

Document n° 24

**L'autonomisation économique des femmes  
dans l'espace francophone : Le cadre légal**  
Projet de rapport

Présenté par

**Mme Stéphanie Vallée**  
(Québec)

Rapporteure

RÉSEAU  
Femmes parlementaires



BRUXELLES (BELGIQUE) | 8-12 JUILLET 2012

## **INTRODUCTION**

Lors de la dernière réunion de notre Réseau, qui a eu lieu à Kinshasa en juillet 2011, j'ai présenté un premier rapport sur le thème de l'autonomisation économique des femmes dans l'espace francophone. De toute évidence, cette thématique interpelle vivement les membres du Réseau qui, à cette occasion, m'ont confié le mandat d'en approfondir l'étude. C'est donc avec enthousiasme que j'ai accepté de poursuivre le travail déjà accompli et que je vous présente aujourd'hui un deuxième projet de rapport sur ce thème.

Dans ce document, et à titre de rappel, je présenterai d'abord une définition de l'autonomisation économique des femmes. Puis, tel que décidé lors de la réunion de notre Réseau à Kinshasa, je vous présenterai les informations recueillies dans le cadre d'un appel de contributions lancé auprès de l'ensemble des sections de l'APF à l'automne dernier.

Par cet appel de contributions, j'ai invité l'ensemble des sections à me transmettre toutes informations jugées pertinentes concernant les lois, programmes et autres mesures adoptés par leurs assemblées parlementaires et États respectifs dans le but de favoriser l'autonomisation économique des femmes. Ces mesures pouvaient être liées à une ou à plusieurs des trois dimensions de l'autonomisation économique telles que définies dans le rapport, soit l'amélioration des opportunités économiques, l'amélioration des statuts légaux et une plus grande participation des femmes dans les instances décisionnelles économiques. Cette section du rapport, élaborée à partir des contributions reçues de neuf sections de l'APF, présentera donc différentes actions posées par des États membres de la Francophonie pour mettre en place un cadre légal favorable à l'autonomisation économique des femmes.

Enfin, je soumettrai à votre attention quelques éléments pour une prise de position du Réseau des femmes parlementaires, et éventuellement de l'Assemblée plénière de l'APF, sur ces enjeux fondamentaux au regard de l'égalité des genres et des droits des femmes.

## **1. Définition de l'autonomisation économique des femmes**

Les Nations Unies identifient trois dimensions à l'autonomisation économique des femmes qui, chacune, peuvent être améliorées par l'adoption de mesures concrètes.<sup>1</sup> La première dimension est celle des **opportunités économiques** qui peuvent être favorisées par des actions visant notamment à :

- accroître l'employabilité des femmes en donnant accès à plus d'emplois et à des emplois de meilleure qualité, payés de manière équitable et qui se trouvent dans le secteur formel;
- accroître l'entrepreneuriat des femmes en créant un climat d'affaires propice et en dotant les femmes de capacités de gestion et de management, etc.;
- favoriser l'essor d'un secteur financier avec des banques et des institutions de micro-finance qui donnent l'accès aux femmes à des produits financiers et du crédit adaptés à leurs besoins.

La seconde dimension est celle de **l'amélioration des statuts légaux et des droits des femmes**, en particulier en matière d'accès à la propriété, à la succession et à l'héritage. À ce chapitre, il s'agit notamment de développer des cadres législatifs clairs pour la protection des droits des femmes concernant l'héritage des terres et des ressources liées à la terre, et d'aborder également les pratiques culturelles qui sous-tendent parfois la discrimination même lorsque des cadres légaux protègent les droits des femmes. Il importe, en outre, de développer des cadres législatifs qui favorisent l'égalité économique des époux ou conjoints advenant une rupture. Ces dispositions doivent assurer, notamment, l'égalité quant au partage des biens familiaux, à la garde des enfants ainsi qu'au regard des exigences financières et matérielles liées à la garde des enfants. Le respect de ces droits a un impact direct sur la sécurité financière des femmes.

La troisième dimension concerne **la participation et l'inclusion des femmes dans les processus décisionnels économiques**. Cette participation peut être favorisée par l'implantation de mécanismes qui encouragent la présence des femmes dans les instances décisionnelles. Il s'agit, par exemple, de développer des stratégies pour valoriser la nomination de femmes dans les postes de décision du secteur public ou bien d'établir des programmes qui

---

<sup>1</sup> Programme des Nations Unies pour le développement *Ibid.*, p. x-xi.

supportent le réseautage des femmes et le développement d'associations d'affaires, ou encore, de promouvoir la place des femmes dans les organisations syndicales. Par ailleurs, l'inclusion d'un plus grand nombre de femmes dans les parlements nationaux et les gouvernements locaux constitue un moyen d'accroître la voix des femmes dans les processus de décision et de faciliter leur inclusion dans la sphère économique.

