Recommandation du Conseil sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat

Instruments juridiques de l'OCDE

OCDE
DES POLITIQUES MEILLEURES POUR UNE VIE MEILLEURE

Ce document est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Il reproduit un instrument juridique de l'OCDE et peut contenir des informations complémentaires. Les opinions ou arguments exprimés dans ces informations complémentaires ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays Membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Pour accéder aux textes officiels à jour des instruments juridiques de l'OCDE, ainsi qu'aux informations s'y rapportant, veuillez consulter le Recueil des instruments juridiques de l'OCDE http://legalinstruments.oecd.org.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :
OCDE, *Recommandation du Conseil sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, OECD/LEGAL/0398

Collection : Instruments juridiques de l'OCDE

Crédits photo : © Adeline Marchal

© OECD 2025

Ce document est mis à disposition à titre gratuit. Il peut être reproduit et distribué gratuitement sans autorisation préalable à condition qu'il ne soit modifié d'aucune façon. Il ne peut être vendu.

Ce document est disponible dans les deux langues officielles de l'OCDE (anglais et français). Il peut être traduit dans d'autres langues à condition que la traduction comporte la mention "traduction non officielle" et qu'elle inclut l'avertissement suivant : *"Cette traduction a été préparée par [NOM DE L'AUTEUR DE LA TRADUCTION] à des fins d'information seulement et son exactitude ne peut être garantie par l'OCDE. Les seules versions officielles sont les textes anglais et français disponibles sur le site Internet de l'OCDE http://legalinstruments.oecd.org"*

Informations Générales

La Recommandation sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (ci-après « la Recommandation sur l'égalité hommes-femmes de 2013 ») a été adoptée par le Conseil de l'OCDE le 29 mai 2013 sur la proposition du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales (Comité ELSA). L'égalité entre les femmes et les hommes ne relève pas seulement du respect des droits fondamentaux de la personne humaine. Elle constitue aussi l'une des pierres angulaires d'une économie moderne prospère, fondée sur une croissance durable et sans exclus. Instaurer l'égalité entre les sexes est indispensable pour garantir que femmes et hommes puissent apporter leur pleine contribution à la vie de leur foyer, au monde du travail et à la vie publique, pour le progrès de la collectivité et de l'économie en général.

L'égalité entre les femmes et les hommes, un domaine de travail déjà ancien de l'OCDE

L'OCDE s'emploie depuis longtemps à promouvoir cette cause. Ainsi, dès 1980, ses Membres adoptaient la Déclaration sur les politiques en faveur de l'emploi des femmes [OECD/LEGAL/0186] (ci-après « la Déclaration de 1980 »), par laquelle les Adhérents convenaient de donner la priorité à la définition de politiques de l'emploi qui offrent aux femmes et aux hommes des chances égales dans ce domaine.

En 2010, forte de ses importants travaux sur cette problématique, l'OCDE a mis en place l'Initiative pour la parité afin d'étudier les obstacles à l'égalité entre les sexes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat. Celle-ci a débouché sur le rapport phare publié en 2012 sous le titre *Inégalités hommes-femmes : il est temps d'agir*, ainsi que sur l'instauration d'un axe de travail d'envergure consistant à analyser les politiques menées en faveur de l'égalité entre les sexes dans différents pays. Le Portail de données en ligne de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes est devenu une source mondiale de premier plan pour les indicateurs statistiques concernant les disparités entre les sexes sur le plan de l'éducation, de l'emploi, de l'entrepreneuriat, de la santé, du développement et de la vie publique, lesquels permettent de mesurer la distance à parcourir pour parvenir à l'égalité, ainsi que de déterminer les domaines dans lesquels il est particulièrement nécessaire d'agir.

Les efforts soutenus que l'OCDE a consacrés à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, en collaboration avec d'autres organisations internationales, ont contribué de manière déterminante à accroître la visibilité de cette problématique au niveau international et à susciter des engagements forts en la matière de la part des dirigeants du G20 et du G7. En particulier, l'Organisation a joué un rôle essentiel dans la promotion, auprès du G20, de l'objectif de réduire de 25 % l'écart de taux d'activité entre femmes et hommes à l'horizon 2025.

