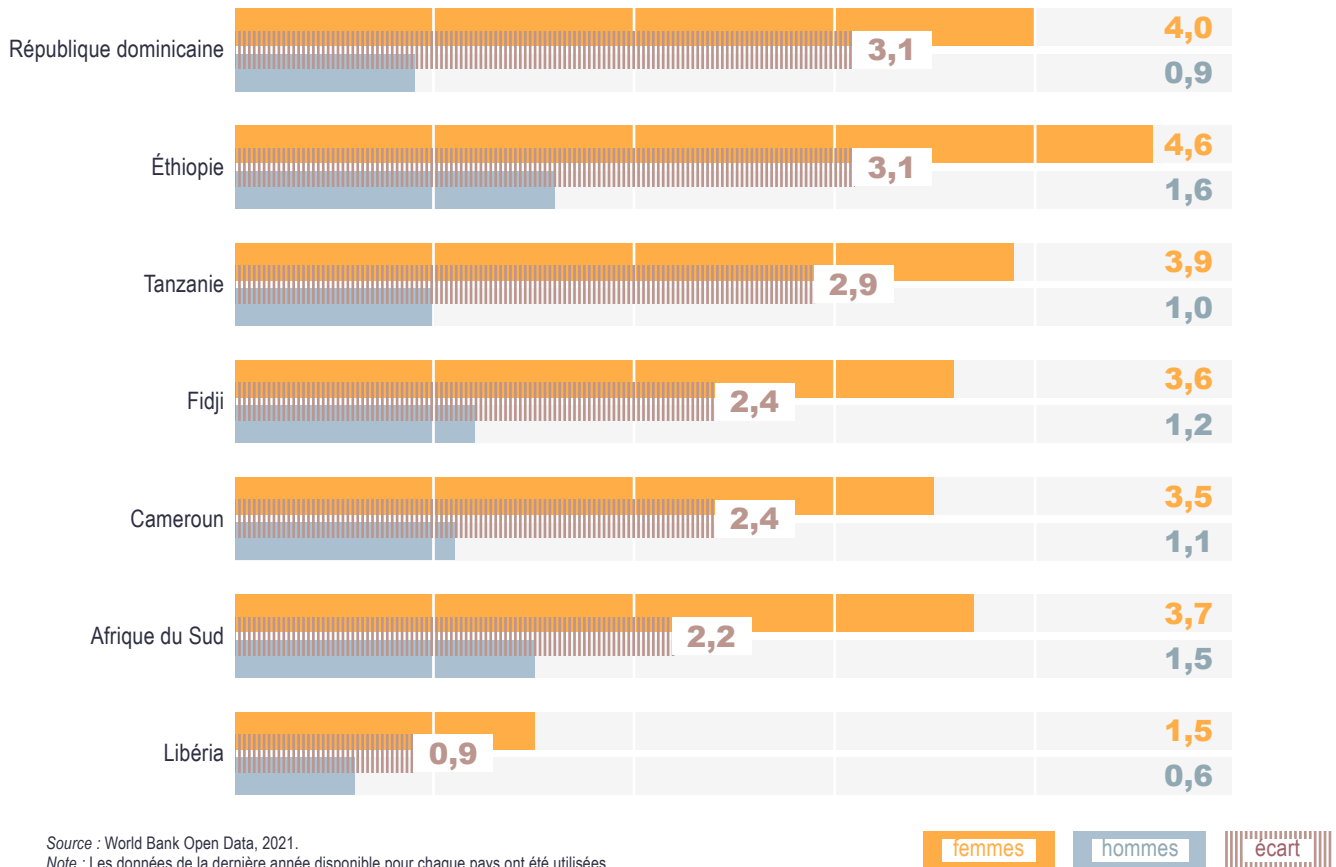
En outre, la part des femmes sur le marché du travail tout comme la qualité et les gains de leurs emplois sont influencés par les lois qui imposent des restrictions sur leur mobilité, aux heures à leur disposition et sur le type d'emplois qu'elles peuvent occuper. Leur participation est également entravée par des systèmes fiscaux avec des biais explicites et implicites.¹¹

11 Donor Committee for Enterprise Development (DCEd). UKaid. Swiss Agency for Development and Cooperation SDC. *Business environment reform and gender*. Donor Committee for Enterprise Development (DCEd). UKaid. Swiss Agency for Development and Cooperation SDC, 2016. <https://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/BEWG-DCEd-Technical-Paper-Gender-and-BER.pdf>

Par exemple, en 2021, d'après Women Business and the Law, les lois interdisent toujours aux femmes de décrocher un emploi comme les hommes dans 10 pays d'Afrique sub-saharienne, il n'y a pas de lois qui interdisent la discrimination entre les sexes dans les procédures de recrute-

ment et sur le lieu de travail dans 17 pays ACP ; et il n'y a pas de lois qui interdisent le harcèlement sexuel au travail dans 28 pays ACP. De même, les systèmes fiscaux avaient tendance à pénaliser le deuxième revenu du ménage, très souvent associé aux femmes.

FIGURE 3 : Heures journalières consacrées aux travaux ménagers et de garde non rémunérés dans les pays ACP sélectionnés*



Ces types de restrictions impactent négativement les opportunités économiques des femmes et leur part dans la population active formelle. Elles contribuent aussi à l'ancre de la ségrégation professionnelle qui réserve aux hommes des emplois mieux rémunérés au détriment des femmes.¹² L'absence d'une culture des rôles de garde partagée au foyer, tout comme le manque de politiques de maternité, de paternité et de congé parental, ou de garde des enfants et de personnes âgées subventionnée ou publique, influencent aussi les indicateurs des femmes sur le marché du travail.¹³

D'après les données probantes, les réformes de l'environnement des affaires (REA) qui prônent une plus grande égalité entre les sexes en vertu de la loi sont associées à une plus grande part des femmes dans la population active.¹⁴ Au cours des dernières années, les réglementations de rémunération équitable promulguées dans le monde ont entraîné des changements positifs de l'emploi des femmes, même dans les pays en voie de développement.¹⁵ En outre, les pays qui sont passés à des systèmes fiscaux plus inclusifs ont constaté des améliorations des indicateurs féminins sur le marché du travail.¹⁶

12 World Bank Group, *Profiting from Parity: Unlocking the Potential of Women's Businesses in Africa*. World Bank Group, 2019. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31421/135420-ProfitingfromParityFullReport.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13 Ibid.

14 World Bank Group, *Women, Business and the Law 2021*. Washington: World Bank Group, 2021. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35094/9781464816529.pdf>

15 Ibid.

16 Grown, C. Valodia, I. *Taxation and Gender Equity. A comparative analysis of direct and indirect taxes in developing and developed countries*. Abingdon, New York: 2010. <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/43684/IDL-43684.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

POURQUOI EST-IL FONDAMENTAL DE COMBLER LES ÉCARTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Il est estimé que la perte de produit intérieur brut (PIB) due à l'inégalité entre les sexes par an en gains était de 11,4 % en Afrique sub-saharienne, 16,6 % en Asie orientale et dans le Pacifique, et de 7,9 % en Amérique latine et aux Caraïbes.¹⁷ Comblent l'écart de population active et de rétribution entre les sexes est un impératif moral et économique. McKinsey a calculé qu'une plus grande égalité des sexes pourrait enrichir de 13 billions \$ le PIB mondial en 2030.¹⁸ Une population active plus diversifiée et un bassin de talents plus diversifié sont représentatifs de la société et de la clientèle,¹⁹ tout comme la contribution à plus de diversité dans les compétences et l'éducation qui peuvent diffuser des connaissances, ont des répercussions positives sur la performance des entreprises.²⁰

L'égalité des sexes est aussi un impératif moral aligné sur l'Agenda 2030 et ses objectifs de développement durable (ODD) où l'égalité et l'autonomisation des femmes comptent parmi les 17 ODD, à savoir l'ODD 5. Cela englobe toutes les dimensions de développement inclusif et durable,²¹ tout comme le Forum Génération Égalité qui vise à accélérer l'égalité, le leadership et les opportunités pour les femmes et les filles du monde.²²

La **Facilité ICR** peut fournir une assistance technique à court terme pour l'autonomisation économique des femmes dans les pays ACP à travers ses trois composantes existantes. Il s'agit, par exemple, de fournir une assistance technique aux agences gouvernementales, aux associations d'entreprises ou aux syndicats sur des questions telles que la réforme de la législation et des lois discriminatoires, les droits du travail et les conditions de travail. Un soutien peut également être apporté pour renforcer le rôle des femmes et des associations de femmes dans les dialogues public-privé, par exemple pour les sujets importants pour les femmes entrepreneurs. La Facilité ICR offre également une assistance aux institutions de financement du développement pour améliorer leur stratégie et leur capacité en matière de genre. En outre, la Facilité commande des produits de connaissance tels que ce ICRReport pour soutenir l'autonomisation économique des femmes.

Pour en savoir plus, pour vérifier les conditions d'éligibilité ou pour demander une assistance technique, veuillez consulter le site www.icr-facility.eu/request-form.