## **2. Quelques exemples d'initiatives au sein des États membres de la Francophonie**

Suite à la dernière réunion de notre Réseau, j'ai sollicité l'ensemble des sections de l'APF afin d'obtenir des contributions écrites concernant les lois, programmes et autres mesures adoptées par leurs assemblées parlementaires et États respectifs au regard de l'autonomisation économique des femmes. C'est donc avec plaisir que je vous présente les contributions reçues des sections de la Belgique/Communauté française/Wallonie-Bruxelles, du Canada, de la France, du Gabon, de l'Ontario, de la Roumanie, du Rwanda et du Tchad, informations auxquelles j'ajouterai ma propre contribution pour la section du Québec. Vous comprendrez que nous ne sommes pas en mesure de dresser ici un portrait exhaustif de la situation dans l'espace francophone. L'objectif est plutôt de présenter différentes mesures qui constituent, dans certains de nos États, le cadre légal en matière d'autonomisation économique des femmes.

La section de la **Belgique/Communauté française/Wallonie-Bruxelles** fait d'abord état d'une problématique particulière qui concerne les femmes dites « rentrantes », ou ces femmes qui se sont retirées volontairement du marché du travail, souvent à cause des enfants, qui ne disposent pas du statut de « chômeur reconnu » et qui veulent reprendre une activité professionnelle à 35, 40 ou 50 ans. Trop souvent, ces femmes dites rentrantes ne parviennent plus à trouver un travail en lien avec leur formation de base et sont de facto sous-employées. Ainsi, sur proposition de la ministre de l'Emploi, un complément de reprise de travail de 75 € est accordé depuis le 1<sup>er</sup> février 2009 pendant 12 mois aux chômeurs chefs de famille monoparentale qui retrouvent un emploi. L'idée est de l'accorder également aux femmes rentrantes qui n'ont pas le statut de chômeuses. Sur proposition de la ministre ayant en charge les PME et les indépendants, un « plan famille » a aussi été adopté en mars 2009 et accorde une attention particulière aux femmes rentrantes. Ce plan prévoit une sensibilisation de ces femmes à l'esprit d'entreprise et un accès égalitaire aux formations pour devenir

indépendantes, ainsi que la création de dispositifs de validation des compétences acquises durant la période d'interruption (expériences acquises par le bénévolat, etc.).

Les déclarations de politique régionale wallonne et bruxelloise encouragent aussi l'accès des femmes à la vie économique, notamment en favorisant les initiatives de création de réseaux de femmes (coaches) et en soutenant davantage l'entrepreneuriat féminin. Dans le même axe, le gouvernement wallon souhaite favoriser l'entrepreneuriat féminin via le micro-crédit. Au moment de nous transmettre leur contribution, la section de la Belgique/Communauté française/Wallonie-Bruxelles nous informait qu'une proposition de résolution en ce sens était en attente d'être examinée au niveau de la Chambre des représentants, soit la *Proposition de résolution relative à l'entrepreneuriat féminin*. En outre, en 2009, le parlement fédéral a adopté un plan visant à lutter contre les obstacles qui se dressent devant les femmes qui souhaitent démarrer une entreprise et a pour objectif de faciliter l'accès au financement et la conciliation travail-famille.

La Belgique et ses entités sont également attentives à proposer des solutions législatives permettant une plus grande participation des femmes dans les instances décisionnelles. Ainsi, La loi de 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections des Chambres législatives fédérales modifie le Code électoral et stipule que « *Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Les deux premiers candidats de chacune des listes doivent être de sexe différent.* » La représentation des femmes a ainsi largement évolué depuis 2002; elles représentent aujourd'hui entre 35 et 44 % des élus dans les assemblées législatives fédérales ou fédérées.

Enfin, notons que le pourcentage de femmes présentes dans les conseils d'administration des entreprises belges publiques et privées n'est que de 8 %. En conséquence, la Chambre des représentants a voté en juin 2011 une proposition de loi visant à imposer la présence d'un tiers de femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées en bourse. Le texte prévoit que les entreprises cotées en bourse disposeront de cinq ans pour se mettre en conformité avec la règle obligeant la présence d'un tiers de femmes dans les CA. Pour les entreprises publiques, la règle entre en vigueur dès l'année prochaine. Chaque fois qu'un mandat viendra à expiration, le nouvel administrateur sera une femme jusqu'au moment où le quota d'un tiers sera atteint.