Un défi permanent que les pouvoirs publics doivent faire figurer en bonne place dans l'ordre de leurs priorités

Lors de la Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des Ministres de 2012, les ministres ont salué les efforts que l'Organisation a déployés à travers son Initiative pour la parité dans le but de mettre en lumière les disparités existant entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de l'entrepreneuriat, et ils ont chargé les comités compétents d'actualiser la Déclaration de 1980, d'en accroître la portée et, lorsqu'il y a lieu, de la renforcer, ainsi que de la remplacer par une Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes. De plus, ils ont invité l'Organisation à suivre et comparer les avancées réalisées et à en rendre compte régulièrement. Voir le Résumé de la Présidence.

À l'issue d'un vaste processus de consultation mené dans l'ensemble de l'Organisation, la Recommandation sur l'égalité hommes-femmes a été adoptée par le Conseil lors de sa Réunion au niveau des Ministres de 2013. Ce texte énonce un certain nombre de mesures que les Adhérents doivent envisager de prendre pour s'attaquer aux inégalités existant entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de l'entrepreneuriat.

Dans ce texte, il est notamment conseillé aux Adhérents de s'appuyer sur une législation, des politiques, des efforts de suivi et des actions de sensibilisation propres à garantir l'égalité d'accès à l'éducation, à donner aux femmes davantage les moyens d'exercer une activité rémunérée, à favoriser l'application de politiques favorables à la famille, à inciter les hommes à assumer une part plus grande des tâches familiales et domestiques non rémunérées, à assurer une présence plus équilibrée des femmes et des hommes aux fonctions dirigeantes dans les institutions publiques et le secteur privé, et à encourager l'entrepreneuriat chez les femmes.

La Recommandation sur l'égalité hommes-femmes de 2013 appelle aussi les Adhérents à définir des principes d'action, des lignes directrices et des bonnes pratiques qui permettent de promouvoir l'égalité entre les sexes dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de l'entrepreneuriat, et à assurer la production de données sur les disparités en la matière, ainsi qu'à faire « avancer les objectifs énoncés dans cette Recommandation en coopérant avec toutes les parties prenantes pertinentes, à savoir le secteur privé, les organismes publics, les syndicats, les organisations patronales et la société civile ».

Un cadre global pour des politiques intégrées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

La Recommandation sur l'égalité hommes-femmes de 2013 a inspiré la Recommandation sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique de 2015 [OECD/LEGAL/0418] (ci-après « la Recommandation sur l'égalité hommes-femmes de 2015 ») et servi à en éclairer l'élaboration.

La Recommandation sur l'égalité hommes-femmes de 2015 est venue compléter et renforcer les dispositions de haut niveau de la Recommandation de 2013 concernant la gouvernance et la mise en œuvre efficaces des initiatives en faveur de l'égalité entre les sexes et de la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes dans la vie publique, ainsi que l'accroissement de la présence des femmes aux fonctions dirigeantes dans les institutions publiques, par exemple dans les parlements, les organes exécutifs, l'appareil judiciaire et les administrations publiques.

Avec l'initiative « Tous ensemble au service de la croissance inclusive », les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes constituent un cadre de grande portée propre à aider les pays à concevoir et mettre en œuvre des politiques intégrées pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de l'entrepreneuriat et dans la vie publique, et renforcer la croissance et l'inclusivité.

Pour plus d'informations, consulter le site : https://www.oecd.org/fr/parite/.

Mise en œuvre

Rapport au Conseil de 2017 concernant la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes

Le rapport de 2017 rend compte des progrès réalisés dans la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans un certain nombre de domaines, tels que l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat, et il présente une première analyse des politiques publiques qui s'appuie sur des exemples précis communiqués par divers Adhérents.

Selon ce rapport, bien que les Adhérents fassent une place de plus en plus importante dans l'ordre de leurs priorités aux politiques visant à combattre la violence contre les femmes et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, à combler l'écart de salaire entre les sexes, ainsi qu'à remédier à la répartition inégale des tâches familiales et domestiques non rémunérées, des disparités persistent entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ces pays quant aux possibilités et aux résultats en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat et en ce qui concerne la vie publique.

Afin que l'action des pouvoirs publics reflète réellement la volonté d'instaurer une société plus inclusive, et permette effectivement d'y parvenir, le rapport appelle les Adhérents à accroître la portée des avancées récentes en déployant des efforts de sensibilisation soutenus, en procédant au suivi et à l'examen des politiques visant l'égalité entre les sexes, en prenant des mesures d'ordre juridique et/ou en étoffant celles qui existent, et en renforçant l'investissement public, ainsi qu'en assurant l'échange des bonnes pratiques.

