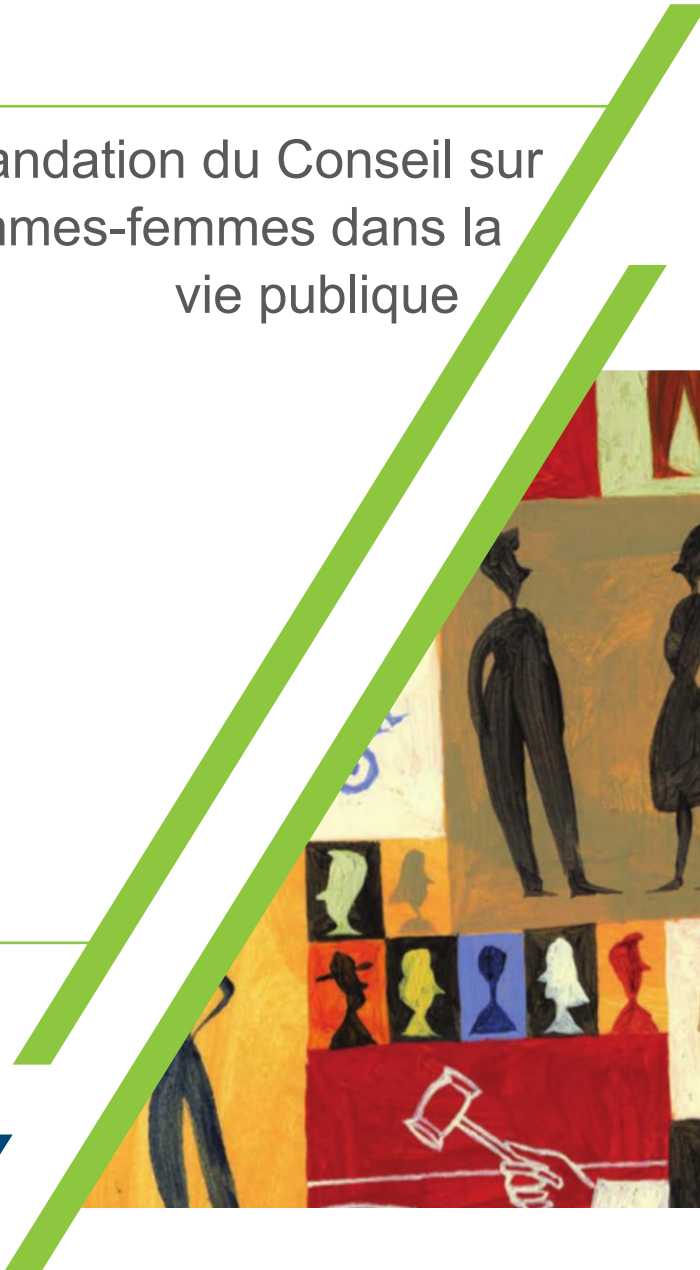




Recommandation du Conseil sur
l'égalité hommes-femmes dans la
vie publique



**Instruments
juridiques de l'OCDE**

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 hommes-femmes dans la vie publique*, OECD/LEGAL/0418

Collection : Instruments juridiques de l'OCDE

Crédits photo : © Jeffrey Fisher

© 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 dans la vie publique a été adoptée le 14 décembre 2015 par le Conseil de l'OCDE sur proposition du Comité de la gouvernance publique (CGP), en coopération avec le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales (Comité ELSA). La Recommandation a été élaborée dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité et constitue un élément essentiel du programme d'action pour une croissance inclusive. Elle complète et donne suite à la Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat [[OECD/LEGAL/0398](#)].

Les travaux de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique

Il y a une conscience croissante au sein de l'OCDE du fait que l'égalité des hommes-femmes est l'une des pierres angulaires de la croissance inclusive. Au-delà des questions d'équité et de compétitivité, l'égalité des sexes dans les institutions publiques est particulièrement cruciale. Les institutions publiques qui représentent et reflètent pleinement la diversité des personnes qu'elles servent sont plus à même de garantir que les bénéfices de la croissance soient partagés équitablement, renforçant ainsi la confiance dans les institutions publiques et les démocraties. Un leadership reflétant un équilibre entre les genres et une politique sensible à la dimension de genre contribuent à garantir la satisfaction des attentes et besoins de tous les membres de la société.