17 Wodon, Q. de la Brière, B. *Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings. The Cost of Gender Inequality*. Washington, DC: World Bank. © World Bank. (2018). <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29865>

18 McKinsey Global Institute. *Don't let the pandemic set back gender equality*. McKinsey Global Institute, September 18, 2020. <https://www.mckinsey.com/mgi/overview/in-the-news/dont-let-the-pandemic-set-back-gender-equality>

19 Bharadwaj Badal, S. *The Business Benefits of Gender Diversity*. Gallup. 2014. <https://www.gallup.com/workplace/236543/business-benefits-gender-diversity.aspx>

20 Lazear, E. *Globalization and the Market for Teammates*. 1999. *The Economic Journal*, 109: 15-40.

21 UN Women. *SDG 5: Achieve gender equality and empower all women and girls*. n.d. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

22 Le parcours d'action de 5 ans du Forum s'articule autour d'un Plan accélération mondiale - une cartographie mondiale pour l'égalité entre les sexes qui vise à tenir la promesse de la Plateforme d'action de Beijing et à réaliser les Objectifs de développement durable, y compris 40 milliards \$ dans des engagements financiers. *UNW – GAP Report – EN.pdf* (generationequality.org)

L'OCDE a estimé que les lois discriminatoires et les codes et pratiques sociaux sont à l'origine d'une perte de 8 % dans l'investissement mondial et d'une baisse de 12 % de la part des femmes dans la population active, et donc d'une perte de 7,5 % du PIB mondial.²³ Inversement, les estimations indiquent que la réduction de l'écart entre les sexes dans la part de la population active de 25 % pourrait augmenter le PIB mondial de 3,9 %.²⁴ Par ailleurs, les simulations par le FMI révèlent qu'en comblant les écarts d'éducation entre les sexes, la part des femmes dans la population active peut augmenter de presque 19 % dans les pays en voie de développement.²⁵

Une meilleure participation des femmes au marché du travail et la qualité de l'emploi occupé ont des répercussions positives pour elles-mêmes, leurs familles et la société en général. En effet, les revenus des femmes ont plus tendance à être investis dans l'éducation et la meilleure nutrition de leurs enfants pour conjurer la transmission de pauvreté intergénérationnelle.²⁶

Enfin, le revenu et l'emploi renforcent le pouvoir de négociation des femmes et leur position de repli,²⁷ qui protègent la femme de la violence conjugale, en particulier de l'*Intimate Partner Violence* (IPV) ; sauvant des vies et épargnant des millions aux gouvernements en investissements dans des services sociaux et sanitaires.²⁸

Ce second document de la série d'autonomisation économique des femmes par la Facilité ICR mettra l'accent sur les REA pour promouvoir l'emploi des femmes et améliorer la qualité des emplois obtenus.

Cela comprend les lois, les réglementations, ainsi que les réformes et incitatifs fiscaux qui promeuvent l'autonomisation économique des femmes grâce à de meilleures opportunités, et plus nombreuses, sur le marché du travail. Les bonnes pratiques utilisées dans ce document sont des exemples des progrès à accomplir par les pays ACP dans l'annulation des écarts entre les sexes grâce aux REA. Mieux vaut garder à l'esprit que même si les REA peuvent instaurer un environnement pour une plus grande part des femmes dans la population active, la promulgation de lois, la création d'incitatifs fiscaux ou de réformes, ne suffisent pas pour combler l'écart sur le marché du travail entre les sexes. Il faut d'abord les mettre en œuvre et les adopter.

Ensuite, les codes sociaux sur le genre, les barrières structurelles et la part disproportionnée des activités de garde d'enfant sur les épaules des femmes limitent leurs opportunités d'emploi formel et sont des problématiques à affronter parallèlement aux initiatives REA.²⁹ Les changements des lois et des politiques peuvent toutefois franchir des étapes importantes et marquer un tournant majeur vers un plus large changement.

La Facilité ICR peut œuvrer pour un marché du travail plus inclusif entre les sexes, en soutenant notamment les gouvernements, les législateurs, les bureaux de statistiques, les associations professionnelles, les organismes régionaux pour mettre en œuvre ces réformes.

23 OECD. *Introduction. Social Institutions and Gender Index, SIGI 2019 Global Report*. 2019. OECD. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/08557968-en/index.html?itemId=/content/component/08557968-en>; OECD. *Public Governance Directorate Committee of Senior Budgets Officials*. 2021. [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=GOV/SBO\(2021\)3&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=GOV/SBO(2021)3&docLanguage=En)

24 ILO. *World Employment Social Outlook. Trends for Women 2017*. ILO, 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/inst/documents/publication/wcms_557245.pdf

25 Fabrizio, S. Fruttero, A. Gurara, D. Kolovich, L. Malta, V. Tavares, M. Tchelishvili, N. *Women in the labour Force: The Role of Fiscal Policies*. IMF, 2020. <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/SDN/2020/English/SDNEA2020003.aspx>

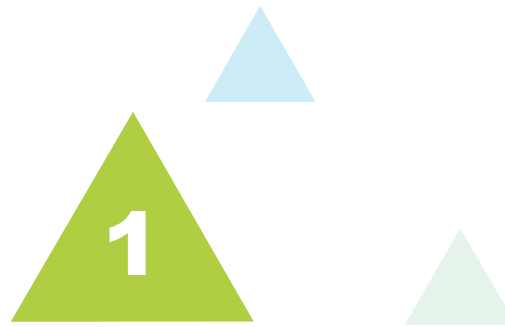
26 Kronfol, H. Nichols, A. Tran, T. *Women at Work: How Can Investment Incentives Be Used to Enhance Economic Opportunities for Women?* Policy Research Working Paper; No. 8935. World Bank, 2019. Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32055> License: CC BY 3.0 IGO.

27 La force de négociation comme la capacité à exercer une influence sur autrui (Donald et al., 2017). Cela est généralement pris en compte pour comprendre la négociation au sein du foyer sur la prise de décision. Un aspect fondamental du pouvoir de négociation est la position de repli d'une personne, qui est définie comme « les options extérieures qui déterminent l'aisance de la personne en cas d'échec de la coopération » (Agarwal, 1997). Donald, A. Koolwal, G. Annan, J. Falb, K. Goldstein, M. *Measuring Women's Agency*. Policy Research Working Paper; No. 8148. World Bank, 2017. Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27955> License: CC BY 3.0 IGO; Agarwal, B. *Bargaining and gender relations: within and beyond the household*. CND discussion paper n° 27. 1997. https://www.researchgate.net/publication/2822720_Bargaining_And_Gender_Relations_Within_And_Beyond_The_Household; Morrison, A.W., Orlando, B. *The costs and impacts of gender-based violence in developing countries: Methodological considerations and new evidence*. The World Bank working paper, 2004.

28 Agarwal, B. *Bargaining and gender relations*.

29 United Nations. *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*. UN, 2020.

<https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2020/06/report/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en-1.pdf>



RENFORCER LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL AU MOYEN DE RÉFORMES JURIDIQUES

Dans la plupart des pays ACP, à quelques exceptions près dans les Caraïbes, les femmes ont plus tendance à être mises à l'écart de la population active, au chômage et inactives économiquement, et à gagner moins pour le même emploi.³⁰ Alors que les écarts sur le marché du travail entre les hommes et les femmes sont causés par différents facteurs, les lois et réglementations discriminatoires, ou

l'absence de législation antidiscriminatoire, sont les principaux obstacles d'accès des femmes à des emplois rémunérés de qualité.³¹ Les REA ont le potentiel d'instaurer un environnement pour un marché du travail plus équitable pour les femmes, en promouvant un marché du travail plus inclusif pour les femmes avec des réformes juridiques, réglementaires et fiscales.

1 BARRIÈRES JURIDIQUES À L'ÉGALITÉ DES CHANCES D'EMPLOI POUR LES FEMMES

D'après le **Tableau 1**, dans certains pays ACP, les femmes ne peuvent pas décrocher un emploi de la même façon que les hommes en vertu de la loi. En fait, il y a des restrictions sur la capacité juridique des femmes à obtenir un emploi, en statuant que les époux peuvent empêcher leurs épouses de travailler ou exigeant que les femmes obtiennent une autorisation ou de la documentation supplémentaires pour obtenir un emploi.³² En effet, d'après les dernières données mises à disposition par *Women Business and the Law*, quelques rares pays ACP (par exemple le Bénin, la Côte d'Ivoire, le Mali, le Niger) promulguent la rémunération égale à travail de valeur égale pour les femmes et les hommes.³³ En outre, dans 18 pays ACP, la loi n'interdit pas explicitement la discrimination à l'emploi.