Parmi les politiques et les bonnes pratiques définies dans cet esprit figurent notamment les diverses initiatives liées aux STIM qui ont été prises dans l'ensemble des pays de l'OCDE, les dispositifs fondés sur le congé parental et les services d'accueil des tout jeunes enfants et d'éducation préscolaire qui ont été mis en place, par exemple, dans les pays nordiques, en France et en Corée, afin d'aider les parents à mieux articuler vie professionnelle et vie privée, les nombreuses actions en faveur de la transparence des salaires menées dans le but de réduire les écarts en la matière entre les femmes et les hommes, les différents mécanismes instaurés par les pouvoirs publics pour accroître la représentation des femmes aux fonctions dirigeantes dans les institutions publiques et le secteur privé, les efforts accomplis en Allemagne pour assurer un meilleur partage du travail rémunéré et non rémunéré entre les conjoints, les initiatives destinées à améliorer l'accès des cheffes d'entreprise au financement, et les mesures adoptées, par exemple, au Canada et au Mexique, pour promouvoir une gouvernance propice au progrès de l'égalité entre les sexes.

La version publiée du rapport de 2017 est disponible à cette adresse (en anglais uniquement).

Rapport au Conseil de 2022 concernant la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes

Le rapport de 2022 présente les progrès réalisés dans la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes depuis le dernier exercice de rapport en 2017. Il montre que malgré des améliorations notables dans certains domaines tels que l'accès et le recours au congé paternité, l'égalité salariale, les opportunités de travail flexibles, l'accès à des postes de direction et l'obligation d'utiliser des évaluations d'impact sur le genre dans l'élaboration des politiques publiques, les écarts entre les sexes restent importants dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de l'entrepreneuriat et de la vie publique.

Dans le domaine de l'éducation, il reste difficile de rééquilibrer les choix d'orientation entre les sexes et de réduire la féminisation des métiers de l'enseignement. En ce qui concerne l'emploi, des progrès sont encore nécessaires pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes en termes de taux d'activité, pour lutter contre la ségrégation verticale et horizontale sur le marché du travail, pour promouvoir la qualité des emplois et favoriser le travail flexible, la progression de carrière, et l'accès à des postes de direction. Ces évolutions contribueront à leur tour à réduire encore l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Dans le domaine de l'entrepreneuriat, les gouvernements devraient également renforcer les cadres d'action en faveur de l'entrepreneuriat féminin, notamment en recourant davantage à des mesures personnalisées, comme les accélérateurs d'entreprise et les financements axés sur la croissance. L'administration devrait également travailler à la promotion du bon état d'esprit pour faire progresser l'égalité des sexes.

Dans la vie publique, les principaux obstacles sont les larges écarts dans la réalisation d'évaluations de l'impact sur le genre, la limitation des capacités gouvernementales à combler les écarts entre les sexes, la progression inégale de l'égalité hommes-femmes dans les institutions publiques et la prise de décision ainsi que la disponibilité limitée de données ventilées par sexe. Il est conseillé aux Adhérents de faire porter un effort plus marqué sur l'enseignement, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique ainsi que d'envisager la création d'outils propres à renforcer la mise en œuvre des Recommandations dans les domaines politiques transversaux.

Le prochain rapport au Conseil est prévu en 2027.

LE CONSEIL,

VU l'article 5(b) de la Convention relative à l'Organisation de coopération et de développement économiques en date du 14 décembre 1960 ;

VU la Recommandation de 1976 du Conseil sur une politique globale de l'emploi et de la main-d'œuvre, « visant à développer et à maintenir l'emploi et à améliorer les conditions de la vie active pour tous ceux qui peuvent et souhaitent travailler, en recourant aux instruments appropriés de la politique économique, de la politique d'emploi et de main-d'œuvre, et de la politique sociale » [C(76)37] ;

VU la Déclaration de 1978 des ministres de l'Éducation des pays de l'OCDE, dans laquelle les ministres expriment, en particulier, leur conviction que l'un des objectifs à prendre en considération de façon prioritaire est d'« adopter des mesures positives pour que l'éducation contribue à réaliser l'égalité entre les jeunes gens et les jeunes filles, les hommes et les femmes » [ED/MIN(78)4/FINAL] ;