Au **Canada**, en 2009, on note qu'environ 8,1 millions de femmes occupaient un emploi rémunéré, ce qui représente un taux d'emploi de 58,3 % par rapport à 65,2 % chez les hommes. Par ailleurs, au chapitre de l'entrepreneuriat, on constate que de 1999 à 2009, le nombre de travailleuses autonomes a augmenté de 13 % et celui des travailleurs autonomes, de 10 %. En 2007, un peu plus de 260 000 entreprises appartenaient en majorité à des femmes, ce qui représente 16 % des petites et moyennes entreprises (PME) du Canada. Près de la moitié des PME au pays comptaient au moins une femme parmi les propriétaires.<sup>2</sup>

Condition féminine Canada (CFC), qui est l'organisme fédéral chargé de promouvoir l'égalité des sexes, encourage les femmes à former des entreprises et à mener des carrières non traditionnelles. L'organisme veille aussi à ce qu'elles aient le même accès que les hommes aux prestations d'emploi et aux prestations parentales. Avec des partenaires à travers le pays, CFC aide les femmes à améliorer leurs connaissances financières et économiques, à acquérir des compétences en affaires et en leadership, à consulter des mentors et à prospérer dans l'économie et la société<sup>3</sup>. La CFC offre des subventions et contributions aux groupes et organisations à travers le pays.

Par ailleurs, le gouvernement du Canada a récemment adopté différentes initiatives pour réduire le fardeau domestique des femmes. En effet, les femmes choisissent plus souvent que les hommes de travailler à temps partiel ou d'occuper un emploi atypique pour pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités face à leurs enfants ou à d'autres responsabilités familiales. Ainsi, le régime fiscal fédéral alloue environ 70 millions de dollars par année, par l'entremise du crédit d'impôt pour aidant naturel, ainsi que six millions de dollars par l'entremise du crédit d'impôt pour personne à charge atteinte d'incapacité. Par la voie du Programme de prestation de compassion de l'assurance-emploi, les salariés reçoivent des prestations pour prodiguer des soins ou pour soutenir un membre de la famille gravement malade.

Le Régime de Pension du Canada (RPC) prévoit également trois mesures pour tenir compte du travail de soins non rémunéré, qui est surtout exercé par les femmes : les dispositions

---

<sup>2</sup> Programme de recherche sur le financement des PME, *L'entrepreneuriat au féminin* (octobre 2010), [http://www.pme-prf.gc.ca/eic/site/sme\\_fdi-prf\\_pme.nsf/fra/02216.htm](http://www.pme-prf.gc.ca/eic/site/sme_fdi-prf_pme.nsf/fra/02216.htm).

<sup>3</sup> Affaires étrangères et Commerce international Canada, *Des femmes fortes font la force au monde*, 5 mars 2009, <http://www.international.gc.ca/canadexport/articles/90305b.aspx?lang=fra>.

d'exclusion générale et d'exclusion pour élever des enfants, la pension de survivant et le partage des crédits de pension en cas de séparation ou de divorce.

Enfin, en ce qui a trait à la représentation des femmes dans le service public au Canada, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux employeurs sous réglementation fédérale qui ont au moins 100 employés, oblige ces derniers à établir des plans et des programmes d'équité en matière d'emploi qui doivent ensuite être partagés avec le ministère des Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Le Ministre du Travail fait une synthèse analytique des rapports de ces employeurs et dépose un rapport annuel au parlement. En 2007, la représentation des femmes dans les postes de cadres supérieurs dans le service public était de 21,9%. Dans le secteur privé, elles étaient 17,7% à occuper de tels postes en 2010.

En **France**, les entreprises comptaient en 2009 environ 17 % de dirigeants de sexe féminin. Si les femmes occupaient 18,5 % des places décisionnelles dans les PME de moins de dix salariés, elles siégeaient à hauteur de seulement 10,5 % des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés du CAC 40. Dans les 500 plus grandes sociétés françaises, elles occupaient 13,5 % des postes exécutifs au sein des comités de direction et comités, 42 % de ceux-ci ne contenant même aucun membre féminin. Selon les informations transmises par la section française, la situation au sein des établissements publics n'était guère meilleure. À titre d'illustration, les femmes occupaient 18,5 % des emplois de direction des établissements d'enseignement supérieur sous tutelle de l'éducation nationale, qui font pourtant figure de bons élèves en matière de féminisation.

