

**Réunion du Conseil au niveau des Ministres, 9-10 juin 2022**

**RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS DE  
L'OCDE SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES**

**JT03496740**

# Table des matières

Résumé	4
1. Contexte	12
2. Méthodologie	14
3. Mise en œuvre	16
4. Diffusion	96
5. Synthèse et conclusions	100
Appendice I. Définitions, notes et années de référence du Tableau 1	107
Appendice II. Accroître l'offre de main-d'œuvre féminine et le dividende de la croissance	108
<b>Références</b>	<b>112</b>

## GRAPHIQUES

Graphique 1. Domaines d'action prioritaires pour l'égalité hommes-femmes	5
Graphique 2. Évolution du taux d'emploi depuis le début de la pandémie de COVID-19 (partie a), au cours de la première année de la pandémie (partie b) et au cours de la deuxième année (partie c)	19
Graphique 3. Les entreprises dirigées par des femmes étaient plus susceptibles de fermer pendant la pandémie de COVID-19	23
Graphique 4. L'écart entre les filles et les garçons en lecture s'est légèrement creusé entre 2015 et 2018 dans les pays de l'OCDE.	27
Graphique 5. Les aspirations professionnelles des jeunes varient en fonction de leur genre.	30
Graphique 6. L'accessibilité des services d'accueil des enfants, la qualité des emplois et une meilleure répartition du travail rémunéré et non rémunéré sont reconnues comme des facteurs essentiels pour accroître l'emploi féminin	35
Graphique 7. Frais de garde nets pour les parents qui font appel aux services d'accueil des enfants	37
Graphique 8. Durée du congé paternité et parental rémunéré réservé aux pères, 2017 et 2021	40
Graphique 9. Disparités entre hommes et femmes en matière d'utilisation de l'Internet	43
Graphique 10. Écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes, par pays de naissance, 2020	47
Graphique 11. L'aide en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes a atteint un niveau historique	48
Graphique 12. Écart de pension entre femmes et hommes dans des pays représentatifs de l'OCDE, dernière année disponible	49
Graphique 13. Les différences de politique salariale des entreprises sont à l'origine d'un quart environ de l'écart de rémunération entre les sexes	51
Graphique 14. La moitié environ des pays de l'OCDE imposent la notification et (ou) l'audit des écarts salariaux aux entreprises privées	52
Graphique 15. Variation totale de la proportion de femmes membres des conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées, 2010-2020, selon les mesures appliquées (%)	53
Graphique 16. Pourcentage de femmes membres du conseil d'administration des plus grandes entreprises cotées en bourse (2013, 2016 et 2020) selon les quotas et objectifs appliqués (%)	54
Graphique 17. Évolution des mentalités en matière d'égalité femmes-hommes	55
Graphique 18. L'écart entre les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante s'est légèrement resserré dans les pays de l'OCDE	61
Graphique 19. Obligations d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'ensemble ou une partie des procédures gouvernementales	70
Graphique 20. Institutions nationales chargées de l'égalité des sexes dans les pays de l'OCDE (2021)	71

Graphique 21. Types de documents demandant une évaluation de l'incidence sur les femmes et les hommes	74
Graphique 22. Obstacles signalés dans les statistiques ventilées par sexe	82
Graphique 23. Égalité des sexes au parlement, 2017 et 2022	85
Graphique 24. Égalité des sexes dans les postes ministériels, 2017 et 2021	86
Graphique 25. Égalité des sexes dans les Cours suprêmes, 2016 et 2018	86
Graphique 26. Obstacles cités à l'élection des femmes aux parlements, à leur participation et à leur accession aux fonctions décisionnelles	88
Graphique 27. Égalité des sexes dans les fonctions d'encadrement supérieur de l'administration centrale, 2015 et 2020	91

## TABLEAUX

Tableau 1. Il existe des disparités entre femmes et hommes dans de nombreux domaines	11
Tableau 2. Vue d'ensemble des réponses aux questionnaires	14
Tableau A. Estimations de la production potentielle selon différents scénarios d'emploi	110

## Résumé

*Malgré certains progrès dans la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, les responsables politiques doivent à la fois faire face à des obstacles de longue date et à des menaces émergentes pour l'égalité des sexes*

1. **Au cours des cinq dernières années, les Adhérents aux Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes<sup>1</sup> ont encouragé l'adoption de politiques propres à favoriser l'égalité en matière d'éducation, d'emploi, d'entrepreneuriat et de vie publique, mais des disparités subsistent entre les sexes.** L'évolution des politiques a donné une impulsion supplémentaire à la promotion des femmes aux postes de direction dans les entreprises, encourage de plus en plus les pères à prendre des congés pour s'occuper de leurs enfants et incite les entreprises à faire preuve de plus de transparence sur les rémunérations. Pourtant, sur d'autres aspects des études, de l'emploi et de l'entrepreneuriat, l'évolution de l'action publique est plus timide. Dans la vie publique, l'engagement des dirigeants et le nombre d'exigences juridiques et/ou stratégiques qui sous-tendent l'intégration de la problématique hommes-femmes ont sensiblement augmenté, car la pandémie de COVID-19 a mis en évidence la nécessité de prendre en compte cette problématique dans l'action publique. Mais la pandémie a également exacerbé les inégalités entre les sexes, en particulier pour les femmes confrontées à de multiples handicaps. Plus inquiétant encore, elle a contribué à accroître la violence à l'égard des femmes et des filles (Leight, 2022<sup>[1]</sup>), problème qui reste ainsi au premier rang des priorités des pouvoirs publics (Graphique 1). Les préjugés sexistes continuent de prévaloir dans de nombreux domaines, et des mesures plus ambitieuses s'imposent pour lever les obstacles, anciens et nouveaux, à l'égalité entre hommes et femmes.

*Parvenir à l'égalité entre les sexes suppose l'éradication du harcèlement sexuel et des violences faites aux femmes*

2. **Le harcèlement sexuel et les violences à l'égard des femmes au sens large du terme en général ont attiré l'attention des décideurs politiques.** Ces dernières années, les Adhérents ont accordé une priorité croissante au harcèlement sexuel dans l'action publique, par exemple en prenant des mesures visant à ratifier la [Convention \(n° 190\) de l'OIT sur la violence et le harcèlement](#) de 2019. Les efforts déployés par les Adhérents pour prévenir et sanctionner le harcèlement sexuel font partie de leurs actions visant à éradiquer toute forme de violence à l'égard des femmes. À cet égard, les Adhérents ont pris des mesures en vue de ratifier la [Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique](#) (Convention d'Istanbul), et/ou ont traité les violences faites aux femmes dans des plans d'action nationaux. Les initiatives et mouvements mondiaux, comme #MeToo et #TimesUp, ont renforcé la pression sur les responsables publics pour qu'ils agissent. Une collaboration internationale et des engagements diplomatiques à haut niveau ont été initiés pour lutter contre les violences sexistes, comme l'adoption en 2019 de la Recommandation du Comité d'aide au développement (CAD) sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire [[OECD/LEGAL/5020](#)].

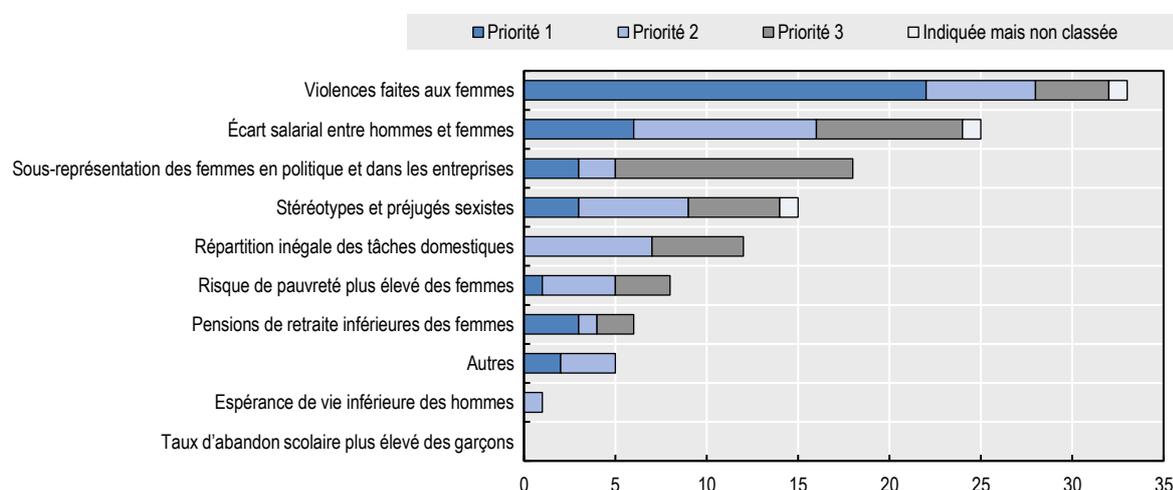
3. **Pourtant, le harcèlement sexuel et les violences faites aux femmes et aux filles restent « une pandémie à l'ombre de la pandémie » et entravent les progrès dans la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes,** comme cela avait déjà été souligné dans le rapport de 2017. Plus d'une femme sur quatre dans le monde subit au cours de sa vie des violences physiques et/ou sexuelles de la part de son conjoint ou des violences sexuelles par d'autres hommes (OMS, 2021<sup>[2]</sup> ; Sardinha et al., 2022<sup>[3]</sup>). Malgré des années de plaidoyer en faveur de la protection de la sécurité

<sup>1</sup> Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat [[OECD/LEGAL/0398](#)] et Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique [[OECD/LEGAL/0418](#)].

des femmes, les progrès législatifs, la planification stratégique, la coordination des politiques et les investissements à long terme dans les services sont souvent inégaux dans les pays de l'OCDE, ce qui limite l'efficacité des mesures (OCDE, 2019<sup>[4]</sup> ; Secrétaire général des Nations Unies, 2019<sup>[5]</sup> ; 2020<sup>[6]</sup> ; GREVIO, 2019<sup>[7]</sup>).

4. **La crise du COVID-19 a mis en lumière la nécessité de déployer des efforts considérables pour éradiquer la violence à l'égard des femmes**, qui reste le domaine d'action le plus urgent pour faire progresser l'égalité entre les sexes, selon 33 des 41 répondants au questionnaire sur l'égalité de 2021. Le deuxième point le plus urgent consiste à s'attaquer à l'écart salarial entre hommes et femmes (25 répondants), suivi de la sous-représentation des femmes dans les hautes sphères de la politique et de l'entreprise (18 répondants) et de la lutte contre les stéréotypes sexistes (15 répondants) (Graphique 1). Cette liste de priorités est très similaire au classement des priorités établi par les Adhérents il y a cinq ans (OCDE, 2017<sup>[8]</sup>).

**Graphique 1. Domaines d'action prioritaires pour l'égalité hommes-femmes**



Note : le questionnaire sur l'égalité de 2021 (GEQ 2021) demandait aux Adhérents de choisir les domaines prioritaires en matière d'égalité femmes-hommes dans leur pays à partir d'une liste de sujets. Cette approche diffère des priorités d'action que les pays peuvent avoir indiquées concernant les travaux à entreprendre par l'OCDE, les comités de l'OCDE et leurs organes subsidiaires (par ex., le Groupe de travail sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance). L'axe horizontal indique le nombre de répondants qui ont classé les domaines d'action parmi leurs trois principales priorités. Les répondants avaient également la possibilité de proposer d'autres priorités. Celles-ci sont classées dans la catégorie « autres » et comprennent « l'écart de taux d'activité », « les disparités en matière de santé entre hommes et femmes », « la sous-évaluation des emplois majoritairement féminins » et « la sécurité des femmes ». Nombre de réponses : 41, dont 1 n'a pas donné de priorité 3 et 1 a cité deux éléments comme la priorité 3.

Source : Questionnaire sur l'égalité hommes-femmes de 2021 (GEQ 2021)

### ***La persistance des stéréotypes sexistes menace les progrès vers l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation***

5. **Les Adhérents encouragent les actions visant à rompre avec les stéréotypes en matière d'études qui influent depuis longtemps sur l'orientation professionnelle.** Les Adhérents redoublent d'efforts pour améliorer les supports pédagogiques, former les enseignants à des pratiques tenant compte de la problématique femmes-hommes et/ou les associer aux efforts visant à encourager les élèves à suivre des parcours professionnels non stéréotypés, notamment en encourageant davantage de filles à faire des études en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM). Plusieurs Adhérents améliorent

également la formation des femmes à la culture financière et les encouragent à suivre des cours de formation professionnelle et de formation des adultes, en particulier dans les STIM.

6. **Ces efforts n'ont pas mis fin à des problèmes enracinés, tels que les différences de résultats scolaires et d'orientation professionnelle entre garçons et filles, y compris la féminisation des métiers de l'enseignement.** Ces cinq dernières années n'ont été marquées que par des changements mineurs dans les différences existantes entre les sexes en matière d'études. S'agissant des résultats scolaires, entre 2015 et 2018, les filles ont encore renforcé leur avantage relatif en compréhension de l'écrit tout en se rapprochant des garçons en mathématiques, et les résultats scolaires relativement médiocres des garçons et leur taux élevé d'abandon scolaire exigent l'attention des pouvoirs publics. Malheureusement, les stéréotypes sexistes continuent d'influencer le choix des études et l'orientation professionnelle. Les femmes sont toujours moins susceptibles que les hommes d'étudier et de travailler dans les STIM, et plus susceptibles de s'orienter vers les métiers de la santé et des services à la personne. En outre, si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être diplômées du supérieur, ces derniers sont plus nombreux à obtenir des diplômes de niveau avancé (OCDE, 2021<sup>[9]</sup>).

*Les disparités en matière d'emploi diminuent lentement, mais elles sont loin d'être comblées*

7. **Les Adhérents adoptent des mesures visant à améliorer la qualité de l'emploi et les salaires des femmes, avec des progrès significatifs en matière de transparence salariale au cours des cinq dernières années.** Les politiques de transparence des rémunérations sensibilisent aux écarts salariaux existants entre hommes et femmes et peuvent encourager les efforts visant à les réduire. Près de la moitié des Adhérents utilisent aujourd'hui des systèmes de classification des emplois pour encourager l'uniformisation des rémunérations des travailleurs par catégorie d'emploi, tandis qu'un nombre similaire d'Adhérents impose aux entreprises du secteur privé de déclarer systématiquement les écarts salariaux entre hommes et femmes. Certains pays encouragent également des pratiques complémentaires, comme les audits sur l'égalité salariale.

8. **Malgré de légères améliorations, les discriminations en matière d'emploi demeurent.** Les écarts de taux d'emploi, de rémunération et de qualité du travail s'accumulent au fil de la vie des individus et se traduisent par d'importants écarts de salaire et de bien-être entre hommes et femmes, et par un risque accru de pauvreté des femmes âgées. Les écarts de taux d'activité entre hommes et femmes ont légèrement diminué entre 2016 et 2020, mais les progrès se sont interrompus avec la crise du COVID-19 et la moyenne de l'OCDE s'établit encore à 11.5 points. De même, l'écart de rémunération entre hommes et femmes a légèrement diminué, mais il reste de 11.6 % ([Portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes](#)). Les femmes continuent d'être surreprésentées dans les emplois à temps partiel et dans les emplois faiblement rémunérés des secteurs public et privé.

9. **La lourde charge que représentent pour les femmes les tâches familiales et domestiques non rémunérées est une autre manifestation des profondes inégalités entre les sexes sur le marché du travail.** Les pouvoirs publics ont progressé dans leur volonté d'encourager les pères à prendre des congés pour s'occuper de leurs enfants plus souvent et pour des périodes plus longues. Certains Adhérents ont ainsi mis en place ou étendu le congé de paternité rémunéré (Autriche, Belgique, Colombie, Corée, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, République tchèque et Suisse), instauré des droits de congé non transférables pour les pères (Estonie et Pays-Bas) ou renforcé les incitations à prendre un congé pour les deux parents (Canada, Islande et Norvège). Pourtant, le recours à ce congé par les pères reste limité. En outre, très peu d'Adhérents ont apporté aux systèmes de prélèvements et de prestations des modifications susceptibles d'avoir une incidence sur la répartition des tâches au sein du ménage – le Luxembourg, par exemple, a introduit la possibilité d'imposer le revenu des personnes physiques, et l'Estonie est passée d'une imposition des ménages à une imposition des personnes physiques.

10. **Les pouvoirs publics doivent mieux accompagner les congés pris par les pères et veiller à ce que les mères aient accès à des congés (bien) rémunérés et assortis d'une protection de l'emploi, tout**

**en évitant d’instaurer des droits qui dissuadent les mères de reprendre le travail.** Les pouvoirs publics continuent également de favoriser l’accès et l’accessibilité financière des services de garde d’enfants, en renforçant les incitations financières au travail pour les pères et les mères. Pourtant, le coût des services d’accueil des jeunes enfants demeure un obstacle majeur à l’activité professionnelle (des mères) dans de nombreux pays. Ces services doivent être plus accessibles, abordables et de meilleure qualité. Certains Adhérents ont élargi les droits de tous les travailleurs à demander des modalités de travail flexibles, et développé la réglementation sur le télétravail, en particulier depuis le début de la pandémie. Néanmoins, le risque de disparités entre les sexes dans l’utilisation du congé parental et de la flexibilité du travail subsiste, le travail à temps partiel étant principalement utilisé par les femmes. Il ne suffit pas de promouvoir les possibilités de travail flexible ; les pouvoirs publics doivent favoriser une utilisation de ces dispositifs qui soit conforme à l’égalité hommes-femmes. De nouveaux investissements publics en faveur du travail décent et de l’égalité des conditions de travail pour les hommes et les femmes sont nécessaires pour assurer une reprise économique inclusive et tenant compte de la problématique femmes-hommes, en particulier dans des secteurs comme la santé et les services à la personne. Dans l’ensemble, il sera essentiel d’adopter des approches intersectionnelles (c’est-à-dire tenant compte des recoupements entre la dimension femmes-hommes et d’autres caractéristiques individuelles) dans les mesures de soutien pour remédier aux multiples désavantages auxquels sont confrontées de nombreuses femmes sur le marché du travail.

11. **Les Adhérents ont également quelque peu progressé pour ce qui est de la présence des femmes aux postes de direction dans le secteur privé et dans la vie publique<sup>2</sup>.** Les outils utilisés pour renforcer la diversité femmes-hommes au sein des conseils d’administration et les instances dirigeantes des secteurs public et privé comprennent des quotas obligatoires et des objectifs facultatifs, ainsi que des mesures complémentaires telles que le mentorat, la constitution de réseaux et des actions de renforcement des capacités, ou encore le recrutement actif de femmes aux postes de direction. L’Allemagne, la France et l’Italie ont par exemple accompli certains des progrès les plus notables grâce à des quotas au sein des conseils d’administration et à des obligations de diffusion d’informations. La représentation des femmes dans la sphère politique peut renforcer la confiance du public à l’égard des pouvoirs publics (OCDE, à paraître<sup>[10]</sup>), tandis que la diversité au sein du système judiciaire est une question de gouvernance essentielle en lien avec l’équité, la transparence et l’efficacité de l’état de droit (OCDE, 2019<sup>[11]</sup>).

12. **En dépit de certains progrès, le plafond de verre qui empêche une plus grande représentation des femmes aux postes de direction et d’encadrement dans les secteurs public et privé reste largement en place.** La présence des femmes dans les conseils d’administration des plus grandes sociétés cotées en bourse est passée d’environ 21 % en 2016 à 27 % en 2020. Dans l’emploi public, les femmes ne représentaient que 37 % des cadres supérieurs en 2020, contre 32 % en 2015 (OCDE, 2021<sup>[12]</sup>), même si, dans la zone OCDE, la part des femmes dans l’emploi public (58 % en 2019) est supérieure à l’emploi total dans les secteurs public et privé combinés (45 %). En ce qui concerne les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire, la représentation des femmes dans les parlements a beaucoup progressé : en 2020, 13 des 38 pays membres de l’OCDE ont atteint la parité, ce qui marque une amélioration significative par rapport à 2012, année où seuls deux pays membres avaient atteint une proportion de 40 % de femmes ou plus (OCDE, 2021<sup>[12]</sup>). Malgré ces progrès, les femmes ne représentent encore en moyenne dans la zone OCDE qu’un tiers environ des postes de direction dans les trois branches du pouvoir, comme il y a dix ans (OCDE, 2019<sup>[13]</sup>). Ainsi, en 2018, sur 24 pays<sup>3</sup> membres de l’OCDE et du Conseil de l’Europe, seuls 5 avaient une femme à la tête de la Cour suprême. La persistance des disparités entre hommes et femmes au sein des parlements, des cabinets ministériels, des institutions judiciaires et des administrations publiques de haut

<sup>2</sup> Conformément à la Recommandation de 2015 sur l’égalité hommes-femmes, la Recommandation de l’OCDE sur le leadership et les aptitudes de la fonction publique [[OECD/LEGAL/0445](#)] préconise d’encourager l’égalité entre les sexes dans la fonction publique, notamment en corrigeant les biais dans les processus de gestion du personnel et en valorisant les parcours professionnels atypiques.

<sup>3</sup> Il s’agit des pays membres de l’OCDE qui sont également membres du Conseil de l’Europe.

niveau souligne la nécessité d'éradiquer les stéréotypes, de changer la culture, d'améliorer l'équilibre entre travail et vie privée et d'accroître la transparence des processus de recrutement et de promotion aux postes de direction dans les institutions publiques.

*Les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'entrepreneuriat se sont légèrement réduits, mais les obstacles à la création et à la gestion d'entreprise sont plus importants pour les femmes*

13. **Les pouvoirs publics continuent d'investir dans des initiatives visant à aider les femmes à surmonter des obstacles spécifiques liés aux compétences, au financement et aux réseaux pour créer leur propre entreprise, et à lutter contre les biais dans les conditions-cadres de l'entrepreneuriat.** Le recours accru aux plateformes numériques constitue une évolution majeure. Parmi les nouvelles tendances de l'action publique figure l'augmentation des investissements publics visant à renforcer les écosystèmes d'entrepreneuriat féminin, par exemple au Canada, aux États-Unis et en France, et à améliorer l'accès aux financements – comme l'expérimentation de la fintech (technologie permettant d'automatiser le financement).

14. **Les écarts en termes de création d'entreprise se sont légèrement réduits, mais les femmes restent moins susceptibles que les hommes de créer une entreprise, de travailler dans une start-up ou d'exercer une activité indépendante.** Entre 2016 et 2020, dans les pays de l'OCDE, l'écart entre les sexes au stade de la création d'entreprise était de 4 points de pourcentage, en baisse d'environ 1 point. Dans le même temps, l'écart entre hommes et femmes en matière de travail indépendant s'est également légèrement réduit. Pourtant, en 2020, les femmes avaient encore environ 30 % de chances en moins que les hommes d'exercer une activité indépendante dans les pays de l'OCDE. Elles se heurtent généralement à des obstacles plus élevés que les hommes lorsqu'elles créent et gèrent leur entreprise, notamment de faibles niveaux de compétences entrepreneuriales, des réseaux professionnels limités, des difficultés d'accès aux financements extérieurs et un manque de soutien public (OCDE, 2021<sup>[14]</sup>). Les pouvoirs publics devraient renforcer les cadres de l'entrepreneuriat féminin, par exemple en recourant davantage à des mesures personnalisées pour soutenir les femmes entrepreneurs ayant de l'ambition et un potentiel élevé, au moyen d'accélérateurs d'entreprise et de financements axés sur la croissance.

*L'égalité entre les sexes et l'intégration de la problématique femmes-hommes gagnent du terrain dans les programmes politiques, mais les préjugés sexistes enracinés et le manque de données freinent les progrès*

15. **Dans la vie publique, les dirigeants s'engagent de plus en plus nettement en faveur de l'égalité des sexes et les obligations juridiques ou stratégiques qui sous-tendent l'intégration de la problématique hommes-femmes sont plus nombreuses.** Une prise en compte efficace de la problématique femmes-hommes suppose d'intégrer cette dimension dans la gouvernance et tout au long du cycle de l'action publique, d'utiliser stratégiquement les outils publics pour combler les écarts entre les sexes et de renforcer les institutions et la coordination en faveur de l'égalité, tout en favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de direction (OCDE, 2021<sup>[15]</sup>). De plus en plus de pays de l'OCDE ont adopté des cadres stratégiques fixant des objectifs et des cibles pour l'égalité femmes-hommes. Le recours à des évaluations de l'incidence de l'action publique sur l'égalité des sexes gagne également en importance et des mesures ont été prises pour combler le déficit de données ventilées par sexe.

16. **Cependant, plusieurs obstacles – notamment l'absence de données ventilées par sexe dans de nombreux domaines cruciaux – compliquent toujours la prise en compte de l'inclusivité et de la problématique femmes-hommes dans l'action publique et freinent les progrès.** Il est primordial que les pouvoirs publics progressent dans la mesure, le suivi, l'évaluation et la notification des disparités entre les sexes dans toutes les dimensions des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, ainsi

que dans la collecte de données ventilées par sexe dans tous les domaines de l'action publique. Le passage à une administration numérique, innovante et fondée sur les données, également accéléré par la crise du COVID-19, offre l'occasion de développer des données fiables et actualisées sur l'égalité des sexes dans différents domaines de l'action publique. Les pouvoirs publics devront également anticiper les risques que les nouvelles technologies et l'intelligence artificielle font peser sur l'égalité entre les sexes, comme le transfert des préjugés sexistes existants de l'analogique vers le numérique et l'apparition de nouvelles formes de fractures numériques et de discrimination algorithmique à l'encontre des femmes. Les capacités des pouvoirs publics doivent être soutenues afin d'assurer la collecte et l'utilisation efficaces de données tenant compte de la problématique femmes-hommes et d'améliorer la qualité des évaluations de l'incidence de l'action publique sur l'égalité des sexes, des outils de mobilisation des parties prenantes et des mécanismes de responsabilisation et de transparence.

***La pandémie de COVID-19 a freiné les progrès dans certains domaines, du moins temporairement***

17. **Les effets de la pandémie de COVID-19 risquent d'inverser les progrès accomplis et de creuser encore les écarts entre les sexes**, en particulier pour les femmes confrontées à de multiples handicaps. La pandémie et les mesures de confinement qu'elle a entraînées ont entraîné une augmentation du temps passé à la maison, exposant les femmes à des risques accrus de violences domestiques et sexistes, y compris l'exploitation et la traite des personnes. Les fermetures d'établissements scolaires ont également entraîné l'adoption de l'enseignement à distance, lequel pénalise davantage les groupes à faible revenu. La pandémie a également menacé l'égalité entre les sexes en matière d'emploi et d'entrepreneuriat, effaçant une partie des gains réalisés au cours des décennies précédentes. Par exemple, le taux de fermeture d'entreprises dirigées par des femmes dans le monde a été plus élevé que celui des entreprises dirigées par des hommes pendant la pandémie. Ces effets sur l'emploi et l'entrepreneuriat relèvent en partie d'un problème sectoriel, car les femmes sont surreprésentées dans nombre des secteurs qui ont été les plus touchés par la crise, comme les services d'hébergement, de restauration et de boissons ou le commerce de détail, mais ils sont également liés à une hausse importante de la charge que représente le travail non rémunéré. L'alourdissement des tâches familiales consécutif à la fermeture des structures de service à la personne a eu un effet préjudiciable sur la productivité des femmes, leur temps de travail et l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Tous ces facteurs exposent les femmes à des tensions psychologiques particulièrement fortes et à une dégradation de l'état de santé psychique.

18. **La crise du COVID-19 a également mis en lumière le rôle crucial de processus décisionnels assurant un juste équilibre entre les sexes et intégrant la notion d'égalité femmes-hommes**. La pandémie a en outre mis en évidence l'insuffisance des processus décisionnels assurant un juste équilibre entre les sexes ainsi que les difficultés rencontrées dans de nombreux pays (OCDE, 2021<sup>[16]</sup>) pour intégrer la notion d'égalité femmes-hommes dans les décisions à prendre en situation d'urgence. L'égalité entre les sexes et l'élaboration de politiques tenant compte de cette problématique font partie intégrante d'une reprise inclusive et durable après la crise sanitaire. Ainsi qu'il est souligné dans les Conclusions politiques de la Réunion du Conseil au niveau des ministres (RCM) de 2020 [[C/MIN\(2020\)7/FINAL](#)], il est important de reconnaître que les femmes sont des moteurs décisifs d'une reprise généralisée après la pandémie.

***La pertinence continue des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes pourrait être encore renforcée par de nouveaux outils à l'appui de leur mise en œuvre***

19. **Il existe un certain nombre de domaines dans lesquels de nouveaux outils pourraient être mis au point pour renforcer encore la mise en œuvre, la diffusion et le maintien de la pertinence des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes**. L'égalité entre les sexes fait partie intégrante d'une progression durable des objectifs transversaux de l'action publique. Des recherches internationales ont ainsi démontré qu'une plus forte présence des femmes dans les organes décisionnels se

traduit par des objectifs et des politiques climatiques plus ambitieux, par exemple en termes de réduction des émissions (Mavisakalyan et Tarverdi, 2019<sub>[17]</sub>). Pour tenir compte de la nature transversale de nombreux objectifs d'action prioritaires, il faut continuer de mettre l'accent sur les initiatives visant à promouvoir l'égalité des sexes dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique. Il faut, d'une part, que ces travaux s'inscrivent dans le cadre des efforts déployés à l'échelle internationale en faveur de l'égalité femmes-hommes, notamment le Programme de développement 2030 et les Objectifs de développement durable (ODD), les interventions encouragées par le [Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, Programme d'action de Beijing](#), la très importante [Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité](#), ainsi que les activités touchant aux conventions fondamentales de l'OIT, dont les conventions n<sup>os</sup> [100](#) et [111](#), sur l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi et la profession, [183](#), sur la protection de la maternité, [189](#), sur les travailleuses et travailleurs domestiques, et [190](#), sur la violence et le harcèlement. Il faut d'autre part examiner plus en détail, dans le cadre de la mise en œuvre future des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, des questions telles que l'égalité des sexes et l'investissement direct étranger, l'environnement, l'énergie, le nucléaire, les échanges et les transports.

Tableau 1. Il existe des disparités entre femmes et hommes dans de nombreux domaines

Principaux indicateurs des disparités entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, et de gouvernance (hommes-femmes)

Groupe d'âge : Année : Note :	Très au-dessus de la moyenne OCDE			Aux alentours de la moyenne OCDE				Très au-dessous de la moyenne OCDE		
	Éducation :			Emploi et entrepreneuriat :				Gouvernance :		
	Écart de résultats moyens en compréhension de l'écrit au PISA (garçons - filles)	Écart de résultats moyens en maths au PISA (garçons - filles)	Proportion de femmes parmi les titulaires de masters (%)	Écart de taux d'activité (hommes - femmes) (p.p.)	Proportion de femmes parmi les cadres (%)	Écart salarial pour les salariés à temps plein (%)*	Proportion de femmes parmi les travailleurs indépendants ayant des salariés (%)	Proportion de femmes parmi les parlementaires (%)	Proportion de femmes parmi les salariés du secteur public (%)	Proportion de femmes parmi les hauts responsables de l'administration centrale (%)
15 ans	15 ans	Tous âges	15-64 ans	Tous âges	Tous âges	Tous âges	Tous âges	Tous âges	Tous âges	Tous âges
2018	2018	2019	2020	2020	2020	2020	2020	2022	2019	2020
a	a	b	c	d	e	f	g	h	i	
Moyenne OCDE	-29.0	5.5	57.9	11.5	33.6	11.6	26.0	33.1	57.6	37.2
Écart-type OCDE	9.3	6.6	5.9	8.1	7.4	6.1	4.7	10.5	10.2	12.1
Australie	-31.4*	6.0*	53.2	9.0	40.0	12.3	..	31.1	62.1	47.0
Autriche	-28.1*	13.3*	53.7	8.9	32.8	13.3	25.4	41.5	..	30.4
Belgique	-21.7*	12.1*	55.8	8.1	34.5	3.8	26.3	42.0	57.2	21.1
Canada	-28.9*	4.9*	56.1	7.3	35.8	16.1	27.2	30.5	63.3	44.6
Chili	-19.8*	7.5*	57.2	20.5	27.4	8.6	..	35.5	55.7	..
Colombie	-10.3*	19.5*	57.0	24.6	..	4.0	..	18.6	47.4	39.6
Costa Rica	-14.4*	17.7*	60.5	24.9	40.2	0.0	..	45.6	50.7	38.1
Rép. tchèque	-33.2*	3.5	60.5	14.1	27.8	12.4	..	25.5	..	33.2
Danemark	-29.3*	3.9	56.5	5.8	27.9	5.1	21.1	39.7	69.6	32.2
Estonie	-30.7*	8.5*	63.7	4.9	37.4	17.3	19.1	25.7	67.8	48.5
Finlande	-51.5*	-6.1*	59.6	3.6	37.5	17.2	24.8	45.5	71.0	38.0
France	-24.9*	6.4*	54.7	6.9	35.5	11.8	27.1	39.5	63.8	30.8
Allemagne	-25.9*	7.1*	53.4	8.6	28.1	13.9	25.2	34.9	55.5	32.5
Grèce	-42.1*	0.3	62.2	16.2	29.4	8.9	28.4	21.0	47.9	52.9
Hongrie	-26.5*	8.8*	57.6	15.0	39.2	9.9	30.1	13.1	60.0	..
Islande	-40.6*	-9.8*	68.6	5.4	38.6	12.9	23.3	47.6	..	..
Irlande	-23.2*	5.9	56.3	11.7	36.3	5.2	27.4	23.1	..	35.6
Israël (I)	-48.1*	-9.2	62.0	4.4	34.6	22.7	..	30.0	62.0	44.5
Italie	-24.7*	15.5*	57.5	18.8	27.3	7.6	25.5	36.3	58.2	34.0
Japon	-20.4*	10.1*	34.5	14.0	13.3	22.5	..	9.7	43.3	4.2
Corée	-23.6*	4.0	52.7	18.8	15.6	31.5	..	17.6	45.7	8.6
Lettonie	-32.8*	6.8*	66.6	4.9	46.9	20.3	38.3	27.0	67.0	56.2
Lituanie	-38.7*	-2.5	65.1	2.7	37.9	11.7	25.3	28.4	68.0	28.5
Luxembourg	-29.3*	7.5*	50.8	6.6	26.3	..	29.8	33.3	39.6	25.0
Mexique	-11.1*	11.8*	56.0	32.6	38.4	9.6	..	50.0	52.7	23.3
Pays-Bas	-28.8*	1.4	56.0	7.8	26.2	12.7	24.3	40.7	49.5	35.0
Nouvelle-Zélande	-28.8*	8.9*	59.4	9.1	..	4.6	..	49.2	..	52.8
Norvège	-47.0*	-7.0*	57.4	4.6	34.0	4.8	23.6	45.0	69.6	43.4
Pologne	-32.8*	1.4	67.1	14.7	43.3	8.7	30.0	28.3	60.6	45.2
Portugal	-24.3*	9.0*	59.2	5.1	35.6	11.7	32.6	40.0	60.7	41.5
Rép. slovaque	-34.4*	4.6	61.9	11.9	35.5	11.0	..	21.3	60.9	50.3
Slovénie	-41.7*	0.6	66.2	5.2	40.1	8.2	24.5	28.9	..	49.0
Espagne	-20.0*	6.4*	58.3	9.5	35.0	8.6	30.3	43.0	56.1	42.8
Suède	-34.3*	-1.2	59.6	4.3	42.3	7.4	20.9	46.1	71.8	55.0
Suisse	-30.6*	7.1*	50.2	8.1	33.3	13.8	25.8	42.5	..	21.7
Turquie	-25.3*	4.9	50.6	39.6	18.2	10.0	12.3	17.4	25.3	..
Royaume-Uni	-20.1*	12.2*	60.8	7.6	36.8	12.3	28.2	34.4	66.3	42.0
États-Unis	-23.5*	8.6*	60.3	10.5	41.1	17.7	..	27.7	57.5	37.1
Argentine	-16.1*	15.4*	60.5	..	..	..	..	..	..	..
Kazakhstan	-26.9*	1.3	..	..	..	..	..	..	..	..
Maroc	-25.9*	0.9	..	..	..	..	..	..	..	..
Féd. De Russie	-25.2*	4.7*	55.2	10.0	..	..	..	..	..	..

