

# Réunion du Conseil au niveau des Ministres

Paris, 29-30 mai 2013

**RECOMMANDATION DU  
CONSEIL SUR L'ÉGALITÉ  
HOMMES-FEMMES EN MATIÈRE  
D'ÉDUCATION, D'EMPLOI  
ET D'ENTREPRENEURIAT**

**Adoptée le 29 mai 2013**

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



## **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 influencer 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 échéant, 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.



*Ce document et toute carte 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.*

# SEMAINE DE L'OCDE 2013

[www.oecd.org](http://www.oecd.org)

OECD Paris  
2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16  
Tel.: +33 (0) 1 45 24 82 00