Ainsi, le 27 janvier 2011, une loi a été adoptée relativement à la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et à l'égalité professionnelle. Le dispositif retenu s'est voulu à la fois efficace et pragmatique. Il fixe un objectif de mixité des instances de direction des sociétés anonymes et en commandite par actions qui, au cours de trois exercices consécutifs, emploient plus de 500 salariés et présentent un chiffre d'affaires ou un total de bilan supérieur à 50 millions d'euros, des sociétés publiques et des établissements publics de l'État, en instaurant un quota minimum de 40 % d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance du même sexe.

Le dispositif ne fixe pas un objectif de parité. En effet, une parité absolue impliquerait l'obligation de remplacer un homme par un homme et une femme par une femme, ce qui serait contraire à un arrêt de la Cour de justice des communautés européennes en date du 11 novembre 1997, qui impose des nuances dans la mise en œuvre de toute mesure de discrimination positive. La seconde justification est d'ordre pratique. Le recrutement des membres des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés anonymes cotées et des entités du secteur public obéit non seulement à des considérations de profil, mais aussi à des nécessités d'expérience et de compétence. La conjonction de tous les critères requis n'est pas toujours simple, de sorte qu'il importe de prévoir un minimum de souplesse dans la composition finale des conseils.

La Loi prévoit une progressivité dans sa mise en œuvre. Deux paliers, assortis d'objectifs chiffrés, sont ainsi définis :

- la proportion de 20 % de membres des conseils issus du même sexe devra être atteinte au 1<sup>er</sup> janvier 2014;
- la proportion minimale de 40 % de membres des conseils issus du même sexe devra être atteinte au 1<sup>er</sup> janvier 2017, de manière à faire coïncider l'achèvement du processus avec celui de la durée légale du mandat des administrateurs ou membres des conseils juste nommés avant l'adoption de la réforme.

Des règles sont également prévues afin de garantir l'effectivité de ce processus de féminisation des instances décisionnelles des entreprises privées et publiques les plus importantes. Selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), plus de 200 sociétés seraient concernées par cette loi.

Au **Gabon**, dès les années 80 et suite à la ratification de la CEDEF, en 1982, l'exécutif a adopté un décret portant attribution et organisation d'un Secrétariat d'État à la promotion féminine. Depuis, ce Secrétariat est devenu une Direction du ministère de la Santé, des Affaires sociales, de la Solidarité et de la Famille et dans le cadre de la mission qui lui revient, cette direction a mené différentes actions dans le but d'améliorer les statuts légaux des femmes.

À titre d'exemple, cette direction a œuvré en faveur de l'introduction, dans la Constitution, du principe de l'égalité des sexes (1990). En outre, durant les dernières années, le gouvernement du Gabon a mis en place des Haltes garderies pour inciter les jeunes filles mères, à poursuivre



leurs études ou leur carrière. Puis, c'est en 1998 que le Grand Prix du Président de la République visant à promouvoir l'autonomisation de la femme gabonaise a été créé. La Première Dame du Gabon a pour sa part instauré la Journée internationale des veuves et ouvert un centre d'accueil pour ces femmes vulnérables.

Le gouvernement du Gabon, dans le but de promouvoir un développement inclusif, a aussi mis en place des projets qui permettent aux femmes d'avoir accès au crédit et appuyé, en 2003, un programme de développement du micro-crédit au Gabon. Le programme vise la réduction de la pauvreté et l'amélioration des conditions de vie des couches les plus vulnérables de la société, notamment les populations féminines. En vue de mener à bien ce projet, il a notamment été prévu la création d'une cellule locale pour la gestion des micro-crédits ; le renforcement des capacités d'au moins 600 femmes en matière de création et de gestion de micro-projets et de réalisation des activités génératrices de revenus ; et la création d'un Fonds de micro-crédit pour le financement et la garantie des micro-projets. La Première Dame du Gabon a aussi mis en place un fonds de micro-crédits exclusivement destiné aux femmes. Ainsi, on estime que le gouvernement gabonais a récemment débloqué près de 65 millions de FCFA pour le financement de 101 micro-projets initiés par les femmes gabonaises.

Enfin, la contribution reçue de la section du Gabon fait état d'une faible participation des femmes dans les instances décisionnelles économiques. Dans le domaine public, 2,9% de femmes occupaient des postes de direction en 2000 ; 7,1% étaient cadres et 22,5% étaient membres d'un conseil d'administration. Dans le domaine politique, la représentativité des femmes, au niveau des deux chambres, demeure aussi très faible. À l'Assemblée nationale, on compte 17 femmes députées sur 120, au Sénat, 18 femmes sénatrices sur 102 et au gouvernement, 5 femmes ministres sur 30. Mentionnons toutefois que la présidence de la Cour constitutionnelle et celle du Sénat sont actuellement occupées par des femmes.