Pourtant, les gouvernements continuent de rencontrer des difficultés à concevoir des politiques publiques inclusives et sensibles à la dimension de genre, ainsi que pour s'assurer que les initiatives existantes en faveur de l'égalité hommes-femmes sont effectivement mises en œuvre. Les lacunes qui subsistent nuisent non seulement au bien-être des sociétés, mais représentent aussi des occasions manquées de parvenir à une croissance économique qui profite à tous. Pour relever ces défis, l'OCDE s'efforce depuis plus de dix ans d'aider les gouvernements à être des agents du changement en faveur de l'égalité hommes-femmes, notamment en intégrant les considérations de genre dans l'ensemble du cycle d'élaboration des politiques publiques grâce à une approche pangouvernementale qui s'appuie sur des mécanismes et des outils de gouvernance efficaces, ainsi que sur les capacités solides de l'administration publique.

Un processus étendu à l'ensemble de l'OCDE pour développer la Recommandation

La Recommandation de 2015 a été élaborée par le CGP et ses entités subsidiaires, en coopération avec le Comité ELSA ainsi que le Comité de la politique réglementaire et les secrétariats d'autres entités. Au cours de l'élaboration de la Recommandation, trois séries de consultations des parties prenantes ont été organisées et le Secrétariat a reçu des commentaires de plus de 50 institutions publiques dans plus de 30 Pays membres et partenaires. Le Réseau des parlementaires de l'OCDE, les agences pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les représentants du pouvoir judiciaire et les participants au Forum mondial sur la gouvernance publique de 2014 ont également été consultés.

Avant son adoption par le Conseil, le projet de Recommandation a été accueilli favorablement par les ministres lors de la réunion ministérielle de l'OCDE sur la gouvernance publique qui s'est tenue à Helsinki le 28 octobre 2015. Au cours de cette réunion, les ministres ont souligné le caractère fondamental de l'égalité d'accès aux services publics pour offrir les mêmes opportunités à tous. Il a été convenu de promouvoir une plus grande égalité entre les sexes dans la vie publique et de soutenir le développement de l'intégration de la dimension de genre dans les domaines pertinents de la gouvernance publique, notamment par le biais d'une analyse sexo-spécifique des politiques publiques afin de réaliser une vision renouvelée de la gouvernance pour une croissance inclusive.

Promouvoir une stratégie pour l'égalité hommes-femmes à l'échelle gouvernementale

La Recommandation complète et donne suite à la Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat

[[OECD/LEGAL/0398](#)], qui comprend trois priorités de haut niveau pour l'intégration de la perspective de genre dans les secteurs public et privé :

- Accroître la représentation des femmes dans les instances décisionnelles,
- Intégrer une perspective de genre dans les politiques publiques et budgets, et
- Renforcer les mécanismes de responsabilité.

La Recommandation précise ces dispositions de haut niveau et formule 16 recommandations concrètes visant à promouvoir une stratégie gouvernementale de réforme en faveur de l'égalité hommes-femmes, des mécanismes solides pour garantir la redevabilité quant aux initiatives visant l'égalité des sexes et pour assurer la pérennité de ces initiatives ; et des outils et données probantes pour éclairer les décisions des pouvoirs publics. Elle propose aussi des solutions pour favoriser l'accès égal à la vie publique d'hommes et de femmes dotés de profils divers.

Pour plus d'informations, veuillez consulter : <https://www.oecd.org/fr/gouvernance/integrationdeladimensiondegenre/> et <https://www.oecd.org/fr/parite/>.