VU la Déclaration de 1980 sur les politiques en faveur de l'emploi des femmes de la Conférence à haut niveau des pays Membres de l'OCDE sur l'emploi des femmes [C(80)76] ; les Lignes directrices de 1999 du Comité d'aide au développement pour l'égalité homme-femme et le renforcement du pouvoir des femmes dans le cadre de la coopération pour le développement [DCD/DAC(97)25/REV2], et les Principes directeurs de 2008 du Comité d'aide au développement sur l'efficacité de l'aide, l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation et le renforcement des capacités des femmes [DCD/DAC/GEN(2008)1/REV3] ;

VU le cadre de l'OCDE sur une approche intégrée de l'égalité homme-femme dans le Programme de travail et budget de l'Organisation [C(2001)173] ;

VU les recommandations découlant de la mise à jour de 2011 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales pour lutter contre les discriminations liées au sexe dans l'emploi [C/MIN(2011)11/FINAL] ;

VU la Recommandation de 2005 du Conseil sur les Principes et les bonnes pratiques relatifs à la sensibilisation et l'éducation financières [C(2005)55/REV1] ;

SE FÉLICITANT de la base solide que constituent déjà plusieurs instruments internationaux visant divers aspects de l'égalité hommes-femmes, en particulier les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) de l'ONU ; la Déclaration et programme d'action de Beijing de la quatrième Conférence mondiale de l'ONU de 1995 sur les femmes ; et les principes énoncés dans la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) de 1979 ;

SE FÉLICITANT des rapports découlant de l'Initiative de l'OCDE pour la parité, « Rapport sur l'Initiative de l'OCDE pour la parité : l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat » [C/MIN(2011)10/FINAL] et « L'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat : rapport final à la RCM 2012 » [C/MIN(2012)5], et recommandant que les Membres et les Partenaires s'y réfèrent pour élaborer leurs politiques visant à réaliser l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat ;

CONSIDÉRANT que des mesures importantes ont déjà été prises par les gouvernements, le secteur privé, les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales pour lutter contre l'inégalité entre les sexes par rapport aux opportunités économiques en introduisant des lois anti-discrimination au travail et dans la société ; en instaurant par la loi des droits à congé parental, de maternité et de paternité qui préservent l'emploi ; en mettant en œuvre au travail des politiques qui aident à concilier activité professionnelle et vie de famille ; et en luttant contre les stéréotypes à l'école dans le cadre des programmes éducatifs ;

CONSIDÉRANT, néanmoins, que des disparités importantes et des préjugés demeurent concernant les choix éducatifs et professionnels, les niveaux de rémunération, les conditions de travail, la progression dans la carrière, la représentation aux postes décisionnels, la participation au travail

rémunéré et non rémunéré, les activités entrepreneuriales, l'accès au financement pour les entrepreneurs, ainsi que la culture financière et l'autonomisation financière ;

RECONNAISSANT que des mesures vigoureuses et efficaces de la part de l'ensemble des acteurs sont nécessaires dans le secteur public comme dans le secteur privé pour lever les obstacles persistants à l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat et pour mesurer et suivre les progrès accomplis ensemble dans la réalisation de cet objectif, y compris en soutenant les efforts des pays en développement et émergents ;

RECONNAISSANT qu'un engagement réaffirmé, de la part des Membres et des Partenaires, à améliorer l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat contribuera non seulement à une plus grande égalité des chances pour les hommes et pour les femmes, mais aussi à une croissance économique forte et pérenne car le plein potentiel des femmes sera mis à profit ;

VU la réunion de 2012 du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres qui a chargé les comités compétents d'élaborer une Recommandation sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat en vue de remplacer la Déclaration de 1980 de l'OCDE sur les politiques en faveur de l'emploi des femmes [C/MIN(2012)19 et C/M(2012)7, point 104 c)] ;

Sur proposition du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales et en concertation avec les autres comités compétents de l'OCDE :

I. RECOMMANDE qu'à travers une approche faisant intervenir tous les niveaux d'administration et des moyens tels qu'une législation appropriée, des politiques publiques, des mesures de suivi et des campagnes de sensibilisation auprès du public, les Membres :

A. adoptent des pratiques qui favorisent l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation :

1. en faisant en sorte que les garçons et les filles aient un même accès à un enseignement de qualité, des droits égaux, les mêmes possibilités de mener à terme leur scolarité et les mêmes choix en matière d'éducation ;