Alors que les réformes des lois restrictives pour l'emploi des femmes, telles que présentées ci-dessus, ne se suffisent pas à elles-mêmes, il faut encore franchir des étapes pour un marché du travail plus inclusif pour les femmes. En effet, Hyland, Djankov et Koujianou Goldberg ont établi un lien positif entre lois sensibles au genre, une plus haute part des femmes dans la population active et une baisse de l'écart de salaire entre hommes et femmes.³⁴

30 World Bank Group. *Indicateurs de développement mondial*.




31 Donor Committee for Enterprise Development (DCED). UKaid. Swiss Agency for Development and Cooperation SDC. 2016. *Business environment reform and gender*.

32 The World Bank Group. *Women, Business and the Law 2021*.

33 Ibid.

34 Hyland, M. Djankov, S. Koujianou Goldberg, P. Gendered Laws and Women in the Workforce: Dataset. American. 2020. *Economic Review: Insights*. <https://doi.org/10.1257/aeri.20190542>. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aeri.20190542>

TABLEAU 1:
LES LOIS QUI NUISENT À L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES PAYS ACP

		
	Pays avec des lois restrictives pour les femmes dans leur accès à un emploi comme les hommes ³⁵	Pays où le droit n'interdit pas la discrimination à l'emploi basée sur le genre ³⁶
Barbade		×
Botswana		×
Brunei Darussalam		×
Cameroun	×	
Tchad	×	
Comores	×	
Congo, Rép.		×
Saint-Domingue		×
Guinée équatoriale	×	
Eswatini	×	
Gabon	×	
Guinée-Bissau	×	
Jamaïque		×
Mauritanie	×	
Micronésie, Etats féd.		×
Niger	×	
Nigeria		×
Palau		×
Sierra Leone		×
Iles Salomon		×
Saint-Kitts-et-Nevis		×
Saint-Vincent-et-les Grenadines		×
Soudan	×	×
Tonga		×
Vanuatu		×

Source : Propre élaboration de l'auteur tirée de World Bank, *Business and the Law*, 2021.

Note : Les pays ACP non inclus dans ce tableau ou les espaces vides n'ont pas de lois qui font barrière à l'emploi des femmes.

35 Cela fait référence au fait que les femmes ne subissent pas d'autres restrictions juste à cause de leur condition de femme. Leurs droits ont avancé au point qu'il n'y a plus de restriction juridique à ces sujets, basée sur le genre.

36 Même si la Banque mondiale mentionne des réformes basées sur le genre, la signification de cette expression est variable d'un pays à l'autre.

1 RÉFORMER LE DROIT POUR PROMOUVOIR L'EMPLOI DES FEMMES

Quelles sont les bonnes pratiques pour surmonter ces barrières juridiques à un emploi équitable ? Les pays comme les Îles Marshall, le Sénégal, le Sierra Leone et l'Éthiopie ont mis au point des stratégies pour changer les lois et les réglementations défavorables aux opportunités équitables des femmes sur le marché du travail. Par exemple en 2020, les Îles Marshall ont interdit la discrimination entre les sexes au travail, et le droit a commencé à promulguer une rémunération égale pour travail égal.³⁷ Le Sénégal a même interdit la discrimination basée sur les sexes au travail, et le Sierra Leone a adopté une législation sur le harcèlement sexuel au travail.³⁸ Comme ces réformes ont été mises en œuvre récemment, il n'y a pas de donnée probante sur leur impact sur l'emploi des femmes. On s'attend à un effet positif car les différents acteurs de la société commencent à reconnaître le besoin d'égalité sur le marché du travail.

Toutefois, le changement du droit de la famille en Éthiopie peut donner quelques indices sur l'effet de ces réformes. En 2000, l'Éthiopie a réformé son droit de la famille, en élargissant l'accès aux biens matrimoniaux aux femmes et en levant les restrictions qui les empêchent de travailler hors de chez elles. Par conséquent, les femmes de la région qui ont mis en œuvre les réformes en premier ont plus de chances que leurs homologues dans des régions passives d'être embauchées pour des emplois à occuper uniquement hors de chez elles.³⁹

La réforme a même ouvert l'accès des femmes à des emplois rémunérés et qualifiés à plein temps à pourvoir uniquement hors de chez elles.⁴⁰ Ce changement a ouvert l'accès pour plus de femmes à des emplois qualifiés à plein temps rémunérés.⁴¹ De plus, il ressort de l'étude que la politique est bien plus avantageuse pour les femmes célibataires plus jeunes. En effet, la réforme du droit coutumier a même repoussé l'âge légal du mariage de 15 à 18 ans, ce qui a eu un bien plus fort impact sur les jeunes femmes célibataires, en faisant monter la part dans la population active de 15 à 24 % dans les domaines concernés par la réforme.⁴²

En 1994, le Malawi a introduit des lois qui ont aboli le droit coutumier et prévoyaient l'obligation d'une clause de non-discrimination et d'une clause d'héritage équitable pour les conjointes survivantes. Cela a entraîné une hausse des taux de participation des femmes dans la population active.⁴³ De plus, en 1996, en Namibie, la part des femmes dans la population active a monté de 10 % après l'introduction d'un loi qui a égalisé les droits de propriété pour les femmes mariées, en accordant aux femmes le droit de signer un contrat, de mener leur foyer, d'exercer une profession, d'ouvrir un compte bancaire et d'entamer des poursuites judiciaires sans l'autorisation de leur mari.⁴⁴ De plus, en 2005, le Kenya a proscrit le droit coutumier qui interdisait aux femmes mariées d'hériter de leur père décédé⁴⁵ ce qui a augmenté les chances des femmes d'avoir assez de ressources économiques pour accéder à l'éducation et à la formation, et pour ouvrir une entreprise, parmi d'autres avantages.

37 The World Bank Group. *Women, Business and the Law 2021*.

38 Ibid.

39 Les femmes ont tendance à être moins mobiles géographiquement, par exemple, il ressort d'une étude par le Bureau du gouvernement pour la science en Grande-Bretagne que les femmes ont tendance à travailler dans des entreprises moins productives, et ce probablement à cause de leur manque de mobilité géographique due à leurs responsabilités de garde d'enfant. Lucas, K. Stokes, G. Bastiaanssen, J. Burkinsaw, J. *Inequalities in Mobility and Access in the UK Transport System*. Social and Political Science Group, Institute for Transport Studies, University of Leeds. 2019. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/784685/future_of_mobility_access.pdf

40 Women tend to be less geographically mobile, for instance, a study by the United Kingdom's Government Office for Science found that women tend to work in less productive firms and this was potentially because of their lack of geographical mobility caused by childcare responsibilities. Lucas, K. Stokes, G. Bastiaanssen, J. Burkinsaw, J. *Inequalities in Mobility and Access in the UK Transport System*. Social and Political Science Group, Institute for Transport Studies, University of Leeds. 2019. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/784685/future_of_mobility_access.pdf

41 Hallward-Driemeier, M. Ousman, G. *Strengthening Economic Rights and Women's Occupational Choice: The Impact of Reforming Ethiopia's Family Law*. World Bank Policy Research Working Paper (6695), 2013.

42 Ibid.

43 Gonzales, C. Jain-Chandra, S. Kochhar, K. Newark, M. *Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labour Force Participation*.

44 Ibid.

45 Ibid.

Il faut faire remarquer que même si des pays adoptent des réformes juridiques, les codes sociaux et le droit coutumier peuvent quand même miner les opportunités des femmes sur le marché. Par exemple, même si le Kenya a interdit la discrimination entre les sexes dans sa constitution en 1997, ce n'est qu'en 2010 que le droit coutumier⁴⁶ a été marqué par la non-discrimination et le traitement équitable.⁴⁷ La Banque mondiale a en effet estimé que le droit coutumier prévaut dans environ un tiers des pays d'Afrique sub-saharienne même s'il viole les lois contre la discrimination entre les sexes.⁴⁸ Pendant des décennies, les décisions par les tribunaux africains ont laissé le droit coutumier persister sans tenter d'atténuer ses effets discriminatoires sur les femmes. Par exemple, les tribunaux kényans et ghanéens viennent de faire valoir les droits des femmes de posséder et de disposer de biens immobiliers sur les lois coutumières qui bien souvent ne leur permettent pas d'hériter de la terre, ce qui cloisonne leurs perspectives économiques et leur indépendance.⁴⁹ Malgré l'absence de données probantes pour évaluer les effets des mesures juridiques contre le droit coutumier, en 1993, la nouvelle Constitution du Pérou a aboli le droit coutumier dès qu'il s'opposait à la clause constitutionnelle de non-discrimination.⁵⁰ Par conséquent, la part des femmes dans la population active a augmenté de 15 % dans la décennie qui a suivi la réforme.⁵¹

La promotion des REA pour permettre la formalisation de plus d'entreprises dirigées par des femmes crée aussi des opportunités d'emploi pour les femmes. En effet, les femmes se heurtent à plus d'obstacles que les hommes dans l'immatriculation et la gestion d'une entreprise et dans l'accès aux crédits. Les données probantes suggèrent que les femmes ont plus de chances d'embaucher d'autres femmes.⁵² Le premier rapport de cette série sur les REA pour l'autonomisation économique des femmes par la Facilité ICR s'est concentré sur la façon de promouvoir les entreprises détenues par les femmes.⁵³

Les pays ACP souhaitant augmenter la part des femmes dans la population active, leurs gains et la qualité de leurs emplois, doivent identifier et surmonter les barrières juridiques susceptibles de saper l'autonomisation économique des femmes à travers la loi et les pratiques coutumières.