Note : les indicateurs d'écart entre les sexes sont exprimés par la différence entre les résultats des hommes et ceux des femmes. La moyenne et l'écart-type de l'OCDE sont la moyenne non pondérée et l'écart-type de tous les pays membres de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles sur l'indicateur considéré. Les cellules sont plus ou moins claires ou foncées en fonction du pourcentage de femmes par rapport à la moyenne OCDE ou en fonction de l'écart observé par rapport à l'écart moyen relevé à l'échelle de l'OCDE. « (p.p.) » correspond à une valeur exprimée en points de pourcentage ; « (%) » correspond à une valeur exprimée en pourcentage. Voir l'annexe I pour les définitions, notes et années de référence.

Source : [Portail de données de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes](#).

## 1. Contexte

20. **Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes servent de cadre général pour aider les Adhérents à concevoir et à mettre en œuvre des politiques qui favorisent l'égalité des sexes dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique** et qui entraînent une croissance plus forte et une plus grande inclusivité.

21. **La Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat** [[OECD/LEGAL/0398](#)] (ci-après, la « Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes ») a été adoptée par le Conseil lors de sa Réunion au niveau des Ministres du 29 mai 2013 [[C/M\(2013\)12](#)], sur proposition du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales (Comité ELSA) en consultation avec les autres comités compétents de l'OCDE. Le nombre total d'Adhérents est de 42, dont les 38 pays membres de l'OCDE et quatre non-Membres<sup>4</sup>.

22. **La Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes énonce des mesures que les Adhérents devraient envisager de prendre afin de lutter contre les inégalités entre les sexes en matière d'éducation, d'emploi, d'entrepreneuriat et de vie publique.** Il est recommandé que les Adhérents – au travers de la législation, des politiques, d'un suivi et d'un travail de sensibilisation appropriés – garantissent l'égalité d'accès à l'éducation (section I.A) ; encouragent des politiques familiales et des conditions de travail 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 les secteurs privé et public (I.B) ; accroissent la représentation des femmes aux postes décisionnels (I.C) ; éliminent l'écart salarial discriminatoire entre hommes et femmes (I.D) ; promeuvent des mesures visant à mettre fin au harcèlement sexuel au travail (I.E) ; réduisent l'écart entre hommes et femmes en matière d'activité entrepreneuriale (I.F) ; prêtent attention aux besoins particuliers des femmes issues de groupes minoritaires défavorisés et des femmes immigrées (I.G), réduisent l'écart entre les sexes en matière de culture financière (I.H), intègrent la notion d'égalité femmes-hommes dans la formulation, l'évolution et l'évaluation des politiques et des budgets pertinents (I.I) ; et renforcent les mécanismes de responsabilisation (I.J). La Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes invite également ses Adhérents à élaborer, appliquer, promouvoir et échanger des principes d'action, des lignes directrices et des pratiques exemplaires ; à renforcer la collecte ainsi que la production et l'élaboration de données et d'indicateurs par sexe, et 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 (section II).

23. **Le Conseil a adopté la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique** [[OECD/LEGAL/0418](#)] (ci-après, la « Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes ») le 14 décembre 2015 [[C/M\(2015\)22](#)], sur proposition du Comité de la gouvernance publique (CGP), en coopération avec le Comité ELSA. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes s'appuie sur la Recommandation de 2013 et la complète dans le but de donner aux responsables publics

<sup>4</sup> Depuis le dernier rapport de 2017, deux pays non membres ont adhéré à la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes : l'Argentine (11 novembre 2017) et le Maroc (14 septembre 2018), après la Fédération de Russie (29 mai 2013) et le Kazakhstan (15 janvier 2016).

des orientations et des conseils pour favoriser la diversité femmes-hommes dans la vie publique, notamment en assurant la prise en compte systématique du principe de l'égalité entre femmes et hommes (I) ; en renforçant les mécanismes de redevabilité et de supervision (II) ; en favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux fonctions décisionnelles dans la vie publique (III) ; en renforçant l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi public (IV) ; et en renforçant la coopération internationale (V). Elle reconnaît que la prise en compte de la problématique hommes-femmes est une stratégie qui aide les gouvernements à prendre des décisions meilleures et plus inclusives pour parvenir à l'égalité entre les sexes, notamment en ce qui concerne les décisions stratégiques et de dépenses. Ce faisant, elle promeut une stratégie interministérielle de réforme de l'égalité femmes-hommes, et encourage l'égalité d'accès à la vie publique à tous les niveaux (y compris politique, judiciaire et au sein des administrations publiques). Celle-ci compte 38 Adhérents, à savoir tous les pays membres<sup>5</sup> de l'OCDE.

24. **La Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes charge le Comité ELSA et les autres comités compétents d'établir un mécanisme de suivi de sa mise en œuvre, afin d'évaluer les progrès accomplis et de faire rapport au Conseil d'ici 2017** puis à intervalles réguliers. Il est stipulé dans la Recommandation de 2015 que le CGP est chargé, en coopération avec le Comité ELSA, d'assurer le suivi de la mise en œuvre de celle-ci, y compris par le biais d'indicateurs comparatifs et d'examen par pays, et de faire rapport au Conseil en même temps que pour la Recommandation de 2013. En conséquence, le premier cycle de rapport (2013-2017) s'est conclu par un « Rapport sur la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes : des progrès, mais beaucoup reste à faire » [[C/MIN\(2017\)7](#)] (ci-après, le « rapport de 2017 »), lequel a été examiné et déclassifié par le Conseil lors de sa réunion au niveau des Ministres (RCM) de 2017.

25. **Le rapport de 2017 soulignait le maintien de la pertinence des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes et l'importance de continuer à suivre l'évolution des politiques et d'en rendre compte à nouveau au Conseil au bout de cinq ans** [[C\(2017\)44/REV1](#)]. Le rapport de 2017 montre que, si les Adhérents accordent de plus en plus la priorité aux politiques visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes, le harcèlement sexuel au travail, l'écart salarial et la répartition inégale des tâches non rémunérées, les disparités entre les sexes persistent dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique. Il appelait les Adhérents à poursuivre les progrès accomplis par des efforts soutenus de sensibilisation, d'examen et de suivi des politiques visant l'égalité entre les sexes, l'introduction et/ou l'extension de mesures juridiques et d'investissements publics, et l'échange de bonnes pratiques. Il s'agissait notamment d'initiatives concernant les STIM, l'équilibre vie professionnelle-vie privée et un meilleur partage du travail rémunéré et non rémunéré entre les conjoints, la transparence des rémunérations, une représentation accrue des femmes aux postes de direction dans les secteurs public et privé, l'accès des entrepreneurs aux financements, et une gouvernance efficace au service de l'égalité femmes-hommes (OCDE, 2017<sup>[8]</sup>). Lors de l'examen du premier rapport de suivi, le Conseil avait noté l'importance de l'intégration de la problématique femmes-hommes pour combler les écarts existants, et appelé à poursuivre les efforts pour intégrer et améliorer l'égalité entre les sexes conformément aux Recommandations de l'OCDE dans ce domaine.

26. **En 2019, le CGP a préparé un rapport sur la position des Membres de l'OCDE à l'égard de la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes, fondé sur les données de référence collectées entre 2016 et 2018** (ci-après, le « rapport de référence de 2019 »). On constate dans ce rapport que les efforts déployés par les pouvoirs publics pour combler les écarts entre les sexes sont souvent insuffisants en raison de capacités et de ressources limitées pour mettre en œuvre les objectifs d'égalité femmes-hommes, ainsi que du manque de données à l'appui des politiques et du suivi de ces efforts. Il montre ainsi que la problématique femmes-hommes est rarement prise en compte dans les réformes et les processus décisionnels, avec à la clé des préjugés sexistes potentiels dans les politiques et réglementations de référence qui passent souvent inaperçus (OCDE, 2019<sup>[11]</sup>). Compte tenu de ces lacunes, et afin d'aider

<sup>5</sup> La Roumanie et l'Ukraine ont demandé à adhérer à la Recommandation, mais la procédure n'est pas encore achevée.

les Adhérents à mettre en œuvre la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes, le CGP a élaboré, entre autres outils, 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 (OCDE, 2021<sup>[16]</sup>) et le Cadre d'action de l'OCDE pour une gouvernance publique tenant compte de la problématique des genres [[C/MIN\(2021\)21](#)] (voir Diffusion).

27. **Le présent rapport décrit les progrès accomplis dans la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes** et présente les résultats du deuxième cycle de rapport (2017-2022) sur ces Recommandations, après celui de 2017. L'accent est mis sur les mesures introduites entretemps ; celles qui étaient déjà en vigueur et n'ont pas évolué depuis 2017 n'entrent pas dans le champ couvert.

## 2. Méthodologie

28. **Pour préparer le rapport destiné au Conseil sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, divers comités ont envoyé des questionnaires aux Adhérents concernant leurs domaines d'intervention respectifs.** Le Tableau 2 présente des informations sur le nombre de réponses par organe.

29. **S'agissant de la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes, des questionnaires sur la transparence des rémunérations des hommes et des femmes et sur les progrès accomplis en vue de l'égalité des sexes dans le domaine de l'emploi (ci-après, « questionnaires GEQ 2021 ») ont été communiqués au Comité ELSA en 2021.** Ils ont également été envoyés au Comité consultatif économique et industriel (BIAC) et à la Commission syndicale consultative (TUAC) auprès de l'OCDE, afin de les consulter sur les progrès accomplis par leurs membres dans ces domaines. Le questionnaire GEQ 2021 est une source essentielle d'informations sur les principales évolutions de l'action publique. Néanmoins, les informations obtenues sur l'efficacité de ces politiques sont plus limitées, dans la mesure où les données d'évaluation sont rares et leur fiabilité variable.

30. **S'agissant de la Recommandation de 2015, l'enquête 2021 de l'OCDE sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance (« enquête GMG 2021 ») a été mise au point pour suivre les différents aspects de chacun des piliers de la Recommandation.** Elle a été diffusée auprès des délégués du Groupe de travail sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance (GMG) en 2021. Le Groupe de travail des hauts responsables du budget (SBO) et le Groupe de travail sur l'emploi et la gestion publics, du CGP, ont mené d'autres enquêtes comportant des questions relatives à la budgétisation sensible au genre et à l'intégration de la problématique femmes-hommes dans la fonction publique.

**Tableau 2. Vue d'ensemble des réponses aux questionnaires**

Organes	Recommandation sur l'égalité hommes-femmes	Section pertinente de la Recommandation <sup>1</sup>	Nombre de réponses
Comité ELSA	Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes	Questionnaire sur les progrès accomplis en vue de l'égalité hommes-femmes dans le domaine de l'« emploi » (GEQ 2021)	42/42 <sup>2</sup>
Comité ELSA	Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes	Questionnaire sur la transparence des rémunérations des hommes et des femmes	38/38 <sup>3</sup>
CGP	Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes	Enquête 2021 de l'OCDE sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance (enquête GMG 2021)	35/38 <sup>4</sup>

Note : 1. Globalement, les sections pertinentes de la Recommandation 2013 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes concernent : A – Éducation ; B – Travail rémunéré et non rémunéré ; C – Représentation des femmes aux postes décisionnels ; D – Écart salarial ; E – Harcèlement sexuel ; F – Entrepreneuriat ; G – Femmes issues de groupes minoritaires défavorisés et de l'immigration ; H – Culture financière. Les sections I – Prendre en compte la question de la parité dans les politiques et les budgets, et J – Renforcer les mécanismes de responsabilisation vis-à-vis de l'égalité hommes-femmes, ont été évaluées via le questionnaire sur la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes.

2. Le nombre maximum de répondants au questionnaire GEQ 2021 est de 42 : 38 Membres de l'OCDE + 4 Adhérents non membres (Argentine, Fédération de Russie, Kazakhstan et Maroc).

3. Le nombre maximum de répondants au questionnaire sur la transparence des rémunérations des hommes et des femmes est de 38 (Membres de l'OCDE). Sur les 38 réponses recueillies, 36 ont été envoyées par les pays et 2 ont été complétées par l'OCDE et validées par les pays (DEN et LUX).

4. Le nombre maximum de répondants à l'enquête du GMG 2021 était de 35 pays de l'OCDE. La Pologne n'a répondu qu'à la section consacrée à l'égalité des sexes dans la fonction publique. Les États-Unis, l'Irlande, Israël, la Norvège et la République slovaque n'ont répondu qu'au questionnaire prioritaire abrégé de l'enquête GMG 2021.

**31. Les informations recueillies ont permis d'analyser les principales évolutions de l'action publique.** Les 42 Adhérents ont tous répondu aux questionnaires sur la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes en fournissant des informations sur les principales évolutions intervenues au cours des cinq dernières années ainsi que sur des priorités d'action connexes et sur les questions urgentes qui se sont posées dans ce domaine, de manière plus ou moins détaillée selon la question. Le taux de réponse varie également en fonction de la question. Ces informations ont été utilisées pour intégrer l'analyse des évolutions de l'action publique sur les principaux axes de la Recommandation, ainsi que pour obtenir des indicateurs comparatifs. Les données relatives à la mise en œuvre de la Recommandation de 2015 mettent en lumière les principales conclusions et tendances observées chez les 38 Adhérents (chaque fois que possible). La majorité des Adhérents (35) ont répondu à l'enquête GMG 2021. Toutefois, le taux de réponse varie selon les questions. Dans la mesure du possible, des comparaisons ont été établies avec les tendances étudiées par l'OCDE en 2012 et 2017. Le nombre de pays participants varie cependant d'une année sur l'autre, ce qui rend difficile une comparaison longitudinale exacte, mais permet de dégager des tendances générales.

**32. Le présent rapport s'appuie également sur les données recueillies par l'OCDE dans le cadre de multiples activités sur la problématique femmes-hommes,** notamment le [Portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes](#), mise à jour chaque année le 8 mars (Journée internationale des droits des femmes), qui comprend une série d'indicateurs sur l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat, la gouvernance publique, le développement et la santé, bientôt élargie à l'énergie, aux sciences et technologies, ainsi qu'aux prélèvements et prestations. En outre, l'OCDE a mené au cours des cinq dernières années [un large éventail de travaux sur l'égalité femmes-hommes](#), lesquels présentent un intérêt direct pour les différentes dispositions des Recommandations en question. Les rapports d'étape sur l'égalité des sexes au regard des études, de l'emploi, de l'entrepreneuriat et de la vie publique s'appuient en outre sur les analyses de l'OCDE portant sur diverses questions connexes, notamment la concurrence, la gouvernance d'entreprise, l'aide au développement, la transformation numérique, les sciences, l'énergie et le nucléaire, l'environnement, la politique familiale et l'équilibre entre travail et vie privée, la culture financière, l'investissement direct étranger, la santé, les migrations, les retraites, la gouvernance, les institutions sociales, la fiscalité, les échanges, les transports, le bien-être et les violences faites aux femmes. Les conclusions relatives à la Recommandation de 2015 s'appuient sur les informations recueillies dans le cadre d'examen par pays (par ex., les examens du Canada, de la Colombie, de l'Irlande et du Mexique), sur les sources de données disponibles et sur d'autres données obtenues en coordination avec les différentes entités de l'OCDE ainsi qu'avec des partenaires extérieurs (Union interparlementaire (UIP), Conseil de l'Europe, Commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ), etc.).

**33. Ce rapport s'appuie également sur les travaux d'organes et de groupes informels de l'OCDE,** tels que le Groupe de travail GMG – organe subsidiaire du CGP, GENDERNET – organe subsidiaire du Comité d'aide au développement (CAD), le Réseau mondial des parlementaires de l'OCDE, les travaux

du Centre de développement de l'OCDE sur l'indice « Institutions sociales et égalité femmes-hommes » et ses rapports régionaux, ainsi que les initiatives régionales sur la gouvernance et la concurrence (par ex., en Eurasie, en Amérique latine et dans les pays de la région MENA), les indicateurs sur l'égalité femmes-hommes de la [Boîte à outils de l'OCDE sur la transformation numérique](#) et les travaux sur [l'indicateur du vivre mieux de l'OCDE](#). Il a également bénéficié des échanges sur les politiques à suivre en matière d'égalité femmes-hommes qui se sont déroulés lors des réunions d'autres organes subsidiaires compétents du CGP<sup>6</sup>.

### 3. Mise en œuvre

34. **La présente section sur la mise en œuvre s'articule autour de six sous-sections principales.** La première sous-section présente les principaux changements intervenus depuis le dernier exercice, et notamment l'apparition de la pandémie de COVID-19, afin de resituer le contexte du rapport sur la mise en œuvre au cours de la période 2017-2022. Les deuxième, troisième et quatrième sous-sections rendent compte de la mise en œuvre de la section I de la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de l'entrepreneuriat, respectivement. La cinquième sous-section porte sur la Section II de la Recommandation. Enfin, la sixième sous-section rend compte de la mise en œuvre de la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes, ainsi que des dispositions relatives à la vie publique de la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes (I.I et I.J). Toutes les sous-sections suivant l'introduction commencent par un encadré reprenant les dispositions pertinentes des Recommandations sur l'égalité hommes-femmes, chaque disposition portant un numéro de référence unique. Ces numéros de référence sont repris dans les titres des différentes sous-sections, ce qui permet de préciser à quelle(s) disposition(s) des Recommandations sur l'égalité hommes-femmes elles se rapportent.

35. **Bien que ce rapport fasse principalement état des progrès des Adhérents, certaines sections font également référence à des non-Adhérents.** Elles s'appuient alors sur des informations collectées au moyen d'autres outils, qui ne sont pas spécifiques à la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, mais livrent des informations complémentaires intéressantes. C'est le cas, par exemple, des outils de recueil d'informations sur les progrès réalisés en matière d'égalité femmes-hommes dans les pays du G20 ou les pays en développement et émergents.

#### *Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes à l'époque du COVID-19 : la pandémie risque de freiner leur mise en œuvre et les progrès accomplis*

36. **D'après les données disponibles, la pandémie a aggravé les difficultés qui se posaient déjà pour parvenir à l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique,** à divers degrés toutefois. Suite à l'apparition de nouveaux variants et de nouvelles vagues, l'incertitude demeure, de sorte qu'il est encore impossible de se faire une idée précise de l'impact de la pandémie sur l'égalité femmes-hommes. Ces difficultés, et notamment leur impact non négligeable sur les finances publiques, risquent de freiner la mise en œuvre des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes et de réduire à néant certains acquis durement gagnés en matière de réduction des disparités entre les sexes.

37. **Le harcèlement sexuel et les violences faites aux femmes en général peuvent être qualifiés de pandémie à l'intérieur de la pandémie.** Depuis le début de la crise, les femmes sont confrontées à des risques accrus de violences sexistes et domestiques. On a en effet observé une hausse du nombre de signalements officiels de violences domestiques, du nombre d'appels aux lignes d'assistance téléphonique,

<sup>6</sup> Groupe de travail sur l'emploi et la gestion publics, Réseau des hauts responsables des centres de gouvernement (CoG), Groupe de travail des experts des marchés publics (LPP), Groupe de travail sur le gouvernement ouvert (WPOG) et le Groupe de travail des hauts responsables de l'administration numérique (E-Leaders).

et du nombre de visites des sites web offrant soutien et assistance (OCDE, 2021<sub>[16]</sub> ; Leight, 2022<sub>[11]</sub>). Les répondants au questionnaire GEQ 2021 ont indiqué que les violences faites aux femmes étaient le principal obstacle à surmonter pour faire progresser l'égalité des sexes (Graphique 1). Nombre d'entre eux ont donc pris des mesures supplémentaires pendant la pandémie de COVID-19. Par exemple, ils ont mis en œuvre de vastes plans et fonds de relance tenant compte de la problématique femmes-hommes, faisant figurer parmi leurs objectifs la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles (par ex. Australie, Canada, Islande, Italie et Suède). Ils ont également instauré une aide spécifique (d'urgence) en vue du maintien et de l'adaptation des services destinés aux survivantes. Citons par exemple la création ou la consolidation des lignes d'assistance téléphonique d'urgence, sites et applications web (par ex. Canada, Chili, Costa Rica, Grèce, Hongrie et Portugal) ; un renforcement de l'assistance en place par l'intermédiaire de centres de ressources, d'unités d'intervention de crise, de services d'accueil et d'une aide directe (par ex. Canada, Corée et Costa Rica) ; des activités d'information, d'ouverture et de sensibilisation (par ex. Autriche, Grèce, Lettonie, Portugal et République tchèque) ; ainsi que le renforcement des capacités du personnel des organisations présentes sur le terrain, qui bénéficient en outre de conseils et d'un soutien financier (par ex. Canada, Corée, Costa Rica, Grèce, Islande, Lettonie, Portugal et Suède). Certains pays se sont également lancés dans la collecte de données, la création de groupes de travail spéciaux, et le renforcement de la coopération intergouvernementale (par ex. Canada, Grèce, Luxembourg, Suède et Suisse) ; et ont renforcé l'appui judiciaire, en instaurant par exemple des sanctions pénales plus sévères en cas de violences sexistes (par ex. Corée, Costa Rica et République tchèque).

*Les fermetures d'écoles et l'enseignement à domicile mettent les systèmes éducatifs à rude épreuve*

38. **La pandémie de COVID-19 et les fermetures d'écoles qui se sont ensuivies ont été synonymes de passage à l'apprentissage en ligne ou à distance, les élèves devant passer plus de temps à la maison.** Il est largement prouvé que ce changement contribue à accroître les inégalités entre les groupes de revenus (OCDE, 2020<sub>[18]</sub>). Les progrès scolaires sont plus lents qu'avant la pandémie, et les pertes d'apprentissage sont plus importantes chez les élèves issus de milieux défavorisés (Engzell, Frey et Verhagen, 2021<sub>[19]</sub>).

39. **Les premières études portant sur les différences entre les filles et les garçons en termes de connaissances acquises dans le contexte de la pandémie de COVID-19 sont éparses, mais certains indices mettent en évidence des effets différenciés sur les deux sexes.** Tout d'abord, il est vraisemblable que les écarts entre les garçons et les filles en lecture et en mathématiques se soient creusés depuis le début de la pandémie. Une étude fondée sur des enquêtes menées au Royaume-Uni auprès d'enfants âgés de 8 à 18 ans a révélé que l'écart entre les filles et les garçons en matière de lecture était passé d'un peu plus de 2 points de pourcentage en faveur des filles début 2020 à 11.5 points après le premier confinement du printemps 2020 (Clark et Picton, 2020<sub>[20]</sub>). Par ailleurs, une comparaison des connaissances acquises par les jeunes Mexicains âgés de 10 à 15 ans indique que l'écart entre les filles et les garçons en mathématiques, en défaveur des filles, s'est creusé chez les élèves issus de milieux socio-économiques défavorisés (Hevia et al., 2022<sub>[21]</sub>). Ensuite, la pandémie a eu d'importantes répercussions sur l'enseignement professionnel en empêchant les élèves d'achever leur formation en milieu professionnel (OCDE, 2021<sub>[22]</sub>), et le nombre d'hommes et de femmes concernés est vraisemblablement représentatif de leur proportion dans ce type d'enseignement (voir Encadré 4).

40. **L'enseignement à domicile et l'apprentissage numérique ne fonctionnent pas forcément de la même façon pour les garçons et les filles.** L'école structure le quotidien, est un vecteur d'interactions sociales et assure un soutien émotionnel. Ainsi, les fermetures d'écoles imputables à la pandémie de COVID-19 ont eu des répercussions négatives sur le bien-être des enfants. Si les filles comme les garçons ont fait état d'une dégradation de leur santé mentale, les filles ont signalé des niveaux de stress, d'anxiété et de dépression supérieurs à ceux des garçons. Les fermetures d'écoles ont également accru l'exposition au risque de violence sexiste (OCDE, 2020<sub>[18]</sub>). En outre, des différences peuvent exister entre les filles et les garçons concernant l'accès aux outils numériques, en particulier dans certains pays non membres de l'OCDE, où l'utilisation par les filles des appareils permettant d'accéder à l'Internet est davantage

surveillée et limitée en raison de normes culturelles (UNESCO, 2021<sup>[23]</sup>). De nombreuses filles sont également susceptibles de choisir délibérément de passer moins de temps sur l'Internet par crainte d'être harcelées. D'après une enquête récente, les filles qui déclarent avoir été victimes de harcèlement en ligne sont également plus susceptibles de déclarer rencontrer des difficultés scolaires (Plan International, 2020<sup>[24]</sup>).

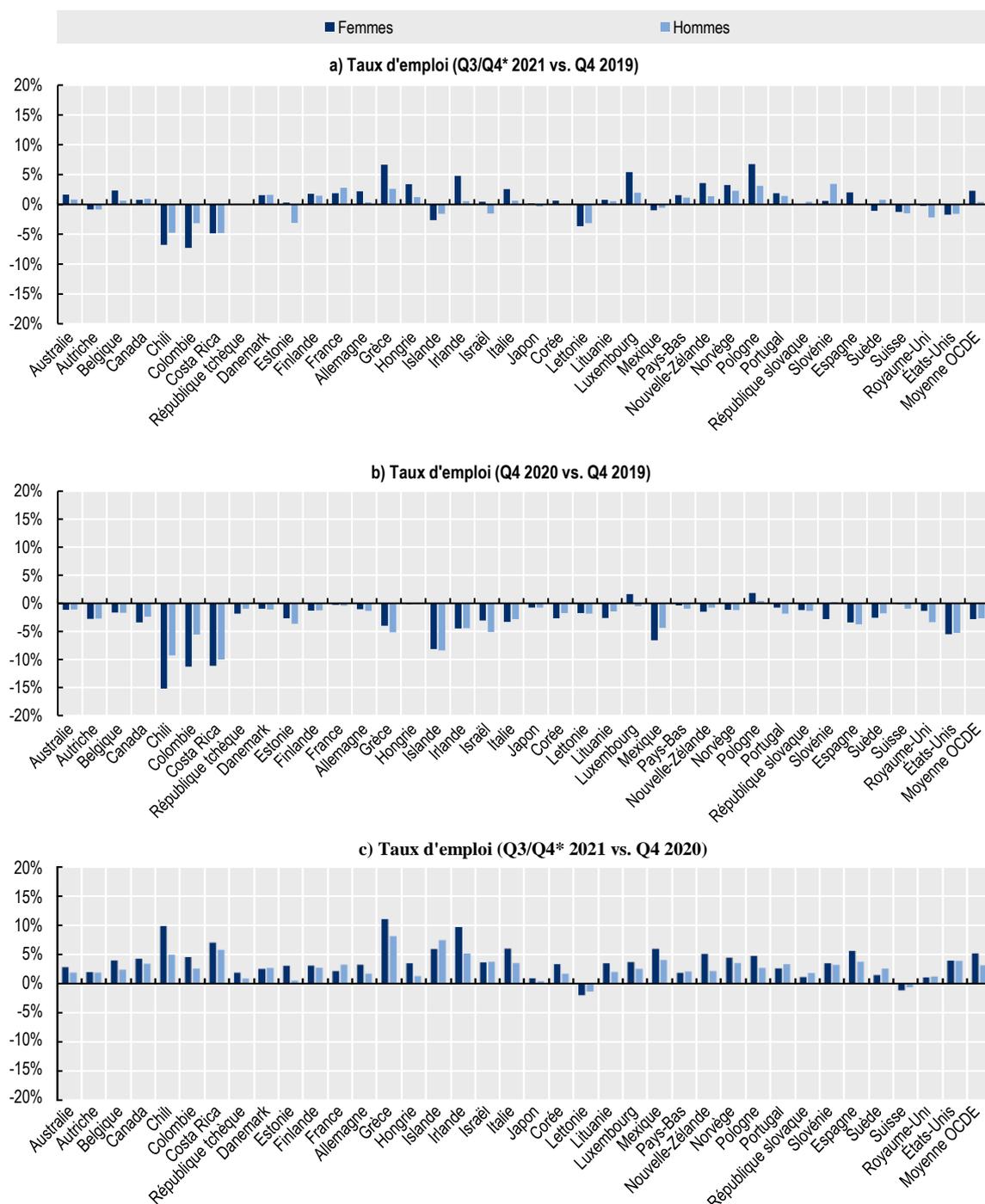
*La pandémie de COVID-19 menace l'égalité femmes-hommes sur le marché du travail, des déséquilibres étant observés entre les sexes dans la répartition du travail supplémentaire non rémunéré*

41. **La pandémie de COVID-19 menace l'égalité femmes-hommes sur le marché du travail, abolissant certains progrès accomplis au cours des dernières décennies.** La pandémie a montré que, même dans les pays dotés d'un solide appareil législatif et réglementaire en faveur de l'égalité femmes-hommes, des écarts sensibles demeurent en ce qui concerne le revenu, les responsabilités domestiques et les travaux domestiques, entre autres. Les femmes sont surreprésentées dans bon nombre des secteurs d'activité les plus touchés par la crise : en 2020, dans les pays de l'OCDE, elles occupaient environ 53 % des emplois dans la restauration, 60 % dans l'hôtellerie, et 62 % dans le secteur de la distribution ([base de données ILOSTAT](#)). Toutefois, un an et demi après le début de la pandémie, les taux d'activité et d'emploi des femmes sont revenus plus rapidement à leurs niveaux antérieurs que ceux des hommes. Le *taux d'activité* des femmes (âgées de 15 à 64 ans, corrigé des variations saisonnières) dans la zone OCDE avait diminué de 0.2 point au troisième trimestre 2021 par rapport au quatrième trimestre 2019, soit un peu moins que celui des hommes (0.5 point) ([base de données des statistiques du marché du travail à court terme de l'OCDE](#)). Le taux d'emploi des femmes avait quasiment regagné son niveau pré-pandémique au troisième trimestre 2021 (0,01 point par rapport au dernier trimestre 2019), alors que celui des hommes ne s'est pas autant redressé (-0,07 point). (Graphique 2, partie a). Il ressort cependant d'éléments réunis dans les pays de l'Union européenne que ce sont surtout les femmes qui ont vu leur durée de travail diminuer (Commission européenne, 2021<sup>[25]</sup>). Si l'on examine les taux de *chômage*, l'écart entre les femmes et les hommes s'est beaucoup creusé (de 0.3 à 0.9 point) de mars à avril 2020, mais il se resserre régulièrement depuis lors. En octobre 2021, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, l'écart entre le taux de chômage des hommes et celui des femmes s'élevait à 0.68 point – en légère baisse par rapport à l'écart de 0,71 point observé en mars 2020 ([base de données des statistiques du marché du travail à court terme de l'OCDE](#)).

42. **Les tendances suivies par l'emploi la première et la deuxième année de la pandémie sont très différentes.** La première année de la pandémie (Graphique 2, partie b), pratiquement tous les Adhérents ont vu l'emploi se contracter, pour les femmes comme pour les hommes, et ce de manière particulièrement nette dans les pays non membres de l'Union européenne, où le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi a été moins fréquent. Dans certains cas, cette contraction de l'emploi a été plus marquée chez les femmes (par exemple au Chili, en Colombie et en Turquie). La deuxième année (Graphique 2, partie c), tous les pays à l'exception de la Lettonie et de la Suisse ont vu l'emploi s'orienter à la hausse, tant pour les hommes que pour les femmes, avec une progression souvent plus marquée pour les femmes (il n'y a qu'en France, en Islande et en Suède que la reprise a été sensiblement plus vigoureuse du côté de l'emploi masculin). Sur l'ensemble de la période (Graphique 2, partie a), la plupart des Adhérents sont revenus à leurs niveaux d'avant-crise, avec souvent une amélioration plus marquée chez les femmes, tandis que le Chili, la Colombie, le Costa Rica et la Lettonie, entre autres, ont vu l'emploi reculer encore.