Au **Québec**, mentionnons que le 12 juin 2008, la *Loi modifiant la Charte québécoise des droits et libertés de la personne* a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale. Cette loi introduit au préambule de la Charte le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes comme valeur consacrée. Elle inclut également une clause interprétative affirmant expressément que les droits et libertés garantis le sont également aux personnes des deux sexes.

Puis, le 27 mai 2009, le projet de loi no 25, *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, a aussi été unanimement adopté par l'Assemblée nationale, donnant ainsi un nouveau souffle à l'application de la *Loi sur l'équité salariale* de 1996. De nature proactive, cette loi oblige le personnel de direction des entreprises de dix personnes salariées ou plus à faire un exercice d'équité salariale. Les entreprises visées par la Loi avaient jusqu'au 31 décembre 2010 pour réaliser leur exercice d'équité salariale sans quoi elles pourraient faire l'objet de poursuite de la part de leurs employées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Les inégalités économiques entre les femmes et les hommes au Québec touchent également le domaine de l'entrepreneuriat. Ainsi, depuis 2002, des organismes régionaux de soutien à l'entrepreneuriat féminin (ORSEF) ont été créés dans les régions du Québec afin de faciliter le prêt d'argent aux femmes entrepreneures et de les accompagner dans l'élaboration de leur projet. Désormais regroupés en réseau, ces onze organismes implantés dans onze régions ont dévoilé en 2010 leur identité commune : Femmessor. Le gouvernement travaille à doter, dans les années à venir, l'ensemble des 17 régions du Québec d'un Femmessor.

Il est aussi intéressant de mentionner qu'au Québec, durant la dernière décennie, le mouvement dit d'économie sociale ou d'entrepreneuriat collectif a connu un essor important, en partie grâce aux revendications des groupes de femmes. Aujourd'hui, au Québec, des milliers d'entreprises d'économie sociale (coopératives et entreprises à but non lucratif) emploient plus de 125 000 personnes et génèrent un bénéfice collectif dépassant les 17 milliards de dollars.<sup>4</sup> En 2008, le gouvernement du Québec a adopté un plan d'action qui vise à optimiser l'impact de ce secteur d'activité économique. Même s'il n'existe pas de données actuellement sur la proportion de femmes dans ces entreprises, on constate qu'elles offrent très souvent des biens et services dans des secteurs où oeuvrent une majorité de femmes, tels que les services de garde et les services aux personnes âgées.

Le gouvernement reconnaît par ailleurs la nécessité de mettre en place des dispositions pour faciliter la conciliation des responsabilités pour les personnes qui ont la charge de personnes dépendantes, qu'il s'agisse d'enfants, d'adultes, de personnes ayant une incapacité ou un handicap ou de parents âgés. Depuis le budget 2007-2008, 10 M\$ sont consacrés

---

<sup>4</sup> Site Internet du ministère des Affaires municipales, Régions et Occupation du territoire du Québec, [<http://www.mamrot.gouv.qc.ca/developpement-regional-et-rural/economie-sociale/responsabilite-gouvernementale/>] consulté le 21 février 2012.

annuellement aux proches aidants par l'entremise des agences de la santé et des services sociaux.

La politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes propose aussi une orientation entièrement dédiée à la conciliation travail-famille. Parmi les mesures adoptées à cet effet, mentionnons :

- la loi sur l'assurance parentale qui octroie un congé de maternité et de paternité afin de soutenir les jeunes parents;
- les allocations familiales ou les prestations fiscales pour enfant pour garantir un revenu aux parents et coûts afférents pour élever un enfant;
- des places en garderie à contribution réduite (7 \$).

Enfin, le Québec s'est également doté, en 2006, de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*. Cette loi prévoit que les conseils d'administration seront, pour l'ensemble des sociétés, constitués à parts égales de femmes et d'hommes à compter du 14 décembre 2011. Au total, ce sont 24 sociétés d'État qui sont visées par cette mesure. En date du 24 janvier 2011, les femmes représentaient 46,3 % des membres des conseils d'administration des sociétés d'État du Québec, une augmentation de plus de 18,8 % depuis l'énoncé politique d'avril 2006, alors qu'elles représentaient 27,5 %. À la même date, 9 des 24 sociétés d'État concernées comptaient au moins 50 % de femmes siégeant à leur conseil.