2. en passant en revue et, si nécessaire, en adaptant les programmes scolaires et préscolaires ainsi que les pratiques pédagogiques et scolaires en vue de supprimer les discriminations et les stéréotypes liés au sexe ;

3. en rendant l'enseignement des sciences, des technologies, de l'ingénierie, des mathématiques (STIM), de la finance et de l'entrepreneuriat, ainsi que de l'éducation, des arts et des lettres, aussi ouvert et attrayant aux yeux des garçons que des filles ; et en développant des habitudes de lecture plus solides chez les garçons et les filles ;

4. en menant des campagnes et en faisant un effort de sensibilisation auprès des jeunes hommes et des jeunes femmes, des parents, des enseignants et des employeurs à propos des attitudes sexistes concernant les résultats scolaires et les conséquences probables que les choix éducatifs auront sur les possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat, l'évolution de carrière et les salaires ;

5. en encourageant plus de femmes ayant suivi des études en science, technologie, ingénierie ou mathématiques à poursuivre une carrière professionnelle dans ces domaines, par exemple au moyen de services d'orientation professionnelle, de la formation des adultes, de stages, de contrats d'apprentissage et d'un soutien financier ciblé ;

B. encouragent les politiques et les conditions de travail favorables à la vie de famille qui permettent aux pères et aux mères de concilier leurs horaires de travail et leurs responsabilités familiales et aident les femmes à prendre davantage part à l'emploi, dans le secteur privé et dans le secteur public :

1. en concevant des systèmes fiscaux qui donnent des incitations à travailler similaires aux deux parents ;

2. en garantissant la disponibilité et l'accès à des systèmes éducatifs et de garde des jeunes enfants de bonne qualité et d'un coût abordable, ainsi qu'à des soins de longue durée d'un coût abordable également pour les autres personnes dépendantes, telles que les enfants handicapés ou les parents âgés ;

3. en offrant aux mères et aux pères qui travaillent des droits à congé de maternité et de paternité rémunéré qui préservent l'emploi ;

4. en encourageant les pères qui travaillent à utiliser leur droit à congé parental, par exemple en réservant une partie du droit à congé parental à l'usage exclusif et non transférable des pères ;

5. en fournissant des incitations aux pères pour qu'ils mettent à profit les modalités de travail flexibles ; en encourageant le choix temporaire du travail à temps partiel pour les hommes et les femmes ; en fournissant des incitations aux femmes pour les encourager à participer davantage à la vie active ; et en faisant davantage prendre conscience des stéréotypes liés au sexe afin d'encourager un partage plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré (responsabilités familiales) entre hommes et femmes ;

6. en faisant en sorte que tous les parents puissent travailler, quelle que soit leur situation familiale, en mettant en place de vastes programmes de soutien à l'emploi des parents isolés ;

7. en veillant à ce que les politiques destinées à lutter contre le chômage ne soient pas discriminatoires, directement ou indirectement, à l'égard des femmes ;

8. en améliorant les conditions de travail et l'accès à l'aide sociale pour les travailleurs informels, en particulier ceux des catégories les plus vulnérables tels que les travailleurs à domicile et les employés de maison ;

C. augmentent la représentation des femmes aux postes décisionnels :

1. en encourageant des mesures telles que les objectifs facultatifs, les obligations d'information et les initiatives privées visant à renforcer la parité au sein des conseils d'administration et des instances dirigeantes des sociétés cotées en bourse ; en complétant ces efforts par d'autres mesures destinées à favoriser la participation effective de femmes au sein des conseils d'administration et à élargir le vivier des candidatures qualifiées ; en continuant le suivi et l'analyse des coûts et avantages de différentes approches – y compris les objectifs facultatifs, les obligations d'information ou les quotas dans les conseils d'administration – afin de promouvoir la parité aux postes décisionnels dans les entreprises privées ;

2. en instaurant des mécanismes visant à améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les postes décisionnels du secteur public, par exemple les obligations d'information, la fixation d'objectifs ou les quotas de femmes aux plus hautes fonctions d'encadrement ; en renforçant la flexibilité, la transparence et l'équité des systèmes et politiques d'emploi dans le secteur public ; et en suivant l'évolution de la représentation des femmes dans le secteur public ;

3. en encourageant un plus haut degré de participation et de représentation des femmes en politique, y compris au sein du gouvernement, du parlement, des autorités locales et du système judiciaire ;