46 Le droit coutumier est le droit indigène en vigueur au sein de la population, il est dénommé ainsi car il puise sa source dans les pratiques et les coutumes des gens. Ndulo, M. *African Customary Law, Customs, and Women's Rights*. 2011. Cornell Law Faculty Publications. 187. <https://scholarship.law.cornell.edu/facpub/187>

47 Kamau, W. *Customary Law and Women's Rights in Kenya*. 2014. <http://theequalityeffect.org/wp-content/uploads/2014/12/CustomaryLawAndWomensRightsInKenya.pdf>

48 The World Bank Group. *Women, Business and the Law 2021*.

49 Ndulo, M. *African Customary Law, Customs, and Women's Rights*.

50 Gonzales, C. Jain-Chandra, S. Kochhar, K. Newark, M. Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labour Force Participation. IMF Staff Discussion Note 15/02. 2015. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1502.pdf>

51 Ibid.

52 Directorate-General for International Partnerships – European Commission. *Because women matter. Designing interventions in food, nutrition, and agriculture that allow women to change their lives*. Directorate-General for International Partnerships – European Commission, 2019. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/51ec7cf6-5a05-11e9-a60e-01aa75ed71a1>

53 Martínez-Restrepo, S. *Business environment reforms to support women-owned businesses in ACP Countries. Legal, administrative, and policy reforms to access finance and manage businesses*. ICR. 2021. https://www.icr-facility.eu/fileadmin/files/downloads/icreports/icreport_ber_wee_en.pdf


 2

PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS DES SECTEURS TRADITIONNELLEMENT DOMINÉS PAR LES HOMMES

L'OCDE suggère qu'il y a encore 88 pays dans le monde qui interdisent aux femmes d'exercer certaines professions. Cela limite les opportunités de femmes sur le marché du travail et exacerbe la ségrégation professionnelle existante et les stéréotypes entre les sexes sur le type d'emploi que les femmes occupent.⁵⁴ Cela pose d'autant plus souci depuis que la pandémie a induit un boom de l'emploi dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes comme la construction, l'infrastructure, le transport et la technologie, mais a entraîné des pertes d'emploi dans les secteurs dominés par les femmes.⁵⁵ La ségrégation professionnelle explique en grande partie les écarts de revenus entre les hommes et les femmes, car les secteurs traditionnellement dominés par les hommes sont plus rémunérateurs.⁵⁶ Les études avant la pandémie ont déjà suggéré que quatre emplois sur cinq détruits dans les dix prochaines années à cause de l'automatisation étaient des emplois traditionnellement occupés par les femmes.⁵⁷ Sous cet angle, l'écart de rémunération entre les sexes, tout comme le chômage et les emplois informels des femmes vont s'amplifier si les femmes n'accèdent pas aux secteurs traditionnellement dominés par les hommes et les activités en expansion actuelle, et restent dans des activités potentiellement très

automatisées (par ex. professions qui consistent essentiellement en tâches physiques routinières et en travail cognitif routinier), facilement remplacées par la technologie et les changements apportés par la pandémie.⁵⁸

En effet, les emplois ou activités de services à la personne sont souvent l'apanage des femmes (par ex. dans l'éducation, les salons de beauté, les restaurants, les activités de garde, le tourisme) ont été plus touchés par la crise de la pandémie.⁵⁹ Le flou plane quant à la persistance de ces tendances dans le temps et aux changements des comportements de consommation à long terme. Cependant, de nombreuses études suggèrent que nous devons envisager une « nouvelle normalité »⁶⁰ et tenir compte de tous les segments de la population active dans les efforts de reconstruction. Or, les politiques de reprise se concentrent sur les secteurs traditionnellement dominés par les hommes comme l'exploitation minière, le pétrole, l'énergie et la construction.⁶¹ Alors que certaines économies industrialisées prônent une nouvelle normalité vers une « meilleure reconstruction » à travers une reprise verte plus inclusive, ce n'est pas l'agenda général de la plupart des pays en voie de développement.

54 OECD. *SGI 2019 Global Report: Transforming Challenges into Opportunities*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris, 2019. <https://doi.org/10.1787/bc56d212-en>

55 McKinsey Global Institute. *COVID-19 recovery in hardest-hit sectors could take more than 5 years*.

56 The World Bank Group. *Profiting from Parity*.

57 World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report 2017*. 2017. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

58 World Economic Forum. *Global Gender Gap Report 2021. Insight Report. March 2021*.

59 Donor Committee for Enterprise Development (DCEd). UKaid. Swiss Agency for Development and Cooperation SDC. 2016. *Business environment reform and gender*.

60 La « Nouvelle Normalité » fait référence à l'état où la société se stabilise après la crise du Covid-19. UNSDG. *A new normal: UN lays out roadmap to lift economies and save jobs after COVID-19*. 2020. <https://unsdg.un.org/latest/announcements/new-normal-un-lays-out-roadmap-lift-economies-and-save-jobs-after-covid-19>

61 Klatzer, E. Rinaldi, A. *#nextGenerationEU Leaves Women Behind. Gender Impact Assessment of the European Commission Proposals for the EU Recovery Plan*. 2020. https://alexandrageese.eu/wp-content/uploads/2020/07/Gender-Impact-Assessment-NextGenerationEU_Klatzer_Rinaldi_2020.pdf



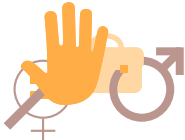
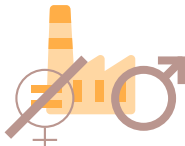
2 LES LOIS QUI LIMITENT LES OPPORTUNITÉS DES FEMMES DANS CERTAINS SECTEURS

Certaines lois auxquelles se greffent des normes sociales minent les opportunités des femmes d'opérer dans des secteurs spécifiques. Elles enveniment aussi la ségrégation professionnelle entre les sexes et se traduisent par des plus faibles revenus pour les femmes. Cela vaut surtout dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes tels que la construction, le pétrole, le gaz et l'électricité. Dans certains pays, le poids que les femmes peuvent porter, la possibilité de travailler de nuit – compte tenu, entre autres, du fardeau substantiel des travaux de garde sur les épaules des femmes – ou simplement le type de travail que les femmes peuvent accomplir est limité par la loi.⁶²

Selon le **Tableau 2**, dans certains pays ACP, les femmes ne peuvent pas travailler de nuit pour occuper des emplois apparemment « dangereux » ou industriels,⁶³ comme les hommes, surtout dans les secteurs de l'exploitation minière, de la construction, de la fabrication et de l'énergie. Ces types de lois comprennent des réglementations qui donnent aux autorités le pouvoir de déterminer si une femme peut travailler dans des secteurs et emplois jugés dangereux⁶⁴ pour les femmes « indépendamment du contenu des décisions rendues par cette autorité ».⁶⁵

TABLE 2:

CONTRAINTES JURIDIQUES EMPÊCHANT LES FEMMES DE TRAVAILLER DANS DES SECTEURS TRADITIONNELLEMENT DOMINÉS PAR LES HOMMES DANS LES PAYS ACP

			
	Pays où les femmes ne peuvent pas travailler de nuit de la même façon que les hommes	Pays où les femmes ne peuvent pas exercer une profession jugée dangereuse de la même façon que les hommes	Pays où les femmes ne peuvent pas avoir un emploi industriel de la même façon que les hommes
Angola		x	x
Barbade			x
Bénin		x	x
Burkina Faso		x	x
Cameroun		x	x
République d'Afrique Centrale		x	x
Tchad		x	x
Congo, Rép. Dém.		x	x
Congo, Rép.		x	x
Djibouti		x	x
Saint-Domingue			x





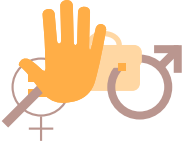
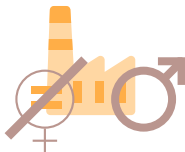
62 The World Bank Group. *Women, Business and the Law 2021*.

63 Comme ceux de l'exploitation minière, la construction, la fabrication et le secteur énergétique.

64 Un métier réputé dangereux est, par exemple, celui de timonier d'un navire. Svetlana Medmedeva avait étudié la navigation à l'université et obtenu un diplôme d'officier de navigation dans la Fédération de Russie. Elle a obtenu un emploi de timonier de navire, mais on lui a dit plus tard qu'elle ne pouvait pas travailler en tant que tel, car ce travail était qualifié de trop dangereux, nocif ou pénible pour les femmes.