Mise en œuvre

Lors de l'adoption de la Recommandation, le Conseil a chargé le CGP de suivre sa mise en œuvre en coopération avec le Comité ELSA et de faire rapport au Conseil. Depuis son adoption, le Secrétariat et les Adhérents ont œuvré à la dissémination de la Recommandation afin d'en promouvoir l'application à tous les niveaux du gouvernement. Cela a impliqué un soutien aux discussions techniques et à l'échange de bonnes pratiques entre Adhérents, notamment à travers le Groupe de travail de l'OCDE sur l'intégration de la problématique hommes-femmes et de la gouvernance, qui a été établi en 2019.

La [Boîte à outils de l'OCDE pour l'Intégration et l'application concrète du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes](#) guide les décideurs politiques dans la mise en œuvre de la Recommandation GEPL en les aidant à concevoir des politiques et des services publics sensibles à la dimension de genre. Elle permet également aux femmes de jouer un rôle égal à celui des hommes dans le processus de prise de décisions publiques. La Boîte à Outils met de plus en évidence une série d'actions possibles et de pièges à éviter pour institutionnaliser l'égalité des sexes et l'intégration de la dimension de genre, soutenir l'équilibre entre les sexes dans toutes les institutions et structures de l'État (exécutif, législatif et judiciaire) à tous les niveaux, et pour développer et maintenir la capacité d'intégration de la dimension de genre et établir des structures de responsabilité inclusives.

Rapport de 2017 du Conseil 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.

Rapport intermédiaire de 2019 au CGP

Le rapport « [Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Governance](#) » (disponible en anglais seulement) recense les stratégies, outils de gouvernance, cadres institutionnels et approches innovantes utilisés par les gouvernements de l'OCDE et dans l'ensemble des institutions publiques (y compris les parlements et institutions judiciaires) pour guider et soutenir les avancées en matière d'égalité hommes-femmes à l'échelle de l'ensemble de la société. Il identifie aussi les défis actuels auxquels sont confrontés les Adhérents pour garantir les effets à long terme de leurs programmes en faveur de l'égalité hommes-femmes. Enfin, le rapport propose des messages politiques clés et concrets à toutes les institutions publiques, soutenus par des exemples de ce qui fonctionne au sein de l'OCDE. Il servira de base au soutien à la mise en œuvre et au futur suivi des progrès de mise en œuvre de cette Recommandation auprès du Conseil de l'OCDE. Le prochain rapport de suivi de la mise en œuvre est prévu pour 2022.

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 rapport « [Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Governance](#) » (disponible en anglais seulement) recense les stratégies, outils de gouvernance, cadres institutionnels et approches innovantes utilisés par les gouvernements de l'OCDE et dans l'ensemble des institutions publiques (y compris les parlements et institutions judiciaires) pour guider et soutenir les avancées en matière d'égalité hommes-femmes à l'échelle de l'ensemble de la société. Il identifie aussi les défis actuels auxquels sont confrontés les Adhérents pour garantir les effets à long terme de leurs programmes en faveur de l'égalité hommes-femmes. Enfin, le rapport propose des messages politiques clés et concrets à toutes les institutions publiques, soutenus par des exemples de ce qui fonctionne au sein de l'OCDE. Ce rapport a été préparé par la Direction de la gouvernance publique dans le cadre de la Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique de 2015. Il servira de base au soutien à la mise en œuvre et au futur suivi des progrès de mise en œuvre de cette Recommandation auprès du Conseil de l'OCDE. Le prochain rapport de suivi de la mise en œuvre est prévu pour 2022.

LE CONSEIL,

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

VU la Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat [C/MIN(2013)5/FINAL] sur laquelle la présente Recommandation prend appui et qu'elle vise à compléter (section I/C, I et J de ladite Recommandation) ;

VU le rapport issu de l'Initiative de l'OCDE pour la parité intitulé « L'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat : rapport final à la RCM 2012 » [C/MIN(2012)5], et le rapport de 2014 du Comité de la gouvernance publique intitulé « Women, Government and Policy-Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth » (OCDE, 2014) ;

RECONNAISSANT l'assise solide qu'offrent déjà plusieurs instruments internationaux portant sur divers aspects de l'égalité hommes-femmes, notamment les principes énoncés dans la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) de 1979, la Déclaration et le Programme d'action de Pékin adoptés en 1995 lors de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) mis en place par les Nations Unies, et les Objectifs de développement durable (ODD) adoptés par les Nations Unies ;