D. suppriment les discriminations liées aux écarts de salaire entre hommes et femmes en renforçant la définition et l'application du cadre juridique visant à lutter contre toutes les formes de discrimination en termes de salaire, de recrutement, de formation et de promotion ; en encourageant la transparence sur les salaires ; en veillant à ce que le principe « à travail égal ou de valeur égale,

salaire égal » soit respecté dans les négociations collectives, et/ou dans la loi et la pratique du travail ; en luttant contre les stéréotypes, la ségrégation et les discriminations indirectes sur le marché du travail, notamment à l'encontre des travailleurs à temps partiel ; en favorisant un bon équilibre entre travail et vie de famille ;

E. encouragent toutes les mesures nécessaires pour que cesse le harcèlement sexuel au travail, y compris à l'aide de campagnes de sensibilisation et de prévention et d'actions des employeurs et syndicats ;

F. réduisent l'écart entre hommes et femmes dans l'activité entrepreneuriale :

1. en concevant des réponses adaptées face aux lacunes et aux défaillances du marché, y compris des mesures visant à réduire les obstacles à l'entrepreneuriat féminin, les charges administratives sur les entreprises et les limites réglementaires excessives ; des mesures destinées à soutenir une croissance solide, l'internationalisation et l'innovation au niveau des entreprises de même qu'à soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation, de programmes de formation, de tutorat, d'encadrement et de réseaux de soutien, y compris des conseils professionnels sur les questions juridiques et fiscales ;

2. en assurant l'égalité d'accès aux financements des femmes et des hommes entrepreneurs, par des actions destinées à influer tant sur l'offre que sur la demande de financement, en facilitant l'accès aux financements pour les entreprises viables détenues par des hommes et des femmes, en prenant des mesures pour améliorer les connaissances et les attitudes des institutions financières, en faisant mieux connaître aux femmes entrepreneurs les sources et instruments de financement disponibles ; et en encourageant plus de femmes à rejoindre les réseaux de business angels ou les sociétés de capital-risque ;

G. tiennent compte des besoins particuliers des femmes issues de groupes minoritaires défavorisés et de l'immigration au regard des objectifs indiqués ci-dessus ;

H. réduisent les écarts en matière de culture financière en élaborant et en mettant en œuvre des initiatives et des programmes destinés à répondre aux besoins des femmes en matière de culture financière et, en particulier, à développer chez elles une prise de conscience, la confiance, des compétences et des aptitudes sur les questions financières ;

I. prennent en compte la question de la parité dans la conception, l'élaboration et l'évaluation des politiques et des budgets concernés, par exemple en introduisant des évaluations systématiques de l'impact sous l'angle de la parité et en générant des données et éléments appropriés, en vue de constituer une base de référence pour les évaluations futures ainsi qu'un recueil des pratiques exemplaires des gouvernements et des organismes publics ;

J. renforcent les mécanismes de responsabilisation vis-à-vis de l'égalité hommes-femmes et les initiatives en faveur d'une approche intégrée de cette problématique dans l'ensemble des structures gouvernementales.

II. RECOMMANDE que les Membres fassent avancer les objectifs énoncés dans cette Recommandation en coopérant avec toutes les parties prenantes pertinentes, à savoir le secteur privé, les organismes publics, les syndicats, les organisations patronales et la société civile, et préservent la pertinence de ces objectifs en prenant les mesures suivantes :

A. le cas échant, développer plus avant, mettre en œuvre et promouvoir des principes d'action, lignes directrices, pratiques exemplaires et autres instruments en vue de réaliser l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat ; échanger des données d'expérience et des bonnes pratiques, entre les Membres et Partenaires, afin d'atteindre leurs objectifs promptement et avec efficience ;

B. renforcer la collecte ainsi que la production et l'élaboration de données et d'indicateurs par sexe, récents et comparables au plan international, en veillant à ce que des ressources adéquates

soient allouées à cette activité importante, et transmettre régulièrement les données disponibles pour le portail Parité de l'OCDE sur les indicateurs de l'Éducation, l'Emploi et l'Entrepreneuriat tout en encourageant une couverture exhaustive des indicateurs sur le Portail ;

C. veiller à ce que les informations recueillies soient utilisées afin de suivre de manière appropriée les progrès réalisés en vue de l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat dans les statistiques et rapports nationaux ;

III. **INVITE** les Membres et le Secrétaire général à diffuser cette Recommandation.

IV. **INVITE** les Partenaires à prendre dûment en compte cette Recommandation et à y adhérer, ainsi qu'à collaborer avec l'OCDE en vue d'échanger des principes d'action, lignes directrices, bonnes pratiques et données sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat.