Women, Business and the Law 2018. 2018. <https://wbl.worldbank.org/en/past-reports>

65 Ibid.

			
	Pays où les femmes ne peuvent pas travailler de nuit de la même façon que les hommes	Pays où les femmes ne peuvent pas exercer une profession jugée dangereuse de la même façon que les hommes	Pays où les femmes ne peuvent pas avoir un emploi industriel de la même façon que les hommes
Eswatini			x
Éthiopie		x	x
Fidji			x
Gabon		x	x
Ghana			x
Guinée		x	
Guinée-Bissau	x	x	x
Côte d'Ivoire		x	x
Jamaïque			x
Lesotho			x
Madagascar		x	x
Mali		x	x
Mauritanie		x	x
Mozambique		x	x
Niger		x	x
Nigeria			x
Papouasie Nouvelle Guinée		x	x
Sénégal		x	x
Sierra Leone			x
Iles Salomon	x		
Somalie	x		
Saint-Kitts-et-Nevis			x
Saint-Vincent-et-les Grenadines			x
Soudan	x	x	x
Vanuatu	x		

Source : Propre élaboration de l'auteur tirée de World Bank, Women, Business and the Law, 2021.

Note : Les pays ACP non inclus dans ce tableau ou les espaces vides n'ont pas de lois qui font barrière à l'emploi des femmes.

2 RÉFORMES DE L'ENVIRONNEMENT DES AFFAIRES POUR PROMOUVOIR LES FEMMES DANS DES SECTEURS TRADITIONNELLEMENT DOMINÉS PAR LES HOMMES

Les REA ont le potentiel de faire monter le nombre de femmes dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes, comme les secteurs de la construction, de la fabrication et de l'extraction, qui sont plus lucratifs et ont un plus fort potentiel de croissance grâce aux efforts de reprise économique après le COVID-19, qui ont redonné un élan à ces secteurs.⁶⁶

Peut-on citer quelques exemples de réformes sur ce plan ? Plusieurs pays ont supprimé les restrictions sur l'emploi des femmes dans des fonctions jugées dangereuses (pour les femmes) tout en promouvant la capacité juridique des femmes à travailler de nuit, pour plus d'égalité des opportunités entre les hommes et les femmes.⁶⁷ Ces deux restrictions ont été éliminées à Brunei Darussalam en 2011 et à Kiribati en 2016.⁶⁸ En 2018, la République démocratique du Congo a levé une interdiction de travail des femmes dans les entreprises industrielles, des réformes similaires ont eu lieu en 2017 à Kiribati. Dernièrement en 2020, Sao Tome et Principe a levé les restrictions sur la possibilité des femmes de travailler de nuit dans l'exploitation minière et dans des emplois jugés dangereux.⁶⁹

Parfois, la désinformation ou la mauvaise interprétation des lois limitent les opportunités des femmes dans des secteurs tout en nuisant au bien-être et à la sécurité des hommes. Par exemple, alors qu'en Colombie, la limite de poids qui peut être portée dans un emploi est de 25 kilos,⁷⁰ les entreprises autorisent les hommes à porter plus que le poids autorisé, mais limitent les femmes à 12 kilos.

Certaines initiatives doivent compléter les REA pour intégrer les femmes à des secteurs traditionnellement dominés par les hommes. Le secteur des industries minières (EI) qui est pratiquement exclusivement dominé par les hommes, et où la part des femmes reste dans les bas niveaux des entreprises et de la chaîne de valeur ajoutée, parfois de façon informelle comme c'est le cas dans l'exploitation minière, en est un exemple.⁷¹ L'implication des femmes dans ce secteur est essentielle afin de promouvoir plus d'emplois pour les femmes et des meilleurs revenus.⁷² Voilà pourquoi au Ghana, le ministère de l'Éducation a mis en place un centre d'éducation en Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques (STEM) pour susciter l'intérêt des jeunes filles pour la science. Ce programme inclut des activités pour susciter l'intérêt des filles pour les carrières dans l'exploitation minière. Par ailleurs, les étudiantes sont privilégiées par les entreprises d'exploitation minière pour les stages, et ces dernières au Ghana ont un programme de développement des compétences lié aux initiatives des femmes dans le secteur minier au niveau des entreprises. Ces actions ont pour objectif d'augmenter la part des jeunes filles et des femmes dans les secteurs d'extraction en les préparant mieux à leurs rôles actifs à jouer.⁷³

66 World Bank Group, *Profiting from Parity*.

67 The World Bank. *Women, Business and the Law Dataset*. n.d. <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/women-business-and-law>

68 Ibid.

69 Ibid.

70 SURA. *Manejo manual de cargas*. s.f. <https://www.arsura.com/index.php/component/content/article/74-centro-de-documentacion-anterior/seguridad-industrial/785--sp-7581>

71 Abebe, J. *Broadening Options for Promoting Women's Participation in the Extractive Industries Sector in Africa*. 2016. SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2820590

72 UN Women. *Promoting Women's Participation in the Extractive Industries Sector. Examples of Emerging Good Practices*. 2016. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/promoting-womens-participation-in-extractive-industries.pdf?la=en&vs=1955>

73 Ibid.

2 SYSTÈME DE POINTS DE COMMANDE PUBLIQUE POUR PROMOUVOIR LA CRÉATION D'EMPLOIS POUR LES FEMMES

La création de quotas pour femmes par la commande publique peut être un outil de promotion majeur de la création d'emploi pour les femmes dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes. Dans les pays en voie de développement, la commande publique peut représenter 30 % du PIB.⁷⁴

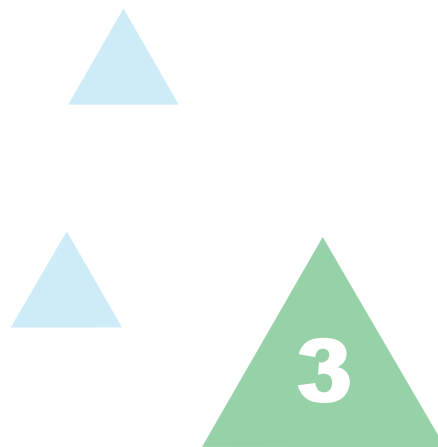
D'une part, la commande publique peut être favorable aux PME dirigées par des femmes qui ont plus de chances d'embaucher d'autres femmes.⁷⁵ D'autre part, la commande publique peut stimuler l'embauche des femmes dans des projets approuvés (avec un système de points) ou même garantir l'égalité de rémunération. Par exemple, un décret de 2020 à Bogota, Colombie, dispose que tous les contrats accordés par la ville doivent inclure un quota pour augmenter la part des femmes dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes. Dès 2021, tous

les projets de construction doivent inclure au moins 6,8 % des femmes parmi leurs employés ou entrepreneurs. Il y a des quotas de 9,6 % en transport, 22,2 % en énergie et 44 % dans des projets liés à la fabrication. Les autres contrats doivent démontrer une parité homme-femme 50-50 à l'emploi. Ces pourcentages sont initialement faibles dans des secteurs où la présence des femmes se veut très rare comme la construction et le transport, faute de formation pour exercer certaines activités, et ils prennent de l'ampleur avec le temps.

Puisque les emplois traditionnellement dominés par les hommes sont plus attractifs à la suite des changements technologiques et à la reprise après le COVID-19, les réformes juridiques et les incitatifs pour des secteurs spécifiques s'imposent pour promouvoir plus d'opportunités pour les femmes dans ces secteurs.

⁷⁴ ITC. *Empowering women through public procurement*. 2014.
<https://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/Women%20procurement%20guide-final-web.pdf>

⁷⁵ Directorate-General for International Partnerships – European Commission. *Because women matter*.



DES SYSTÈMES FISCAUX DISCRIMINATOIRES ET LE RÔLE DES INCITATIFS FISCAUX POUR PROMOUVOIR UN MARCHÉ DE L'EMPLOI PLUS INCLUSIF POUR LES FEMMES

Les systèmes fiscaux influencent les décisions d'emploi des femmes. D'après les données probantes, le traitement fiscal des couples mariés⁷⁶ réduit les chances d'insertion des femmes dans la population active ou d'accès à des emplois formels, et crée d'autres inefficacités sur le marché.⁷⁷

En outre, les exemptions ou incitatifs fiscaux peuvent favoriser l'emploi, la qualité des emplois et les revenus des femmes.⁷⁸ Les preuves des effets de la fiscalité sur l'emploi et les revenus des femmes sont actuellement rares mais en augmentation, notamment dans les pays du Sud, et encore moins dans les pays ACP. Cette section présente des cas empiriques où les impôts ont eu une incidence sur l'égalité des sexes en matière d'emploi et les incitations fiscales nécessaires pour promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les femmes.

76 Le premier soutien économique est la personne avec le plus haut revenu dans le foyer, et le second soutien économique est la personne avec le plus faible revenu dans le foyer.

77 LaLumia, S. *Tax Policies to Encourage Women's labour Force Participation*. 2017. https://www.hamiltonproject.org/assets/files/tax_policies_womens_labor_force_participation_LaLumia.pdf; Fabrizio, S. Fruttero, A. Gurara, D. Kolovich, L. Malta, V. Tavares, M. Tchelishvili, N. *Women in the labour Force: The Role of Fiscal Policies*.