RECONNAISSANT qu'il est indispensable de promouvoir la parité femmes-hommes dans les instances publiques de décision à tous les niveaux d'administration pour parvenir à instaurer une croissance sans exclus, et à définir, aujourd'hui et à l'avenir, les mesures nécessaires pour renforcer la confiance et le bien-être des citoyens ;

RECONNAISSANT que l'instauration d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux fonctions dirigeantes dans les institutions publiques exige une profonde évolution des mentalités tant au sein de la collectivité qu'au niveau des organisations ;

RECONNAISSANT qu'une approche à l'échelle de l'ensemble de l'administration, étayée par des institutions efficaces et de solides mécanismes de redevabilité, est nécessaire pour assurer la pérennité des efforts en faveur de l'égalité entre femmes et hommes, et que l'élimination des disparités entre les sexes exige une forte impulsion de la part des dirigeants, des cadres institutionnels efficaces, des ressources et des outils adéquats, et une prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes aux niveaux d'administration appropriés ;

RECONNAISSANT que des stratégies visant à une prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes devraient être appliquées aux niveaux d'administration appropriés et dans les domaines d'action et de gouvernance concernés, de façon à créer un contexte de responsabilité commune dans l'ensemble des institutions publiques ;

NOTANT que, lors de la Réunion ministérielle sur la gouvernance publique organisée le 28 octobre 2015 sur le thème « La gouvernance publique au service de la croissance inclusive : vers une nouvelle vision pour le secteur public », les ministres sont convenus de s'employer à renforcer l'égalité entre femmes et hommes dans la vie publique et à favoriser la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans les domaines pertinents de la gouvernance publique, notamment à travers une analyse sexospécifique des politiques publiques, et qu'ils se sont vivement félicités du projet de Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique [voir le Résumé de la présidence : GOV/PGC/MIN(2015)5/FINAL].

Sur proposition du Comité de la gouvernance publique et en coopération avec le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales :

I. RECOMMANDE que les Membres et les non-Membres ayant adhéré à la Recommandation (ci-après « les Adhérents ») **assurent la prise en compte systématique du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et des budgets publics concernés.** À cet effet, les Adhérents devraient :