V. **INVITE** les Membres à coopérer avec les pays en développement et émergents afin de soutenir les efforts qu'ils déploient pour tenir compte de la dimension hommes-femmes dans la pauvreté à travers l'autonomisation économique des femmes, y compris en mettant en œuvre des mesures de lutte contre les institutions et les attitudes et pratiques sociales discriminatoires ; en créant des environnements scolaires sûrs et abordables, de sorte que filles et garçons puissent suivre des études secondaires de qualité qui leur permettent d'acquérir les compétences nécessaires pour entrer dans la vie active ; en mettant davantage l'accent sur l'égalité entre hommes et femmes et sur l'autonomisation des femmes dans les programmes d'aide, notamment dans les secteurs économiques et productifs ; en soutenant la collecte de données ventilées par sexe ; en mettant en place des systèmes de gestion des finances publiques qui recensent les allocations visant à l'autonomisation économique des femmes ; et en atteignant les objectifs mondiaux et régionaux en matière d'égalité des sexes.

VI. **CHARGE** les organes compétents de l'OCDE de soutenir les efforts déployés par les Membres et Partenaires pour mettre en œuvre la Recommandation, au moyen de données accessibles, d' études analytiques ainsi que de bonnes pratiques, pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat.

VII. **CHARGE** le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales et les autres comités compétents de mettre en place un mécanisme afin de suivre la mise en œuvre de la Recommandation à travers les activités consacrées à la parité prévues dans leurs programmes de travail et budget ; d'évaluer les progrès au moyen d'indicateurs de référence, tout en mettant à profit les rapports existants sur l'avancement de l'égalité hommes-femmes, et de faire rapport au Conseil dans les quatre ans suivant son adoption, puis à intervalles réguliers, en consultation avec les autres comités compétents de l'OCDE.

À propos de l'OCDE

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant- garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays Membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Colombie, la Corée, le Costa Rica, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle Zélande, les Pays Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Türkiye. L'Union européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Instruments juridiques de l'OCDE

Environ 460 instruments juridiques de substance ont été développés dans le cadre de l'OCDE depuis sa création en 1961. Ces instruments comprennent les Actes de l'OCDE (les Décisions et Recommandations adoptées par le Conseil de l'OCDE conformément à la Convention relative à l'OCDE) et d'autres instruments juridiques développés dans le cadre de l'OCDE (notamment les Déclarations et les accords internationaux).

L'ensemble des instruments juridiques de substance de l'OCDE, qu'ils soient en vigueur ou abrogés, est répertorié dans le Recueil des instruments juridiques de l'OCDE. Ils sont présentés selon cinq catégories :

- Les **Décisions** sont adoptées par le Conseil et sont juridiquement contraignantes pour tous les Membres, à l'exception de ceux qui se sont abstenus au moment de leur adoption. Elles définissent des droits et des obligations spécifiques et peuvent prévoir des mécanismes de suivi de la mise en œuvre**.**
- Les **Recommandations** sont adoptées par le Conseil et n'ont pas une portée juridique obligatoire. Elles représentent un engagement politique vis-à-vis des principes qu'elles contiennent, il est attendu que les Adhérents feront tout leur possible pour les mettre en œuvre.
- Les **Documents finaux de substance** sont adoptés individuellement par les Adhérents indiqués plutôt que par un organe de l'OCDE et sont le résultat d'une réunion ministérielle, à haut niveau ou autre, tenue dans le cadre de de l'Organisation. Ils énoncent habituellement des principes généraux ou des objectifs à long terme et ont un caractère solennel.
- Les **accords internationaux** sont négociés et conclus dans le cadre de l'Organisation. Ils sont juridiquement contraignants pour les parties.
- **Arrangement, accord/arrangement et autres** : plusieurs autres types d'instruments juridiques de substance ont été développés dans le cadre de l'OCDE au fil du temps, comme l'Arrangement sur les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public, l'Arrangement international sur les Principes à suivre dans les transports maritimes et les Recommandations du Comité d'aide au développement (CAD).