En **Ontario**, la Direction générale de la condition féminine finance trois programmes de formation qui visent précisément à aider les femmes à obtenir une plus grande sécurité économique : une *Formation des femmes aux métiers spécialisés et à la technologie de l'information*, un *Programme de préparation à l'emploi pour femmes victimes de violence ou vulnérables* et un *Programme de développement des aptitudes de leadership des femmes autochtones*. Toujours en ce qui a trait à l'amélioration des possibilités économiques, le gouvernement de l'Ontario a développé différents outils destinés aux femmes, tels un « Guide de la petite entreprise ».<sup>5</sup> Une section du guide s'intitule « Ressources pour les femmes chefs d'entreprises » et comprend plusieurs contacts et ressources pour les femmes entrepreneures.

---

<sup>5</sup> Ministère du Développement économique et de l'Innovation, « [Votre guide de la petite entreprise](#) » – consulté le 23 décembre 2011.

Par ailleurs, en Ontario, la *Loi sur les normes d'emploi* adoptée en 2000 prévoit un certain nombre de mesures de protection pour les femmes. Premièrement, elle prévoit plusieurs types de congés avec protection de l'emploi tels des congés de maternité sans solde jusqu'à 17 semaines et des congés parentaux sans solde de 35 semaines si l'employée a pris un congé de maternité, ou de 37 semaines autrement. Le gouvernement a présenté en 2011 le projet de loi 30, *Loi sur le congé familial pour les aidants naturels (modification des normes d'emploi)*, qui, s'il est promulgué, modifiera la Loi de 2000 sur les normes d'emploi pour créer un nouveau type de congé familial pour les aidants naturels, en plus du congé familial pour raison médicale existante.

En vertu des modifications proposées dans le projet de loi 30, un congé sans solde d'au plus huit semaines serait accordé pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille visé par la loi, tel qu'un conjoint, un parent, un enfant, un grand-parent, un petit-enfant, une sœur ou un frère. Le projet de loi 30 a été présenté en première lecture le 8 décembre 2011.

En plus des congés avec protection de l'emploi, la Loi de 2000 sur les normes d'emploi exige que les employeurs fournissent un salaire égal pour un travail égal. De plus, l'Ontario est devenue la cinquième compétence au Canada à promulguer des dispositions législatives sur l'équité salariale lorsque le projet de loi 154, la *Loi sur l'équité salariale*, a reçu la sanction royale en juin 1987. La *Loi sur l'équité salariale* s'applique aux employés de tout employeur de la fonction publique ou du secteur privé comptant dix employés ou plus en Ontario. La Loi exige que les employeurs établissent des catégories d'emploi, évaluent chaque catégorie d'emploi, comparent les catégories à prédominance féminine aux catégories à prédominance masculine et apportent les modifications nécessaires au taux de rémunération de toute catégorie d'emploi à prédominance féminine. La province a également mis en place un mécanisme offrant la possibilité de déposer une plainte à la Commission de l'équité salariale lorsque la loi n'est pas respectée.

Par ailleurs, en 2009, les parlementaires ontariens ont promulgué la *Loi sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi (aides familiaux et autres)*, qui prévoit des mesures de protection liées au recrutement et à l'embauche d'étrangers travaillant en tant qu'aides familiaux, dont la majorité sont des femmes.

En **Roumanie**, les parlementaires débattent depuis novembre 2011 d'un projet de loi sur l'introduction de taux obligatoires de représentation politique des femmes au parlement, mis de l'avant par la Commission sur l'égalité des chances pour les hommes et les femmes. Durant les dernières années, le parlement a aussi étudié un projet de loi pour réformer le système électoral, notamment dans le but d'augmenter la participation des femmes à la vie politique, d'augmenter le nombre de femmes parlementaires aux niveaux national et européen, ainsi que le nombre des représentantes au niveau local. La section de la Roumanie nous informe toutefois que ces propositions n'ont malheureusement pas été acceptées par le parlement et qu'elles seront étudiées par la prochaine législature.

En ce qui a trait à l'équité salariale en Roumanie, l'article 4 (f) de la Loi sur l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et hommes prévoit la rémunération égale pour les deux sexes. Afin de renforcer l'application de la Loi, la réduction de la disparité salariale entre les femmes et les hommes est comprise dans la *Stratégie nationale pour 2010-2012*. Le gouvernement organise, par ailleurs, une série de réunions avec les représentants des organisations syndicales et patronales, et avec ceux des communautés des gens d'affaires, afin d'identifier des pistes pour favoriser l'équité salariale.