1. Garantir, au niveau politique le plus élevé, à l'échelon d'administration approprié, l'impulsion et l'engagement requis pour assurer l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie à l'échelle de l'ensemble de l'administration en faveur d'une réelle égalité des sexes et d'une prise en compte systématique et effective de la problématique hommes-femmes, qui permette de :
 - i) définir des principes, des plans d'action, des priorités, des calendriers, des objectifs, des résultats escomptés et/ou des cibles, et assurer une planification efficace des politiques dans l'ensemble des institutions publiques, pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Ces mesures devraient aller de pair avec des campagnes d'information et de sensibilisation, des stratégies médiatiques et des examens périodiques;
 - ii) assurer la coopération des parties prenantes gouvernementales et non gouvernementales concernées, afin de garantir une couverture complète et détaillée des questions relatives à l'égalité entre femmes et hommes ;
 - iii) adopter une double approche pour la réduction des disparités entre les sexes, qui consiste à la fois à assurer la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et à mener des actions ciblées de promotion de l'égalité des sexes.
2. Établir un cadre institutionnel propre à garantir une mise en œuvre et une coordination efficaces et la pérennité de la stratégie en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes :
 - i) en veillant à une définition claire des rôles, responsabilités, mandats et lignes hiérarchiques des principaux organes gouvernementaux et instances de supervision intervenant dans la mise en œuvre des initiatives en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte de la problématique hommes-femmes ;
 - ii) en renforçant les capacités et les ressources des institutions chargées des questions relatives à l'égalité hommes-femmes, de manière à favoriser une réponse cohérente aux différents échelons concernés de l'administration, et à assurer la définition, la mise en œuvre et le suivi de programmes et de politiques tenant compte des disparités entre femmes et hommes dans toutes les composantes de l'administration, à partir de statistiques et d'indicateurs ventilés par sexe. L'efficacité des institutions chargées de l'égalité des sexes peut aussi être renforcée si celles-ci sont placées au plus haut niveau possible de l'administration (voir aussi les recommandations II.2 et III.2) ;
 - iii) en mettant à la disposition des institutions publiques des capacités et des ressources qui leur permettent d'intégrer l'optique de l'égalité des sexes dans leurs activités, par exemple en désignant des correspondant-e-s pour l'égalité hommes-femmes dans l'ensemble des organes de l'administration, en consacrant des ressources à la formation et en encourageant les efforts de collaboration avec les centres de connaissances pour assurer l'intégration d'une optique sexospécifique dans la production des connaissances, l'encadrement et la communication, en assurant la collecte de données statistiques sur les disparités entre femmes et hommes, ventilées par sexe, dans les domaines de compétence de ces institutions publiques, et en élaborant, à l'intention de ces dernières, des lignes directrices et des outils clairs dans ces domaines, assortis d'une action de communication et d'une définition précise des attentes (voir aussi les recommandations II.2 et III.2) ;
 - iv) en renforçant les mécanismes de coordination verticale et horizontale de façon à assurer la cohérence des politiques entre les différents organes et échelons de l'administration, en y associant les acteurs non gouvernementaux concernés, afin de garantir une synergie et une mise en œuvre efficace des initiatives en faveur de l'égalité des sexes.
3. Intégrer des évaluations fondées sur des données factuelles concernant l'impact selon le sexe et la problématique hommes-femmes dans les différentes dimensions de la gouvernance publique (par exemple, la passation des marchés publics, les consultations publiques et la gestion de la fourniture des services) et dans les toutes premières phases du cycle de l'élaboration des politiques publiques (par exemple, en alignant les évaluations préalables de

l'impact selon le sexe sur les procédures suivies dans l'ensemble de l'administration aux fins de l'élaboration des politiques, comme l'analyse d'impact de la réglementation), en tant que de besoin.

4. Étudier la possibilité d'intégrer une optique sexospécifique dans toutes les phases du cycle budgétaire, le cas échéant, afin d'accroître au maximum la transparence quant aux décisions d'affectation des ressources importantes du point de vue de la problématique hommes-femmes.

II. RECOMMANDE que les Adhérents **renforcent les mécanismes de redevabilité et de supervision** concernant les initiatives en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes, au sein des organes de l'administration et entre ces derniers. À cet effet, les Adhérents devraient :

1. Étudier la possibilité de mettre en place des institutions indépendantes (par exemple, commissions indépendantes, instances supérieures de contrôle, bureau du médiateur) et des organes consultatifs (comme des conseils gouvernementaux) ou de renforcer les capacités de ceux qui existent, afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre des stratégies en faveur de l'égalité hommes-femmes, d'intégrer la problématique hommes-femmes dans l'élaboration des politiques, et de faciliter la réalisation régulière de rapports, d'audits et d'exercices de mesure. Pour être efficace, cet effort de supervision doit être mené de manière équilibrée et sans recours à des approches normatives, afin de stimuler en permanence les progrès vers l'égalité des sexes et d'en permettre le suivi.
2. Enrichir la base de connaissances et mesurer systématiquement les progrès vers l'égalité hommes-femmes au moyen d'indicateurs de l'impact selon le sexe et de résultats mesurables :
 - i) en élaborant et en appliquant des cadres de mesure, d'évaluation et de redevabilité, ainsi que des indicateurs, et en recueillant les données correspondantes, afin d'évaluer de façon régulière les résultats des stratégies, des initiatives, des politiques publiques et des programmes en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et d'en rendre compte aux niveaux d'administration concernés. La possibilité de tirer parti de ces évaluations pour renforcer les capacités des institutions publiques peut être étudiée ;
 - ii) en œuvrant activement à la diffusion des données et en garantissant un accès effectif et rapide, pour un coût abordable, à l'information sur les résultats des efforts en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes, et ce de façon à permettre l'examen des résultats au regard des objectifs visés, le suivi des progrès du développement socioéconomique, et la comparaison avec d'autres éléments de référence, internationaux notamment ;
 - iii) en renforçant la coordination entre les organismes chargés de recueillir et d'élaborer les données, ainsi que la collaboration avec les parties prenantes concernées, afin de mettre au point de meilleurs indicateurs de l'impact selon le sexe.
3. Encourager les parlements et les commissions parlementaires à faire davantage d'efforts pour favoriser les progrès en matière d'égalité des sexes, par exemple, en intégrant une optique sexospécifique dans leurs pratiques et dans la législation et les budgets, en favorisant les initiatives législatives axées sur l'égalité entre femmes et hommes, et en assurant la supervision de la mise en œuvre des stratégies et des initiatives en matière d'égalité des sexes et de prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes.
4. Instaurer ou entretenir des mécanismes de recours et d'appel efficaces, indépendants, impartiaux et rationnels, afin de protéger les droits garantissant l'égalité entre les sexes et de pouvoir examiner les plaintes avec efficacité, compétence et impartialité.