78 Kronfol, H. Nichols, A. Tran, T. *Women at Work: How Can Investment Incentives Be Used to Enhance Economic Opportunities for Women?* Donor Committee for Enterprise Development (DCEd). UKaid. Swiss Agency for Development and Cooperation SDC. 2016. Business environment reform and gender.

3

COMMENT LES SYSTÈMES D'IMPOSITION PEUVENT AFFECTER LES FEMMES SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL⁷⁹

Les systèmes d'imposition peuvent être favorables ou non à la participation des femmes sur le marché du travail et à leurs revenus. Les politiques fiscales⁸⁰ peuvent cibler directement l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes, à savoir en mettant les entreprises dirigées par les femmes au même rang de compétitivité que leurs homologues masculins qui pourraient avoir un meilleur accès aux réseaux et à la finance ;⁸¹ mais elles peuvent aussi avoir un biais explicite ou implicite⁸² entre les sexes qui orientent les décisions des femmes à s'insérer dans le monde du travail.⁸³ En effet, Grown et Valodia révèlent que le biais explicite se produit lorsque la législation fiscale traite différemment les hommes que les femmes, et le biais implicite lorsque les systèmes fiscaux se mêlent aux relations entre les sexes, les normes et le comportement économique pour défavoriser les femmes.⁸⁴

Dans les systèmes d'imposition avec un biais sur le genre explicite,⁸⁵ les femmes mariées, aussi bien premier que second soutien économique, perçoivent un revenu après impôt inférieur à leurs maris, représentant un frein considérable à l'insertion dans la population active rémunérée.⁸⁶ Ce phénomène a été étudié dans le cas des États-Unis et de la Norvège, où il a été démontré que le revenu et la participation au marché du travail des femmes sont plus élastiques par rapport aux déductions fiscales que ceux de leurs homologues masculins. Par exemple, la loi fiscale de 1981 aux États-Unis a « réduit la pénalité du mariage en instituant une déduction pour les revenus secondaires », ce qui a augmenté la participation des femmes mariées au marché du travail, en générant une augmentation des revenus presque suffisante pour couvrir les pertes découlant

de la déduction.⁸⁷ En outre, au Ghana, jusqu'en 2010, les foyers monoparentaux n'ont pas pu prétendre à un allègement fiscal pour les personnes financièrement tributaires.⁸⁸ Cela a fortement pénalisé les femmes à la tête de la majorité des foyers monoparentaux du pays. En 2014, la réglementation a été modifiée et chaque personne avec un conjoint dépendant et deux (ou plus) enfants dépendants peuvent désormais demander un abattement fiscal de mariage/responsabilité. À l'époque de l'étude par Valodia, au Kenya, le système d'imposition commune pénalisait aussi les femmes, car la loi de l'impôt disposait qu'une femme mariée qui vivait avec son mari devait déposer une déclaration d'impôts sur le revenu séparée de son mari. Tout manquement laisse entendre que son revenu est assimilé à celui de son mari, et revient à celui-ci.⁸⁹

En Afrique du Sud pendant l'apartheid, les hommes mariés étaient imposés à un moindre taux que les femmes mariées apportant le deuxième soutien économique, et les allocations pour les personnes dépendantes n'étaient versées qu'aux hommes.⁹⁰ Cela avait été mis au point selon la conception que les couples mariés profitaient d'économies d'échelle, partageaient équitablement leur revenu, et puisque le revenu des femmes s'y ajoutait, il devait être imposé à un plus haut taux. Alors que la nouvelle constitution de 1995 a aboli la discrimination explicite entre les sexes, elle a introduit une nouvelle forme de discrimination indirecte (implicite) contre les foyers non-nucléaires.⁹¹ En effet, l'analyse de Budlender, Casale et Valodia démontre que sous le nouveau système, les cheffes de familles payaient bien plus de taxes que les couples mariés à cause du manque de déductions.⁹²

79 La révision reposait sur des études existantes. Des changements des lois et des réglementations ont pu se produire après la publication de ces rapports.

80 Les politiques de neutralité de genre ne visent pas explicitement soit les hommes, soit les femmes, et sont censées concerner les deux sexes indistinctement. Cependant, à cause des contraintes structurelles, comme les normes sociales, elles maintiennent généralement le status quo.

81 Kronfol, H. Nichols, A. Tran, T. *Women at Work: How Can Investment Incentives Be Used to Enhance Economic Opportunities for Women?*

82 Agyei, A. Gyamerah, S. *The Awareness of Employees on Tax Relief Scheme in Ghana*. 2014. <https://core.ac.uk/download/pdf/236301385.pdf>
Ghana Revenue Authority. Personal Tax Relief. n.d. <https://gra.gov.gh/domestic-tax/personal-tax-relief/>

83 Grown, C. Valodia, I. *Taxation and Gender Equity. An eight-country study of the gendered impact of direct and indirect taxes*. 2010. https://www.tips.org.za/research-archive/annual-forum-papers/2010/item/download/882_eb0a26060c69916a8572d1c6585f61a5

84 Ibid.

85 De très rares études ont été trouvées qui examinent l'existence de biais explicite dans les systèmes fiscaux des pays ACP. Les cas du Ghana et du Kenya illustrent ce problème, mais une recherche plus poussée s'impose pour saisir ce problème et proposer des réformes.

86 Ibid; Barnett, K. Grown, C. *Gender Impacts of Government Revenue Collection: The Case of Taxation*. 2004. <https://gender-financing.unwomen.org/en/resources/g/e/n/gender-impacts-of-government-revenue-collection-the-case-of-taxation>

87 Ibid.

88 Grown, C. Valodia, I. *Taxation and Gender Equity. An eight-country study of the gendered impact of direct and indirect taxes*.

89 Joshi, A. Kangave, J. Van den Boogaard, V. *Gender and Tax Policies in the Global South*. 2020. https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/15450/817_Gender_and_Tax.pdf

90 Budlender, D. Casale, D. Valodia, I. *Gender Equality and Taxation in South Africa*. In Caren Grown and Imraan Valodia, (eds.), *Taxation and Gender Equity* (New York: Routledge), pp. 206-232. 2010.

91 Smith T. *Women and Tax in South Africa*. 2002. Women's Budget Initiative: Cape Town.

92 Budlender, D. Casale, D. Valodia, I. *Gender Equality and Taxation in South Africa*.

Puisque les personnes à petit revenu voient leurs impôts prélevés à la source directement par leurs employeurs et n'ont pas à faire une déclaration de revenus au gouvernement, cela compromet leur capacité à bénéficier de déductions. Même si ce n'est pas un biais explicite contre les femmes, cela affecte les femmes à plus grande échelle car elles ont plus tendance à avoir des taux de rémunération bas, un travail à mi-temps ou à quitter temporairement le marché du travail à cause de la maternité et/ou d'autres activités liées à la garde des enfants.⁹³

Alors que les systèmes d'imposition commune (où les membres du foyer peuvent payer des impôts sur le revenu et bénéficier d'avantages en commun) se sont avérés nuisibles à la part des femmes dans la population active, les systèmes d'imposition individuelle pourraient être plus justes pour les femmes.⁹⁴ En effet, selon un modèle étalonné pour le Sénégal, Fabrizio, Fruttero, Gurara, Kolovich, Malta, Tavares et Tchelishvili suggèrent que la déclaration personnelle des revenus pourrait faire monter la part des femmes dans la population active de 15,5 %, d'une base actuelle de 17,9 % pour les femmes avec un diplôme de fin d'études secondaires.⁹⁵ En outre, cela pourrait augmenter le revenu féminin de 19,3 % et réduire l'écart de revenus entre les sexes de 15,3 %. Les auteurs expliquent ces changements car les femmes ont plus d'incitatifs pour travailler des heures supplémentaires sous un système individuel de déclaration des impôts. Puisque ce problème n'a pas été étudié dans aucun pays ACP ; les données probantes des réformes menées en Suède et au Canada ont montré que les réformes fiscales qui sont passées de l'imposition commune à individuelle ont fait monter la part des femmes dans le monde du travail de 10 %.⁹⁶

Une étude par Lalumia sur les États-Unis (le pays avec la plus faible part des femmes dans le monde du travail parmi les économies industrialisées) suggère qu'une déduction du deuxième soutien de 15 % pourrait inciter plus de femmes mariées à s'insérer sur le marché du travail.⁹⁷ Et ce car les femmes (plus de chances d'être un second soutien à cause des plus faibles salaires) pourraient toucher un revenu net supérieur.