Dans le but d'encourager et de développer l'entrepreneuriat féminin, la Roumanie a financé plusieurs projets dans le cadre de son *Programme opérationnel sectoriel de développement des ressources humaines* (POSDRH). À titre d'exemple, il a financé le programme « L'entrepreneuriat et l'égalité des chances : un modèle interrégional d'école entrepreneuriale pour les femmes », mis en œuvre par l'Université d'Oradea. Aussi, le gouvernement a récemment financé les projets « Les femmes entrepreneures en milieu rural » et « Un futur meilleur pour les femmes », ce dernier projet encourageant les femmes à mettre sur pied une entreprise ou un projet communautaire.

Enfin, en Roumanie, le programme national pluriannuel 2005-2011 pour le développement de la culture entrepreneuriale parmi les femmes du secteur des petites et moyennes entreprises-PME, géré par le Ministère de l'économie, du commerce et du milieu d'affaires, a été créé pour promouvoir un système d'information et d'instruction qui puisse faciliter la mobilité des femmes sur le marché du travail et pour développer leurs aptitudes entrepreneuriales, en tenant compte de l'équilibre souhaitable entre les devoirs familiaux et professionnels.

En ce qui concerne le **Rwanda**, le document qui nous a été transmis fait état de plusieurs engagements visant l'autonomisation économique des femmes, engagements inscrits dans la Constitution de la République de 2003, dans les instruments internationaux que le pays a ratifié ; dans les lois du pays, ainsi que dans les différentes politiques et programmes de développement mis en place durant les dernières années.

Parmi les lois récemment adoptées au Rwanda à cette fin, mentionnons la Loi de 2005 portant sur le régime foncier, qui détermine les modalités d'utilisation et de gestion de la terre. L'article 4 de cette loi prévoit que toute personne physique ou morale ayant une personnalité juridique jouit et exerce librement les droits de propriétaire. Toute forme de discrimination en matière d'accès à la propriété foncière et à la jouissance des droits fonciers, notamment celle fondée sur le sexe, est prohibée. Actuellement, les nouveaux titres fonciers comprennent les noms des deux époux.

Par ailleurs, considérant que l'autonomisation économique des femmes commence principalement par la scolarisation des filles, le gouvernement du Rwanda a adopté une politique sur l'éducation de la jeune fille afin d'assurer à celle-ci un accès à l'éducation égal à celui du jeune garçon. L'éducation de la petite enfance, qui était presque inexistante au Rwanda il y a 15 ans, est de plus en plus promue. À l'école primaire, la proportion des filles est de 52% contre 48% des garçons, alors qu'à l'école secondaire la proportion des filles est de 47% contre 53% des garçons. Concernant la formation universitaire, alors qu'il y avait une seule université jusqu'en 1994, le Rwanda compte maintenant 27 institutions d'enseignement supérieur accueillant les garçons comme les filles à travers les différentes provinces du pays. Ici, il reste encore du chemin à parcourir, car la proportion des filles aux institutions supérieures est de 36%, et de 25% seulement aux facultés des sciences et technologies.<sup>6</sup> Enfin, l'éducation des adultes n'a pas été oubliée, ce qui fait qu'en 2009, le taux d'alphabétisation était de 74%. Après l'éducation de base de neuf ans donnée à tout enfant qui a l'âge de scolarité, maintenant le gouvernement s'est engagé à promouvoir l'éducation de base de douze ans.

En ce qui concerne la promotion de la participation des femmes au processus décisionnel et économique, notons que la Constitution du Rwanda stipule que les femmes doivent être représentées dans tous les organes de prise de décision à concurrence d'au moins 30 %. La

---

<sup>6</sup> MINEDUC, Les réalisations au cours du premier Mandat de Son Excellence Monsieur le Président de la République Paul KAGAME dans le secteur de l'Education, 2003 – 2010.

Loi électorale de 2010 réaffirme ce principe en prévoyant que le taux de 30% de femmes doit être respecté dans tout le processus électoral. Ainsi, au niveau du pouvoir législatif, le Rwanda détient le record mondial en ce qui a trait à la représentation des femmes au parlement avec 56% de femmes à la Chambre des députés. La représentation des femmes rwandaises au sein de l'exécutif est de 38%.<sup>7</sup>

Enfin, au Rwanda, la participation des femmes à la transformation socio-économique du pays durant les dernières années a été favorisée par d'autres initiatives, telles la création d'un fonds de garantie pour faciliter l'accès des femmes aux crédits, la création d'un fond spécial pour la promotion économique des femmes sous forme de crédits rotatifs, la création de coopératives d'épargne et de crédit initiées par les femmes et la création de la branche de la banque populaire pour la promotion de la femme.