III. RECOMMANDE que les Adhérents **examinent des mesures propres à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux fonctions décisionnelles dans la vie publique**, en favorisant l'augmentation de la présence des femmes à tous les niveaux de

l'administration, ainsi que dans les parlements, l'appareil judiciaire et d'autres institutions publiques. À cet effet, les Adhérents devraient :

1. prendre, au niveau politique le plus élevé, l'engagement de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans la vie publique, en tant que de besoin, en élaborant un cadre global qui permette d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux fonctions décisionnelles dans les institutions publiques :
 - i) en encourageant l'adoption de mesures d'ordre réglementaire ou volontaire globales (à caractère transitoire ou correctif), en vue de réduire les disparités de représentation entre hommes et femmes au sein des organes parlementaires et exécutifs, notamment dans les commissions parlementaires et aux postes de direction. Par exemple, conformément aux bonnes pratiques et selon le cas, ces mesures peuvent consister à instaurer une obligation d'information, des quotas ou des objectifs volontaires, à mettre en place une législation en faveur de la parité, à adopter un système d'alternance entre hommes et femmes sur les listes électorales, et à lier le financement public des partis politiques au pourcentage de femmes et d'hommes parmi les candidats. Afin d'assurer l'efficacité de ces mesures, il peut être important de prévoir l'application de sanctions en cas de non-respect des règles qu'elles édictent ;
 - ii) en adoptant, si besoin est, des mesures propres à assurer un accès égal aux postes de la haute fonction publique et de l'appareil judiciaire, telles que l'obligation d'information, les objectifs ou les quotas, tout en garantissant l'application dans ces secteurs d'une procédure de nomination transparente et fondée sur le mérite grâce à une concurrence ouverte, à des normes de recrutement claires et à une large diffusion des avis de vacance de postes ;
 - iii) en généralisant, au plus haut niveau des institutions publiques, des pratiques de travail respectueuses de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et compatibles avec la vie de famille, et en favorisant l'instauration de conditions de travail qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes, par exemple en révisant les procédures internes des institutions publiques, en repensant les horaires de travail traditionnels, en définissant des dispositifs qui aident à concilier obligations familiales et activité professionnelle, en encourageant les hommes à utiliser les congés de soutien familial et les formes de travail souples auxquels ils ont droit ;
 - iv) en facilitant la mise en place d'activités de perfectionnement des compétences et de formation aux fonctions dirigeantes, ainsi que de dispositifs de mentorat, de constitution de réseaux et autres programmes de formation dans les institutions publiques, en mettant en avant les modèles identificatoires féminins présents dans la vie publique, et en encourageant une participation active des hommes à la promotion de l'égalité des sexes.
2. Suivre de façon systématique l'évolution de la représentation de chaque sexe dans les institutions publiques, notamment aux postes de direction et dans les différentes catégories d'emplois, au moyen d'une collecte régulière de données, par exemple sous la forme d'enquêtes auprès des salariés, et réexaminer régulièrement si elle est conforme aux priorités et objectifs généraux en matière d'égalité des sexes sur la base des résultats des évaluations (voir aussi recommandation II.2).
3. Examiner des mesures qui permettent de s'attaquer aux causes profondes de la faible représentation des femmes aux fonctions décisionnelles et d'améliorer l'image des femmes dans la société au moyen de campagnes d'information et de programmes de sensibilisation aux stéréotypes sexistes, aux préjugés conscients et inconscients et aux avantages économiques et sociaux qui peuvent être tirés de l'égalité entre femmes et hommes, tout en luttant contre les discriminations doubles ou multiples.