Alors que les pays ACP peaufinent leurs politiques fiscales et réforment leurs systèmes fiscaux pour augmenter leurs budgets nationaux, il convient d'établir des systèmes fiscaux qui reconnaissent l'inégalité des rôles entre les sexes, voire cherchent à les transformer. L'approche du travail non rémunéré de chaque politique fiscale peut impacter positivement ou négativement l'emploi rémunéré des femmes.⁹⁸ Par ailleurs, d'après les données probantes, il faut simplifier les procédures de déclaration des revenus au-delà de la réforme des systèmes fiscaux. En effet, d'après les données probantes, les femmes ont tendance à être plus défavorisées que les hommes car elles ignorent le montant des impôts à payer et les procédures à suivre.⁹⁹

Enfin, il convient de rappeler que même si les systèmes de déclaration de revenus personnels sont considérés comme plus équitables entre les sexes, les données probantes soulignent aussi que les femmes (et des hommes) ne tirent pour la plupart pas nécessairement profit de ces systèmes. Les femmes ont pour la plupart des emplois modestes informels ou formels et leurs revenus sont en-dessous du seuil d'imposition sur le revenu des pays.¹⁰⁰ Les plus fortes dépenses en éducation qui font monter le niveau de scolarité des femmes (au moins un diplôme du secondaire) se sont avérées essentielles pour augmenter la part des femmes dans la population active.¹⁰¹

93 Grown, C. Valodia, I. *Taxation and Gender Equity. An eight-country study of the gendered impact of direct and indirect taxes.*

94 LaLumia, S. *Tax Policies to Encourage Women's Labour Force Participation*; Borella, M. De Nardi, M. Yang, F. *Are Marriage-Related Taxes and Social Security Benefits Holding Back Female Labour Supply?* Working paper 26097. 2021. <https://www.nber.org/papers/w26097>; Fabrizio, S. Fruttero, A. Gurara, D. Kolovich, L. Malta, V. Tavares, M. Tchelishvili, N. *Women in the labour Force: The Role of Fiscal Policies.*

95 Fabrizio, S. Fruttero, A. Gurara, D. Kolovich, L. Malta, V. Tavares, M. Tchelishvili, N. *Women in the labour Force: The Role of Fiscal Policies.*

96 Selin, H. *The Rise in Female Employment and the Role of Tax Incentives.* 2009.

https://www.researchgate.net/publication/46470041_The_Rise_in_Female_Employment_and_the_Role_of_Tax_Incentives;

Crossley, T. Jeon, S. *Joint Taxation and the Labour Supply of Married Women: Evidence from the Canadian Tax Reform of 1988.* 2007.

https://www.researchgate.net/publication/5111429_Joint_Taxation_and_the_Labour_Supply_of_Married_Women_Evidence_from_the_Canadian_Tax_Reform_of_1988

97 LaLumia, S. *Tax Policies to Encourage Women's Labour Force Participation.*

98 Fabrizio, S. Fruttero, A. Gurara, D. Kolovich, L. Malta, V. Tavares, M. Tchelishvili, N. *Women in the labour Force: The Role of Fiscal Policies.*

99 ADB. *Gender Tool Kit: Micro, Small, and Medium-Sized Enterprise Finance and Development.* 2014.

<https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34125/gender-tool-kit-mse-finance-development.pdf>

100 UNDP. *Issues Brief: Gender Equality and Poverty Reduction: Issue 01 Taxation.* April 2010.

<https://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Gender%20and%20Poverty%20Reduction/Taxation%20English.pdf>

101 Heath, R. Jayachandran, S. *The Causes and Consequences of Increased Female Education and Labor Force Participation in Developing Countries.* Working Paper 22766. 2016.

<https://www.nber.org/papers/w22766>

3

CRÉATION D'INCITATIFS FISCAUX POUR PROMOUVOIR DES EMPLOIS PLUS INCLUSIFS DES SEXES

Les incitatifs fiscaux peuvent favoriser la réinsertion professionnelle des femmes après un long congé maternité. Malgré le manque d'exemples pour la région ACP, le cas de la Malaisie peut illustrer les opportunités de réforme pour la promotion des emplois des femmes. En 2013, le gouvernement malaisien a lancé un programme d'incitatifs fiscaux qui incite les employeurs à former les femmes en réinsertion professionnelle après une interruption de carrière (pour raison de maternité).¹⁰²

Le gouvernement malaisien a déclaré que les femmes qui ont repris le travail bénéficieront d'exonérations fiscales sur leur revenu personnel jusqu'à 12 mois. De même, en République de Corée, les entreprises privées bénéficient de crédits d'impôt si elles embauchent des employées en quête de réinsertion professionnelle après l'éducation des enfants.¹⁰³ Cependant, malgré les effets positifs escomptés, les réformes telles que celle-ci ne font pas l'unanimité, surtout dans les pays ACP, et leurs résultats doivent être encore quantifiés.¹⁰⁴

Le décret 85 de 2015 récemment adopté fait du Vietnam l'un des environnements économiques les plus favorables aux employées. Ce décret prévoit des réductions du taux d'imposition professionnel aux entreprises qui embauchent du personnel féminin et lui fait bénéficier d'avantages comme la garde d'enfants, suffisamment d'espaces sanitaires, un congé menstruel et des examens obstétricaux et maternels.¹⁰⁵ Alors que les avantages fiscaux exigent un allègement administratif pour les entreprises, contrairement aux crédits d'impôts, ils peuvent être moins rentables et créer des échappatoires fiscales si leur mise en œuvre est inappropriée.¹⁰⁶

Une solution serait d'adopter des incitatifs de performance sous forme d'avantages fiscaux selon les niveaux d'emploi des femmes dans les entreprises.¹⁰⁷ Les incitatifs et les réductions fiscaux pour les entreprises peuvent aussi jouer un rôle majeur dans la hausse des opportunités d'emploi pour les femmes et la qualité de leurs emplois. Les données probantes suggèrent que les emplois verts (y compris les emplois dans les énergies renouvelables) comptent parmi les emplois en plus rapide expansion dans le monde, et les mesures incitatives favorisent ces tendances actuelles et contribuent à la création de plus d'emplois pour les femmes.¹⁰⁸ Les énergies renouvelables internationales (IRENA) démontrent que les renouvelables et les d'autres technologies liées à la transition ont attiré des investissements de l'ordre de 824 milliards USD entre 2017 et 2019, et doubleront d'ici 2021-2023 dans le monde.¹⁰⁹ Les différents pays ont mis en place des incitatifs fiscaux qui visent à stimuler la création d'emplois verts. C'est le cas de l'initiative de micro-prêts Grameen Shakti (GS) au Bangladesh, qui est un bon exemple d'un programme qui a offert des incitatifs fiscaux permettant la création de milliers d'emplois pour les femmes.¹¹⁰ En vue de la promotion des emplois verts, l'initiative prévoyait le financement pour installer environ 100 000 systèmes de maisons solaires dans les communautés rurales, et il a formé et employé 12 000 travailleurs, dont plus de 5000 étaient des femmes opérant en tant que techniciennes PV solaires et de travailleuses de maintenance.¹¹¹

102 Kronfol, H. Nichols, A. Tran, T. *Women at Work: How Can Investment Incentives Be Used to Enhance Economic Opportunities for Women?*

103 Kim, J. Jong-Wha, L. Kwanho, S. *Gender Inequality and Economic Growth in Korea*. Korea University, November 2014. <http://econ.korea.ac.kr/~jwlee/papers/Gender%20and%20Korea%20KLS.pdf>

104 Ibid.

105 (Decree 85/2015-Vietnam)

106 Kronfol, H. Nichols, A. Tran, T. *Women at Work: How Can Investment Incentives Be Used to Enhance Economic Opportunities for Women?*

107 Ibid.

108 ILO. *Gender Equality and Green Jobs*. 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_360572.pdf

109 IRENA. *World Energy Transition Outlook. 1.5°C Pathway*. Abu Dhabi: 2021. https://irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2021/March/IRENA_World_Energy_Transitions_Outlook_2021.pdf

110 Newcombe, A. Ackom, E. *Sustainable solar home systems model: Applying lessons from Bangladesh to Myanmar's rural poor*. 2017. https://www.researchgate.net/publication/315753447_Sustainable_solar_home_systems_model_Applying_lessons_from_Bangladesh_to_Myanmar%27s_rural_poor

111 ILO. *Rural renewable energy investments and their impact on employment*. 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_562269.pdf, Australian Aid. ILO. *Emplois verts en Asie* Modèle de projet de création d'emploi au Bangladesh Promotion des emplois verts dans l'énergie renouvelable : Techniciennes et entrepreneuses dans le solaire. 2012. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/genericdocument/wcms_183806.pdf <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/09/C402.pdf-June-2013-Update.pdf>

Ce programme a abordé deux problèmes majeurs au Bangladesh : le manque d'accès au réseau électrique pour la majorité de la population et le fort chômage parmi les femmes et les jeunes.¹¹² En Birmanie, le même programme avec des adaptations locales a créé 75 000 nouveaux emplois, dont un grand nombre pour des femmes formées et qualifiées par Grameen. Outre les bienfaits pour l'environnement et la fourniture d'électricité aux personnes autrefois dépourvues, ce programme a créé des opportunités de formation et d'emploi pour les femmes vulnérables.¹¹³

C'est aussi une étude intéressante car le boom des emplois verts a plus de chances de profiter aux hommes qu'aux femmes.¹¹⁴ Il n'y a pas d'informations disponibles sur les caractéristiques de ces emplois, la qualité par rapport aux marchés du travail locaux, et leur durée dans le temps puisque la plupart des études se penche sur l'effet exercé sur les utilisatrices plutôt que sur la création d'emplois et les opportunités d'emploi pour les femmes.¹¹⁵ Faute de données probantes sur des exemples similaires dans les pays ACP, les incitatifs fiscaux et les investissements en recherche, innovation et infrastructure peuvent promouvoir la création de plus d'emplois verts dans les prochaines années. Avec la bonne formation et les bons incitatifs, un fort potentiel peut être exploité sur les emplois verts pour un marché du travail plus équitable – mais le chemin à parcourir est long.