## Graphique 2. Évolution du taux d'emploi depuis le début de la pandémie de COVID-19 (partie a), au cours de la première année de la pandémie (partie b) et au cours de la deuxième année (partie c)

Population âgée de 14 à 64 ans. Évolution en points de pourcentage.



Note : Les données des pays de l'UE sont affectées par la mise en œuvre du nouveau [règlement-cadre sur les statistiques sociales européennes intégrées](#) (IESS FR) en 2021, qui, outre quelques modifications apportées à l'échantillonnage et à la structure du questionnaire, a ajusté la définition de l'emploi, en relation avec les congés de maternité, de paternité et parental notamment.

Source : [base de données des statistiques du marché du travail à court terme de l'OCDE](#).

43. **Toutefois, l'impact global de la crise sur l'emploi, tant des hommes que des femmes, n'est pas encore connu, et il est encore trop tôt pour évaluer l'impact économique des mesures prises par les Adhérents, et du retrait progressif de ces mesures.** La plupart des Adhérents, et plus particulièrement les Européens, s'appuient énormément sur les dispositifs de maintien dans l'emploi. Certains répondants au questionnaire GEQ 2021 ont souligné que, bien que ces dispositifs soient neutres en termes de genre, les secteurs qui en bénéficient le plus sont à dominante féminine (comme l'a souligné la France) ; et dans certains cas, la loi dispose que la réduction du temps de travail ne s'applique pas aux femmes enceintes ou allaitantes (par ex. Costa Rica). D'autres adhérents, comme les États-Unis, ont principalement recours au chômage technique et aux allocations d'assurance chômage (OCDE, 2021<sup>[26]</sup>), qui sont également neutres en termes de genre. D'autres mesures mettent l'accent sur le soutien à l'employabilité des femmes, en leur offrant un appui sur le marché du travail et en leur permettant d'acquérir des compétences (par ex. Canada) ; en aidant les chômeuses au moyen de financements supplémentaires, de réductions d'impôts, de subventions salariales et d'incitations à l'emploi (par ex. Corée, Costa Rica, Hongrie et Italie) ; et en apportant un soutien spécifique aux employées de maison (par ex. Corée et Espagne). La Colombie et la Norvège ont également complété leur action par la collecte de données supplémentaires visant à estimer l'écart entre les hommes et les femmes dans les dimensions en lien avec l'équilibre vie professionnelle-vie privée, et les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur l'égalité des sexes.

44. **Le COVID-19 a également eu une incidence sur le mode et le lieu de travail des individus, entraînant une explosion du télétravail.** Aux premiers stades de la pandémie, le télétravail a augmenté, en particulier chez les femmes qui, avant la crise, y avaient moins accès que les hommes (OCDE, s.d.<sup>[27]</sup>). Toutefois, on ne sait toujours pas si les différences entre les femmes et les hommes en matière de télétravail sont imputables à des différences professionnelles liées au genre, ou à des différences de comportement vis-à-vis du télétravail au sein des différentes professions. Les pays de l'OCDE se servent des politiques sur le temps de travail comme d'un mécanisme d'ajustement en permettant aux salariés de prendre davantage de congés payés et en facilitant le recours au télétravail afin de contenir la propagation du virus. Outre des mesures temporaires, certains Adhérents ont mis en œuvre des changements stratégiques plus permanents, soit en encourageant les partenaires sociaux à entamer des négociations sur la question (par ex. Japon), soit en encourageant les pouvoirs publics à présenter des propositions de réforme qui étaient déjà dans les tuyaux (par ex. Allemagne ou Chili) (OCDE, 2021<sup>[26]</sup>). Les répondants au questionnaire GEQ 2021 ont indiqué avoir amélioré la réglementation du télétravail en définissant clairement le télétravail et ses modalités d'accès/d'utilisation dans leurs cadres juridiques (par ex. Kazakhstan et Maroc), en légitimant les droits et les avantages liés au travail (par ex. Espagne et Mexique), et en clarifiant sa nature volontaire et le contenu des conventions de télétravail (par ex. Espagne). En outre, plusieurs Adhérents ont appuyé la transformation numérique au moyen de formations et de conseils professionnels (par ex. Allemagne et Italie), ainsi que d'aides aux PME (par ex. Espagne et Japon) (OIT et OCDE, 2021<sup>[28]</sup>).

45. **Le télétravail présente des avantages et des inconvénients sur le plan de l'égalité femmes-hommes.** Il semble avoir contribué à protéger les femmes, et en particulier les mères, d'une sortie totale de la population active pendant la pandémie de COVID-19, et des données de l'OCDE montrent que les mères comme les pères sont optimistes quant à l'impact positif de la technologie sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée (OCDE, 2021<sup>[29]</sup>). Néanmoins, pendant la pandémie, le télétravail des mères a eu des répercussions négatives sur leur productivité (Alon et al., 2021<sup>[30]</sup>), du fait d'interruptions incessantes pendant leurs heures de travail (Andrew et al., 2020<sup>[31]</sup>) et de la nécessité de s'occuper davantage des enfants (Boll et Schüller, 2021<sup>[32]</sup>). L'évolution des modalités de travail des femmes et des hommes imputable au télétravail doit être considérée avec prudence, car elle a des répercussions sur les disparités femmes-hommes sur le marché du travail, sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée des femmes et des hommes et, plus généralement, sur l'égalité des sexes (Queisser, 2021<sup>[33]</sup>).

46. **La crise du COVID-19 a également entraîné une hausse de la charge de travail non rémunéré.** La fermeture généralisée des structures d'accueil des jeunes enfants et de service à la personne

n'a fait que souligner l'importance de l'accès à une prise en charge abordable. Les femmes ont souvent assumé une grande partie du travail non rémunéré supplémentaire imputable à la fermeture des écoles et des services d'accueil (avec toutefois de grandes disparités d'un pays de l'OCDE à l'autre). Des responsabilités accrues en matière de prise en charge peuvent avoir des répercussions immédiates et à plus long terme sur l'égalité femmes-hommes en matière d'emploi, en réduisant le taux d'activité des femmes et en limitant leurs perspectives d'emploi (OCDE, 2021<sup>[26]</sup>). Les pertes de travail des femmes sont très probablement imputables en grande partie à ces répercussions sur les mères (voir Encadré 1). De manière générale, les hommes ont davantage participé aux tâches ménagères pendant la pandémie, mais ils partaient souvent de très loin. Même lorsque les femmes et les hommes se sont réparti la charge de travail domestique supplémentaire de manière égale, comme cela a été le cas en Allemagne, la situation de départ se caractérisait par un très important déséquilibre en défaveur des femmes avant la pandémie (Queisser, 2021<sup>[33]</sup>).

47. **Pour aider les parents à surmonter les difficultés engendrées par les tâches supplémentaires non rémunérées, les pouvoirs publics ont pris des mesures dans les domaines suivants : formes de travail flexibles (voir ci-dessus), congés, accueil des jeunes enfants et aide au revenu.** De nombreux Adhérents sont venus en aide aux parents en leur accordant d'urgence des congés supplémentaires, payés ou non, une mesure indispensable pour atténuer l'impact des fermetures des services d'accueil et des écoles, même si ces congés n'étaient généralement pas suffisamment longs. Parmi les exemples cités par les répondants au questionnaire GEQ 2021 figurent l'adaptation et la prolongation des dispositions en matière de congé parental et/ou l'octroi de droits et d'avantages en matière de congés liés aux obligations familiales (par ex. Australie, Canada, Chili, Corée, Danemark, Irlande, Israël, Lettonie, Luxembourg et Norvège), sous la forme d'un congé parental supplémentaire à temps partiel (par ex. en Belgique), ainsi que d'allègements fiscaux pour les PME qui accordent à leurs salariés des congés de maladie et des congés familiaux rémunérés (par ex. États-Unis). D'autres mesures visaient à garantir la disponibilité et l'accessibilité des services d'accueil des jeunes enfants en accordant une aide financière aux prestataires pendant la pandémie (par ex. Ontario au Canada, République tchèque et Royaume-Uni), en veillant à la disponibilité de différents modes de prestation de services d'accueil des jeunes enfants (par ex. Hongrie), ou en renforçant les prestations au titre de l'accueil des jeunes enfants (par ex. Chili, Lettonie et Slovaquie). Parmi les autres interventions, citons une aide d'urgence au revenu des familles par le versement d'allocations extraordinaires, de prestations ponctuelles ou de la prolongation du versement des prestations familiales (par ex. Argentine, Hongrie, Lettonie, Portugal et République tchèque).

### **Encadré 1. Les mères ont assumé l'essentiel du travail non rémunéré supplémentaire pendant la pandémie.**

L'enquête 2020 de l'OCDE sur les risques a révélé que lorsque les établissements scolaires et les structures d'accueil des jeunes enfants ont fermé, ce sont les mères qui ont assumé en grande partie le surcroît de travail familial et domestique non rémunéré, et se sont retrouvées pénalisées et en difficulté sur le marché du travail.

Les comparaisons internationales des effets de la crise sur les mères sont limitées en raison du manque de données internationales en fonction de la situation parentale. L'enquête contribue à combler cette lacune en combinant des microdonnées autodéclarées sur l'emploi et les obligations familiales ventilées par situation parentale, relatives à 25 pays de l'OCDE, et montre que (OCDE, 2021<sup>[29]</sup>) :

- Les mères d'enfants âgés de moins de 12 ans sont presque trois fois plus susceptibles que les pères (61.5 contre 22.4 %) de déclarer avoir pris en charge la majeure partie ou la totalité du surcroît de travail non rémunéré engendré par la garde des enfants lors de la fermeture des établissements scolaires ou des structures d'accueil. Elles étaient le groupe le plus susceptible de passer du statut d'« actif occupé » à celui de « sans emploi » entre le dernier trimestre 2019 et le troisième trimestre 2020, en moyenne dans les pays de l'OCDE.
- Les disparités femmes-hommes en termes de tâches domestiques non rémunérées au sein du ménage ont été les plus marquées, en moyenne, lorsque le père a continué d'occuper un emploi et que la mère n'a pas travaillé. Dans la situation inverse, à savoir un père sans emploi et une mère occupant un emploi rémunéré, la réciproque n'est pas tout à fait vraie. L'activité rémunérée des mères n'a pas vraiment contribué à atténuer les inégalités en matière de travail non rémunéré.

*Les entrepreneuses ont été bien plus durement touchées par la pandémie de COVID-19 que leurs homologues masculins*

48. **À l'échelle mondiale, entre janvier et mai 2020, les taux de fermeture des entreprises dirigées par des femmes ont été supérieurs d'environ 7 points à ceux des entreprises dirigées par des hommes** (OCDE/Commission européenne, 2021<sub>[34]</sub>). Bien que cet écart entre femmes et hommes se soit resserré par la suite, les taux de fermeture des entreprises dirigées par des femmes restaient supérieurs de 2 points à ceux des entreprises dirigées par des hommes en octobre 2020 (16 % contre 14 %). Cet écart s'est resserré dans toutes les régions entre mai et octobre 2020, sauf dans plusieurs pays d'Europe, du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, où il s'est légèrement creusé (voir Graphique 3). Ces écarts entre les taux de fermeture d'entreprises concordent avec l'évolution de la population d'entreprises. Aux États-Unis par exemple, le nombre d'entreprises appartenant à des femmes a reculé de 10 % entre février et juin 2020, contre 7 % pour les entreprises appartenant à des hommes (Fairlie, 2020<sub>[35]</sub> ; 2021<sub>[36]</sub>).

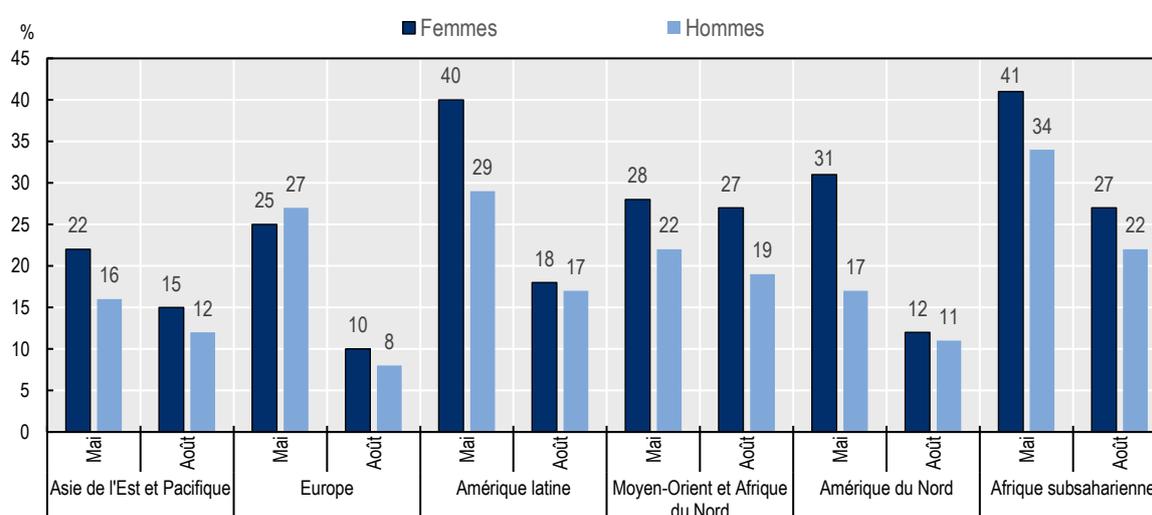
49. **Même parmi les entreprises qui ont poursuivi leurs activités, les entrepreneuses étaient plus susceptibles de subir des effets préjudiciables.** En Allemagne par exemple, les travailleuses indépendantes étaient plus susceptibles que leurs homologues masculins de subir une perte de revenu supérieure à 35 % (Kritikos, Graeber et Seebauer, 2020<sub>[37]</sub>), alors qu'au Royaume-Uni, elles étaient également plus susceptibles de subir une réduction du temps de travail et des revenus (Reuschke et al., 2021<sub>[38]</sub>).

50. **Ces répercussions plus importantes sur les entrepreneuses sont imputables en grande partie à la plus forte concentration de femmes cheffes d'entreprise dans les secteurs les plus durement touchés,** comme les services à la personne, l'hôtellerie et la restauration, les arts et spectacles et le commerce de détail. Les entrepreneuses étaient également beaucoup plus susceptibles d'assumer un plus grand nombre de responsabilités domestiques pendant la pandémie, et avaient donc moins de temps à consacrer à leur entreprise. Entre mai et octobre 2020, environ un quart des cheffes d'entreprise déclaraient consacrer au moins six heures par jour à des tâches domestiques comme l'enseignement à domicile et la garde des enfants, contre 11 % de leurs homologues masculins (Facebook/OCDE/Banque mondiale, 2020<sub>[39]</sub>). Parmi les autres facteurs importants qui expliquent l'impact disproportionné sur les entrepreneuses, citons un moindre accès aux ressources (par ex. financements externes) et aux réseaux, ainsi qu'aux programmes publics d'aide aux entrepreneurs mis en place dans le cadre de la pandémie de COVID-19, qui ignorent la problématique femmes-hommes. Ainsi, nombre d'entrepreneuses n'ont retiré aucun bénéfice des mesures dites « universelles », en partie parce qu'elles sont moins susceptibles de recourir à des prêts bancaires (de nombreux programmes s'appuient sur des produits bancaires existants) ou parce que leurs entreprises sont en moyenne plus petites que celles des hommes (certaines aides sont réservées aux entreprises comptant un nombre minimum de salariés). Les disparités entre les hommes et les femmes en termes de connaissances financières sont également susceptibles d'avoir joué un rôle.

51. **La plupart des gouvernements ont mis en place une série de mesures pour aider les entrepreneurs à surmonter la pandémie de COVID-19, notamment des subventions, des prêts, des reports des échéances fiscales et des programmes de recyclage.** Les mesures de soutien ont été mises en œuvre rapidement, mais nombre d'entre elles n'ont pas bénéficié aux microentreprises ni aux travailleurs indépendants au cours du premier semestre 2020. La plupart des gouvernements ont procédé à des ajustements afin d'améliorer l'accès à ces mesures (OCDE/Commission européenne, 2021<sup>[34]</sup>) ; toutefois, elles étaient plutôt générales et n'étaient pas conçues pour les entrepreneuses ni adaptées à leur situation.

### Graphique 3. Les entreprises dirigées par des femmes étaient plus susceptibles de fermer pendant la pandémie de COVID-19

Taux de fermetures d'entreprises, 2020



Source : Facebook/OCDE/Banque mondiale (2020<sup>[39]</sup>).

*Les femmes étaient particulièrement exposées au stress et aux risques de dégradation de la santé mentale*

52. **Toutes les difficultés évoquées plus haut ont contribué à exposer les femmes à un stress psychologique particulièrement intense et à des risques de dégradation de leur santé mentale, ce qui affecte inévitablement leur capacité à participer pleinement à diverses dimensions de la vie, notamment dans les domaines couverts par les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes.** Les données recueillies auprès de 16 Adhérents d'avril à décembre 2020 montrent que les femmes étaient plus susceptibles de souffrir de dépression (29.4 %) et d'anxiété (23.9 %) que les hommes (26 % et 23.7 %, respectivement), et les données des pays européens montrent que les écarts entre les hommes et les femmes en termes de risque de dépression se sont creusés pendant la pandémie (OCDE, 2021<sup>[40]</sup>). Selon une méta-analyse de 18 études, la dépression et l'anxiété maternelles ont augmenté pendant la pandémie, et les mères plus âgées étaient plus susceptibles de présenter des symptômes de dépression et d'anxiété cliniquement significatifs (Racine et al., 2021<sup>[41]</sup>). Ces études sont confirmées par l'enquête 2020 sur les risques, selon laquelle les femmes sont plus susceptibles que les hommes de signaler l'existence de troubles de la santé mentale au sein de leur foyer (OCDE, 2021<sup>[29]</sup>).

*Les mesures prises par les pouvoirs publics ne tiennent pas suffisamment compte de la question de la problématique femmes-hommes*

53. **Concernant la vie publique, les Adhérents ont signalé plusieurs difficultés à surmonter pour garantir la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les mesures d'urgence mises en œuvre en réponse à la pandémie de COVID-19.** Par exemple, dans une étude menée par l'OCDE en avril 2020, seuls 11 des 26 pays interrogés ont déclaré avoir réalisé des évaluations de l'incidence de l'action publique sur l'égalité femmes-hommes. En outre, de nombreux Adhérents ont déclaré avoir éprouvé des difficultés à faire de l'égalité des sexes un domaine prioritaire de la riposte gouvernementale globale face à la pandémie (OCDE, 2021<sup>[16]</sup>).

54. **Depuis le début de la pandémie, on reconnaît davantage l'importance de considérer les efforts en faveur de l'égalité femmes-hommes à travers un prisme intersectionnel, et la nécessité d'une action proactive et efficace des pouvoirs publics pour remédier aux disparités persistantes entre les sexes.** La prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes est une stratégie qui aide les États à prendre de meilleures décisions pour parvenir à l'égalité des sexes, notamment lorsque ces décisions concernent l'action publique et les dépenses. Parmi les mesures visant à améliorer la conception et la mise en œuvre de la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes, citons la mobilisation accrue des dirigeants dans le domaine de l'égalité des sexes ; l'intégration des questions relatives à l'égalité femmes-hommes dans les plans de relance et de résilience ; la mise en place de mécanismes d'établissement de rapports à l'administration centrale ; la mise en œuvre de méthodologies et l'attribution de rôles et de responsabilités clairs en ce qui concerne l'intégration d'outils de qualité pour évaluer l'incidence de l'action publique sur l'égalité femmes-hommes tout au long du cycle d'élaboration des politiques. Il semble que l'on commence à admettre que l'égalité femmes-hommes est essentielle à une reprise inclusive et durable. En effet, une large majorité des répondants à l'enquête de 2021 sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance (15 répondants sur 18) ayant déclaré avoir mis en place une stratégie de relance et de résilience ont intégré des questions relatives à l'égalité femmes-hommes dans ces plans stratégiques.

55. **Bien qu'il existe un éventail d'outils institutionnels pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, les capacités des pouvoirs publics ne permettent toujours pas de réduire les disparités entre les sexes.** La pandémie de COVID-19 a également révélé que l'infrastructure existante d'intégration de la problématique femmes-hommes au sein des administrations était mal préparée à faire face aux crises. Une analyse des Nations Unies montre que la plupart des mesures budgétaires mises en œuvre par les gouvernements en réponse à la pandémie ne tenaient pas compte de la problématique femmes-hommes (voir un exemple à l'Encadré 2), et que seul un petit nombre de mesures intégrant cette problématique visaient la sécurité économique des femmes et les tâches non rémunérées (à peine 18 et 11 %, respectivement) (Zrinski, Raappana et Rame, 2021<sup>[42]</sup>).

### **Encadré 2. Les mesures de politique publique prises face au COVID-19 mettent en évidence le potentiel de l'articulation entre égalité femmes-hommes et environnement**

La nécessité d'une relance verte fait l'objet d'une attention croissante alors même que les pays prennent des mesures en réponse à la crise du COVID-19. Pourtant, les mesures de relance verte ne représentent qu'une part relativement faible des plans de relance généraux, et la part des mesures de relance verte tenant également compte de la dimension de genre est encore plus faible.

Sur les 803 mesures de riposte à la pandémie figurant dans la base de données de l'OCDE sur la relance verte et dont la pertinence à l'égard de la problématique femmes-hommes a été évaluée, 2,9 % d'entre elles seulement sont effectivement pertinentes. Elles se concentrent principalement sur les secteurs du bâtiment et des transports de surface, et consistent à soutenir les compétences écologiques des femmes, et leur inclusion dans des emplois

verts. Cela concorde avec l'adoption progressive par les pays de l'OCDE, ces cinq dernières années, d'outils visant à intégrer la problématique femmes-hommes dans la planification et la fourniture des infrastructures et la prise de décision en la matière, ce qui met en évidence une prise de conscience du fait que les femmes et les hommes utilisent les infrastructures différemment, et n'en tirent pas les mêmes avantages (OCDE, 2021<sup>[43]</sup> ; OCDE, 2021<sup>[44]</sup>). Des mesures supplémentaires sont nécessaires dans les secteurs où aucune mesure n'a été recensée, comme l'agriculture, la sylviculture, le transport maritime, le transport aérien, l'industrie et la gestion des déchets.

Les mesures considérées comme pertinentes du point de vue de la problématique femmes-hommes mettent en évidence la capacité des mesures de relance verte à contribuer à la réduction des inégalités de genre. Il s'agit par exemple de programmes visant à doter les femmes des compétences écologiques requises pour exercer des emplois verts, mener des projets d'infrastructure ou rénover des structures d'accueil des jeunes enfants. Deux tiers de ces mesures pertinentes du point de vue de la problématique femmes-hommes devraient contribuer à soutenir la sécurité économique des femmes.

Source : OCDE (2021<sup>[45]</sup>)

### *Progrès dans le domaine de l'éducation*

56. **La Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes invite ses Adhérents à s'attaquer aux inégalités entre les femmes et les hommes dans l'éducation (Encadré 3).**

#### **Encadré 3. Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes : gros plan sur l'éducation**

- I. Le Conseil 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 (*désigné ci-après sous la référence I.A*) :
    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 (*I.A.1*) ;
    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 (*I.A.2*) ;
    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 (*I.A.3*) ;
    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 (*I.A.4*) ;
    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 (*I.A.5*) ;
  - G. tiennent compte des besoins particuliers des femmes issues de groupes minoritaires défavorisés et de l'immigration au regard des objectifs indiqués ci-dessus (*I.G*) ;
  - 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.H).

Source : Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes

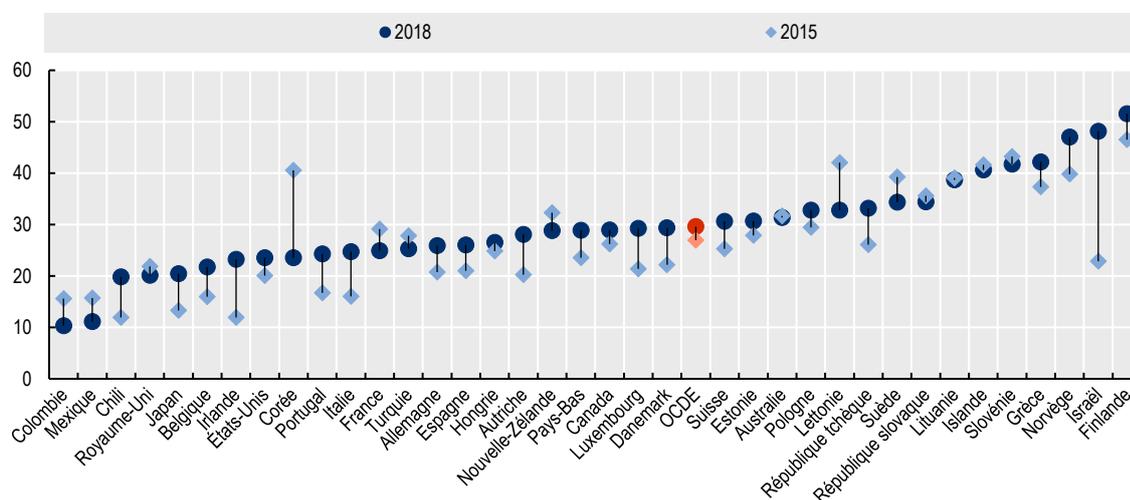
*La plupart des Adhérents offrent un bon accès à l'éducation aux garçons comme aux filles, mais il existe toujours des disparités en termes de résultats scolaires (I.A.1)*

57. **L'accès au deuxième cycle de l'enseignement secondaire est quasi universel chez la plupart des Adhérents, à l'instar de l'enseignement préprimaire** (OCDE, 2021<sub>[46]</sub>). À l'inverse, dans certains pays partenaires de l'OCDE et dans les économies en développement, les filles ont davantage de difficultés que les garçons à accéder à l'éducation et à mener leur scolarité à terme, en raison de normes culturelles fortes, de menaces pour leur sécurité, et des institutions sociales. Bien qu'entre 2015 et 2018, la proportion de garçons et de filles soit restée équilibrée dans les écoles primaires à travers le monde, on a observé quelques améliorations en ce qui concerne la participation des filles à l'enseignement secondaire en Afrique subsaharienne et du Nord, et en Asie de l'Ouest – des régions dans lesquelles les établissements secondaires accueillent relativement moins de filles.

58. **Les filles obtiennent généralement de meilleurs résultats que les garçons en lecture et en sciences, et leur désavantage en mathématiques se réduit.** En lecture, l'écart de performance (en points de score à l'enquête PISA) entre les filles et les garçons était de 30 en faveur des filles, contre 27 en 2015 (Graphique 4). Il n'est donc pas surprenant que les garçons soient surreprésentés parmi les enfants accusant un retard en lecture. La proportion de garçons obtenant de mauvais résultats en lecture était supérieure de 10 points de pourcentage à celle des filles en 2018, contre 9 points en 2015 (OCDE, 2019<sub>[13]</sub>). En 2018, l'écart entre les filles et les garçons était particulièrement important en Islande, en Slovaquie, en Grèce, en Norvège, en Israël et en Finlande, où le score des filles en lecture dépassait celui des garçons d'au moins 40 points (Graphique 4). Lors de l'enquête PISA de 2018, les filles ont obtenu des scores similaires à ceux des garçons en sciences, les dépassant en moyenne de deux points. Ces résultats contrastent avec ceux des tests de 2015, auxquels les garçons avaient obtenu un score supérieur de 4 points à celui des filles. Bien que les garçons enregistrent habituellement de meilleurs résultats en mathématiques, les filles ont progressé au cours des dernières années : entre 2015 et 2018, l'écart entre les sexes à l'échelle de l'OCDE s'est légèrement réduit (de 3 points de score) pour s'établir à 5 points en faveur des garçons.

### Graphique 4. L'écart entre les filles et les garçons en lecture s'est légèrement creusé entre 2015 et 2018 dans les pays de l'OCDE.

Écart de score entre les filles et les garçons dans les enquêtes PISA de l'OCDE à l'âge de 15 ans, 2015 et 2018



Note : La moyenne internationale (OCDE) comprend tous les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles pour la matière et l'année correspondantes.

Source : enquêtes PISA 2015 et 2018 de l'OCDE.

59. **La tendance observée à l'échelle de l'OCDE selon laquelle les femmes sont plus susceptibles que les hommes de suivre des études supérieures s'est maintenue ces dernières années, les femmes étant plus nombreuses que les hommes parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.** Dans les pays de l'OCDE, les femmes représentaient en moyenne 56 % des nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur de cycle court en 2019 (56 % en 2015), 59 % au niveau licence en 2019 (59 % en 2015) et 58 % au niveau master en 2019 (57 % en 2015) (OCDE, 2021<sub>[47]</sub>). On observait la situation inverse pour les études doctorales en 2019 : seuls 48 % des diplômés étaient des femmes, sans changement par rapport à 2015 (OCDE, 2021<sub>[47]</sub>). Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes au niveau de la licence et du master, c'est notamment parce que les hommes et les femmes ont tendance à choisir des domaines d'études différents (voir ci-dessous) et que les hommes sont plus susceptibles d'avoir des objectifs de carrière ne nécessitant pas un diplôme de l'enseignement supérieur (OCDE, 2021<sub>[48]</sub>). Les hommes sont également plus susceptibles de travailler tout en étudiant, et sont donc moins susceptibles d'achever leurs études supérieures dans les délais impartis (OCDE, s.d.<sub>[49]</sub>). Une grande partie de l'écart restant est probablement imputable à des différences en termes de compétences élémentaires (notamment en lecture, comme indiqué plus haut) et de caractéristiques personnelles comme l'autodiscipline, la persévérance et la motivation, qui sont importantes pour réussir dans l'enseignement supérieur où la supervision externe est limitée (OCDE, 2021<sub>[48]</sub> ; 2021<sub>[50]</sub>). En dehors de l'OCDE, les études existantes montrent que la tendance à la hausse de la proportion de femmes parmi les étudiants de l'enseignement supérieur, observée de longue date, s'est poursuivie en Asie et en Afrique du Nord, ainsi qu'en Afrique subsaharienne, bien qu'à un rythme plus lent (Global Education Monitoring Report Team, 2020<sub>[51]</sub>).

*Les préjugés et stéréotypes sexistes persistent dans l'éducation (I.A.2).*

60. **L'éducation est un instrument puissant pour établir des normes sociales, car elle influence les valeurs et les attitudes des générations futures dans le cadre du système d'éducation initiale, et celles des générations actuelles dans le cas de la formation tout au long de la vie.** Les préjugés sexistes,

qui sont des normes sociales profondément ancrées et souvent intériorisées, peuvent façonner les rôles, débouchés et comportements considérés comme acceptables pour chaque sexe dans la société et au sein du foyer. Les normes de genre stéréotypées sont transmises aux enfants par les familles, les enseignants et les communautés (OCDE, 2017<sup>[52]</sup>). Il est donc essentiel d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans les cadres éducatifs.

61. **L'existence de préjugés sexistes dans les pratiques d'enseignement et leur influence sur la motivation et les performances des élèves sont largement prouvées.** Des réformes ont été menées afin de sensibiliser les enseignants à la problématique femmes-hommes. En 2018, la Suède a encouragé une révision du programme préscolaire, spécifiant explicitement que les établissements préscolaires ont la responsabilité de lutter contre les stéréotypes de genre qui entravent le développement, les choix et l'apprentissage des enfants. De même, depuis 2021, l'égalité femmes-hommes est inscrite au programme des écoles normales d'instituteurs en Corée (questionnaire GEQ 2021). Le Chili a lancé le « Plan d'éducation pour l'égalité femmes-hommes 2015-18 », qui prévoit de former les enseignants du pays à l'égalité femmes-hommes et à l'inclusivité dans les salles de classe (UNESCO, 2017<sup>[53]</sup>).

62. **Les manuels et les supports pédagogiques contribuent également aux préjugés et stéréotypes.** Dans de nombreux manuels, toutes matières confondues, les filles et les femmes sont traditionnellement sous-représentées ou dépeintes dans des rôles traditionnels, femmes au foyer ou aidantes par exemple (Global Education Monitoring Report Team, 2020<sup>[51]</sup>). De nombreux Adhérents ont déjà mis en place de longue date des mesures visant à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports pédagogiques, et depuis quelques années, plusieurs évolutions vont dans le même sens dans les pays partenaires de l'OCDE (OCDE, 2017<sup>[8]</sup>). Par exemple, d'après les études existantes, le gouvernement de l'État du Kerala, en Inde, a annoncé en 2021 que les manuels scolaires du Kerala seraient révisés et contrôlés afin d'éliminer les mots et les phrases dénigrant les femmes (Rakesh, 2021<sup>[54]</sup>).