Au **Tchad**, afin de favoriser l'autonomisation économique des femmes, le gouvernement a créé en 2006 un ministère des micro-crédits dont les femmes constituent les principales bénéficiaires. Un ministère des petites et moyennes entreprises vient aussi d'être créé. A ce jour, des milliards de francs CFA ont ainsi été octroyés aux femmes de la zone d'exploitation du pétrole en particulier, mais aussi aux femmes des autres secteurs. Soulignons, par ailleurs, la création de l'Association des Femmes Commerçantes et Chefs d'Entreprises du Tchad (AFCCET) qui joue aujourd'hui un rôle prépondérant dans la promotion et la défense des droits économiques de la femme au Tchad. On note également l'essor des agences de micro-crédits partout dans le pays.

La section du Tchad nous informe, d'autre part, que dans les instances de prise de décision de leur pays, malgré les déclarations solennelles d'intention et les engagements pris, l'inclusion des femmes et leur participation effective reste mitigées. Au niveau du parlement, la législature de 1997-2002 comptait deux femmes députées sur 120, la législature de 2002-2011 en comptait neuf sur 155 et enfin, la présente législature en compte 28 sur 188.

Au sein du gouvernement tchadien, on dénombre actuellement 5 femmes ministres ou secrétaires d'État sur 40 membres. Dans la haute administration, la section du Tchad nous

---

<sup>7</sup> Republic of Rwanda. Gender Monitoring Office (GMO). Gender Baseline and key indicators in four sectors: *Decision Making, Agriculture, Infrastructure, and Private Sector*. Kigali, July 2011

indique que la situation n'est pas meilleure : on compte actuellement 0 Gouverneurs sur 22, une Ambassadrice sur 24, deux Préfets sur 56, etc.

La section du Tchad conclut néanmoins que, globalement, le fait de retrouver des femmes à ces postes de responsabilité jadis réservés aux hommes constitue pour eux un pas important vers l'avant. Néanmoins, elle constate que cette pratique ne se fait pas avec une politique volontariste d'implication et d'inclusion des femmes dans les sphères de prise de décision et espère que la politique nationale Genre en cours d'élaboration prendra en compte cette dimension et mettra en place des stratégies et mécanismes pour corriger les iniquités existantes. Des mécanismes mis en place, tels que les quotas de 30% de femmes dans les concours d'entrée à l'École nationale d'administration et de la magistrature et à l'École nationale des agents sociaux et de la Santé du Tchad, méritent d'être renforcés et généralisés à d'autres domaines.

### ***CONCLUSION : PROPOSITION POUR UNE PRISE DE POSITION DE L'APF***

Nous l'avons toutes ou presque soulevé dans nos écrits : promouvoir l'autonomisation économique des femmes c'est avant tout promouvoir la participation pleine et entière des femmes au devenir de leur société et en favoriser le développement durable.

En guise de conclusion, je souhaite soumettre à votre attention quelques éléments pour une prise de position de notre Réseau. Cette prise de position serait l'occasion pour la Francophonie parlementaire d'affirmer l'importance de cet enjeu majeur au regard de l'égalité des genres et d'interpeller les différents acteurs politiques de la Francophonie en faveur de l'adoption de lois, de programmes et d'autres mesures visant une plus grande autonomie économique des femmes.

Je vous invite donc à prendre connaissance du projet de résolution que je vous soumetts aujourd'hui, en annexe de mon projet de rapport.

Je vous remercie.



Document n° 24 bis

**L'autonomisation économique des femmes  
dans l'espace francophone : Le cadre légal**  
Rapport présenté par Mme Stéphanie Vallée (Québec), Rapporteure

**Amendement de la section du Gabon à sa contribution au rapport  
Réunion du Réseau des femmes parlementaires de l'APF  
Bruxelles, 8 juillet 2012  
(page 9 du rapport)**

De 5 femmes Ministres, elles sont passées à 8 dont 3 Ministres aux postes de :

- Ministre de la Justice, Garde des Sceaux et Porte-parole du Gouvernement ;
- Ministre du Budget, des Comptes publiques de l'Etat et de la Fonction publique ;
- Ministre de la Famille et des Affaires sociales ;

et les autres aux postes de Ministres déléguées.

De 17 femmes Députées, elles sont passées à 18.

En outre, 3 Ambassadeurs du Gabon à l'étranger sont des femmes dont une actuellement en poste auprès du Royaume de Belgique.