112 Amin, N. Langendoen, R. Grameen Shakti: *A Renewable Energy Social Business Model for Global Replication*. 2012.
https://www.researchgate.net/publication/261242759_Grameen_Shakti_A_Renewable_Energy_Social_Business_Model_for_Global_Replication

113 Newcombe, A. Ackom, E. *Sustainable solar home systems model: Applying lessons from Bangladesh to Myanmar's rural poor*.

114 Institute for Women's Policy Research. *Quality Employment for Women in the Green Economy Industry, Occupation, and State-by-State Job Estimates*. 2013.
<https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/09/C402.pdf-June-2013-Update.pdf>

115 Pascale, A. Urmee, T. Whale, J. Kumar, S. *Examining the potential for developing women-led solar PV enterprises in rural Myanmar*. 2016.
<https://researchrepository.murdoch.edu.au/id/eprint/29542/1/women-led-solar-PV-enterprises.pdf>

La promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes sont des éléments essentiels de la stratégie de l'Union européenne en matière de relations extérieures.

Le **plan stratégique de la DG DEVCO INTPA de la Commission européenne pour la période 2020–2024** considère le secteur privé comme un acteur clé du développement, notamment en soutenant un environnement commercial et un climat d'investissement favorables, afin de favoriser la croissance et la création d'emplois décents.

Le plan stratégique de l'UE indique :

Vaincre les inégalités entre les sexes et les obstacles à l'émancipation économique des femmes reste l'un des plus grands défis mondiaux pour une croissance inclusive et durable. [...]

L'UE fera progresser l'agenda de l'égalité des sexes au niveau international et fera pression pour une réponse globale transformatrice de genre et fondée sur des preuves au niveau national et mondial, menant à des sociétés plus justes, pacifiques et inclusives.

Une approche en trois volets sera suivie :

- 1. l'intégration de la dimension de genre*
- 2. l'égalité entre les hommes et les femmes dans les dialogues politiques*
- 3. des initiatives clés spécifiques au genre*

Et plus récemment, la Commission européenne a adopté fin 2020 le nouveau plan d'action de l'UE sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans l'action extérieure 2021-2025 (GAP III) qui vise à accélérer les progrès en matière d'autonomisation des femmes et des filles, et à sauvegarder les acquis en matière d'égalité des sexes au cours des 25 dernières années depuis l'adoption de la Déclaration de Pékin et de son Programme d'action. L'UE promeut l'autonomisation économique des femmes également dans le cadre de ses autres initiatives, telles que le Fonds européen pour le développement durable +, un instrument clé qui attire les investisseurs privés, lorsque des propositions commerciales viables répondent à des besoins sociaux, et lorsque des fonds publics limités peuvent attirer des fonds privés. Parallèlement à l'amélioration du climat d'investissement, l'UE soutient l'accès au financement pour les femmes entrepreneurs, qui rencontrent souvent des difficultés à obtenir des crédits auprès des banques.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

La réforme des lois et systèmes fiscaux discriminatoires est essentielle à la promotion d'un marché du travail plus ouvert aux femmes, avec des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et des possibilités de gains supérieurs. Agir sur ces sujets s'inscrit dans l'engagement stratégique de l'Union européenne et de l'OEACP, notamment dans les domaines de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation économique des femmes, et contribuera à la lutte contre la violence basée sur le genre dans les pays ACP.

Certes, la promotion des indicateurs de femmes sur le marché du travail est une question d'équité et de droits égaux, mais aussi un impératif économique. L'économie mondiale perd 14 % de son PIB à cause des écarts entre les sexes sur le marché du travail.¹¹⁶

Les données probantes analysées dans ce rapport montrent l'enjeu de l'abattement des barrières légales et de la réforme des systèmes fiscaux, tout en promouvant les incitatifs fiscaux impactant la capacité des femmes à obtenir un emploi rémunéré, à travailler hors de chez elles et à accéder à des emplois dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes.

Malgré leur nécessité, les réformes juridiques et fiscales ne suffisent pas. Seule une approche mixte et systématique qui aborde les codes culturels et sociaux, les comportements discriminatoires, le harcèlement sexuel (au-delà de la réforme de la loi), l'économie de garde d'enfant, et les écarts de compétences et d'accès numérique entre les sexes, peut favoriser pleinement le changement durable et créer des opportunités pour les femmes. Voici quelques recommandations de ce rapport :

1. **Promouvoir les réformes juridiques** : L'égalité des chances est indissociable d'un traitement équitable en vertu de la loi. Les cadres juridiques doivent être réformés pour que les femmes puissent décrocher des emplois comme les hommes, et doivent pénaliser la discrimination des femmes à l'embauche et au travail.
2. **Créer des incitatifs de commande publique** : la création d'un système à points ou de quotas à travers les contrats publics peuvent créer de nouvelles opportunités d'accès au marché du travail pour les femmes, surtout dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes. Ces initiatives doivent être complétées de formation pour parfaire les compétences des femmes dans des secteurs à forte demande (par ex. transformation, construction, technologie) et déployer plus d'efforts d'embauche.
3. **Promouvoir les réformes fiscales** : compte tenu du biais explicite et implicite, les systèmes fiscaux peuvent pénaliser les gains des femmes (rôle de second soutien économique pour la plupart) et entraver la participation au marché du travail ou leur accès au marché de l'emploi formel. Alors que les pays ACP peaufinent leurs politiques fiscales et réforment leurs systèmes fiscaux, il convient d'établir des systèmes fiscaux qui reconnaissent l'inégalité des rôles entre les sexes, voire cherchent à les transformer. Les incitatifs fiscaux peuvent favoriser l'accès des femmes à la population active, mais aussi augmenter le nombre de femmes en réinsertion professionnelle après une longue maternité et inciter les secteurs subventionnés par l'État (comme les emplois verts) à créer plus d'emplois pour les femmes.

Les REA ont le potentiel d'instaurer un environnement favorable à la promotion de l'autonomisation économique des femmes grâce à un marché du travail plus inclusif, davantage d'opportunités d'emploi, des meilleurs salaires et la qualité de l'emploi. Le prochain document de cette série abordera le dialogue public-privé (DPP) pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes.

116 Wodon, Quentin T. de la Brière, Bénédicte. *Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings. The Cost of Gender Inequality*. Washington, DC: World Bank. © World Bank. (2018). <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29865>

MENTIONS LÉGALES

La Facilité ICR a soutenu la production de cette publication. Elle est cofinancée par l'Union européenne (UE), l'Organisation des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (OACPS) dans le cadre du 11ème Fonds européen de développement (FED), le Ministère fédéral allemand de la Coopération Economique et du Développement (BMZ) et le British Council.

La Facilité ICR est mise en œuvre par la GIZ, le British Council, Expertise France et SNV. Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'UE, de l'OACPS, du BMZ ou des autres partenaires de mise en œuvre.

La Facilité ICR soutient les pays et les institutions régionales de l'Organisation des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP), dans leur processus de dialogue public-privé afin de créer un climat d'investissement plus propice et durable.

ÉDITEUR :

ICR Facility, Rond-Point Robert Schuman 6/7th Floor, 1040 Bruxelles – Belgique
www.icr-facility.eu

AUTEUR :

Susana Martinez-Restrepo, PhD

CONCEPTION/MISE EN PAGE :

Atelier Löwentor GmbH, Darmstadt

URL :

La responsabilité du contenu des liens vers les sites externes liés à cette publication incombe toujours à leurs éditeurs respectifs.

La Facilité ICR n'est pas responsable de ce contenu.

Bruxelles, août 2021

INVESTMENT CLIMATE REFORM FACILITY

VOUS AVEZ DES QUESTIONS ? N'HÉSITEZ-PAS À NOUS CONTACTER.

ICR Facility

Rond-Point Robert Schuman 6/7th Floor
1040 Bruxelles
Belgique

CONTACTEZ-NOUS :

info@icr-facility.eu
[in /icr-facility](https://www.linkedin.com/company/icr-facility)

VISITEZ NOTRE SITE :

[▶ ICR Facility](https://www.youtube.com/channel/UCv8v8v8v8v8v8v8v8v8v8v8)
www.icr-facility.eu