*L'orientation scolaire est toujours conforme aux stéréotypes sexistes habituels (I.A.3, I.A.5)*

63. **Les femmes sont plus susceptibles de s'orienter vers l'éducation (79 % des nouveaux étudiants de l'enseignement supérieur en 2019), la santé et la protection sociale (77 %), tandis que les hommes sont plus susceptibles d'étudier les STIM, y compris les technologies de l'information et de la communication (TIC) (79 %) (OCDE, 2021<sup>[47]</sup>).** Les stéréotypes sexistes influencent la prédisposition des hommes et des femmes à suivre des choix stéréotypés (et leurs chances de réussite par la suite). Par exemple, les stéréotypes et les idées selon lesquels les mathématiques revêtent plus d'importance pour les hommes que pour les femmes, conjugués à une moindre confiance en soi des femmes dans cette matière, jouent un rôle important dans le choix des matières par les jeunes (OCDE, 2019<sup>[13]</sup>). Exemple d'engagement stratégique, l'un des piliers de la politique nationale du Chili en faveur de l'égalité des sexes dans les disciplines STIM porte sur l'élimination des stéréotypes sexistes dans l'éducation dès le plus jeune âge, tandis qu'en 2022, l'Irlande a publié des "Recommandations sur l'équilibre entre les sexes dans l'enseignement des STIM". Plusieurs Adhérents mobilisent activement les enseignants afin d'encourager un plus grand nombre de filles à étudier les STIM. En 2019, le Luxembourg a lancé l'outil de formation « Gender4STEM Teaching Assistant », qui permet aux enseignants d'autoévaluer leurs pratiques éducatives genrées. En fonction du profil de chaque enseignant, l'outil recommande des contenus d'apprentissage pour mieux gérer la mixité dans les salles de classe (Gender4STEM, 2019<sup>[55]</sup>). Les conseils d'orientation professionnelle plus généraux visant à encourager un plus grand nombre de filles à étudier les STIM consistent notamment à mettre en avant des modèles féminins et à proposer une expérience pratique aux filles dans ce domaine. En 2017, le Portugal a lancé le projet « Ingénieure d'un jour » dont le but est de montrer aux étudiantes que l'ingénierie et la technologie ne sont pas des domaines réservés exclusivement aux hommes. Le projet GirlsInSTEM, fruit de la collaboration d'organisations belges, françaises, espagnoles et polonaises, a été lancé en 2020 pour organiser des ateliers visant à inciter les filles à étudier les STIM et à fournir des outils aux éducateurs (GirlsInSTEM, 2020<sup>[56]</sup>). Les écarts entre les

femmes et les hommes dans les différentes matières sont également visibles dans l'enseignement professionnel (Encadré 4).

#### Encadré 4. Écarts entre les femmes et les hommes dans l'éducation et la formation professionnelles (EFP)

Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, les hommes représentaient 55 % des nouveaux étudiants dans la filière professionnelle du deuxième cycle de l'enseignement secondaire en 2019, contre 54 % en 2015. On observe également d'importants écarts entre les femmes et les hommes en fonction des disciplines étudiées. Les femmes ne représentaient que 17 % des nouveaux étudiants dans les TIC et 15 % dans l'ingénierie, la fabrication et la construction (OCDE, 2021<sub>[47]</sub>). En revanche, elles représentaient 77 % des nouveaux étudiants dans l'éducation et 83 % dans la santé et la protection sociale. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de suivre un enseignement professionnel au niveau postsecondaire, et représentaient 56 % des diplômés de l'enseignement supérieur de cycle court à vocation professionnelle en 2019, contre 55 % en 2015. Les déséquilibres hommes-femmes qui s'observent dans les domaines d'études se retrouvent dans les études professionnelles postsecondaires (OCDE, 2021<sub>[47]</sub>).

Certains pays encouragent un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans l'EFP. L'Autriche et les États-Unis ont mis en place un financement spécial pour les prestataires d'apprentissage afin de développer les programmes et de les promouvoir auprès des femmes et des autres groupes défavorisés (OCDE, 2017<sub>[57]</sub>). En Irlande, les employeurs qui recrutent des apprenties dans l'artisanat peuvent bénéficier d'une bourse de 2 667 EUR par contrat d'apprentissage. Cette bourse d'apprentissage sera étendue à tous les programmes dans lesquels la proportion de femmes ou d'hommes est supérieure à 80 % (Gouvernement de l'Irlande, 2021<sub>[58]</sub>).

*Les écarts entre les femmes et les hommes en termes d'aspirations de carrière n'ont pas disparu, en particulier dans les professions liées aux STIM (I.A.4)*

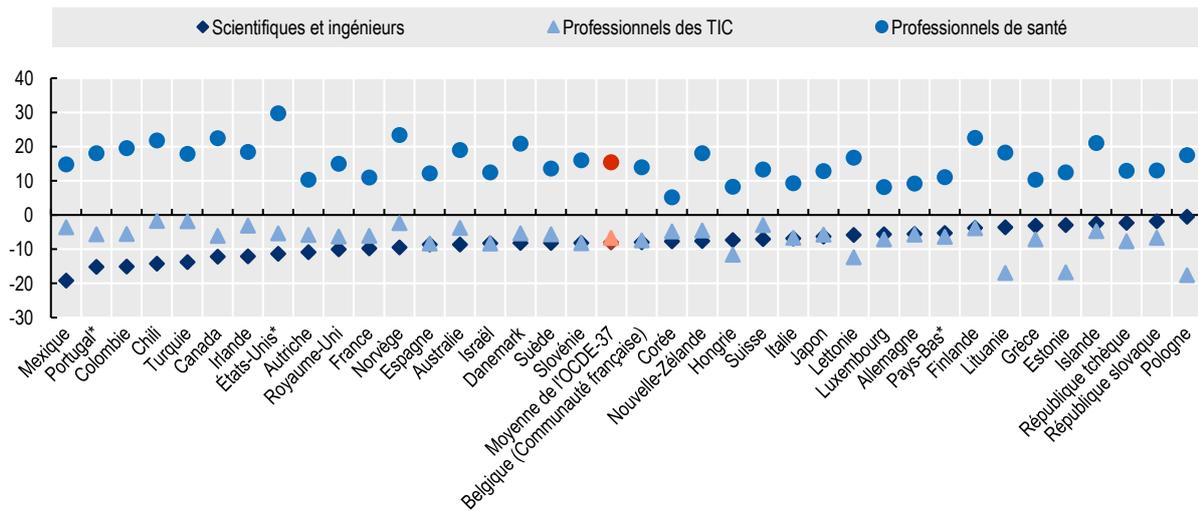
64. **Ces écarts persistent.** Les résultats de l'enquête PISA 2018 montrent que parmi les jeunes de 15 ans très performants en mathématiques ou en sciences, les garçons (15 %) sont beaucoup plus susceptibles que les filles (7 %) de vouloir travailler dans les sciences ou l'ingénierie (Graphique 5) (OCDE, 2019<sub>[13]</sub>). Cet écart s'est légèrement resserré entre 2015 et 2018. Moins de 1 % des filles et près de 8 % des garçons souhaitaient travailler dans des professions liées aux TIC. Cet écart s'est légèrement creusé entre 2015 et 2018 (OCDE, 2019<sub>[13]</sub>). L'écart entre les femmes et les hommes s'est récemment creusé dans le domaine de la santé et des soins à la personne : 23 % des filles aspiraient à travailler dans ce secteur en 2018 (17 % en 2015), contre 8 % des garçons (6 % en 2015) (OCDE, 2019<sub>[13]</sub> ; OCDE, 2016<sub>[59]</sub>).

65. **D'importants écarts persistent également dans la profession enseignante, les femmes étant très largement majoritaires auprès des jeunes élèves. L'écart entre les hommes et les femmes se réduit toutefois à mesure que les élèves avancent en âge ;** la situation a peu évolué au cours des dernières années. En 2019, la part des enseignantes était de 96 % dans l'éducation préscolaire, 82 % dans l'enseignement primaire, 63 % dans l'enseignement secondaire et 44 % dans l'enseignement supérieur (OCDE, 2021<sub>[60]</sub>). Un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans l'éducation pourrait bénéficier à tous les élèves, et contribuer à améliorer la représentation qu'ils se font de chaque sexe et à remettre en question leurs idées préconçues. En outre, il pourrait contribuer à lutter contre les pénuries de main-d'œuvre. À titre d'exemple, afin de retenir davantage de femmes et d'attirer plus d'hommes dans les secteurs de l'éducation, la santé et la protection sociale, l'Estonie a augmenté les salaires de départ de ces professions dans le cadre de sa Stratégie pour la formation tout au long de la vie 2014-2020 (OCDE, à paraître<sub>[61]</sub>).

66. **Les aspirations professionnelles des adolescents sont un indicateur phare des emplois et des revenus potentiels à l'âge adulte** (Mann et al., 2020<sup>[62]</sup> ; Phair, 2021<sup>[63]</sup>) **et doivent être appuyées par des conseils d'orientation exempts de préjugés sexistes.** Étant donné que la vision stéréotypée des aspects auxquels les hommes et les femmes attachent prétendument de l'importance au moment de choisir une profession est susceptible d'influencer les conseils dispensés aux jeunes au moment de leur orientation (Gallen, 2021<sup>[64]</sup>), il est essentiel qu'ils puissent avoir accès à des conseillers d'orientation bien formés et impartiaux (Mann et al., 2020<sup>[62]</sup>). Les Adhérents ont mis en œuvre de vastes projets pour aider les étudiants à explorer et à envisager toutes les carrières possibles en remettant en cause les idées préconçues, par exemple en rencontrant des travailleurs occupant des fonctions non conformes aux stéréotypes, en particulier dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre comme les STIM et l'éducation, la santé et la protection sociale. Par exemple, la Nouvelle-Zélande a lancé en 2021 la plateforme en ligne « Inspiring the Future » pour faciliter les interactions entre les établissements scolaires et des travailleurs volontaires pour parler de leur expérience aux jeunes (Covacevich, 2021<sup>[65]</sup>). Les recherches menées par l'OCDE en Australie, au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni sur la préparation professionnelle ont permis de constater que les élèves qui déclarent avoir eu des conversations positives sur leur orientation obtiennent de meilleurs résultats en matière d'emploi par la suite (OCDE, s.d.<sup>[66]</sup>).

### Graphique 5. Les aspirations professionnelles des jeunes varient en fonction de leur genre.

Écart en points de pourcentage entre les filles et les garçons en termes d'aspirations professionnelles des jeunes de 15 ans



Note : \*Pays-Bas, Portugal et États-Unis : les données n'étaient pas conformes aux règles techniques du PISA, mais sont considérées comme largement comparables.

Source : Résultats du PISA 2018, tableau II.B1.8.19.

*Les écarts de compétences entre les hommes et les femmes évoluent avec l'âge (I.A.5, I.G, I.H)*

67. **La nature et les répercussions de ces écarts évoluent au fil du temps.** La lecture, les mathématiques et les compétences financières illustrent bien ce phénomène. Il a été démontré que les écarts de compétences en lecture entre les hommes et les femmes se réduisent avec l'âge. L'avantage dont disposent les filles à un âge précoce est maximal à l'adolescence, mais disparaît rapidement au début de l'âge adulte. En revanche, en mathématiques, l'avantage des hommes augmente régulièrement, de manière presque linéaire (Borgonovi, Choi et Paccagnella, 2021<sup>[67]</sup>). Une raison plausible est que les hommes se spécialisent généralement dans des domaines dans lesquels les compétences en calcul sont utilisées de manière intensive. Plusieurs facteurs influencent ces écarts entre les femmes et les hommes. La capacité

des hommes à rattraper leur retard pourrait s'expliquer par le fait que l'alphabétisation est une compétence transversale qu'il est nécessaire de développer pour réussir sur le marché du travail moderne. Il est possible que cela encourage les hommes à s'améliorer et à rattraper leurs homologues féminines lorsqu'ils entrent sur le marché du travail. En revanche, les mathématiques avancées sont moins utilisées et ne sont pas un impératif de réussite, de sorte que les femmes travaillant dans les secteurs autres que les STIM n'ont pas véritablement de raisons de rattraper leur retard sur leurs homologues masculins (Borgonovi, Choi et Paccagnella, 2021<sup>[67]</sup>).

68. **À mesure que l'on avance en âge, les compétences en gestion financière prennent une place essentielle dans la vie**, et l'enquête internationale de l'OCDE/International Gateway for Financial Education (INFE) sur la culture financière des adultes a révélé que les connaissances financières et les scores de bien-être financier des hommes étaient statistiquement supérieurs à ceux des femmes (OCDE, 2020<sup>[68]</sup>). Ces dernières années, les Adhérents semblent avoir augmenté leur offre de formations ciblées visant à améliorer les connaissances financières des femmes, et plus particulièrement de celles se trouvant en situation de vulnérabilité financière (par ex. sans emploi ou dans un emploi précaire) (OCDE, à paraître<sup>[69]</sup>). Par exemple, la Banque d'Italie a mis en place une formation virtuelle et en face à face à l'intention des femmes à bas revenu et/ou peu instruites pour afin de les aider à surmonter les difficultés imputables à la pandémie de COVID-19 (voir Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes à l'époque du COVID-19 : la pandémie risque de freiner leur mise en œuvre et les progrès accomplis). D'autres programmes, comme ceux de l'Australie et de l'Autriche, aident les jeunes femmes à assurer leur avenir financier. En collaboration avec des femmes âgées, la Suède a élaboré un programme visant à améliorer les connaissances en matière de retraite et de finances personnelles (OCDE, à paraître<sup>[69]</sup>). Afin de lutter contre la ségrégation professionnelle, plusieurs Adhérents ont également mis en place des formations à l'intention des femmes exerçant dans certains secteurs professionnels, comme les entrepreneuses au Chili et au Mexique et les enseignantes et/ou les travailleuses sociales en Australie, en Pologne et au Portugal (OCDE, à paraître<sup>[69]</sup>). Afin d'appuyer ces progrès, la Recommandation du Conseil sur la culture financière [[OECD/LEGAL/0461](#)] invite ses Adhérents à intégrer la culture financière dans les politiques destinées à réduire l'écart entre les hommes et les femmes sur le plan des résultats financiers ; de veiller à ce que les femmes aient accès à des conseils financiers gratuits, appropriés, indépendants et adéquats ; et de veiller à ce que les programmes de culture financière s'adressant à la fois aux hommes et aux femmes soient vérifiés en vue de s'assurer qu'ils ne présentent pas de préjugés sexuels en termes de format et de contenu.

69. **L'éducation et la formation formelles des adultes peuvent également jouer un rôle essentiel en équilibrant les écarts de compétences entre les femmes et les hommes adultes.** Certains Adhérents se sont attachés à combler les déficits de compétences des adultes afin de les orienter vers des « secteurs en demande », notamment les formations aux STIM. Par exemple, en Belgique francophone, les conseillers d'orientation encouragent le développement des compétences très en demande dans le cadre de séances individuelles et collectives, par le biais du dispositif d'orientation tout au long de la vie « OTLAV ». En Estonie et en Espagne, les adultes sont encouragés à suivre une formation dans des domaines où la demande est forte, après que les conseillers ont pris connaissance de leurs compétences et intérêts préexistants (OCDE, 2021<sup>[70]</sup>). De même, plusieurs syndicats canadiens du secteur industriel proposent des programmes visant à soutenir et à augmenter le nombre de femmes dans les métiers spécialisés et les professions liées aux STIM (OCDE, 2019<sup>[71]</sup>). L'Irlande a lancé « Women ReBOOT », une initiative venant des entreprises qui aide les femmes à réintégrer le secteur des technologies après une interruption de carrière. Enfin, le Portugal encourage les établissements d'enseignement supérieur et les instituts de recherche à prendre des mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes.

*Renforcer la mise en œuvre de la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes dans le domaine de l'éducation*

**70. Les Adhérents encouragent les mesures visant à lutter contre les expériences sexistes dans l'éducation, qui façonnent de longue date l'orientation professionnelle des femmes et des hommes.**

Certains Adhérents ont amélioré les supports pédagogiques, ont formé les enseignants aux pratiques égalitaires, et/ou les ont associés aux efforts visant à encourager les étudiants à suivre des parcours professionnels non stéréotypés, et notamment à encourager les filles à étudier les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). Plusieurs Adhérents ont également amélioré les formations en éducation financière destinées aux femmes et ont encouragé ces dernières à suivre des formations professionnelles ou destinées aux adultes, en particulier dans les STIM. Cela n'a pas permis de remédier à certains problèmes qui perdurent, comme les différences de résultats scolaires et d'aspirations professionnelles entre les garçons et les filles, y compris la féminisation de la profession d'enseignant.

- Les pouvoirs publics doivent continuer à s'attaquer aux déséquilibres observés en termes de résultats éducatifs, comme les résultats scolaires relativement faibles des garçons et leurs taux d'abandon élevés, et le fait que les femmes soient plus nombreuses que les hommes à décrocher un diplôme de l'enseignement supérieur, alors que les diplômes les plus avancés sont davantage décernés à des hommes.
- L'action publique est confrontée à la persistance de la discrimination et des stéréotypes fondés sur le genre, qui continuent d'influencer les pratiques d'enseignement, le choix des matières et les aspirations professionnelles. Il est important de continuer à sensibiliser les enseignants, les parents, les employeurs et la société en général à la problématique femmes-hommes, et d'envisager le recours à des approches innovantes.
- Les pouvoirs publics doivent prêter une attention accrue au renforcement de l'égalité femmes-hommes en ce qui concerne le choix des études et de l'activité professionnelle, notamment – mais pas exclusivement – dans les domaines des STIM, de la santé et des soins à la personne, et de l'enseignement.
- L'investissement dans l'éducation financière reste essentiel, car il jette les bases de l'autonomisation économique des femmes et de leur participation réussie à la vie économique et aux activités entrepreneuriales.

Les pouvoirs publics doivent aborder les questions susmentionnées tout en faisant face à de nouvelles difficultés : la pandémie de COVID-19 entraîne des inégalités croissantes entre les groupes socio-économiques sur le plan des résultats scolaires, et expose les filles à des risques accrus de violence sexiste et de harcèlement en ligne.

***Progrès dans le domaine de l'emploi***

**71. La Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes appelle ses Adhérents à lutter contre les inégalités au regard de l'emploi (Encadré 5).**

**Encadré 5. La Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes : gros plan sur l'emploi**

I. Le Conseil 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 :

- 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 (*ci-après dénommée : I.B*) :
1. en concevant des systèmes fiscaux qui donnent des incitations à travailler similaires aux deux parents (*I.B.1*) ;
  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 (*I.B.2*) ;
  3. en offrant aux mères et aux pères qui travaillent des droits à congé de maternité et de paternité rémunéré qui préservent l'emploi (*I.B.3*) ;
  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 (*I.B.5*) ;
  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 (*I.B.6*) ;
  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 (*I.B.7*) ;
  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 (*I.B.8*) ;
- C. augmentent la représentation des femmes aux postes décisionnels (*I.C*) :
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 (*I.C.1*) ;
  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 (*I.C.2*) ;
  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 (*I.C.3*) ;
- 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 (*I.D*) ;
- 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 (*I.E*) ;
- G. tiennent compte des besoins particuliers des femmes issues de groupes minoritaires défavorisés et de l'immigration au regard des objectifs indiqués ci-dessus (*I.G*).

Source : Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes

*Le taux d'activité des femmes a continué de progresser, mais les écarts entre les genres demeurent considérables (I.B)*

**72. Depuis 2016, et jusqu'à la pandémie, l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes a continué de se résorber dans les pays de l'OCDE.** En moyenne, dans l'OCDE, le taux d'activité des femmes et des hommes âgés de 15 à 64 ans a augmenté entre 2016 et 2019 – passant de 63.5 % à 65 % pour les femmes, et de 80.1 % à 80.7 % pour les hommes – et reculé en 2020 (à 63.8 % pour les premières, et 79.4 % pour les seconds) ([Base de données de l'OCDE sur l'emploi](#)). L'écart a diminué de 1.1 point entre 2016 et 2020, mais la moyenne de l'OCDE demeure élevée (11.5 points). Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être salariés (81.1 % contre 64.1 % dans la tranche des 25-64 ans). S'agissant du chômage de longue durée, l'écart est plus restreint, mais encore légèrement en faveur des hommes (18.3 %, comparé à 18.6 % pour les femmes dans la tranche des 15 ans et plus). Les jeunes hommes (15-29 ans) sont aussi moins exposés au risque d'être déscolarisés et sans emploi et de ne suivre aucune formation que les jeunes femmes (respectivement, 11.4 % et 15.7%) ([Base de données de l'OCDE sur l'emploi](#), données pour 2020).

**73. Malgré des progrès substantiels ces dernières décennies, les liens des femmes avec le marché du travail sont plus ténus que ceux des hommes, et leurs conditions d'emploi sont moins bonnes.** Dans de nombreux pays de l'OCDE, les femmes représentent une forte proportion des groupes dont on sait qu'ils se heurtent à des obstacles sur le marché de l'emploi (relatifs, par exemple, aux compétences professionnelles, à la motivation, aux incitations et aux débouchés – voir le projet [OECD Faces of joblessness pour de plus amples informations](#)). Dans tous les pays de l'OCDE, les femmes sont toujours beaucoup plus susceptibles que les hommes de travailler à mi-temps (25,1 %, contre 9,9 % des hommes en 2020), la situation n'ayant guère évolué depuis 2016 ([Base de données de l'OCDE sur l'emploi](#)), preuve qu'il faut continuer d'agir pour une répartition plus égale du travail familial, rémunéré ou non, entre les femmes et les hommes. Dans certains cas, en effet, il s'agit d'un choix volontaire, mais l'emploi à temps partiel contraint concerne davantage les femmes que les hommes (OIT et OCDE, 2021<sub>[28]</sub>). Par ailleurs, les femmes évoluent moins souvent d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, écart qui se creuse généralement avec la maternité (OCDE, 2019<sub>[72]</sub>). En moyenne dans les pays de l'OCDE, les emplois faiblement rémunérés sont plus répandus chez les femmes (14,9 %, contre 12,9 % pour les hommes), ce qui les expose à davantage de précarité financière et à une plus faible protection sociale. À cela s'ajoute que la pénalité salariale associée à la maternité s'est montrée persistante ces dernières années (OCDE, 2021<sub>[26]</sub>) : des estimations réalisées à l'échelle de 25 pays européens montre qu'elle compte pour environ 60 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (Ciminelli, Schweltnus et Stadler, 2021<sub>[73]</sub>).

**74. Les femmes assument plus souvent la majeure partie du travail non rémunéré dans tous les pays de l'OCDE.** Elles y consacrent un peu plus de quatre heures par jour, soit systématiquement deux heures de plus que les hommes, ce qui leur laisse moins de temps pour le travail rémunéré (moyenne de l'OCDE, [portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes](#)). Les femmes salariées comptabilisent généralement moins d'heures de travail rémunéré que les hommes, et restent moins longtemps à un poste. La probabilité que les hommes consacrent un grand nombre d'heures au travail salarié est supérieure de 20 % à celle des femmes (OCDE, 2020<sub>[74]</sub> ; OIT et OCDE, 2021<sub>[28]</sub>), mais lorsque l'on comptabilise le temps de travail rémunéré et non rémunéré, celles-ci travaillent en moyenne 25 minutes de plus par jour dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2020<sub>[74]</sub>). Pour toutes ces raisons, elles sont plus vulnérables sur le plan financier et plus exposées aux licenciements.

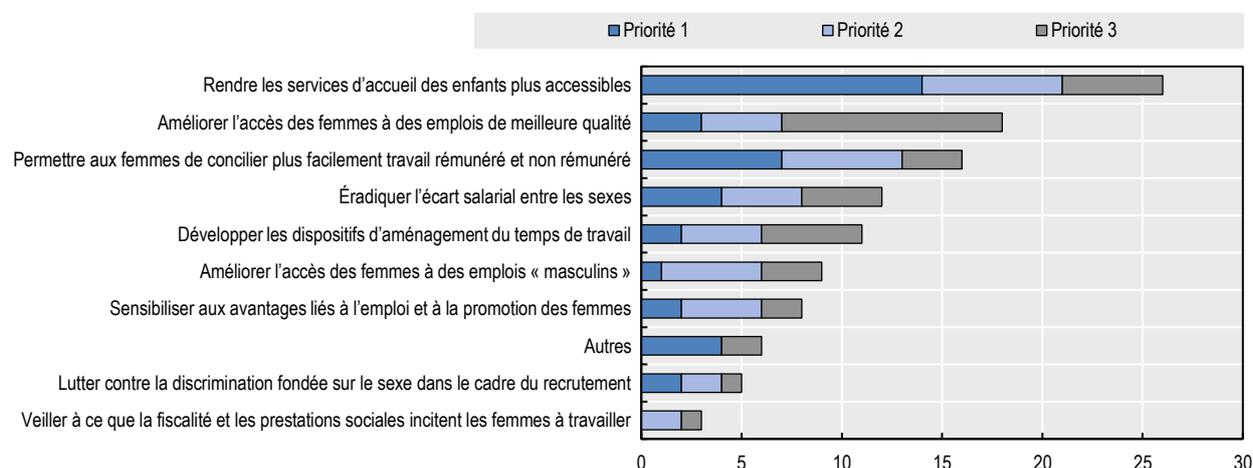
**75. Des mesures visant à favoriser la participation des femmes au marché du travail et à réduire les disparités entre les sexes en matière d'emploi pourraient avoir des retombées positives substantielles sur la croissance économique à long terme.** Celles-ci dériveraient essentiellement d'une augmentation de l'apport total de main d'œuvre, mais aussi d'une utilisation plus efficiente du potentiel productif et des compétences des femmes (voir Appendice II. Accroître l'offre de main-d'œuvre féminine

et le dividende de la croissance). Dans l'ensemble de l'OCDE, la suppression de l'écart de taux d'activité qui subsiste entre femmes et hommes d'ici à 2060 pourrait accroître la croissance potentielle du PIB par habitant de 0.14 point par an, ce qui se traduirait par une hausse globale de 5.7 % de ce PIB en 2060 par rapport à la projection de référence, qui suppose la continuité des cadres institutionnels et politiques initiaux tout au long de la période de projection (Guillemette et Turner, 2018<sub>[75]</sub> ; 2021<sub>[76]</sub>). L'élimination de l'écart concernant les heures de travail, qui augmenterait la croissance annuelle potentielle du PIB par habitant de 0.11 point, se traduirait par des trajectoires de croissance similaires (soit une hausse de 4.4% du PIB en 2060). Cela dit, les effets potentiels sur la croissance varient considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre, selon les disparités initiales entre femmes et hommes sur ces deux plans (voir le tableau de Appendice II. Accroître l'offre de main-d'œuvre féminine et le dividende de la croissance).

76. **Les Adhérents sont conscients de la nécessité d'alléger le fardeau du travail non rémunéré et d'améliorer la qualité des emplois pour encourager l'emploi des femmes.** Le Questionnaire 2021 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes (questionnaire GEQ 2021) demande de choisir, parmi une longue liste de réponses possibles, les trois moyens les plus efficaces de lutter contre les obstacles à l'emploi des femmes (Graphique 6). La réponse de loin la plus fréquente a été « améliorer l'accessibilité des services d'accueil des enfants », 26 répondants sur 40 ayant retenu cette option parmi leurs trois premiers choix. Viennent en deuxième et troisième positions « Améliorer l'accès des femmes à des emplois de meilleure qualité » (18 répondants) et « Permettre aux femmes de concilier plus facilement travail rémunéré et non rémunéré » (16 répondants).

### Graphique 6. L'accessibilité des services d'accueil des enfants, la qualité des emplois et une meilleure répartition du travail rémunéré et non rémunéré sont reconnues comme des facteurs essentiels pour accroître l'emploi féminin

Classement des mesures citées par les pays comme constituant l'un des trois moyens les plus efficaces d'augmenter l'emploi des femmes



Note : nombre de répondants ayant classé ces options en première, deuxième et troisième position des mesures prioritaires pour accroître l'emploi féminin. Les répondants avaient aussi la possibilité de proposer d'autres domaines d'action prioritaires. Ceux-ci figurent dans la catégorie « autres » et comprennent notamment « un partage plus équitable des tâches familiales » (2 répondants), « de meilleures possibilités de concilier vie professionnelle et vie privée » (2 répondants), « combattre la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail » (1 répondant), et « mettre terme aux violences à l'encontre des femmes » (1 répondant). Nombre total de réponses : 40 (dont un répondant n'a pas cité de troisième priorité, et un autre n'en a cité qu'une).

Source : Questionnaire 2021 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes (questionnaire GEQ 2021).

77. **Pour que les hommes consacrent davantage de temps aux activités familiales**, les répondants au questionnaire de 2021 ont souligné qu'il fallait faire évoluer leur attitude vis-à-vis du travail non rémunéré (31 réponses sur 38), 17), encourager le congé paternité à la naissance d'un enfant (16), et rendre les services d'accueil des enfants plus accessibles (14). L'Union européenne a adopté différentes directives pour aider ses États membres à progresser sur ces différents points (Encadré 6).

### Encadré 6. Directives récentes de l'Union européenne pour favoriser les progrès en matière d'égalité femmes-hommes

L'Union européenne (UE) a adopté des mesures législatives visant à faire progresser l'égalité entre femmes et hommes en encourageant un partage égalitaire des responsabilités, le congé parental à la naissance d'un enfant, les aménagements du temps de travail et la transparence salariale.

La **Directive de l'UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** (Directive 2019/1158/EU) vise à accroître la participation des femmes au marché du travail et le recours au congé pour raisons familiales et à l'aménagement des régimes de travail pour aider les parents et les aidants à mieux concilier vie professionnelle et vie privée (UE, 2019<sup>[77]</sup>). Les États membres doivent adopter les dispositions nécessaires pour s'y conformer avant août 2022. Les pères (ou « seconds parents ») pourront prendre au moins dix jours ouvrables de congé paternité autour de la date de la naissance de l'enfant, rémunéré à un niveau au moins équivalent à celui de la prestation de maladie à l'échelon national ; chaque parent aura droit à un congé parental rémunéré de quatre mois, dont deux au moins ne seront pas transférables à l'autre parent et dont le niveau de rémunération sera fixé par les États membres ; chaque travailleur aura droit à cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an au moins ; tous les parents d'enfants de moins de huit ans, et tous les aidants, auront le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille.

Par ailleurs, la Commission européenne a **proposé une Directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail** (COM/2021/93final) (Commission européenne, 2021<sup>[78]</sup>). Celle-ci porte sur la transparence des rémunérations, de sorte que les employeurs seront tenus de fournir des renseignements sur le niveau de rémunération initial ou la fourchette correspondante dans l'offre d'emploi ou avant l'entretien d'embauche ; les travailleurs auront le droit de demander à leur employeur des informations sur les niveaux de rémunération, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur ; et les employeurs de 250 salariés au moins devront fournir des informations sur l'écart de rémunération entre travailleurs et travailleuses, également par catégorie d'employés accomplissant le même travail ou un travail de même valeur. Elle impose en outre l'amélioration de l'accès à la justice pour les victimes de discriminations en matière de rémunération : assurer l'indemnisation des travailleurs, faire porter la charge de la preuve sur les employeurs, imposer des sanctions, et renforcer le rôle des organismes pour l'égalité de traitement et des représentants des travailleurs dans les procédures judiciaires ou administratives.

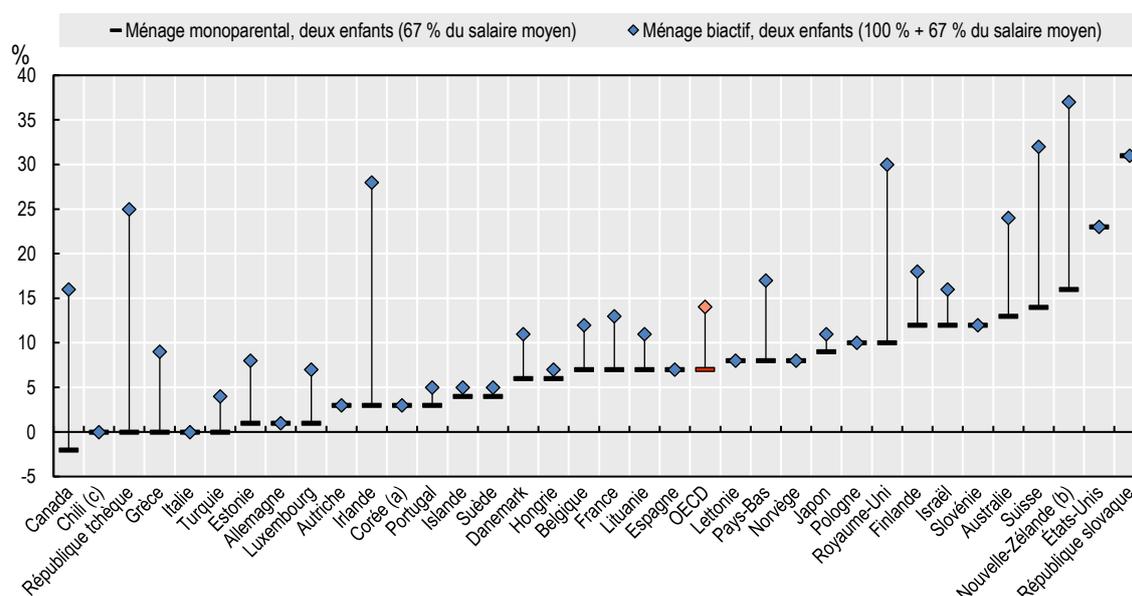
*Les services de garde d'enfants demeurent coûteux dans de nombreux pays Adhérents, malgré le relèvement des aides publiques (I.B.2, I.B.6)*

78. **Les pays de l'OCDE consacrent en moyenne 0.7 % de leur PIB aux services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE)** (pourcentage allant d'un maximum de 1.8 % en Islande à un minimum de 0.2 % en Turquie) (OCDE, 2020<sup>[79]</sup>), **mais le coût des services de garde non parentaux demeure élevé dans bon nombre d'entre eux**. Ce coût élevé fait entrave à l'emploi des pères et, surtout, à celui des mères (OCDE, 2021<sup>[26]</sup>). Il explique aussi les variations observées dans le recours à ces services selon les catégories de revenu, notamment en ce qui concerne les enfants de moins de trois ans. Les frais à la charge des parents peuvent représenter une part considérable du revenu d'un ménage à bas salaire (OCDE, 2021<sup>[26]</sup>). En moyenne, dans les pays de l'OCDE, une famille biactive de deux enfants avec des

revenus moyens à faibles (100 % + 67 % du salaire moyen) consacre 14 % de son revenu disponible aux frais de garde. Dans des pays comme l’Australie, l’Irlande, la Nouvelle-Zélande, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suisse, ce pourcentage atteint 25% ou plus (Graphique 7). Dans la plupart des pays, les familles monoparentales consacrent aux services d’accueil une part inférieure de leur revenu disponible que les familles à deux revenus.