IV. RECOMMANDE que les Adhérents **prennent les mesures requises pour renforcer l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi public.** À cet effet, les Adhérents devraient :

1. Renforcer la souplesse, la transparence et l'équité dans les systèmes et politiques d'emploi public, de façon à assurer l'équité en matière de rémunération et à garantir des chances égales à des femmes et des hommes ayant des origines et des parcours différents ;
2. Définir à la fois des mesures de portée globale et des mesures axées sur les causes pour corriger les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans le secteur public et remédier à la ségrégation professionnelle horizontale, par les moyens utiles :
 - i) en adoptant une législation et une réglementation en faveur de l'égalité et de l'équité dans la rémunération, en élaborant des outils en la matière, et en réalisant des évaluations régulières sur la rémunération dans les institutions publiques, notamment une recensement des catégories d'emplois à prédominance masculine ou féminine dans le secteur public, et une analyse des écarts de rémunération existant entre elles, ainsi que des ajustements nécessaires ;
 - ii) en effectuant régulièrement des audits internes objectifs, en ciblant les secteurs à faible salaire et/ou à dominante féminine pour assurer l'égalité et l'équité en matière de rémunération, et en mettant en œuvre des recommandations définies à partir des résultats de ces efforts ;
 - iii) en offrant des voies de recours efficaces contre les écarts de rémunération entre femmes et hommes dans le secteur public en tant que de besoin, par exemple en envisageant la mise en place de mécanismes indépendants de plainte et de recours légal utilisables en cas de non-respect des obligations.
3. Promouvoir un recrutement fondé sur le mérite, envisager des politiques et des pratiques positives qui assurent une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chaque catégorie d'emplois du secteur public, et définir des mesures concrètes pour faire véritablement tomber les obstacles implicites que comportent les procédures de recrutement et de constitution des effectifs, en tant que de besoin ;
4. Définir clairement, au niveau institutionnel, les fonctions et responsabilités en matière de promotion de la parité femmes-hommes dans le secteur public, notamment établir des mécanismes de recours et d'appel indépendants, qui soient dotés de ressources financières, humaines et autres suffisantes, et reliés aux équipes de direction pour en garantir l'efficacité ;
5. Sensibiliser les responsables du secteur public aux questions relatives à l'égalité des sexes et renforcer la redevabilité au niveau de l'encadrement et de la direction s'agissant d'assurer la parité femmes-hommes à tous les niveaux et dans toutes les catégories d'emplois, et de prendre en charge les problèmes touchant à l'égalité entre hommes et femmes au travail, notamment au moyen de cadres de gestion des performances.

V. RECOMMANDE que les Adhérents renforcent la coopération internationale en procédant en permanence à l'échange de connaissances, de données d'expérience et de bonnes pratiques sur les initiatives en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans les institutions publiques.

VI. INVITE le Secrétaire général à diffuser la présente Recommandation.

VII. INVITE les Adhérents à diffuser la présente Recommandation à tous les niveaux d'administration.

VIII. INVITE les non-Adhérents à prendre dûment en compte la présente Recommandation et à y adhérer.

IX. CHARGE le Comité de la gouvernance publique de suivre, en coopération avec le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales, la mise en œuvre de la présente Recommandation, notamment en formulant et en utilisant des indicateurs de référence et en effectuant des examens par pays, ainsi que de rendre compte au Conseil des résultats de cet exercice au moment de la remise du

rapport relatif à la mise en œuvre de la Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat [C/MIN(2013)5/FINAL], puis de façon régulière.

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 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).