### Graphique 7. Frais de garde nets pour les parents qui font appel aux services d’accueil des enfants

Frais d’accueil des jeunes enfants à la charge d’une famille biactive de deux enfants, en pourcentage du revenu disponible (%), par catégorie de famille, 2020 ou dernière année disponible



Note : Les données se rapportent au coût net (frais bruts moins prestations/déductions et abattements fiscaux pour garde d’enfants, plus toute modification des autres prestations perçues en raison du recours à des services d’accueil des jeunes enfants ou d’une variation du revenu familial) d’un accueil à temps plein, dans une structure d’accueil type, pour un ménage de deux enfants de deux et trois ans dont les deux parents travaillent à temps plein. Les revenus bruts des deux apporteurs de revenu de la « famille avec deux salaires et deux enfants » sont fixés à 100 % des revenus moyens pour le premier apporteur de revenu et à 67 % des revenus moyens pour le deuxième. Ceux du seul apporteur de revenu dans la « famille monoparentale avec deux enfants » sont fixés à 67 % des revenus moyens. Les données des pays signalés par (a), (b) et (c) correspondent respectivement aux années 2019, 2018 et 2015. Un accueil « à temps plein » est un accueil d’au moins 40 heures par semaine.

Source : [Site web de l’OCDE sur les systèmes de prélèvements et de prestations](#)

79. **Les Adhérents ont mis en œuvre divers programmes d’aide à la garde d’enfants afin d’en réduire le coût, surtout pour les bas salaires.** Les réponses au questionnaire GEQ 2021 montrent que de nombreux Adhérents ont augmenté l’aide financière et ont par ailleurs accru le nombre d’heures de garde des enfants, et diminué leur coût (Australie, Finlande, Japon, Luxembourg, Nouvelle-Zélande, République tchèque et Royaume– Uni par exemple). La Norvège a mis en place un programme offrant des heures de jardin d’enfants « gratuites » aux familles à faible revenu, ce qui a entraîné une hausse de 7 % du revenu disponible de ces ménages, mais n’a pas eu d’incidence sur l’emploi (Østbakken, 2019<sup>[80]</sup>). D’autres mesures ont élargi la couverture des programmes d’aide. L’Italie, par exemple, a étendu les allocations de garde d’enfants à tous les enfants de moins de trois ans ou atteints de maladies chroniques ; pour sa part, le Luxembourg a élargi l’accès aux chèques-garderie aux travailleurs non résidents. D’autres approches ont privilégié les mesures fiscales, soit par l’augmentation des déductions fiscales pour frais de garde (Belgique, République tchèque et Suisse) soit par des allocations de garde d’enfants exonérées d’impôts

(Royaume-Uni). Néanmoins, comme les personnes à faible revenu paient déjà peu ou pas d'impôts, ces mesures risquent d'aboutir à un ciblage inverse (voir plus loin).

80. **Les Adhérents donnent également priorité à l'accès universel à l'EAJE, dont l'accessibilité est souvent tout aussi problématique** (OCDE, 2020<sup>[79]</sup>). Plusieurs répondants au questionnaire GEQ 2021 (Allemagne, Australie, Autriche, France, Grèce, Hongrie, Italie, Pologne et Suisse par exemple) ont apporté une aide financière en vue d'accroître l'offre de services d'accueil des enfants – moyennant le développement du système d'EAJE, la création de places supplémentaires, ou l'assouplissement de l'accueil en crèche. Parmi les mesures axées sur la demande, on citera l'abaissement de l'âge de scolarisation obligatoire ou l'élargissement du droit à l'enseignement préscolaire dès le plus jeune âge (Autriche, Costa Rica, France, Grèce, Lituanie et Norvège), la délivrance de certificats préscolaires pour motiver la scolarisation des jeunes enfants (Mexique), ou l'éducation préscolaire obligatoire pour les enfants de familles socialement défavorisées (Lituanie).

81. **Il est essentiel d'améliorer le ciblage des mesures et de préserver les incitations au travail**, compte tenu notamment des taux effectifs d'imposition élevés auxquels les familles monoactives et les deuxièmes apporteurs de revenu font face lorsqu'ils prennent un emploi. De même, il convient d'éviter le ciblage inversé, qui fait que les familles plus aisées perçoivent des aides plus généreuses, ce qui risque de se produire quand l'aide à la garde d'enfants est fournie au travers d'abattements fiscaux et de crédits fiscaux non remboursables (Thévenon, Adema et Clarke, 2016<sup>[81]</sup> ; OCDE, 2020<sup>[79]</sup>). Les réponses au questionnaire GEQ 2021 citaient quelques exemples de mesures ciblées. La France a mis des services de garde ponctuels à la disposition des chômeurs parents d'enfants âgés de moins de trois ans. Par ailleurs, de nombreux Adhérents ont mis au point des politiques et stratégies visant à favoriser l'emploi des parents isolés (voir la partie intitulée « Des mesures de lutte contre le chômage et des mesures destinées aux femmes de catégories vulnérables sont indispensables pour assurer l'égalité dans l'emploi et la croissance économique (I.B.6, I.B.7) »).

*D'autres formes d'assistance que l'appui à la garde d'enfants doivent être proposées aux aidants pour assurer l'égalité entre femmes et hommes (I.B.2).*

82. **Les Adhérents s'emploient à améliorer les mesures de soutien destinées aux aidants et à élargir l'offre de soins**. Les réponses au questionnaire GEQ 2021 montrent que de nombreux Adhérents ont instauré des congés, rémunérés ou pas, pour les aidants de parents handicapés ou atteints de maladies de longue durée, ou les ont prolongés (Australie, Canada, Japon, Lituanie, Mexique, Portugal et Suisse), en parallèle à des mesures temporaires pendant la pandémie de COVID-19 ; d'autres dispositions sont par ailleurs attendues en Europe suite à la Directive de l'UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Encadré 6). Certains leur apportent également une aide financière (Canada, États-Unis, Hongrie, Italie et Norvège). Les Adhérents ont aussi adopté des mesures visant à améliorer la prestation de services de soins de longue durée et aux personnes âgées, par exemple en assurant ou en développant cette offre de services (Corée, Costa Rica, Grèce et Pologne), en garantissant leur qualité, et en remédiant aux pénuries de personnel (Allemagne, Canada et Suède). Les répondants ont également cité des exemples de stratégies axées sur les soins de longue durée et le vieillissement de la société (Autriche, République slovaque et République tchèque), les soins pédiatriques et (ou) aux jeunes (Autriche et Maroc) et les personnes handicapées ou atteintes de maladie chronique ou de démence (Australie, Autriche, Canada, Corée, Costa Rica, Lettonie et Suède). L'Irlande, la Lettonie, la Lituanie et la Pologne ont également signalé des aides à l'autonomie des personnes handicapées et des personnes âgées.

*Les Adhérents ont amélioré leurs politiques en matière de congés, mais le recours au congé paternité reste faible (I.B.3, I.B.4)*

83. **Dans tous les pays de l'OCDE, États-Unis exceptés, la loi confère aux mères le droit à un congé de maternité à la naissance d'un enfant**. Le congé de paternité rémunéré est également courant,

bien qu'il soit généralement plus court et qu'un moins grand nombre de pays l'aient institué. De plus, malgré les nombreux dispositifs de congés pour raisons familiales proposés aux pères, et les nombreux avantages que le congé paternité présente pour les familles, le taux d'utilisation demeure faible.

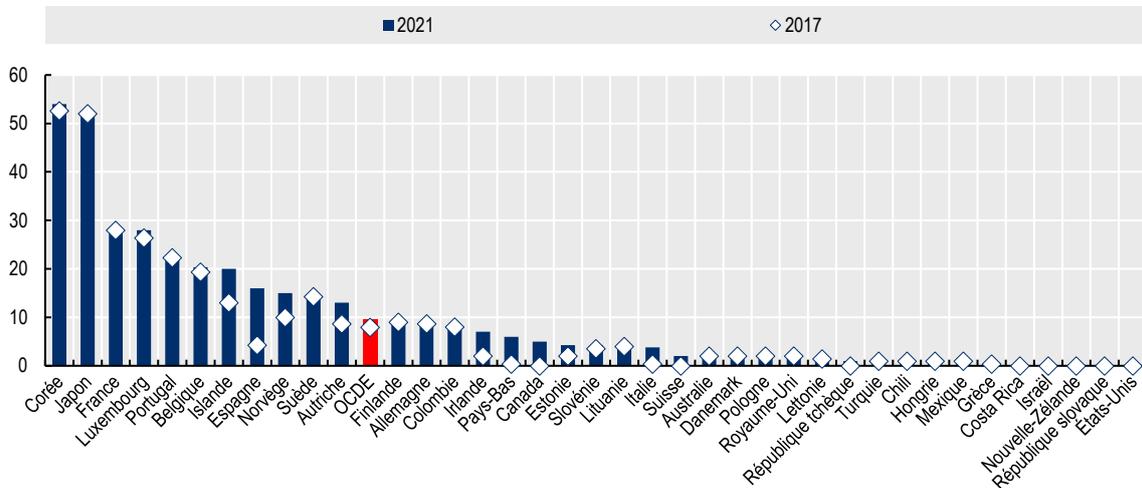
84. **Le taux d'utilisation des congés pour raisons familiales par les pères peut sensiblement augmenter lorsque des droits non transférables leur sont concédés.** Ainsi, après que l'Allemagne a introduit, en 2007, une prime équivalant à deux mois de rémunération pour les pères qui prennent au moins deux mois de congé paternité, le taux d'utilisation des congés parentaux par ces derniers a quasiment doublé ; en 2018, on recensait 40 congés paternité pour 100 naissances d'enfants vivants (Destatis, 2021<sup>[82]</sup>). En Suède, l'augmentation du quota de congé réservé aux pères au cours des vingt dernières années les a amenés à prendre une plus grande part du nombre total de jours de congé accordés aux parents, passée de 12 % en 2000 à 30 % en 2020 (Försäkringskassan, 2021<sup>[83]</sup>). Parfois, la durée du congé effectivement utilisé par les pères est aussi directement liée au pourcentage des droits aux congés familiaux qui leur est exclusivement réservé. En Norvège, par exemple, la durée du congé parental pris par les pères correspond exactement à celle de leur quota ; ils n'utilisent pas du tout la part des congés à partager avec la mère, malgré les nombreux ajustements apportés à leur durée ces dernières années (Bungum et Kvande, 2020<sup>[84]</sup>) ; le même phénomène est observé en Estonie s'agissant des récentes extensions du congé de paternité (OCDE, à paraître<sup>[85]</sup>).

85. **Ces dernières années, de nombreux Adhérents ont amélioré leurs politiques en matière de congés rémunérés et renforcé les mesures visant à inciter les pères à prendre davantage de jours de congé parental et à participer plus activement à l'éducation des enfants** (Graphique 8). Les évolutions les plus substantielles font suite à la Directive de l'UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (2019/1158/UE ; Encadré 6), dont les dispositions doivent être appliquées au plus tard en août 2022 (UE, 2019<sup>[77]</sup>). Certains pays de l'UE ont en conséquence instauré un congé paternité rémunéré. En 2019, par exemple, l'Autriche a ajouté à la « prime pour congé familial » un congé paternité d'un mois avec garantie d'emploi et, en 2018, la République tchèque a introduit un congé paternité d'une semaine assorti des mêmes conditions que le congé maternité. D'autres pays de l'UE ont sensiblement allongé la durée du congé de paternité rémunéré (Belgique, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et Portugal, par exemple). En Espagne, la durée et les conditions d'octroi des congés parentaux sont désormais identiques pour les femmes et les hommes. S'agissant du congé parental, certains pays de l'UE (comme le Danemark, l'Estonie et les Pays-Bas) ont introduit des droits non transférables au congé pour les pères, tandis que d'autres ont étendu les principaux droits au congé parental ou familial rémunéré en vigueur pour les pères (Irlande et Portugal) ; cela dit, de nombreux pays doivent encore procéder à des ajustements pour se conformer à la Directive de l'UE.

86. **En dehors de l'UE, d'autres Adhérents ont également adapté leurs modalités de congé familial de manière à inciter les hommes à y faire davantage appel.** La Suisse a ainsi instauré un congé de paternité rémunéré de deux semaines en 2021, accordant aux pères la même indemnité que celle dont bénéficient les femmes en congé de maternité. La Colombie a porté la durée minimale du congé paternité rémunéré à deux semaines en 2021, mais celui-ci peut être prolongé jusqu'à un total de cinq semaines, en fonction du taux de chômage local ; la Corée a pour sa part porté le droit au congé de paternité rémunéré de trois à dix jours en 2019, ce congé venant s'ajouter au congé parental rémunéré déjà existant. Au Canada, une nouvelle prestation parentale partagée a été introduite en 2019 au titre de l'assurance emploi, qui accorde entre 5 et 8 semaines de prestations supplémentaires (en fonction de l'option choisie) lorsque celles-ci sont partagées entre les deux parents. En 2018, la Norvège a augmenté le quota de congé parental rémunéré des mères et des pères de dix à quinze semaines, la part de congé partageable étant ramenée à 16 semaines. Suite à la mise en application de cette mesure, la durée du congé parental utilisée par les pères a progressé (de 9 semaines en moyenne en 2018 à 10 semaines en 2019 et à 12 semaines en 2020) (questionnaire GEQ 2021). L'Islande a progressivement augmenté les droits individuels alloués aux mères et aux pères entre 2020 et 2021, de sorte que chaque parent dispose désormais de six mois de congé, dont six semaines sont transférables à l'autre parent.

## Graphique 8. Durée du congé paternité et parental rémunéré réservé aux pères, 2017 et 2021

En semaines



Note : ces informations portent sur les droits à un congé de paternité rémunéré, les « quotas de congés réservés aux pères », ou les périodes de congé parental rémunéré qui peuvent uniquement être utilisées par le père et ne peuvent être transférées à la mère, et les semaines de congé partageable qui doivent être prises par le père pour que la famille ait droit à des semaines supplémentaires de congé parental. Les données se rapportent aux droits accordés au niveau national ou fédéral uniquement, et ne rendent pas compte des variations régionales ni des droits supplémentaires/d'une autre nature accordés par les États/provinces ou les administrations locales dans certains pays (comme le Québec au Canada, ou la Californie aux États-Unis).

Source : [Base de données de l'OCDE sur la famille](#), Indicateur PF2.5

*Les systèmes de prélèvements-prestations contribuent à encourager l'emploi des femmes (I.B.1)*

87. **Les mesures fiscales et de soutien au revenu déterminent la rentabilité de l'emploi rémunéré pour les femmes, même avant la naissance d'un enfant, et une fois que les enfants n'ont plus besoin de services de garde.** Là où les écarts de rémunération entre femmes et hommes persistent, ce sont les hommes qui, au sein des couples, ont le plus d'incitations à exercer une activité rémunérée, ce dont témoigne la répartition inégale du travail marchand et non marchand. Certaines dispositions fiscales et prestations ne font qu'accroître les désincitations financières à travailler des femmes, tandis que d'autres les atténuent.

88. **Dans deux tiers des pays de l'OCDE environ, les systèmes de prélèvements-prestations incitent les deux membres d'un couple à exercer une activité rémunérée.** Par exemple, le montant total des impôts d'un couple monoactif dont le revenu brut équivaut à 167 % du salaire moyen (30 % en moyenne dans l'OCDE) est supérieur à celui d'une famille biactive au revenu identique (23 % environ) (OCDE, 2021<sup>[86]</sup>). Dans plusieurs pays toutefois, les femmes qui entrent dans la vie active ou qui augmentent leurs heures de travail subissent une charge fiscale supplémentaire ou une réduction des prestations en espèces fortement dissuasives.

89. **Au Luxembourg et aux Pays-Bas, par exemple, les femmes dont le conjoint perçoit un salaire moyen ne conservent qu'un peu plus de 50 % de leur revenu additionnel lorsqu'elles passent d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet** (<http://oe.cd/TaxBEN>). L'autre moitié est absorbée par les prélèvements fiscaux (impôts, cotisations sociales) ou par la baisse des prestations en espèces, qui représentaient conjointement un « taux marginal d'imposition effectif » d'environ 50 % en 2021. Ce pourcentage était aussi comparativement élevé en Allemagne (48 %), en Irlande (46 %) et en Slovaquie (45 %), et atteignait son plus haut niveau en Belgique (un peu plus de 60 %).

90. **L'imposition commune sur le revenu, pratiquée par exemple en Allemagne, en Belgique, en Irlande, au Luxembourg et dans plusieurs autres pays, peut dissuader le deuxième apporteur de revenu de travailler du fait que le plus haut des deux salaires relève le taux d'imposition commun.** Cela dit, l'imposition individuelle du revenu peut aussi affaiblir les incitations financières, par exemple lorsque les taux d'imposition sont comparativement élevés sur l'ensemble du barème (comme au Danemark), ou lorsque des cotisations sociales substantielles réduisent le salaire net (Allemagne, Lituanie, Pays-Bas, Slovaquie). Certains avantages fiscaux, comme le crédit d'impôt ou l'abattement fiscal pour un ménage monoactif, qui sont supprimés lorsque les deux adultes travaillent, peuvent aussi réduire les gains de revenu liés au deuxième salaire (Autriche et Slovaquie). Les prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi sont un outil important pour renforcer les incitations à l'emploi visant certains groupes, comme les travailleurs peu qualifiés (Belgique, États-Unis, France et Royaume-Uni). La suppression de ces prestations aux niveaux de revenu un peu plus élevés peut cependant diminuer l'intérêt financier de travailler, ou de gagner plus, des deuxièmes apporteurs.

91. **Depuis 2017, très peu d'adhérents ont apporté à leurs systèmes de prélèvements-prestations des modifications susceptibles d'influer sur la répartition genrée du travail domestique.** Parmi ceux qui l'ont fait, le Luxembourg a donné aux couples la possibilité d'opter pour l'imposition individuelle sur le revenu en 2018, et l'Estonie a abandonné en 2017 l'imposition du ménage au profit de l'imposition individuelle.

*Les Adhérents ont encouragé les dispositifs d'aménagement du travail, dont le télétravail, mais doivent veiller à ce que les hommes et les femmes puissent en bénéficier et les utilisent de manière égale (I.B.5)*

92. **Des répondants au questionnaire GEQ 2021 ont signalé des améliorations de la réglementation et de l'utilisation du travail à temps partiel.** Certains ont consolidé le droit au travail à temps partiel et ses modalités juridiques ; le Canada a établi l'égalité des conditions d'emploi pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, ce qu'a également fait la France en ce qui concerne les droits à la formation ; la Norvège a accordé aux travailleurs à temps partiel des droits préférentiels à augmenter leurs heures de travail en occupant un poste vacant, même partiellement ; la République tchèque a défini une nouvelle modalité d'aménagement du travail (le « poste partagé »). Certaines mesures sont destinées aux parents : la Hongrie et la Lituanie ont développé les possibilités d'emploi à temps partiel, et la Corée a relevé le niveau de salaire applicable aux horaires de travail réduits pendant la période consacrée à l'éducation des enfants. D'autres mesures visent à prévenir le travail à temps partiel contraint. En 2019, l'Allemagne a instauré le travail à temps partiel temporaire, qui permet aux salariés de diminuer leur temps de travail sur une période donnée, et de revenir ensuite à la durée de travail convenue initialement. En 2020, la Norvège a renforcé les obligations de déclaration des entreprises publiques et des grandes entreprises privées, qui doivent recenser le travail à temps partiel subi et en rendre compte. D'autres mesures ont encouragé le recours plus intensif au travail à temps plein (en Norvège et dans le secteur public danois par exemple).

93. **Les Adhérents ont mis en place des mesures de soutien et d'incitation toujours plus nombreuses pour encourager les pères et les mères à recourir aux dispositifs d'aménagement du travail.** Les lois relatives à l'aménagement du temps de travail ont sensiblement progressé, en Europe notamment, à la suite de la Directive de l'UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Encadré 6). On citera parmi les autres progrès législatifs l'établissement du droit à demander des aménagements du temps de travail pour des raisons de conciliation entre vie professionnelle et vie privée (au Canada par exemple, dans le secteur privé sous réglementation fédérale) et du droit à demander l'annulation de ces aménagements (Espagne), des mesures visant à assurer l'amélioration du temps de travail (Islande), et l'instauration d'horaires souples par défaut dans le service public (Nouvelle-Zélande). L'Irlande a organisé une consultation pour accompagner l'élaboration d'une politique d'aménagement du temps de travail. S'agissant des responsabilités familiales, l'Argentine a instauré le droit à des horaires compatibles avec les tâches parentales ; de son côté, la Corée offre la possibilité de réduire les heures de

travail pendant la période de responsabilité parentale, ce qui a entraîné une hausse remarquable du nombre d'usagers de ce dispositif (questionnaire GEQ 2021). Dans d'autres cas, les pouvoirs publics ont encouragé les employeurs à mettre en place des modalités souples moyennant l'attribution de labels « employeur favorable aux familles » (Estonie), la promotion de pratiques visant à concilier vie professionnelle et vie privée (Costa Rica et Grèce), ou une aide financière pour couvrir les coûts de travail indirects des dispositifs d'aménagement du temps de travail (Corée). L'Italie a mis en œuvre une disposition qui accorde aux employeurs une réduction des cotisations de sécurité sociale s'ils signent des accords d'entreprise prévoyant des conditions favorables à la parentalité et des aménagements du temps de travail. Du point de vue du cycle de vie, des débats ont également lieu dans certains pays concernant la *santé des femmes*, son influence sur leur travail et leur productivité, et la façon dont l'action publique et l'aménagement du temps de travail peuvent améliorer leur vécu. À titre d'exemple, le Royaume-Uni a mené une enquête pour mesurer l'ampleur de la discrimination à laquelle les femmes ménopausées sont confrontées sur le lieu de travail (Parlement du Royaume-Uni, 2021<sup>[87]</sup>).

94. **Des améliorations notables de la réglementation du télétravail sont observables, que le contexte du COVID-19 a également encouragées** (voir la partie intitulée « Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes à l'époque du COVID-19 : la pandémie risque de freiner leur mise en œuvre et les progrès accomplis » pour des exemples de politiques). Les responsables publics avaient toutefois commencé à s'intéresser au télétravail avant le début de la pandémie. À titre d'exemple, comme suite à un changement du régime en vigueur au Portugal, les parents d'enfants de moins de trois ans (voire 8 ans dans certains cas) peuvent avoir recours au télétravail dans la mesure où celui-ci est compatible avec leur activité professionnelle. En 2017, l'Italie a mis sur pied le programme « Travail flexible » qui donne aux travailleurs la possibilité d'exercer l'intégralité ou une partie de leur activité professionnelle en dehors des locaux de l'entreprise moyennant des accords individuels entre employeurs et employés. L'évolution des modes de télétravail met en évidence l'importance de la connectivité et de l'utilisation opérationnelle des technologies numériques pour que les femmes s'adaptent aux nouvelles méthodes de travail et participent pleinement à l'économie et à la société (Encadré 7).

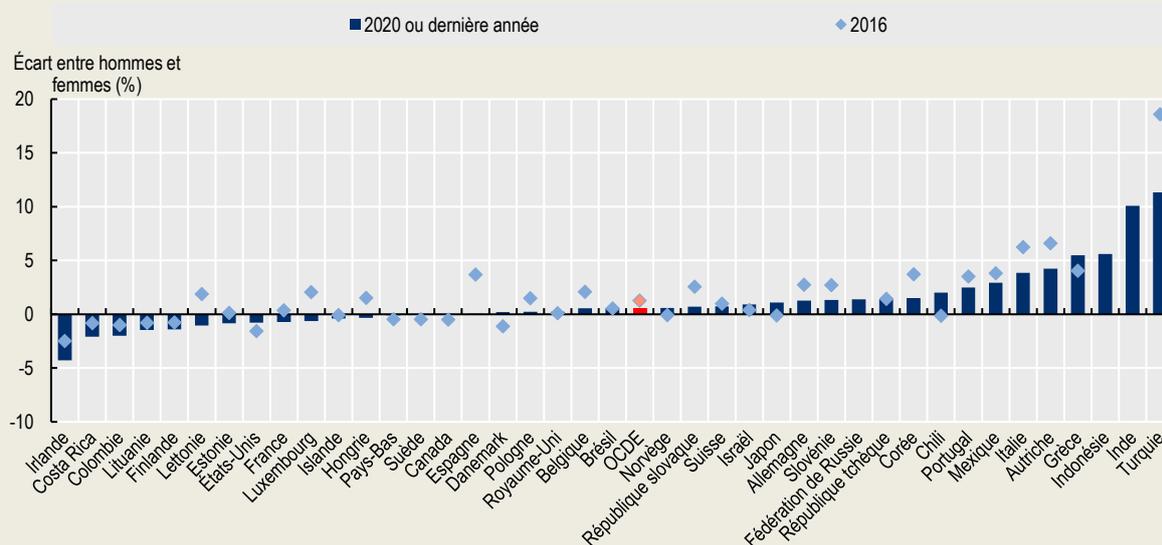
### **Encadré 7. Bien que de nombreux Adhérents aient sensiblement réduit la fracture numérique entre les sexes, les femmes utilisent toujours moins l'Internet que les hommes dans la plupart des pays.**

Le fossé existant entre les sexes en ce qui concerne les compétences nécessaires pour vivre et travailler dans une économie et une société numérisées diminue les possibilités pour les femmes de chercher un emploi, d'y postuler, de l'obtenir, et de réussir dans celui qu'elles occupent (BID, OCDE et UNESCO, à paraître<sup>[88]</sup>), ainsi que de s'engager et de réussir dans des activités entrepreneuriales. Les fractures de connectivité ont aussi une incidence déterminante sur le degré de participation des femmes à une économie et une société fortement numérisées.

Au niveau de l'OCDE, l'écart entre hommes et femmes en matière d'utilisation de l'Internet a diminué de près d'un point, passant de 1.70 % en 2016 à 0.75 % en 2020. Quelques pays ont sensiblement progressé, notamment la Turquie (-7.3 points) et l'Espagne (-3.7 points) (Graphique 9). Néanmoins, si l'écart numérique entre les sexes est en moyenne faible dans les pays de l'OCDE, des disparités considérables sont observables entre pays. Des écarts importants sont constatés en Turquie (11 points), en Grèce (6 points), en Autriche (4 points) et en Italie (4 points), ainsi que dans des pays non membres de l'OCDE comme l'Inde (10 points) et l'Indonésie (6 points), où le taux d'adoption de l'Internet par les femmes peut donc être sensiblement amélioré. Les femmes sont plus nombreuses à avoir accès à l'Internet dans un petit nombre de pays seulement (Irlande, Costa Rica et Colombie par exemple).

### Graphique 9. Disparités entre hommes et femmes en matière d'utilisation de l'Internet

Écart entre les sexes (en points de pourcentage), personnes âgées de 16 à 74 ans ayant utilisé l'Internet au cours des 12 derniers mois, 2016 et 2020



Note : le graphique illustre l'utilisation de l'Internet par les hommes et par les femmes dans différents pays de l'OCDE et dans d'autres économies, l'écart optimal étant de zéro. Les écarts négatifs signifient que les femmes sont plus nombreuses à utiliser l'Internet que les hommes, les écarts positifs l'inverse. Les dernières données portent sur l'année 2019 pour la Colombie, les États-Unis, la France, le Brésil, la Suisse, Israël, le Japon, la Fédération de Russie, le Mexique et l'Indonésie ; 2018 pour l'Inde ; et 2017 pour le Chili. Les données se rapportent à l'année 2017, et non à 2016, pour les États-Unis, l'Islande, et la Suisse, et à 2018 pour le Canada. Les données de 2016 sont manquantes pour la Fédération de Russie, l'Indonésie et l'Inde. Pour le Canada, le Costa Rica, les États-Unis et Israël, les données se rapportent aux trois mois précédents.

Source : Boîte à outils de l'OCDE sur la transformation numérique, <https://goingdigital.oecd.org/indicator/57>, consulté le 15 décembre 2021, d'après la Base de données sur l'accès et l'utilisation des TIC par les ménages et les individus de l'OCDE et UIT, Base de données Indicateurs des télécommunications/TIC dans le monde.

*Assurer la qualité de l'emploi des hommes et des femmes suppose un soutien à tous les secteurs (I.B)*

95. **Il faut améliorer la qualité de l'emploi et les conditions de travail des femmes et des hommes dans tous les secteurs et professions, mais certains appellent une attention particulière sur le plan de l'égalité des genres.** C'est notamment le cas des professions peu qualifiées dans les secteurs de la santé et des soins. Dans l'OCDE, environ trois quarts des effectifs de ces secteurs sont des femmes (20 millions, contre 6.3 millions d'hommes), et elles y exercent souvent des emplois moins rémunérés que les hommes. Les femmes occupent une place encore plus prépondérante dans le secteur des soins de longue durée, où elles représentent environ 90 % des emplois, en moyenne, dans l'ensemble des pays. Ce secteur souffre de pénuries de personnel ; le maintien dans l'emploi y est faible, notamment en raison de la médiocrité, de la difficulté et de la pénibilité des conditions de travail (pression physique et mentale intense, taux d'emploi à temps partiel élevés, caractère temporaire des emplois, faiblesse de la rémunération par rapport à des emplois similaires dans les hôpitaux, et normes de sécurité insuffisantes ou mal appliquées) (Rocard, Sillitti et Llana-Nozal, 2021<sup>[89]</sup> ; OCDE, 2020<sup>[90]</sup>). Dans les pays de l'UE, un employé du secteur sur six déclare au moins un problème de santé provoqué ou accentué par le travail (OCDE, 2019<sup>[91]</sup>). La pandémie de COVID-19 a mis en lumière le rôle essentiel des femmes dans le secteur des soins de santé ainsi que les risques auxquelles elles sont exposées.

*Les Adhérents ont instauré des mesures visant à réduire le travail informel (I.B.8)*

96. **Les travailleurs informels sont exposés à des risques substantiels** d'exploitation, à des conditions de travail inférieures aux normes et à des difficultés d'accès aux prestations sociales, et se retrouvent de ce fait en situation de précarité professionnelle, sanitaire et sociale (OCDE, 2021<sup>[92]</sup> ; BIT, 2021<sup>[93]</sup>).

97. **Ces risques et vulnérabilités touchent tout particulièrement les femmes** (OCDE/OIT, 2019<sup>[94]</sup>). Le travail informel peut accentuer le risque déjà élevé de pauvreté monétaire auxquelles elles sont exposées à la vieillesse du fait que les travailleurs informels bénéficient moins souvent des régimes de retraite qui sont obligatoires pour d'autres employés et n'y cotisent pas régulièrement (OCDE, 2021<sup>[95]</sup> ; 2021<sup>[96]</sup>). Par ailleurs, bien que l'écart entre les sexes dans l'emploi informel soit relativement faible (OIT et OCDE, 2021<sup>[28]</sup>), les femmes travaillent plus souvent dans les segments les plus vulnérables de l'économie parallèle, où la qualité de l'emploi laisse sérieusement à désirer (employés domestiques et travailleurs à domicile par exemple) (OCDE/OIT, 2019<sup>[94]</sup>). Dans l'OCDE, par exemple, 60 % des aidants informels âgés de plus de 50 ans sont des femmes. Les aidants informels qui assurent de nombreuses heures de prise en charge par semaine sont moins susceptibles d'occuper un emploi salarié et, si c'est le cas, travaillent souvent à temps partiel. Ils risquent aussi davantage de souffrir de problèmes de santé mentale. Dans la plupart des pays, cette activité est corrélée à une plus forte probabilité de connaître la pauvreté (OCDE, 2019<sup>[91]</sup>). Les services domestiques autres que les soins à la personne sont aussi caractérisés par des taux d'informalité élevés (Encadré 8).

#### **Encadré 8. La formalisation des services domestiques non liés aux soins favorise la participation des femmes à la vie active et la qualité de l'emploi, mais peut s'avérer coûteuse**

Pour faire face aux pressions temporelles croissantes et concilier leurs engagements professionnels et familiaux, de nombreux ménages de l'OCDE font appel à des services domestiques non liés aux soins. Or, le degré d'informalité du secteur est élevé, et sa formalisation est parfois coûteuse.

En moyenne, 1,3 % de la population active déclarée dans les pays de l'OCDE est employée dans le secteur formel des services domestiques non liés aux soins (ménage, blanchisserie, jardinage, cuisine) ; plus de 90 % sont des femmes. Les prix élevés et la charge fiscale considérable qui pèse sur les salariés à faible revenu ont cependant favorisé le développement d'un vaste secteur informel dans de nombreux pays de l'OCDE (en Allemagne, par exemple, près de 90 % des services domestiques seraient fournis par des travailleurs informels (Enste, 2019<sup>[97]</sup>), chiffre qui se monte à 20 % seulement en France (CRÉDOC, 2017<sup>[98]</sup>), ce qui témoigne d'importants écarts entre pays). Les femmes en constituent l'immense majorité, de nombreux travailleurs informels étant aussi des immigrants dépourvus de permis de travail ou de séjour (OCDE, 2021<sup>[92]</sup> ; BIT, 2021<sup>[93]</sup>). Ces derniers exercent leur activité sans contrat de travail officiel et en dehors des cadres réglementaires nationaux (OCDE, 2021<sup>[92]</sup>).

98. **Plusieurs Adhérents ont adopté des mesures visant à formaliser l'emploi.** Les principales évolutions signalées par les répondants au questionnaire GEQ 2021 ont trait au renforcement de la protection de l'emploi des travailleurs domestiques. Il s'agit notamment de la ratification de la Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques (Mexique), de l'amélioration des salaires de ces travailleurs (Costa Rica et Mexique), et de mesures visant à leur assurer l'égalité des droits en matière de travail (Maroc, Mexique, et Suisse). Les Adhérents améliorent par ailleurs leur protection sociale en couvrant les coûts liés aux cotisations sociales des aidants non professionnels (Espagne), en autorisant leurs employeurs à les déclarer à la caisse de sécurité sociale et en réduisant les cotisations aux régimes d'assurance maladie et de retraite des travailleurs faiblement rémunérés (Costa Rica), en permettant aux travailleurs indépendants à faible revenu qui bénéficient déjà d'une aide pour formaliser leur activité de s'affilier au régime de sécurité sociale pour une durée de cinq ans (France), et en établissant des normes

d'emploi que les agences de recrutement de travailleurs domestiques doivent respecter (Corée par exemple). Des approches courantes dans le domaine des services domestiques non liés aux soins s'attachent principalement à en diminuer le prix. Elles consistent généralement en bons sociaux, que les bénéficiaires peuvent acheter à faible prix (Belgique) ou qu'ils reçoivent à titre d'avantage non pécuniaire de leur employeur (France) pour payer ces services, ou de crédits d'impôt offrant un traitement fiscal favorable à l'utilisateur de ces services (Allemagne, Finlande, France et Suède). De nombreuses mesures ont réussi à formaliser l'emploi dans ce secteur, en particulier dans les cas où les subventions ont réduit le coût des services de 50 % ou plus (Belgique, France et Suède) et y ont assuré un accès facile, sans formalités (OCDE, 2021<sup>[92]</sup>). D'autres mesures, ne portant pas uniquement sur le travail domestique, ont été adoptées : lois sur le revenu minimum, aides aux travailleurs indépendants, et renforcement des capacités de l'administration publique à combattre le travail non déclaré.

*Des mesures de lutte contre le chômage et des mesures destinées aux femmes de catégories vulnérables sont indispensables pour assurer l'égalité dans l'emploi et la croissance économique (I.B.6, I.B.7)*

99. **Les Adhérents ont lancé diverses initiatives pour favoriser explicitement l'intégration des femmes et des mères au marché du travail.** Bien que les pays de l'OCDE assurent l'égalité d'accès des hommes et des femmes aux politiques actives du marché du travail, les réponses au questionnaire GEQ 2021 fournissent des exemples particulièrement intéressants du point de vue du genre.

100. **Les gouvernements ont encouragé les approches axées sur l'égalité des sexes dans les stratégies relatives au marché du travail.** Depuis 2016, plusieurs programmes ont été mis en œuvre, comme la Stratégie institutionnelle pour l'employabilité des femmes et l'élaboration de lignes directrices spécifiques sur l'attention due aux femmes dans le cadre du service public de l'emploi, au Costa Rica, le plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle et l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du service public de l'emploi (SPE) en France, le programme exécutif du plan de promotion de l'emploi au Maroc, ou le plan d'action pour l'emploi des femmes (*Women's Employment Action Plan*) en Nouvelle-Zélande (prévu en 2022). En Suède, le SPE doit rendre compte de l'orientation des travaux en cours en matière d'intégration de la dimension de genre. Les Adhérents se sont aussi attachés à renforcer la pertinence des initiatives en faveur de l'emploi au regard de l'égalité entre les sexes moyennant des recherches sur l'action publique et un suivi spécifique de la question de genre.

101. **Des mesures portant spécifiquement sur l'autonomisation des femmes, leur formation et la création d'emplois à leur intention ont été adoptées.** Parmi les exemples mentionnés par les répondants figurent l'assistance aux entreprises dirigées par des femmes et à l'entrepreneuriat féminin (financement prioritaire de projets innovants lancés par des femmes au Canada, mentorat et programmes de formation à l'entrepreneuriat pour favoriser l'autonomie financière des femmes d'un certain âge qui sont sans emploi ou sous employées, en Australie, accord-cadre sur l'entrepreneuriat féminin en France, programmes d'entrepreneuriat féminin au Maroc, et séminaires de formation financière et d'autonomisation économique des femmes en Turquie ; voir la partie intitulée « Progrès dans le domaine de l'entrepreneuriat » pour d'autres exemples). Certains Adhérents ont encouragé l'emploi féminin dans les secteurs et professions à dominante masculine, comme le transport automobile, les STIEM, la construction et la croissance verte, au travers de programmes et formations spéciaux (Argentine, Autriche, Canada, Grèce et Turquie par exemple). Le soutien à la formation et à l'apprentissage demeure une méthode privilégiée pour aider les groupes prioritaires, notamment les femmes (une « subvention incitative aux apprentis pour les femmes » au Canada, la prestation par le SPE de services de formation, d'éducation et de conseil spécifiquement destinés aux femmes en Autriche, et d'autres programmes d'appui en Israël, en Nouvelle-Zélande, en Pologne et au Royaume-Uni). Les Adhérents ont également favorisé l'emploi des femmes par le biais d'une aide aux employeurs, essentiellement sous la forme d'incitations supplémentaires pour ceux qui recrutent parmi les catégories prioritaires. Celles-ci ont par exemple consisté à abaisser les cotisations patronales des employeurs du secteur privé en Argentine (la réduction étant plus importante pour l'embauche de femmes), des primes au recrutement et au maintien dans l'emploi

au Chili, et des allègements de charges sociales pour le recrutement de femmes à de nouveaux postes dans le secteur des TI et dans l'industrie manufacturière en Turquie.

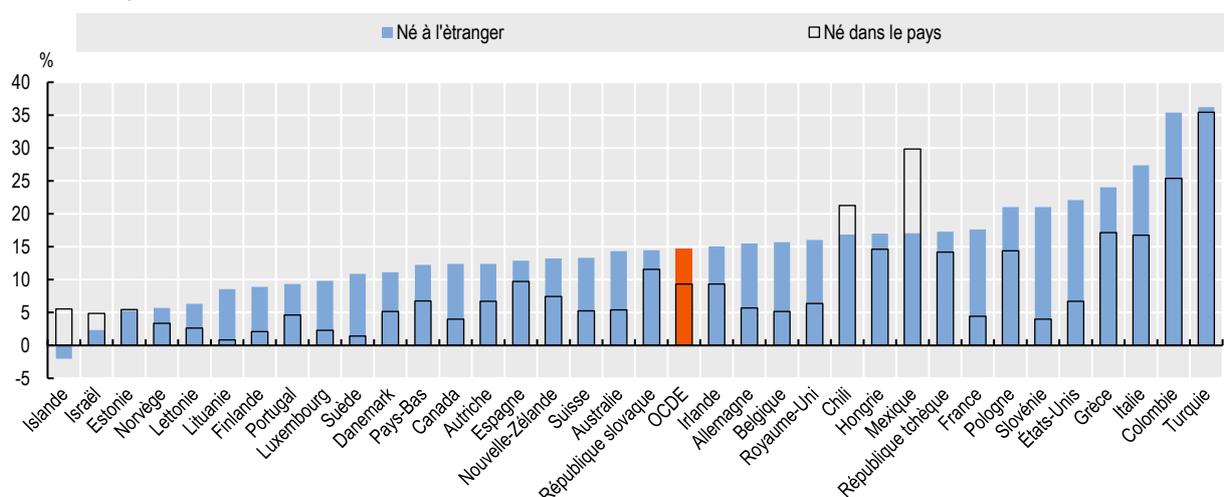
102. **L'interaction entre le genre et d'autres caractéristiques personnelles – comme l'âge, le pays d'origine, le handicap, le niveau d'instruction, etc. – influe sur les difficultés auxquelles un individu peut se heurter pour accéder au marché du travail et s'y maintenir.** Les politiques des Adhérents en matière de soutien à l'emploi des femmes tiennent de plus en plus souvent compte de la notion d'intersectionnalité. Par exemple, la stratégie nationale sur la parité et l'égalité entre femmes et hommes (*National Strategy On Gender Equity And Equality*) des États-Unis, lancée en 2021, adopte une approche intersectionnelle pour remédier aux multiples vulnérabilités et faire progresser la parité et l'égalité ; au Canada, un groupe de travail va examiner la Loi sur l'équité en matière d'emploi sous cet angle afin d'éliminer les barrières à l'emploi de certaines catégories de la population. D'autres interventions favorisent l'employabilité de certaines catégories vulnérables de femmes, comme les mères peu qualifiées de jeunes enfants (Hongrie) ou les femmes issues de l'immigration (voir plus loin « D'autres mesures sont nécessaires pour atténuer le double désavantage auquel les immigrées sont confrontées (I.G) »). On citera pour exemple d'une intervention fortement ciblée le programme mis en place par la Croatie pour offrir des emplois aux chômeuses de longue durée des régions rurales qui s'occupent de personnes âgées et handicapées (Parlement européen, 2020<sub>[99]</sub>).

103. **Certains des programmes promus par les Adhérents portent spécifiquement sur l'insertion de parents (isolés) sur le marché du travail.** Plusieurs apportent une aide à la garde d'enfants pendant les activités de formation et d'apprentissage sous forme de prestations financières (Allemagne, Costa Rica, Nouvelle-Zélande et Turquie), de services d'accueil des enfants (États-Unis), et de possibilités d'apprentissage à temps partiel (Allemagne). Outre les aides ciblées à la garde d'enfants (voir plus haut), les Adhérents ont influé sur la participation des parents isolés au marché du travail par différents moyens. C'est notamment le cas de l'Irlande qui, pour encourager ces parents à travailler, a choisi depuis 2016 de ne pas diminuer les prestations sociales auxquelles ils ont droit afin d'augmenter leur revenu d'activité. D'autres approches consistent à promouvoir la formation des parents isolés (Japon) et à fournir des services de conseil et d'information spécialisés. Les Pays-Bas, par exemple, étudient la possibilité de mettre en place une plateforme numérique nationale où ces parents pourraient obtenir des informations, des conseils et avoir accès à un réseau.

*D'autres mesures sont nécessaires pour atténuer le double désavantage auquel les immigrées sont confrontées (I.G)*

104. **Les objectifs en matière d'égalité des genres peuvent difficilement être atteints si les immigrées ne sont pas bien intégrées.** Si la majeure partie des nouveaux arrivants dans les pays de l'OCDE sont des hommes, les femmes représentent la majorité des immigrants établis dans la plupart des pays (OCDE, 2021<sub>[100]</sub>), ce qui tient à leur surreprésentation parmi les migrants familiaux, qui restent généralement plus longtemps dans les pays d'accueil. Ces migrants sont généralement plus éloignés du marché du travail et, souvent, moins de programmes d'intégration leur sont proposés (OCDE, 2017<sub>[101]</sub>). Une meilleure insertion des immigrées sur le marché de l'emploi présente d'importants avantages pour leurs enfants, en particulier les filles (OCDE, 2017<sub>[102]</sub>). Or, dans l'immense majorité des pays de l'OCDE, l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes est généralement beaucoup plus accentué chez les immigrants que chez les autochtones (Graphique 10) (OCDE/Union européenne, 2018<sub>[103]</sub> ; OCDE, 2021<sub>[100]</sub>). L'emploi des immigrées a en outre moins progressé au cours de la décennie écoulée que celui des femmes autochtones, d'où un « double désavantage » pour les premières, dû à la fois à leur statut d'immigrées et à leur sexe (OCDE, 2021<sub>[104]</sub>). Compte tenu des événements récents en Ukraine, qui ont contraint de nombreuses Ukrainiennes à fuir leur pays d'origine, la question de l'intégration des immigrées va gagner en importance.

**Graphique 10. Écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes, par pays de naissance, 2020**



Source : OCDE (2021<sub>[100]</sub>)

105. **Les inégalités en matière d'emploi sont particulièrement prononcées pour les immigrées mères d'enfants en bas âge**, dont l'emploi a nettement plus reculé que celui des mères autochtones (OCDE, 2020<sub>[105]</sub>). Au cours de la décennie écoulée, l'insertion des mères de jeunes enfants sur le marché du travail a davantage progressé chez les autochtones. Qui plus est, bien qu'elles aient en moyenne plus d'enfants, la probabilité pour les femmes nées à l'étranger de faire appel à des services de garde d'enfant est inférieure de 6 points à celle des femmes autochtones (OCDE, 2021<sub>[104]</sub>).

106. **Les Adhérents sont de plus en plus conscients de la nécessité de mieux tenir compte des aspects liés à l'immigration dans les politiques de promotion de l'égalité femmes-hommes et de la dimension de genre dans les politiques d'intégration, mais des efforts supplémentaires s'imposent.** Point positif, cette question constitue l'axe central de la [plateforme Canada-UE sur les migrations](#), qui a été établie en 2016 lors du Sommet des dirigeants UE–Canada pour mettre en commun les bonnes pratiques et l'expertise technique en matière migratoire, et qui a organisé une série de manifestations pour étudier l'intégration des immigrées des deux côtés de l'Atlantique. L'aide aux pays en développement et émergents attache aussi une attention croissante à l'égalité entre les genres et à l'autonomisation des femmes (Encadré 9).

#### **Encadré 9. L'aide publique au développement bilatérale en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation économique des femmes est à son plus haut niveau**

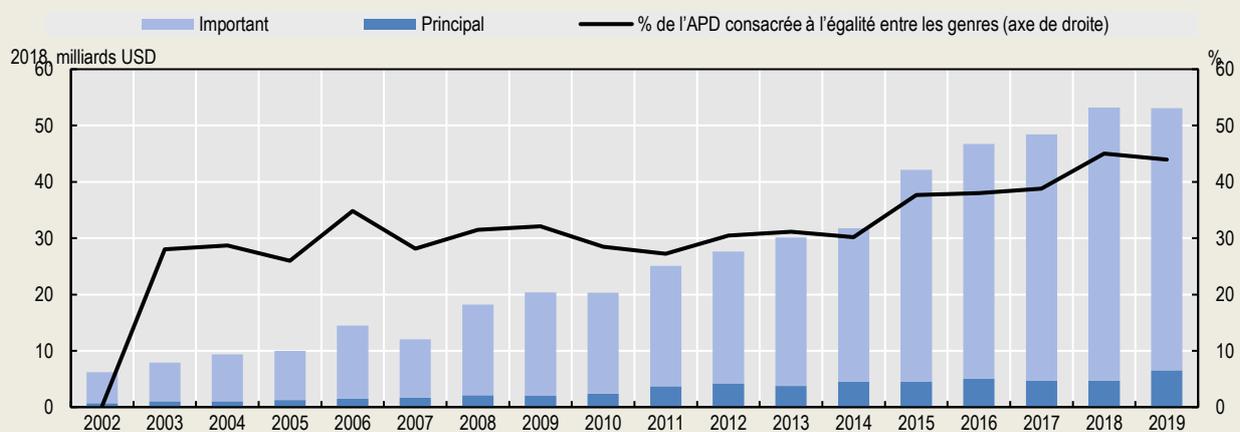
La Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité entre hommes et femmes invite les Adhérents à coopérer avec les pays en développement et émergents afin de mettre « davantage l'accent sur l'égalité entre hommes et femmes et sur l'autonomisation des femmes dans les programmes d'aide, notamment dans les secteurs économiques et productifs », de manière à mieux tenir compte de la dimension hommes-femmes dans la pauvreté.

Au total, en 2018-19, les membres du CAD ont en moyenne alloué chaque année 53 milliards USD de l'aide publique au développement à des programmes qui comportaient un volet relatif à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes ou qui étaient consacrés à ces thèmes. Ce chiffre marque une hausse sensible par rapport aux 8 milliards USD de 2002, ou même des 35,5 milliards USD de 2014, et représente 44,5 % de l'APD bilatérale ventilable. Environ 90 % de l'aide allouée par les membres du CAD à l'égalité des genres est allée à des programmes dont ce thème était un objectif important ou général (47,4 milliards USD, soit 40% de l'aide totale). L'appui aux programmes qui avaient

L'égalité de genre et l'autonomisation des femmes pour objectif principal demeure relativement stable dans le temps. En 2018-19, il a représenté environ 10 % de l'aide allouée par les membres du CAD à l'égalité des genres (5.6 milliards USD par an, soit 5 % de l'aide totale), en légère hausse par rapport à la période précédente. Le Canada, l'Islande, la Suède et l'Irlande sont ceux qui ont alloué les pourcentages les plus élevés de l'APD bilatérale ventilable à des programmes intégrant l'égalité de genre ou lui étant consacrés au cours de ces deux années. Les secteurs qui ont bénéficié des parts les plus importantes de l'aide bilatérale tenant compte de cette thématique sont l'infrastructure et les services sociaux (dont les politiques de l'emploi, le logement, la protection sociale), l'agriculture et le développement rural, et les infrastructures et services économiques, notamment le transport. Les secteurs de l'énergie et de l'aide humanitaire, en revanche, lui font une place particulièrement faible (Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (GENDERNET), 2021<sub>[106]</sub>).

### Graphique 11. L'aide en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes a atteint un niveau historique

Membres du CAD, 2018, milliards USD



Source : RÉSEAU DU CAD SUR L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME (GENDERNET) (2021<sub>[106]</sub>).

*L'écart salarial entre femmes et hommes demeure appréciable chez la plupart des Adhérents (I.D)*

107. **L'écart salarial entre femmes et hommes s'établissait en moyenne à 11.6 % dans l'OCDE en 2020 – autrement dit, une salariée à temps plein gagne en moyenne 87 centimes pour chaque dollar ou euro d'un travailleur à temps plein et à salaire médian.** Il est encore plus important lorsque l'on considère le salaire annuel moyen des femmes et des hommes actifs (OCDE, 2017<sub>[107]</sub> ; 2019<sub>[72]</sub>). Cet écart ne s'est que modérément résorbé depuis les 13.0 % affichés en 2016, mais des progrès plus sensibles ont été réalisés sur les 15 dernières années puisqu'il se montait à près de 19 % en 1996 ([Base de données de l'OCDE sur l'emploi](#)). L'inégalité salariale pendant la vie active accentue les inégalités entre les sexes tout au long de la vie. La plus faible rémunération des femmes réduit leur indépendance économique tout au long de leur vie, y compris à la vieillesse (OCDE, 2021<sub>[108]</sub>) (Encadré 10).

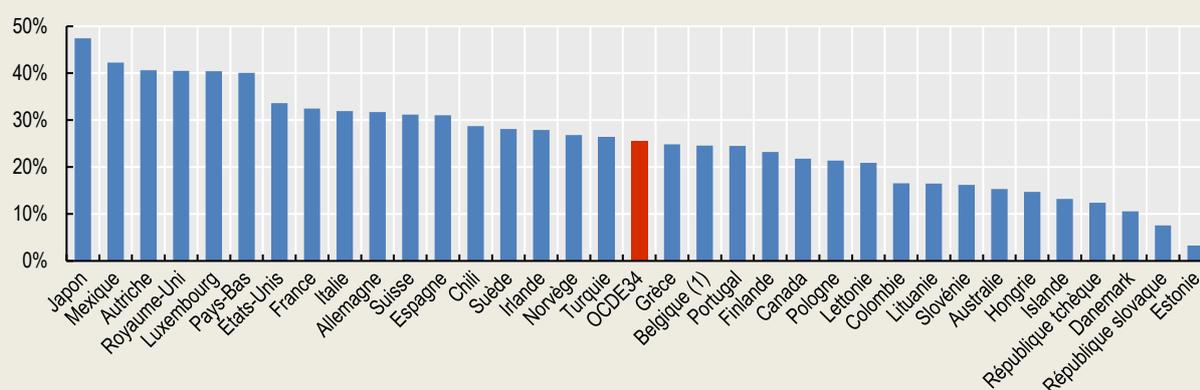
### Encadré 10. Les disparités femmes-hommes en matière de pension dérivent essentiellement des inégalités de genre sur le marché du travail

Une vie de travail marquée par l'inégalité salariale se traduit par des écarts substantiels en matière de retraites, de patrimoine et de pensions. L'écart de pension entre femmes et hommes (qui désigne la différence entre la pension

totale moyenne des hommes et des femmes, exprimée en pourcentage de la pension moyenne des hommes, et tenant compte des sources de revenu publiques et privées), se situe entre 3 % en Estonie et 47 % au Japon (Graphique 12). En moyenne, dans l'OCDE, les femmes de 65 ans et plus perçoivent 74 % environ de la pension des hommes. De ce fait, et compte tenu de leur plus longue espérance de vie, qui fait que les plus âgées vivent souvent seules, leur taux de pauvreté est plus élevé que celui des hommes dans presque tous les pays de l'OCDE. Le taux de pauvreté moyen des femmes âgées dans ces pays s'élève à 15.7 %, alors qu'il est de 10.3 % pour les hommes (OCDE, 2021<sup>[95]</sup>).

### Graphique 12. Écart de pension entre femmes et hommes dans des pays représentatifs de l'OCDE, dernière année disponible

Écart relatif entre femmes et hommes âgés de 65 ans et plus (parmi les retraités)



Note : l'écart de pension entre femmes et hommes correspond à la différence entre la pension totale moyenne des hommes et des femmes (65 ans et plus) par rapport à la pension moyenne des hommes (65 ans et plus), parmi les bénéficiaires de pensions. Les calculs se fondent sur la base de données LIS, sauf pour la France, la Lettonie et le Portugal, où c'est l'enquête HFCS (vague 3) qui a été utilisée, et l'Islande, la Suède et la Turquie, dont les résultats proviennent de l'enquête EU-SILC. Les données sont tirées de la dernière enquête disponible, conduite en : 2013 pour le Japon, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas et la République slovaque ; 2014 pour l'Australie ; 2015 pour la Hongrie et la Sloveie ; et après 2015 pour tous les autres pays. Les données pour l'Islande se rapportent à 2017, celles de la Turquie à 2018. (1) En Belgique, quand les droits à pension du conjoint A représentent moins de 25 % de ceux du conjoint B, la pension de A n'est pas versée et B perçoit une pension au « taux de ménage » (qui correspond à 75 % du salaire au lieu de 60 %).

Source : OCDE (2021), *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*, Éditions OCDE, Paris.

Les disparités d'emploi entre hommes et femmes sont la cause essentielle de l'écart entre les pensions. *Primo*, comme la proportion de femmes participant au marché formel de l'emploi est inférieure à celle des hommes, elles sont moins nombreuses à pouvoir accumuler des droits à pension liés à la rémunération. En effet, les régimes de pension de nombreux pays ne compensent que partiellement l'incidence des interruptions de carrières associées aux responsabilités maternelles (OCDE, 2021<sup>[96]</sup>). *Secundo*, étant donné que la participation des femmes au marché de l'emploi est plus faible, elles cotisent moins longtemps au régime de pension que les hommes, ce qui réduit leurs droits aux prestations de retraite. *Tertio*, les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs à temps partiel, ce qui tient en partie à la nécessité de concilier emploi rémunéré et responsabilités familiales. Le travail à temps partiel implique des rémunérations inférieures à celles d'un travail à temps plein, et donc des droits aux prestations de retraite réduits et, dans certains pays, cela signifie que le travailleur n'est pas admissible aux plans d'épargne-retraite. De surcroît, étant donné l'écart salarial existant, les femmes accumuleront moins de droits à pension liés à la rémunération du fait qu'elles cotisent moins aux régimes de retraite et aux plans d'épargne-retraite que les hommes (OCDE, 2021<sup>[95]</sup>).

Des facteurs secondaires, autres que les disparités d'emploi, peuvent influencer sur les décisions individuelles liées à l'épargne-retraite et sur la situation à la retraite. Les aspects comportementaux et culturels ont trait aux stéréotypes sexistes (considérés comme l'un des principaux obstacles à l'égalité femmes-hommes, voir Graphique 1), à la plus

forte aversion des femmes pour le risque et à leur plus faible niveau de culture financière, au fait qu'elles consacrent moins d'efforts à planifier leur retraite et aux processus de décision relatifs aux questions financières au sein des couples. La conception même du régime d'épargne-retraite est peut-être responsable des écarts de pension entre femmes et hommes (OCDE, 2021<sup>[95]</sup>).

Les responsables politiques peuvent prendre des mesures pour atténuer cet écart. La conception des régimes de pension ne peut à elle seule amender et corriger tous les facteurs à l'origine de ces disparités, en particulier ceux dérivant du marché du travail. Néanmoins, les politiques de retraite doivent s'efforcer de réduire les inégalités entre les sexes à cet égard ou, tout au moins, veiller à ce qu'elles ne se creusent pas. Les régimes de pension devraient donc être neutres du point de vue du genre. Les mesures nécessaires pour faire progresser l'égalité dans ce domaine consistent à encourager l'accès et la participation des femmes aux régimes d'épargne-retraite, à accroître le montant et la périodicité de leurs cotisations à ces régimes, à adapter la conception de ces derniers à leurs profils de carrière, et à améliorer le rendement de l'investissement dans l'épargne-retraite des femmes (OCDE, 2021<sup>[95]</sup>). Les régimes de pension de la plupart des pays de l'OCDE font appel à diverses mesures pour atténuer partiellement l'incidence des interruptions de carrière pour responsabilités familiales sur le montant des retraites (OCDE, 2021<sup>[96]</sup>). Étant donné les déséquilibres entre les sexes à cet égard, l'amplification de ces dispositions permettrait de résorber les disparités de pension.

Une autre évolution majeure concerne l'égalisation des âges de la retraite des hommes et des femmes. En 2020, l'âge normal de la retraite des hommes et des femmes différait dans neuf pays de l'OCDE. Pour la génération entrée sur le marché du travail en 2020, cet écart a toutefois été progressivement éliminé dans tous les pays membres, hormis la Colombie, la Hongrie, Israël, la Pologne, la Suisse et la Turquie. En Turquie, il aura disparu pour celle qui entrera dans la vie active en 2028 (OCDE, 2021<sup>[96]</sup>).

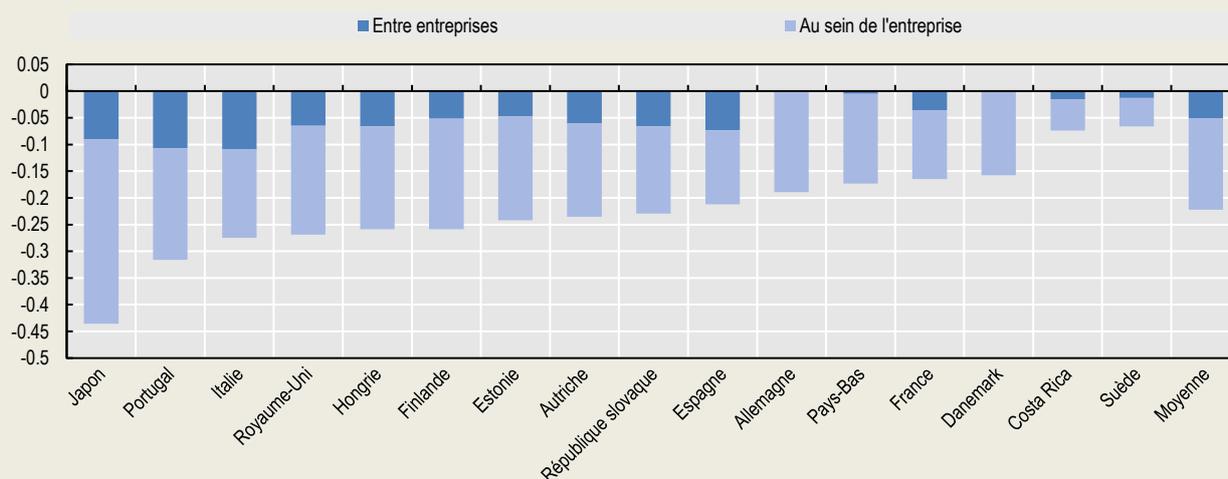
**108. De nombreux facteurs sont à l'origine de l'écart salarial entre les sexes.** La ségrégation horizontale en est un, qui fait que les femmes et les hommes se concentrent dans des secteurs et des métiers différents, les premières étant généralement surreprésentées là où les salaires sont relativement bas (comme ceux des soins et des services) et sous-représentées là où ils sont relativement plus élevés (sciences et technologie par exemple). Il en va de même au sein de chaque secteur, entre les entreprises dont les pratiques de fixation des salaires diffèrent. Le phénomène tient aussi aux stéréotypes sexistes et à leur incidence sur les choix et attentes des individus dans la vie professionnelle (voir L'orientation scolaire est toujours conforme aux stéréotypes sexistes habituels (I.A.3, I.A.5)). Un autre problème est celui de la ségrégation verticale, à savoir la concentration des hommes et des femmes à des niveaux professionnels distincts : dans les pays de l'OCDE, les femmes sont sous-représentées aux postes de direction (voir la partie intitulée « Les pays ont réalisé des progrès en matière de mixité aux postes d'administrateurs et de direction, mais beaucoup reste à faire (I.C.1, I.C.2)»). La répartition inégale des heures de travail non rémunéré est un autre obstacle, qui limite les possibilités d'avancement professionnel et de progression salariale des femmes. Autre élément important, les pratiques des entreprises en matière de fixation des salaires (Encadré 11) et la discrimination (s'agissant du processus de recrutement aux postes les mieux rémunérés et des salaires de départ) contribuent aussi à l'écart salarial entre les sexes.

### **Encadré 11. Les pratiques de fixation des salaires des entreprises influent sur l'écart salarial entre femmes et hommes**

Une étude récente, fondée sur des données appariées employeurs-employés, indique que, sur un échantillon de 16 pays de l'OCDE, trois quarts environ de l'écart de rémunération entre femmes et hommes de même niveau de qualification sont imputables aux inégalités de salaire *au sein* des entreprises. Cela tient essentiellement aux différences de tâches et de responsabilités, mais aussi, dans une moindre mesure, aux disparités de rémunération pour un travail de même valeur (résultant par exemple de négociations ou d'une discrimination). Un quart de l'écart s'explique par des différences de salaires entre entreprises dues aux proportions plus importantes de femmes dans les

entreprises peu rémunératrices (Graphique 13). La concentration des femmes dans ces entreprises est corrélée à la disposition de ces établissements à offrir davantage de modalités d'aménagement du temps de travail (temps partiel par exemple). L'écart salarial entre les sexes à l'intérieur des entreprises et entre elles tend à se creuser tout au long du parcours de vie, surtout dans la phase initiale de la carrière des femmes, en raison de la maternité. Cette situation découle dans une large mesure des différences de mobilité entre les femmes et les hommes et de l'effet des interruptions de carrière pour maternité sur l'avancement professionnel des femmes (OCDE, 2021<sub>[109]</sub>).

### Graphique 13. Les différences de politique salariale des entreprises sont à l'origine d'un quart environ de l'écart de rémunération entre les sexes



Note : décomposition de l'écart salarial intra- et interentreprises entre femmes et hommes de niveau de qualification similaire. L'écart est obtenu à partir d'une régression du logarithme des salaires sur une variable indicatrice pour le sexe et des profils flexibles de progression salariale en fonction de l'expérience, ainsi que des variables indicatrices du niveau d'éducation (non disponible pour l'Autriche et l'Estonie) et de la décennie de naissance pour neutraliser les effets de cohorte.

Source : OCDE (2021<sub>[109]</sub>).

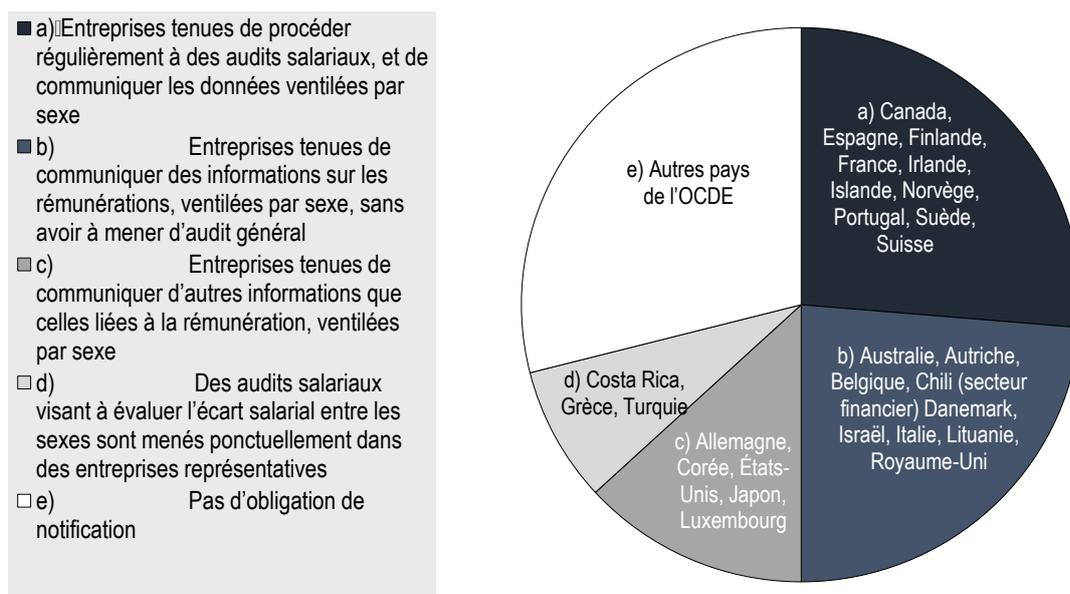
109. **Pour remédier aux disparités de rémunération entre les sexes, il faut lutter contre la ségrégation et améliorer l'accès des femmes aux emplois de qualité dans tous les secteurs et veiller en parallèle à ce que leur salaire soit identique à celui des hommes pour un travail de valeur égale**, par le biais par exemple de lois antidiscrimination, du dialogue social et de mesures en matière de transparence salariale (OCDE, 2021<sub>[109]</sub>). La plupart des Adhérents ont précisé le principe d'égalité de rémunération pour un même travail et (ou) un travail de même valeur dans leur législation nationale. Ceux qui ne l'ont pas fait dans le cadre de la législation nationale l'ont fait au travers des tribunaux et de la jurisprudence (OCDE, 2021<sub>[108]</sub>).

110. **Des évolutions importantes des politiques publiques sont intervenues au cours de la décennie écoulée dans les pays Adhérents**, principalement en Europe sous l'effet de la Recommandation de 2014 de la Commission européenne relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (Commission européenne, 2014<sub>[110]</sub>). On peut s'attendre à de nouvelles évolutions dans la mesure où la Commission européenne a proposé, en 2021, qu'une Directive soit adoptée à l'appui du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal, moyennant la mise en place de mécanismes de transparence sur les salaires et d'application des dispositions en la matière (Commission européenne, 2021<sub>[78]</sub>). Près de la moitié des pays de l'OCDE font aujourd'hui appel à des systèmes de nomenclature des emplois dans le secteur public et (ou) privé afin de normaliser les salaires et d'assurer la transparence des rémunérations des hommes et des femmes dans certaines catégories d'emploi. Seul un très petit nombre d'entre eux encouragent les partenaires sociaux à

traiter les questions relatives à l'égalité salariale pendant les négociations collectives ou leur prescrivent de le faire. Pourtant, les représentants syndicaux apportent une contribution importante aux processus visant à assurer la transparence salariale. Dix-neuf pays de l'OCDE sur 38 imposent aux entreprises du secteur privé de rendre compte, de manière systématique et régulière, des écarts de rémunération entre les sexes (Graphique 14), ce qui suppose parfois le calcul et la notification de statistiques de nature diverse sur l'écart salarial, ou de l'écart de rémunération global. Les sanctions pour non-communication de ces informations consistent notamment en restrictions sur la participation aux appels d'offres publics et en amendes, mais de nombreux pays ne contrôlent pas rigoureusement le respect de cette obligation. Neuf pays de l'OCDE ont mis en œuvre des processus d'audit de l'égalité salariale, ce qui exige des analyses complémentaires des données sur l'égalité entre les sexes et des stratégies de suivi pour remédier aux inégalités. Bon nombre de ces règles de notification s'appliquent aussi au secteur public. Chacune des mesures évoquées ci-dessus peut résorber l'écart de rémunération entre les sexes, mais la consolidation des réformes, une plus forte mobilisation des parties intéressées, et des évaluations plus nombreuses et de meilleure qualité s'imposent (OCDE, 2021<sub>[108]</sub>).

#### Graphique 14. La moitié environ des pays de l'OCDE imposent la notification et (ou) l'audit des écarts salariaux aux entreprises privées

Répartition des pays selon l'existence de règlements imposant aux entreprises privées la communication d'informations sur les salaires, des audits salariaux, ou des mesures connexes, pays de l'OCDE, 2021



Source : OCDE, Questionnaire sur la transparence des rémunérations des hommes et des femmes (OCDE, 2021<sub>[108]</sub>).

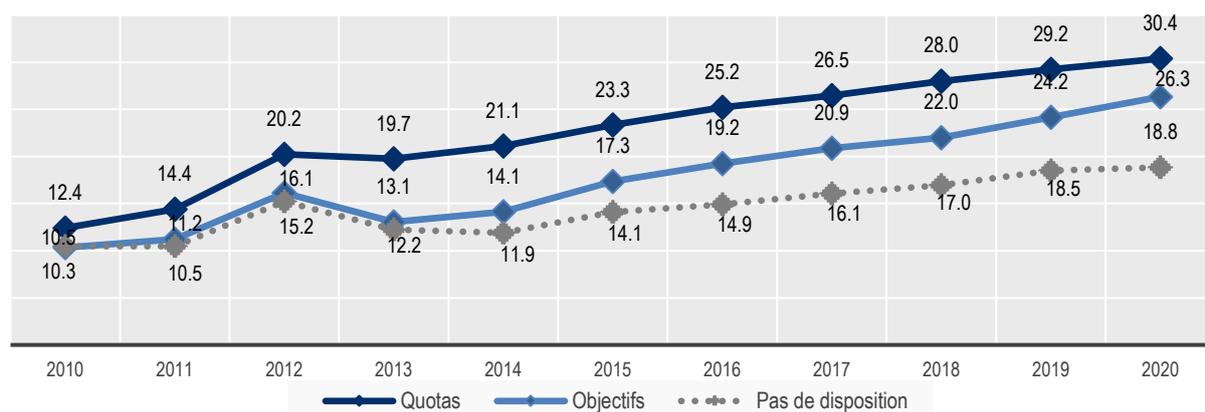
111. **Les progrès de la législation relative au salaire minimum laissent escompter une réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, en particulier chez les plus modestes** (OCDE, 2012<sub>[111]</sub>). Ainsi, en Espagne, les relèvements successifs du salaire minimum ont progressivement comblé cet écart (2021, GEQ). En Allemagne, les autorités ont élaboré un projet de loi visant à porter le salaire minimum légal à 12 EUR de l'heure en 2022. Cette mesure devrait bénéficier d'abord aux femmes (dont la rémunération horaire est souvent inférieure à ce montant) et faire diminuer l'écart de rémunération par rapport aux hommes.

Les pays ont réalisé des progrès en matière de mixité aux postes d'administrateurs et de direction, mais beaucoup reste à faire (I.C.1, I.C.2)

112. **De nombreuses mesures ont été adoptées pour promouvoir la diversité femmes-hommes au sein des conseils d'administration et de la direction générale des entreprises cotées en bourse.** Un examen du bilan de 50 pays (dont tous les Adhérents à la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes, hormis le Kazakhstan et le Maroc, et dix autres pays participants au Comité sur la gouvernance d'entreprise) a montré que ces mesures ont contribué à renforcer la présence des femmes au Conseil d'administration de ces entreprises, leur proportion étant passée de 14.5 % en moyenne en 2013 à 23.3 % en 2020 (OCDE, 2021<sup>[112]</sup> ; à paraître<sup>[113]</sup>). Les progrès sont beaucoup plus modestes s'agissant de la proportion de femmes à des postes de direction, celle-ci étant passée de 30 % en moyenne en 2013 à 32.7 % en 2020 (OCDE, à paraître<sup>[113]</sup>). Le pourcentage de femmes occupant des postes de haute direction demeure nettement inférieur : en 2020, dans les pays de l'UE, les femmes représentaient en moyenne 8.7 % des présidents des conseils d'administration des grandes entreprises cotées (contre 6.4 % en 2013), et 7.3 % des directeurs généraux (contre 2.4 % en 2013) (EIGE, 2021<sup>[114]</sup>). Des évolutions similaires ont été observées aux États-Unis : 7.4 % des directeurs généraux des entreprises figurant au classement Fortune 500 étaient des femmes en 2020, contre 4 % en 2013 (Pew Research Center, 2021<sup>[115]</sup>).

113. **S'agissant des femmes à des postes de direction, les progrès varient selon les pays** Globalement, ceux qui ont mis en place des quotas obligatoires ou des objectifs volontaires pour la composition du conseil d'administration des entreprises cotées – soit 26 des 50 pays analysés – sont parvenus à un plus haut degré de mixité que les autres au cours de la décennie écoulée (Graphique 15). L'Allemagne, la France et l'Italie sont ainsi les pays où certains des progrès les plus notables sont observés, grâce à l'instauration de quotas et d'obligations de divulgation. Dans le même temps, les données laissent entendre que les quotas et objectifs ne sont pas toujours suffisants (EMPOWER: OECD, 2020<sup>[116]</sup>) : dans certains cas, ces mesures ont eu, dans un premier temps tout au moins, un effet « jupes dorées », un petit groupe de femmes étant membres de plusieurs conseils, ou amené une hausse des nominations de membres de la famille (Rigolini et Huse, 2019<sup>[117]</sup> ; Université de Copenhague, 2021<sup>[118]</sup>).

**Graphique 15. Variation totale de la proportion de femmes membres des conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées, 2010-2020, selon les mesures appliquées (%)**

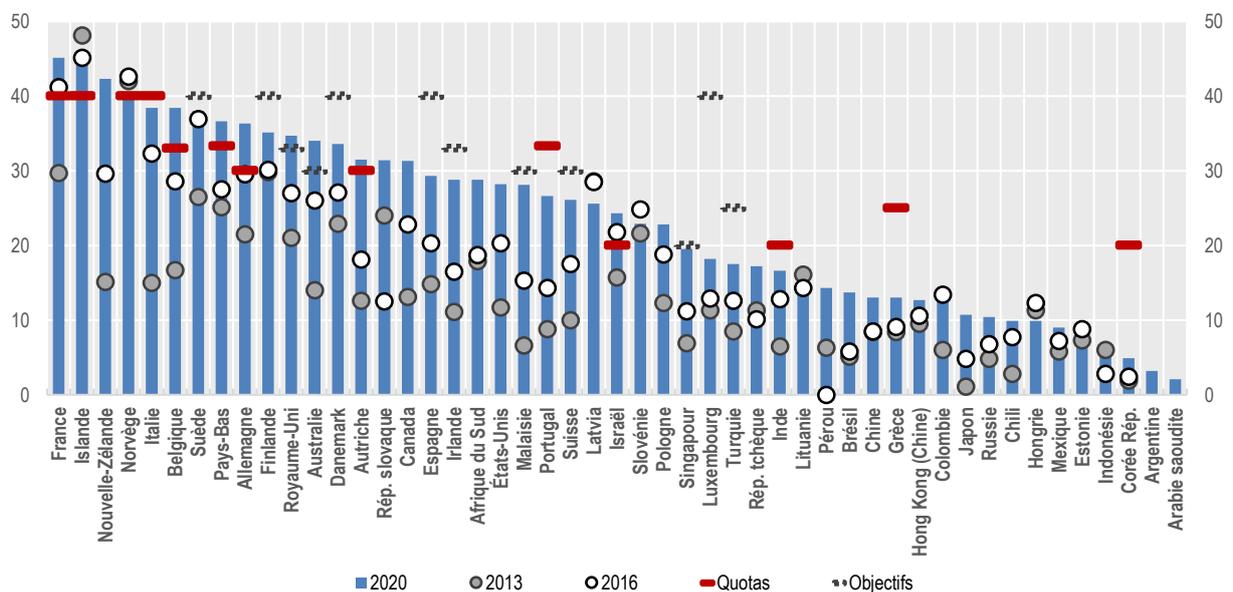


Note : fondé sur 47 pays, dont tous les Adhérents à la Recommandation de 2013 concernant l'égalité hommes-femmes (sauf l'Argentine, le Costa Rica, le Kazakhstan et le Maroc), plus neuf autres pays participants au Comité sur la gouvernance d'entreprise de l'OCDE.

Source : OCDE (à paraître) d'après les données de l'EIGE (2021<sup>[114]</sup>), MSCI (2020<sup>[119]</sup>) et MSCI (2015<sup>[120]</sup>).

114. **Des mesures complémentaires s'imposent pour développer le réservoir de compétences féminines et élargir le vivier de candidates qualifiées.** Si, dans la plupart des pays, les obligations d'information des entreprises cotées en bourse portent sur la composition de conseil d'administration (60 % à la fin de 2020, contre 49 % en 2018), ils sont de plus en plus nombreux à en avoir aussi instauré qui concernent les politiques en matière de mixité, les femmes à des postes de direction et de responsabilité, et les écarts de rémunération entre les sexes (voir plus haut). Plusieurs pays, comme la Nouvelle-Zélande et les États-Unis, ont réalisé des avancées substantielles sans faire appel à des quotas ou à des objectifs, en misant généralement sur la diffusion d'informations et sur les pressions exercées par le marché (voir le Graphique 16 pour un panorama des progrès de l'ensemble des pays depuis 2013 et des indications quant à l'utilisation éventuelle de quotas ou objectifs). D'autres actions ont consisté en campagnes d'information et de sensibilisation dans les secteurs public et privé, en programmes d'incitation gouvernementaux, et en programmes de réseautage, de formation et de valorisation des compétences menés par le secteur privé. Il apparaît en outre que des pays différents, à des phases d'évolution diverses, devront sans doute adopter des mesures distinctes, par exemple dans les cas où des efforts plus vigoureux s'imposent pour amener un changement culturel et faire accepter les femmes à des postes de responsabilité, avant que d'autres mesures ne puissent porter leurs fruits. À terme, le Comité sur la gouvernance d'entreprise de l'OCDE prévoit d'apporter des révisions aux Principes de gouvernance d'entreprise du G20 et de l'OCDE afin de renforcer sa recommandation sur la diversité femmes-hommes de manière à mieux tenir compte des mesures complémentaires susmentionnées pour stimuler les progrès.

**Graphique 16. Pourcentage de femmes membres du conseil d'administration des plus grandes entreprises cotées en bourse (2013, 2016 et 2020) selon les quotas et objectifs appliqués (%)**



Note : couvre 49 pays, dont tous les Adhérents à l'exception du Costa Rica, du Kazakhstan et du Maroc, plus dix autres pays. Les données de 2013 ne sont pas disponibles pour la Lettonie, et celles de 2016 pour l'Arabie saoudite et l'Argentine. La Corée, l'Inde et Israël ont instauré un quota imposant « au moins une » femme au conseil d'administration des entreprises cotées, ce qui correspond à 20 % dans le graphique, mais peut varier selon les entreprises en fonction de la taille du conseil.

Source : analyse de l'OCDE fondée sur les données de l'EIGE (2021<sup>[114]</sup>), de MSCI (2020<sup>[119]</sup>) et de MSCI (2015<sup>[120]</sup>), qui couvrent un sous-ensemble des plus grandes entreprises cotées dans chaque pays, et complétée par des recherches documentaires.

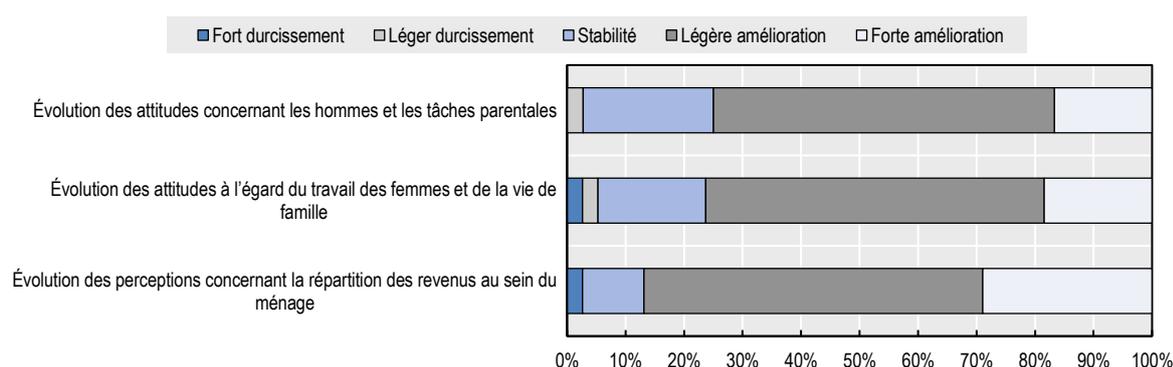
*Les discriminations et les stéréotypes de genre persistants brident les avancées en matière d'égalité femmes-hommes (I.B.5, I.D)*

115. **Les institutions sociales discriminatoires – notamment les lois, normes sociales et pratiques couramment admises – contribuent fortement aux inégalités entre les sexes et freinent considérablement les progrès dans ce domaine** (OCDE, 2019<sub>[121]</sub>). Les normes sociales constituent des « règles du jeu » tacites qui gouvernent les attentes et les convictions des sociétés quant à ce qui est acceptable ou pas. Les normes sociales relatives au genre guident les stéréotypes relatifs aux rôles des femmes et des hommes dans la société. Parmi elles, les masculinités restrictives sont des constructions sociales liées à des notions rigides et inflexibles, auxquelles hommes et femmes adhèrent, sur la façon dont les hommes doivent se comporter pour être considérés comme de « vrais » hommes – par exemple l'idée selon laquelle « les hommes devraient avoir davantage droit à un travail que les femmes quand les emplois sont rares ». Ces normes sont corrélées aux disparités de genre en matière d'emploi, notamment les taux d'activité et d'emploi plus bas des femmes (dans les secteurs à dominante masculine en particulier), ainsi qu'à leurs taux plus élevés de travail informel et de précarité de l'emploi, à leurs plus faibles rémunérations, à la ségrégation professionnelle verticale et horizontale auxquelles elles sont confrontées, et à leur manque de perspectives en matière d'autonomisation économique et d'entrepreneuriat (OCDE, 2019<sub>[122]</sub> ; 2021<sub>[123]</sub>).

116. **Un tiers des répondants au questionnaire GEQ 2021<sup>7</sup> estiment que les notions traditionnelles demeurent dominantes dans leur pays, qu'il s'agisse de la répartition des revenus au sein du ménage, de la vie professionnelle et familiale des femmes, ou des hommes et des tâches parentales.** Plus précisément, 28 % des pays répondants rejettent « la notion selon laquelle le père est le principal pourvoyeur de soins » ; 34 % soutiennent « l'idée selon laquelle le travail à temps plein des femmes nuit à la vie de famille » ; et « l'idée qu'une femme gagne davantage que son mari » est inacceptable pour 25 % d'entre eux. Néanmoins, les répondants ont aussi souligné que les mentalités avaient notablement évolué avec le temps, notamment en ce qui concerne la répartition des revenus au sein des ménages (Graphique 17).

### Graphique 17. Évolution des mentalités en matière d'égalité femmes-hommes

Pourcentage de répondants ayant indiqué un durcissement, une stabilité ou une amélioration des mentalités à l'égard de ces questions (%)



Note : sur 42 pays, 36 ont répondu à la question portant sur « les hommes et les tâches parentales », 38 à celle concernant « le travail des femmes et la vie de famille », et 37 à celle relative à « la répartition des revenus au sein du ménage ».

Source : Questionnaire 2021 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes (questionnaire GEQ 2021).

<sup>7</sup> 36 réponses à la question portant sur « les hommes et les tâches parentales », 37 à celle concernant « le travail des femmes et la vie de famille », et 35 à celle relative à « la répartition des revenus au sein du ménage ».

117. **Pour infléchir les normes de genre restrictives et limiter leur incidence sur l'inclusion des femmes sur le marché du travail**, les Adhérents à la Recommandation de 2013 concernant l'égalité hommes-femmes ont mis en place des programmes destinés à combattre les stéréotypes de genre et le partage inéquitable des responsabilités familiales et à soutenir le bon état d'esprit pour faire progresser l'égalité des sexes. Les répondants au questionnaire GEQ 2021 ont notamment cité le soutien aux mesures visant à favoriser l'égalité de congé parental et d'utilisation de ce dernier (voir plus haut), mais aussi l'intégration de la non-discrimination comme pilier des programmes généraux en faveur de l'égalité femmes-hommes, comme au Costa Rica et au Portugal. En 2018, le Portugal a aussi lancé un programme qui vise à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à travers un ensemble d'activités intersectorielles. Ils ont aussi mené des campagnes de sensibilisation visant à combattre les stéréotypes de genre. Les Pays-Bas, par exemple, ont mené des campagnes d'information sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur le partage égal des responsabilités familiales ; en Islande, le projet « Libérez-vous des stéréotypes de genre » a ciblé les jeunes afin d'éradiquer les stéréotypes traditionnels et les choix sexués en matière d'études et de profession ; en France, la Charte « Pour les femmes dans les médias » a encouragé des mesures visant à déconstruire les stéréotypes sexistes dans ce secteur. D'autres interventions se sont concentrées sur la lutte contre les discriminations fondées sur la grossesse et la maternité, comme la campagne nationale sur l'égalité des responsabilités familiales en Argentine, la campagne « Maman reste à bord » en Belgique et les campagnes d'information visant à promouvoir l'utilisation par les pères des modalités d'aménagement du temps de travail en Lettonie.

118. **Ces interventions doivent être étayées par la collecte de données ventilées selon le sexe et de données relatives aux attitudes** apportant des informations sur la fréquence des pratiques sociales discriminatoires, et par l'analyse des messages qui ressortent des cadres juridiques quant au rôle des hommes dans la société (OCDE, 2021<sub>[123]</sub>). En Grèce, le projet « Sensibilisation à la diversité » a mis en place des dispositifs concrets de suivi et d'évaluation des données relatives à l'égalité femmes-hommes ; en Argentine, au Costa Rica, en Norvège, au Portugal et en République slovaque, les processus de collecte de données ont été améliorés de manière à renforcer la prise en compte des questions de genre. La Norvège a également mené des enquêtes portant spécifiquement sur l'égalité entre les sexes, et le Maroc a procédé à un examen de cette question dans le service public. Pour de plus amples renseignements, voir également la partie intitulée « Les goulets d'étranglement dans la production et l'utilisation des données continuent d'entraver sérieusement la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité entre les sexes (II.2) ».

119. **En parallèle, les Adhérents encouragent la parité femmes-hommes au sein des entreprises.** En ce qui concerne les évolutions sur le plan législatif, quelques pays ont ratifié la [Convention no 156 de l'OIT](#) sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales (le Costa Rica, par exemple). Plusieurs d'entre eux ont parrainé des expériences positives en milieu de travail moyennant l'attestation de bonnes pratiques (Costa Rica), l'octroi de certifications relatives à l'égalité des sexes et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Autriche, Chili et Colombie), et l'apport de conseils et d'un appui. En Colombie, par exemple, le « Programme d'attestation de l'égalité des genres » (*PRIG Equipares Rural*) est un outil de transformation culturelle qui promeut les modes d'organisation qui réduisent les disparités existantes entre femmes et hommes dans les coopératives rurales. On peut également citer le programme « Actions positives » du Luxembourg, qui accompagne les entreprises dans l'élaboration d'un plan d'action à l'appui de l'égalité de traitement des femmes et des hommes, de l'égalité dans la prise de décision, et d'égalité en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que le guide « Égalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage » en France. L'Argentine, la Corée et la France ont mis en place des formations de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes destinées aux fonctionnaires.

*Tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, une forme de violence à l'encontre des femmes (I.E)*

120. **Une évolution de première importance pour la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, une forme de violence à l'encontre des femmes (Encadré 12) a trait aux mesures prises en vue de la ratification de la [Convention \(de l'OIT\) sur la violence et le harcèlement, 2019 \(n° 190\)](#)**, comme en Afrique du Sud, en Argentine, au Canada, en Espagne, en France, en Grèce et en Italie. Au niveau de l'UE, la Commission européenne a adopté, en janvier 2020, une proposition de décision du Conseil de l'Union européenne autorisant les États membres à ratifier la convention n° 190 (OIT et OCDE, 2021<sup>[28]</sup>).

121. **De nombreux Adhérents ont adopté de nouvelles lois ou amélioré celles en vigueur concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.** Plus précisément, des lois ont été instaurées pour assurer une protection contre toutes les formes de harcèlement et de violence en milieu professionnel (Canada), ou modifiées afin d'élargir leur champ d'application (Australie, France et Grèce par exemple). Au Japon notamment, la « loi sur l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans le travail » a été amendée de manière à interdire le traitement défavorable des employés qui portent plainte pour harcèlement sexuel. En 2022, le gouvernement japonais a étendu à toutes les PME l'obligation de prendre des mesures pour prévenir l'abus d'autorité au travail. Au Costa Rica, un amendement a établi l'obligation pour les employeurs de tenir un registre des sanctions appliquées pour harcèlement sexuel. Au Danemark, l'amendement à la loi sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes a mis l'accent sur le ton de la conversation sur le lieu de travail dans les affaires de harcèlement sexuel. Certains Adhérents, comme l'Australie, ont opté pour l'élaboration de feuilles de route nationales pour la prévention du harcèlement sexuel dans le travail. Les réglementations et politiques relatives au harcèlement en ligne sont un autre moyen de lutter contre le problème, et plusieurs Adhérents commencent à prendre des mesures en ce sens. Des travaux législatifs sont en cours dans certains pays pour lutter contre les pratiques préjudiciables en ligne (cyberharcèlement, violence sexuelle et hypertrucage par exemple), comme le Bureau du Commissaire de la sécurité en ligne (Office of eSafety Commissioner, Australie), la loi sur la sécurité en ligne (*Online Safety Bill*, Royaume-Uni), et la reconduction en 2021 de la loi sur les violences faites aux femmes (*Violence Against Women Reauthorization Act*, États-Unis). Les Adhérents ont aussi progressé dans la lutte contre le harcèlement sexuel au travail dans la fonction publique (voir la partie intitulée « L'égalité des sexes dans l'emploi public (IV) » ci-dessous pour des exemples de mesures).

122. **Les réformes législatives portent aussi sur la mise en application de dispositions contre le harcèlement sexuel.** En France, la nouvelle loi qui impose aux entreprises d'intégrer des dispositions à ce sujet dans leur règlement intérieur s'accompagne de contrôles et de sanctions. La Corée a pris des mesures similaires. Par souci d'applicabilité, certains Adhérents ont établi ou précisé les obligations des employeurs en matière de lutte contre le harcèlement sexuel au travail (Australie, Corée, Japon, Lituanie et Royaume-Uni). Les obstacles de procédure ont par ailleurs été réduits pour simplifier l'accès à la justice (Australie). La Norvège, par exemple, a défini un faible niveau de saisine en conférant au tribunal antidiscrimination le pouvoir de traiter les affaires de harcèlement sexuel au travail.

123. **Les Adhérents s'emploient à recueillir des informations, à sensibiliser la population, et à informer les employeurs et les employés sur ce thème.** Le gouvernement norvégien prépare un livre blanc qui déterminera l'ampleur du harcèlement sexuel au travail (ainsi que dans les domaines de l'éducation, de la culture et des loisirs) et proposera des mesures et des interventions pour le combattre. Des boîtes à outils, des cadres conceptuels et des protocoles sont également fournis aux entreprises pour les informer et les aider à prévenir ce phénomène. En Nouvelle-Zélande, un document de réflexion sur l'intimidation et le harcèlement (y compris sexuel) au travail guidera les orientations futures de l'action publique.

## Encadré 12. Les violences à l'encontre des femmes et des filles sont un phénomène universel persistant

Au cours de sa vie, plus d'une femme sur quatre dans le monde est victime de violence physique et (ou) sexuelle dans le cadre de relations intimes avec son partenaire ou de violences sexuelles hors du couple (OMS, 2021<sup>[2]</sup> ; Sardinha et al., 2022<sup>[3]</sup>). Malgré des années de militantisme pour la protection de l'intégrité physique des femmes, les progrès législatifs sont contrastés dans les différents pays de l'OCDE (OCDE, 2019<sup>[4]</sup>). Quelques répondants au questionnaire GEQ 2021 ont signalé des avancées dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes. Plusieurs pays abordent cette question dans des plans d'action nationaux (Allemagne, Argentine, Australie, Costa Rica, France, Islande et Portugal, par exemple). L'Irlande a mis au point un cadre d'orientation pour mettre terme aux violences et au harcèlement dans les établissements d'enseignement supérieur. La Grèce a ratifié la Convention d'Istanbul tandis que la République tchèque a pris des mesures en ce sens. Le Portugal a adapté ses définitions des notions de contrainte, de viol et d'abus sexuel à la lumière des dispositions de cette convention. De nombreux pays ont mis en œuvre des lois pour prévenir les violences envers les femmes (dont la Corée, le Danemark, la Grèce, l'Irlande et le Maroc). La Corée et le Danemark, notamment, ont mis en application des lois contre certains délits comme le harcèlement, la violence psychologique et les délits sexuels en ligne. De nombreux gouvernements apportent en outre un appui au renforcement des capacités et une aide méthodologique pour la prévention des violences faites aux femmes (Maroc et République tchèque par exemple), et instaurent de nouveaux programmes de soutien, comme les congés pour les victimes de violences sexistes (Australie et Argentine). D'autres mesures importantes ont trait à la collecte de données et de renseignements. Le Maroc, par exemple, s'emploie à développer sa base d'informations dans le cadre d'une enquête nationale et moyennant un suivi. En complément, plusieurs pays ont organisé des campagnes de sensibilisation (Australie, Colombie, Irlande, Maroc et République tchèque par exemple). En Norvège, des campagnes ont été menées sur le devoir de prévention des violences et de la maltraitance, à l'intention du personnel de santé et des employés d'établissements scolaires et de crèches notamment, mais aussi de l'ensemble de la population. D'autres initiatives devraient voir le jour ces prochaines années en Europe, où la Commission européenne a annoncé qu'elle allait présenter une directive sur la violence à l'égard des femmes et la violence domestique au début de 2022 (Parlement européen, 2021<sup>[124]</sup>).

La lutte contre les violences à l'encontre des femmes a fait l'objet d'une collaboration internationale et d'engagements diplomatiques de haut niveau ces dernières années, comme l'adoption en 2019 de la Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire (OECD/LEGAL/5020). La Recommandation fournit un cadre de référence important à l'appui de l'élimination du harcèlement, de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans le système international. Les membres du CAD ont progressé dans sa mise en œuvre, moyennant notamment des améliorations à leurs propres politiques et mécanismes internes, ainsi que dans le contexte de leur coopération avec d'autres intervenants, dont les organisations internationales et les organisations de la société civile. D'importants enjeux persistent dans plusieurs domaines, notamment en ce qui concerne l'amélioration du soutien et des services aux victimes et aux survivants et l'instauration d'une culture d'entreprise qui favorise l'égalité femmes-hommes et réduit les déséquilibres de pouvoir de manière à créer un environnement propice à la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des atteintes sexuelles, à la lutte contre ces phénomènes et à leur élimination. S'agissant de l'aide publique au développement (APD) bilatérale, le montant alloué par les membres du CAD à l'objectif d'élimination des violences à l'encontre des femmes et des filles s'est élevé à 439 millions USD en 2019, soit moins de 1 % de l'APD bilatérale déclarée cette même année. Parmi les interventions mises en œuvre, on citera un programme espagnol mené en Bolivie pour améliorer l'ensemble des mesures destinées à combattre les violences faites aux femmes moyennant leur émancipation et leur autonomisation économiques et le renforcement des institutions publiques. Le programme le plus important à cet égard demeure l'Initiative Spotlight de l'UE et des Nations Unies (OCDE, 2021<sup>[125]</sup>).

*Renforcer la mise en application de la Recommandation de 2013 concernant l'égalité femmes-hommes dans le domaine de l'emploi*

**124. Les Adhérents ont mis en place des politiques visant à relever la qualité de l'emploi des femmes et leurs rémunérations ; des progrès importants sont observables en matière de transparence salariale** et de lutte contre le travail informel, et concernant les mesures fiscales et de lutte contre le chômage. Pourtant, malgré de légères améliorations, la situation des femmes sur le marché du travail reste défavorable. Elles demeurent surreprésentées dans les emplois les moins rémunérés, et les disparités entre les sexes en matière de taux d'activité, de rémunération et de qualité de l'emploi se traduisent par des écarts substantiels sur le plan du revenu du travail et du bien-être, et par un risque plus élevé de pauvreté pour les femmes âgées.

- D'autres mesures s'imposent pour accroître la participation des femmes au marché du travail, assurer la qualité des emplois, l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur, et l'égalité des chances en matière d'avancement professionnel.
- De nouveaux investissements publics sont nécessaires pour favoriser l'instauration de conditions de travail décentes et égales pour les hommes et des femmes, et plus encore pour assurer une relance économique inclusive et tenant compte de la problématique femmes-hommes, notamment dans des secteurs comme la santé et les services à la personne.
- Les autorités doivent également œuvrer à supprimer l'écart de salaire discriminatoire entre les sexes moyennant des pratiques rigoureuses de transparence salariale, notamment en élargissant leur champ d'application et en veillant à ce qu'elles soient respectées, et mener des campagnes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes de genre.
- Il convient d'assurer l'inclusivité des politiques de l'emploi, en veillant à ce que les femmes défavorisées sur plusieurs plans puissent également avoir accès et faire appel aux aides existantes.

**125. La lourde charge des tâches non rémunérées, familiales et autres, qui pèse sur les femmes dérive également des inégalités profondément ancrées entre femmes et hommes sur le marché du travail.** Les Adhérents ont établi des mesures pour encourager les pères à prendre des congés plus fréquents et plus longs pour s'occuper de leurs enfants. Le recours à ces congés demeure toutefois limité. Les Adhérents continuent aussi de favoriser l'accès aux services d'accueil des enfants et leur accessibilité financière, renforçant ainsi les incitations financières à travailler des pères et des mères. Les frais de garde demeurent cependant un obstacle essentiel à l'emploi (des femmes) dans de nombreux pays. Certains Adhérents ont élargi le droit de tous les salariés à demander un aménagement du temps de travail et ont perfectionné la réglementation du télétravail, notamment depuis le début de la pandémie. Pour autant, le risque de modèles genrés en matière de congé parental et de flexibilité du temps de travail persiste, l'emploi à temps partiel par exemple étant essentiellement utilisé par les femmes.

- Les politiques publiques doivent davantage encourager les congés paternels et veiller à ce que les mères aient accès à des congés maternité (bien) rémunérés avec garantie d'emploi, et éviter en parallèle les droits à prestations qui les dissuadent de reprendre le travail.
- Il faut améliorer l'accès aux services d'accueil des enfants, leur accessibilité pécuniaire et leur qualité.
- L'action publique doit promouvoir les régimes d'aménagement du temps de travail et favoriser en parallèle l'égalité d'accès et d'utilisation des hommes et des femmes à ces dispositifs.

**126. Quelques avancées sont également observables chez les Adhérents en ce qui concerne l'accès des femmes à des postes de responsabilité dans le secteur privé et dans la vie publique.** Malgré certains progrès, le plafond de verre qui empêche les femmes d'être plus présentes aux postes de direction et de responsabilité dans les secteurs public et privé perdure pour l'essentiel, ce qui requiert l'attention des pouvoirs publics.

- Pour renforcer la diversité femmes-hommes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des entreprises privées et publiques, les Adhérents doivent envisager l'adoption de quotas obligatoires et d'objectifs volontaires, ainsi que des mesures complémentaires comme le mentorat, l'établissement de réseaux et des mesures de renforcement des capacités, et mener une politique active de recrutement des femmes aux postes de responsabilité.

127. **Le harcèlement sexuel au travail, et les violences à l'encontre des femmes en général, demeurent des obstacles majeurs à l'égalité entre les sexes, qui se sont accentués dans le contexte de la pandémie de COVID-19.**

- Les Adhérents doivent prévoir des mesures vigoureuses de prévention et d'élimination du harcèlement sexuel au travail dans le cadre des opérations d'envergure visant à éradiquer toutes les formes de violences vis-à-vis des femmes.

### *Progrès dans le domaine de l'entrepreneuriat*

128. **La Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes invite ses Adhérents à s'attaquer aux inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entrepreneuriat (Encadré 13).**

#### **Encadré 13. Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes : gros plan sur l'entrepreneuriat**

I. Le Conseil 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 :

F. réduisent l'écart entre hommes et femmes dans l'activité entrepreneuriale (*désigné ci-après sous la référence I.F*) :

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 (*I.F.1*) ;
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 (*I.F.2*).

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

Source : Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes

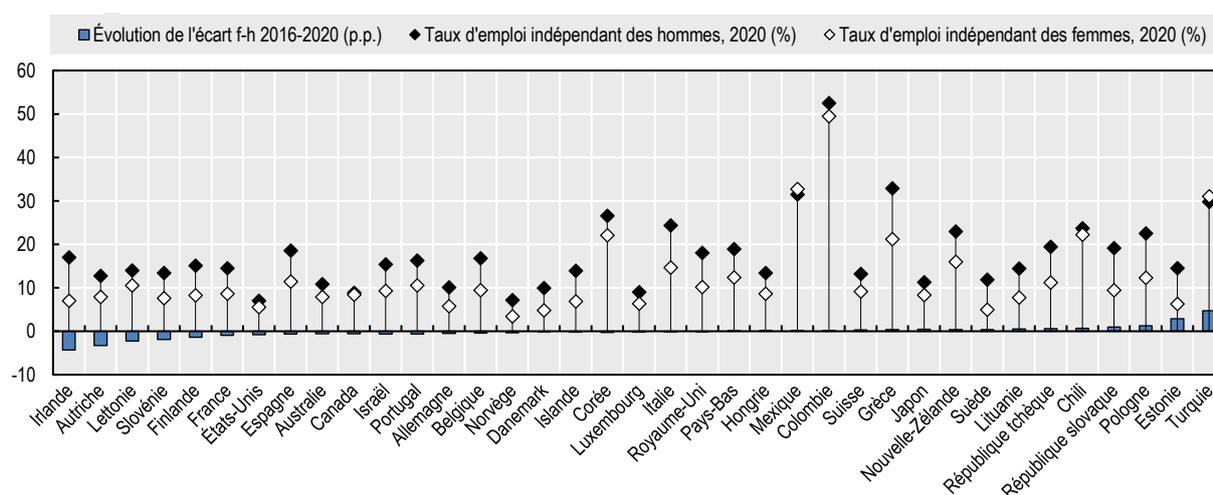
*L'écart entre les hommes et les femmes dans l'activité entrepreneuriale s'est quelque peu resserré depuis 2016 (I.F.1, I.F.2)*

129. **Bien que certains progrès aient été réalisés ces cinq dernières années, un écart subsiste à tous les stades de l'activité entrepreneuriale.** Les femmes demeurent moins susceptibles que les hommes de créer une entreprise ou une start-up, mais l'écart entre la proportion de femmes et d'hommes impliqués dans la création et la gestion de nouvelles entreprises s'est légèrement resserré. Depuis 2016, l'écart entre les hommes et les femmes en phase de démarrage d'une entreprise s'est réduit d'environ 1 point dans les pays de l'OCDE, pour s'établir à 4 points en 2020.

130. **Les femmes sont également moins susceptibles d'exploiter une entreprise déjà établie ou de travailler à leur compte.** En 2020, les femmes avaient environ 30 % de chances en moins que les hommes d'exercer une activité indépendante dans les pays de l'OCDE. Toutefois, cet écart s'est légèrement resserré dans plus de la moitié des pays de l'OCDE entre 2016 et 2020 (Graphique 18). Le changement le plus significatif a été observé en Irlande, où l'écart entre les hommes et les femmes s'est réduit de 4 points. Cette évolution est principalement imputable à un afflux important de femmes indépendantes de plus de 50 ans qui optent pour des parcours professionnels plus souples après avoir fondé une famille, ainsi qu'à une diminution du nombre d'hommes indépendants (OCDE, 2020<sub>[126]</sub>). De même, l'écart entre la proportion d'hommes et de femmes indépendants employant des salariés s'est également légèrement resserré dans environ deux tiers des pays de l'OCDE depuis 2016. C'est en Lettonie et en Irlande que cette réduction a été la plus importante.

### Graphique 18. L'écart entre les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante s'est légèrement resserré dans les pays de l'OCDE

Taux d'emploi indépendant (%) par sexe, 15-64 ans, 2020 ou dernières données disponibles, et évolution de l'écart entre les hommes et les femmes en termes d'emploi indépendant, en points de pourcentage, 2016-2020



Note : les dernières données disponibles pour la Corée, le Royaume-Uni et le Mexique (femmes uniquement) datent de 2019.  
Source : (OCDE, 2022<sub>[127]</sub> ; Eurostat, 2021<sub>[128]</sub>)

131. **Ces écarts entre les hommes et les femmes dans l'activité entrepreneuriale sont dus à un ensemble de facteurs.** Tous les entrepreneurs rencontrent des difficultés au moment de créer et de faire vivre leur entreprise : faibles compétences entrepreneuriales, difficultés d'accès aux financements externes et réseaux d'entreprises de faible envergure et inefficaces, mais globalement, les entrepreneuses sont confrontées à des obstacles encore plus importants (OCDE/Commission européenne, 2021<sub>[34]</sub>). Ces obstacles sont devenus encore plus visibles au moment de la pandémie de COVID-19 (voir Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes à l'époque du COVID-19 : la pandémie risque de freiner leur mise en œuvre et les progrès accomplis). De nombreuses femmes optent souvent pour l'entrepreneuriat comme un moyen de concilier travail et obligations familiales, car on estime qu'il offre une certaine flexibilité en matière d'horaires de travail. Pour pouvoir s'acquitter de leurs obligations familiales, elles peuvent également chercher à limiter la croissance de leur entreprise, mais elles peuvent constater que les exigences liées à la gestion d'une entreprise impliquent parfois un temps de travail allongé par rapport à un emploi salarié à temps plein. Autres obstacles importants pour les entrepreneuses : les

attitudes sociales vis-à-vis de l'entrepreneuriat (par ex. différences entre hommes et femmes en termes d'aversion au risque et de « peur de l'échec ») et les préjugés sexistes influençant les conditions encadrant l'entrepreneuriat (par ex. difficultés d'accès aux programmes d'aide publique en raison de critères de sélection comme le secteur, les revenus et le potentiel de croissance, ou manque de pertinence de l'aide offerte) (OCDE, 2021<sup>[14]</sup>). Si certaines de ces questions déterminent la participation au marché du travail (par ex. taxation des revenus), beaucoup influencent la décision d'opter pour le statut d'entrepreneuse ou de salariée (par ex. accès aux prestations familiales et de maternité).

*Les pouvoirs publics ont recours à un large éventail de politiques et d'instruments pour encourager et soutenir l'entrepreneuriat féminin (I.F.1, I.F.2, I.G)*

**132. Les pouvoirs publics continuent d'investir dans des politiques et des initiatives en faveur de l'entrepreneuriat féminin afin d'aider les femmes à surmonter certains obstacles liés aux compétences, au financement et aux réseaux, et de lutter contre les préjugés influençant les conditions encadrant l'entrepreneuriat.** Deux grandes tendances se dessinent, à savoir la hausse des investissements publics afin de renforcer les écosystèmes de l'entrepreneuriat féminin, et la diversification des approches visant à accroître l'accès aux financements, comme le recours expérimental aux Fintech. En outre, les modalités d'aide ont bénéficié de certaines innovations ces dernières années, comme une accélération du recours aux plateformes numériques pour former et accompagner les entrepreneurs depuis que les interactions en face à face ont été limitées en raison de la pandémie de COVID-19. Même si les entrepreneurs pouvaient déjà bénéficier d'un soutien en ligne avant la pandémie de COVID-19, la grande majorité des programmes d'aide se sont adaptés aux restrictions sanitaires imposant une distanciation physique en mettant en place une assistance en ligne.

#### **L'investissement public dans les écosystèmes entrepreneuriaux a augmenté...**

**133. Plusieurs Adhérents ont augmenté leurs investissements afin d'établir un écosystème cohésif d'appui aux entrepreneuses plutôt que d'investir uniquement dans des initiatives autonomes ciblant directement les entrepreneuses.** Dans de nombreux cas, il s'agissait de mettre en place un cadre stratégique d'appui à l'entrepreneuriat féminin et de mobiliser et de soutenir les acteurs non gouvernementaux en vue de la réalisation des objectifs des pouvoirs publics. Par exemple, le gouvernement du Canada a lancé en 2018 la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE) qui a bénéficié d'un investissement initial de plus de 6 milliards CAD (4 milliards EUR). La SFE s'appuie sur trois piliers : le Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat (des prêts destinés aux entrepreneuses) ; le Fonds pour l'écosystème de la SFE (un soutien aux organisations et aux réseaux d'entrepreneuses) ; et le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (des investissements dans la recherche et la mesure des activités d'entrepreneuriat féminin). Le financement de la SFE a augmenté dans le cadre des mesures COVID-19 visant les entrepreneurs (Innovation, Sciences et Développement économique Canada, 2021<sup>[129]</sup>) et le Budget fédéral 2021 a alloué 55 millions CAD supplémentaires (38 millions EUR) au Portail de connaissances et au Fonds pour l'écosystème (Gouvernement du Canada, 2021<sup>[130]</sup> ; 2021<sup>[131]</sup>).

**134. D'autres Adhérents ont stimulé les investissements dans les écosystèmes de l'entrepreneuriat féminin, les administrations régionales et locales renforçant leur participation.** Depuis 2016, le gouvernement français continue d'investir aux échelons national et régional dans le plan national « Entreprendre au féminin », qui vise à améliorer les conditions spécifiques à l'entrepreneuriat féminin, comme l'amélioration de l'accès des entrepreneuses aux financements, et la lutte contre les stéréotypes sexistes préjudiciables qui entourent l'entrepreneuriat. Il vise également à accroître les investissements dans l'écosystème entrepreneurial global et à renforcer le dialogue avec les gouvernements régionaux. L'investissement national dans l'écosystème est passé d'environ 2.2 millions EUR en 2018 à 3.9 millions EUR en 2022 (Gouvernement de la France, 2017<sup>[132]</sup> ; 2018<sup>[133]</sup> ; Rauch, 2021<sup>[134]</sup>). Aux États-Unis, outre les investissements de la Small Business Administration, on peut citer quelques exemples de mesures prises par des collectivités locales. La ville d'Atlanta (Women's Entrepreneurship Initiative – WEI Atlanta) et la

ville de New York (Women Entrepreneurs NYC – WE NYC) ont augmenté leurs investissements dans les écosystèmes entrepreneuriaux féminins entre 2016 et 2021 par le biais de financements municipaux et de partenariats publics-privés (Shamma, 2017<sup>[135]</sup> ; ESPN, 2021<sup>[136]</sup> ; Invest Atlanta, 2021<sup>[137]</sup> ; NYC Small Business Services, 2021<sup>[138]</sup>).

135. **Une autre approche plus ciblée consiste à renforcer le soutien à des acteurs spécifiques des écosystèmes entrepreneuriaux, notamment sur les marchés financiers.** Le programme Women Business Angels for Europe's Entrepreneurs, soutenu par l'Union européenne, est un exemple d'intervention à grande échelle. Il vise à créer des réseaux nationaux et internationaux d'investisseuses providentielles en Belgique, en Espagne, en France, en Italie, au Portugal, et au Royaume-Uni. Ce programme a permis de récolter plus de 20 millions EUR de financements providentiels supplémentaires auprès des femmes, et de financer 115 projets en 2017 et 2018 (Business Angels Europe, 2018<sup>[139]</sup>). Il a également permis aux entrepreneuses et investisseuses de bénéficier de formations, d'un mentorat, et de constituer un réseau. D'autres mesures visent à soutenir à l'éducation financière (voir section Les écarts de compétences entre les hommes et les femmes évoluent avec l'âge (I.A.5, I.G, I.H)).

#### **...et les innovations numériques ont donné lieu à des instruments financiers nouveaux et alternatifs**

136. **Les mesures des pouvoirs publics visant à faciliter l'accès des entrepreneuses aux financements continuent d'évoluer. Elles incluent notamment de nouveaux investissements dans des initiatives de capital-risque dédiées, et le recours expérimental aux Fintech.** Les pouvoirs publics continuent d'accroître le recours aux produits et services financiers sur mesure pour répondre aux besoins des différents profils d'entrepreneuses. Il s'agit notamment de renforcer l'offre de capital-risque à destination des entrepreneuses dans le domaine des STIM et dans d'autres secteurs innovants. Par exemple, Enterprise Ireland a doublé ses investissements (de 500 000 EUR en 2016 à 1 million EUR en 2021) dans le Competitive Start Fund (CSF) destiné aux entrepreneuses, qui apporte jusqu'à 50 000 EUR de fonds propres aux start-ups à fort potentiel dirigées par des femmes (Armstrong, 2016<sup>[140]</sup> ; Enterprise Ireland, 2021<sup>[141]</sup>). Le « Women Entrepreneurs Call » 2021 du CSF a spécifiquement financé les entrepreneuses des secteurs manufacturiers et des services internationaux, une attention particulière étant portée aux start-ups qui tentent de relever les défis de l'action climatique et de saisir les opportunités offertes dans ce domaine. D'autres Adhérents ont mis en place des initiatives similaires, notamment le Canada, les États-Unis et l'Italie (OCDE, 2021<sup>[14]</sup>).

137. **Autre tendance en matière de financement des start-ups : l'innovation dans les produits et services financiers, qui améliore l'accès des entrepreneurs aux produits et marchés financiers.** Les Fintech, y compris les plateformes de financement participatif, peuvent contribuer à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans le domaine financier, car les recherches menées jusqu'à présent indiquent que les entrepreneuses obtiennent de meilleurs résultats que les hommes sur bon nombre de ces marchés alternatifs (OCDE/Commission européenne, à paraître<sup>[142]</sup>). Le secteur privé soutient depuis longtemps les entrepreneuses par le biais d'initiatives dans le domaine des Fintech, et les gouvernements reconnaissent également ce potentiel – de même que les risques que les Fintech renforcent les obstacles au financement du fait que les algorithmes sont susceptibles de concentrer les financements sur des projets axés sur la croissance. En conséquence, les pouvoirs publics commencent à tenter de tirer parti du potentiel des Fintech, notamment par le biais de plateformes de financement participatif destinées aux entrepreneuses. Ils s'appuient sur différents modèles, qui leur permettent d'endosser différents rôles, comme celui de *sponsor* (l'autorité publique organise une campagne sur une plateforme existante) ; de *gestionnaire* (l'autorité publique peut créer sa propre plateforme de financement participatif) ; de *facilitateur* (l'autorité publique peut s'associer à une plateforme existante pour compléter le financement de projets répondant à des critères spécifiques) ; ou de *bailleur de fonds complémentaire* (l'autorité publique alloue un complément de financement à des projets répondant à des critères prédéterminés). De nombreux pays commencent à disposer de plateformes publiques de financement participatif, comme

l’Autriche, le Canada, la Corée, la France, l’Italie et le Royaume-Uni, ainsi que de plateformes dédiées aux femmes, comme les États-Unis, qui ont également mis en place des plateformes réservées à des populations spécifiques de femmes, comme les entrepreneuses noires.

138. **Par ailleurs, il existe des exemples de programmes publics visant à soutenir les entrepreneuses des Fintech.** Ces programmes sont généralement mis en œuvre en partenariat avec le secteur privé, qui est également à l’origine de nombreuses initiatives visant à soutenir les entrepreneuses des Fintech. Un exemple récent est WILLA, un programme français d’accélération ciblant les entrepreneuses dans le secteur des Fintech, mis en œuvre par un consortium d’acteurs publics et privés, dont la Banque de France, l’Île-de-France et Rothschild & Co (OCDE/Commission européenne, à paraître<sup>[142]</sup>).

*Renforcer la mise en œuvre de la Recommandation de 2013 sur l’égalité hommes-femmes dans le domaine de l’entrepreneuriat*

139. **Les Adhérents continuent d’investir dans des initiatives visant à aider les femmes à surmonter certains obstacles liés aux compétences, au financement et aux réseaux et à lutter contre les préjugés influençant les conditions encadrant l’entrepreneuriat.** L’accélération du recours aux plateformes numériques est une évolution majeure. Parmi les nouvelles tendances qui se dessinent en termes d’action publique, citons la hausse des investissements publics afin de renforcer les écosystèmes de l’entrepreneuriat féminin, et la diversification des approches afin d’accroître l’accès aux financements, comme le recours expérimental aux Fintech. L’écart entre les hommes et les femmes en termes d’entrepreneuriat s’est légèrement resserré, mais les femmes demeurent moins susceptibles que les hommes de créer une entreprise, de travailler dans une nouvelle start-up ou d’exercer une activité indépendante (OCDE, 2021<sup>[14]</sup>).

140. **Les cadres stratégiques de l’entrepreneuriat féminin varient considérablement d’un Adhérent à l’autre.** Certains Adhérents disposent d’une politique bien établie, comme le Canada, les États-Unis, la France et l’Irlande, où les décideurs ont expérimenté et mis en place de nouvelles stratégies et initiatives afin de soutenir et encourager les entrepreneuses. D’autres Adhérents s’attaquent aux disparités femmes-hommes en concevant et instaurant des aides sur mesure pour les entrepreneuses, quand d’autres restent à la traîne, avec une action publique clairsemée et de rares initiatives ciblant les entrepreneuses (OCDE, 2021<sup>[14]</sup>).

- Les priorités des Adhérents dans le cadre de l’élaboration de la prochaine génération de politiques en faveur de l’entrepreneuriat féminin comprennent le renforcement des cadres d’action généraux afin de garantir que les initiatives s’articulent de manière à former un système cohérent, doté de ressources suffisantes, et durable.
- L’adoption d’approches écosystémiques de l’élaboration des politiques est un modèle prometteur pour la mise en place de systèmes globaux de soutien à l’entrepreneuriat, qui vont au-delà de l’approche traditionnelle visant à « réparer les femmes ».
- Autres mesures prioritaires des Adhérents, augmenter le recours à des mesures adaptées de soutien aux entrepreneuses à fort potentiel et ambitieuses, y compris à des programmes d’accélération et à des financements axés sur la croissance.
- Les Adhérents doivent encore aller plus loin dans la mesure, l’évaluation et la communication autour de l’entrepreneuriat féminin.

*Progrès vers la réalisation des objectifs de la Recommandation de 2013 sur l’égalité hommes-femmes*

141. **La Recommandation de 2013 sur l’égalité hommes-femmes invite également ses Adhérents à faire avancer ses objectifs, en coopération avec toutes les parties prenantes concernées (Encadré 14).**

### Encadré 14. Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes : poursuite des objectifs

II. Le Conseil 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 efficacité (*ci-après désigné sous la référence II.A*) ;

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 (*II.B*) ;

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 (*II.C*).

Source : Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes

142. **Les Adhérents ont progressé dans la mise en œuvre de la section II de la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes.** Les informations fournies dans les questionnaires d'évaluation des progrès de l'action publique démontrent que tous les Adhérents ont avancé dans la mise en œuvre des sections II.A et II.C. En complément, les Adhérents ont renouvelé leurs efforts en vue de l'élaboration et de la mise à jour d'indicateurs comparables publiés sur le [portail de données de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes](#). Ce portail est mis à jour régulièrement, et demeure une précieuse source d'information pour la production d'analyses comparatives internationales sur l'égalité femmes-hommes. D'autres exemples figurent dans la section ci-dessous relative à la diffusion. Toutefois, la collecte et la disponibilité de données détaillées ventilées par sexe se rapportant aux domaines de la Recommandation sont encore limitées (voir également Les goulets d'étranglement dans la production et l'utilisation des données continuent d'entraver sérieusement la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité entre les sexes (*II.2*) pour des informations complémentaires sur la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes).

- Les Adhérents doivent continuer à renforcer les mesures de soutien à l'apprentissage en matière d'action publique, et l'échange de bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat.
- Les Adhérents doivent renforcer la collecte ainsi que la production et l'élaboration de données et d'indicateurs par sexe, récents et comparables au plan international.
- Les Adhérents doivent utiliser efficacement les informations recueillies pour suivre les progrès accomplis et soutenir l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes.

#### *Progrès accomplis dans le domaine de l'égalité des sexes dans la vie publique*

143. **La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes invite ses Adhérents à prendre les mesures requises pour lutter contre les inégalités entre les sexes dans la vie publique.** Elle prend appui sur la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes, en l'occurrence les dispositions I.I et I.J, et se décline en cinq piliers (voir l'Encadré 15) décrits plus en détail ci-après.

### **Encadré 15. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes : grands piliers et renvois à la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes**

#### **Les cinq grands piliers de la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes**

Le Conseil RECOMMANDE que les Adhérents :

- I. 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 (ci-après I)
- II. renforcent les mécanismes de redevabilité et de supervision (II)
- III. examinent des mesures propres à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux fonctions décisionnelles dans la vie publique (III)
- IV. prennent les mesures requises pour renforcer l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi public (IV)
- V. renforcent la coopération internationale en faveur de de l'égalité des sexes et de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes (V)

#### **Dispositions correspondantes de la Recommandation de 2013 sur l'égalité hommes-femmes**

- I. Le Conseil 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 :
  - 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 (2013-I.I) ; et
  - 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 (2013-I.J).

Source : Recommandations de 2015 et de 2013 sur l'égalité hommes-femmes

*Prise en compte de l'égalité entre les sexes dans la conception et la mise en œuvre des mesures (I, 2013-I.I)*

**144. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes prie ses Adhérents de prendre en compte l'égalité entre les sexes dans la conception et la mise en œuvre (Encadré 16).**

### **Encadré 16. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes : prise en compte de l'égalité entre les sexes**

I. Le Conseil 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 cette fin, 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 (*ci-après I.1*) :

- 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 (*I.1.i*) ;
  - 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 ; et (*I.2.ii*)
  - 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 (*I.1.iii*).
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.2*) :
- 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 (*I.2.i*) ;
  - 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) (*I.2.ii*) ;
  - 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) ; et (*I.2.iii*)
  - 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 (*I.2.iv*)
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 (*I.3*).
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 (*I.4*).

Source : Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes

**145. Des actions gouvernementales ciblées pour lutter contre les inégalités femmes-hommes identifiées sont fondamentales si l'on veut combler les écarts entre les sexes<sup>8</sup>.** Or, les inégalités structurelles entre femmes et hommes étant à la fois transversales et omniprésentes, c'est dans le socle de politiques, lois, réglementations structurelles et autres instruments décisionnels qu'il faut tout d'abord aller en chercher les causes profondes<sup>9</sup>. L'intégration de la problématique femmes-hommes aide les pouvoirs publics à prendre des décisions plus inclusives pour parvenir à des résultats meilleurs pour toutes et tous, y compris les décisions de politique publique et de dépenses. Sont mis en relief ci-après les grands pas en avant accomplis par les pays dans l'intégration de la problématique femmes-hommes dans la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques et des budgets concernés.

#### **L'engagement des dirigeants en faveur de l'égalité des sexes va croissant (I.1)**

**146. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes reconnaît que l'engagement en faveur de l'égalité des sexes, au niveau politique le plus élevé et à l'échelon d'administration approprié, permet d'en accélérer la concrétisation.** Si « l'impulsion en faveur de l'égalité des sexes » est parfois difficile à mesurer, elle est bel et bien manifeste dans les documents stratégiques et les engagements officiels des pouvoirs publics. Plusieurs Adhérents ont introduit des exigences spécifiques pour faire progresser les priorités en matière d'égalité femmes-hommes dans les programmes publics (Autriche, Danemark, Islande, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas par exemple) ou les plans de développement nationaux (Canada, Colombie, Costa Rica, Lituanie, Mexique, République tchèque). L'intégration stratégique de la problématique femmes-hommes peut également être envisagée dans les déclarations budgétaires, les énoncés de vision stratégique, etc. La mise en place de commissions interministérielles chargées de l'égalité des sexes (voir l'exemple de l'approche islandaise à l'Encadré 17) et l'échelon de la fonction responsable de la promotion de l'égalité des sexes (ex. ministre de l'Égalité des sexes) sont d'autres indicateurs possibles du degré de priorité accordé à la question. Plus précisément, 19 des 34 répondants à l'Enquête GMG 2021 déclarent avoir un portefeuille ministériel chargé de concrétiser l'égalité des sexes<sup>10</sup>.

**147. Dans le contexte du COVID-19, l'intégration de la problématique femmes-hommes dans les documents de planification stratégique, par exemple dans les plans de relance et de résilience, est également un indicateur du degré d'engagement en faveur de l'égalité pour une relance économique inclusive.** Sur les 27 Adhérents déclarant préparer un plan stratégique en réponse à la crise du COVID19, y compris pour la relance et la résilience, 22 (81 %) indiquent prendre en compte l'égalité des sexes par le biais d'actions ciblées et/ou en faisant de l'égalité des sexes un pilier transversal. Une analyse plus approfondie est toutefois nécessaire pour déterminer l'efficacité de ces mesures puisque seuls 8 Adhérents déclarent évaluer l'incidence des plans sur les femmes et sur les hommes. D'autres pays<sup>11</sup> ont intégré des

<sup>8</sup> Sont concernées ici les actions gouvernementales visant à venir à bout de formes particulières de discriminations sexistes et à favoriser les progrès dans les domaines concernés. Il s'agit par exemple des mesures qui aident les parents à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, qui aident les femmes à accéder plus facilement à l'emploi dans les secteurs privé et public, etc. (OCDE, 2021<sub>[15]</sub>).

<sup>9</sup> Par exemple, la promotion de l'entrepreneuriat féminin demande un savant dosage de mesures qui, entre autres, tiennent compte des incidences des politiques et cadres réglementaires sur les femmes et les hommes tout en faisant tomber les obstacles potentiels à l'accès aux marchés et aux financements publics. Ces mesures doivent être accompagnées d'une infrastructure sociale favorable (pour ne citer que deux exemples : congé parental rémunéré pour les mères et les pères et services d'accueil des jeunes enfants et des personnes âgées qui soient à la fois accessibles et d'un prix abordable).

<sup>10</sup> Aux fins du présent rapport, seuls sont pris en compte les répondants déclarant avoir un portefeuille ministériel consacré à l'égalité des sexes et à l'égalité des chances. Les pays répondants dans lesquels l'égalité des sexes relève d'autres portefeuilles ou directement du chef d'État ou de gouvernement sont exclus.

<sup>11</sup> Le Japon, par exemple.

sections spéciales dans leurs stratégies nationales pour l'égalité des sexes, lesquelles décrivent les actions à envisager pour protéger l'égalité dans les situations d'urgence et de crise.

### Encadré 17. Exemples d'engagement des dirigeants en faveur de l'égalité des sexes

#### Canada

Au Canada, le Premier ministre publie des lettres de mandat qui énoncent les priorités stratégiques que les ministres doivent atteindre, ainsi que les défis pressants auxquels ils seront confrontés dans le cadre de leurs fonctions. Depuis quelques années, le gouvernement publie des lettres de mandat ministérielles dans le cadre de son « Plan pour un gouvernement ouvert et transparent pour les Canadiens ». En janvier 2021, des lettres de mandat supplémentaires décrivaient de nouvelles responsabilités et priorités du gouvernement pour lutter contre le COVID-19 et assurer une relance économique vigoureuse au Canada. En janvier 2021, des lettres de mandat supplémentaires décrivaient de nouvelles responsabilités et priorités du gouvernement pour lutter contre le COVID-19 et assurer une relance économique vigoureuse au Canada. En janvier 2021, puis en décembre, l'engagement a été pris d'appliquer l'« Analyse comparative entre les sexes Plus » (ACS+) aux décisions de tous les ministres et d'aborder les politiques publiques au prisme de l'intersectionnalité afin de lutter contre les inégalités systémiques.

#### Islande

Établie en décembre 2017, la Commission ministérielle sur l'égalité des sexes coordonne les travaux du Bureau de la Première ministre et ceux du gouvernement dans le domaine de l'égalité des sexes en Islande. Elle réunit la Première ministre, la ministre des Affaires étrangères et de la Coopération, le ministre des Affaires sociales et de l'Enfance, le ministre de la Justice, le ministre de la Santé et la ministre de l'Éducation, des Sciences et de la Culture. D'autres ministères peuvent y participer selon les besoins et sur décision de la Première ministre, qui préside les réunions.

Source : Enquête 2021 de l'OCDE sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance (Enquête GMG 2021).

### Un plus grand nombre d'Adhérents ont en place des cadres juridiques et des obligations réglementaires en matière d'intégration de la problématique femmes-hommes (I.1.iii)

148. L'engagement des dirigeants en faveur de l'égalité des sexes peut aussi être exprimé dans le degré d'intégration des exigences d'égalité et de prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les cadres juridiques (ou autres obligations réglementaires) ainsi que dans leur vigueur. Sur 33 répondants à l'Enquête GMG 2021, 29 (88 %) déclarent avoir une forme ou une autre de fondement juridique ou une décision contraignante en place en appui de l'intégration de la problématique femmes-hommes. Chiffre qui suggère une progression depuis 2017 étant donné que 9 Adhérents au moins ont adopté une nouvelle législation, réglementation ou directive dans les cinq dernières années (y compris en complément de politiques déjà en place) pour appuyer l'intégration de la problématique femmes-hommes dans un ou plusieurs domaines de l'action publique<sup>12</sup>. Les diverses formes de fondement juridique de l'intégration de la problématique femmes-hommes dans les pays de l'OCDE sont a) les lois/décisions contraignantes axées sur l'intégration de la problématique femmes-hommes ; b) les obligations générales de promotion de l'égalité des sexes dans toutes leurs actions imposées aux fonctionnaires ; et c) les exigences d'intégration de la problématique femmes-hommes consacrées par d'autres textes législatifs clés (relatifs à la planification, à la budgétisation ou aux marchés publics) (voir le Graphique 19). On manque par ailleurs de données systématiques sur ce sujet, mais quelques pays imposent l'intégration de la problématique

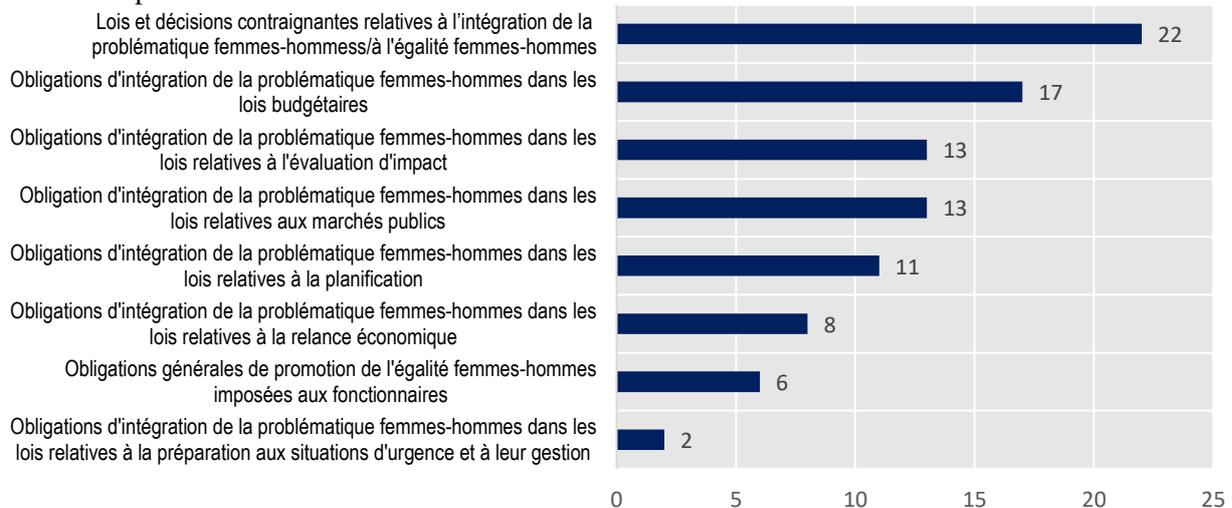
<sup>12</sup> Canada, Espagne, France, Grèce, Irlande, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas et Portugal.

femmes-hommes dans certaines lois sectorielles. Par exemple, la loi canadienne sur l'immigration et la protection des réfugiés prévoit l'inclusion de l'analyse ACS+ dans les rapports au Parlement sur l'immigration.

149. **L'adoption de lois n'est pas à elle seule un indicateur suffisant de leur efficacité sur le terrain.** Il ressort des discussions avec les parties prenantes et des informations recueillies par le biais des Examens de la problématique femmes-hommes de l'OCDE, que la mise en œuvre des lois adoptées a été faite de façon relativement inégale faute de répartition claire des responsabilités, faute de ressources et faute de mécanismes de redevabilité.

### Graphique 19. Obligations d'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'ensemble ou une partie des procédures gouvernementales

Nombre de répondants



Note : 33 répondants au total.

Source : Enquête 2021 de l'OCDE sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance (Enquête GMG 2021).

### La plupart des pays répondants sont dotés de cadres stratégiques pour l'égalité des sexes, mais continuent de se heurter à des difficultés de mise en œuvre (I.1.i, I.1.ii)

150. **La planification stratégique est un instrument puissant pour mettre en œuvre une politique nationale d'égalité des sexes, en ce qu'elle assure une approche systématique, structurée et coordonnée des objectifs fixés. De plus en plus de pays de l'OCDE ont adopté des cadres stratégiques pour définir des objectifs, résultats et cibles clairs en matière d'égalité des sexes.** Les 30 répondants indiquent avoir en place un cadre stratégique consacré à l'égalité des sexes, soit sous forme de stratégie globale (27 répondants) soit sous forme de stratégie axée sur des questions particulières relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes (3). Au moins 5 répondants<sup>13</sup> ont adopté pour la première fois un cadre stratégique à l'échelle de l'ensemble de l'administration, tandis que 19 au moins ont renouvelé/élargi leurs engagements depuis 2017.

151. **Ils continuent toutefois de se heurter à des difficultés de mise en œuvre.** Il ressort des conclusions de l'Enquête GMG 2021 que les obstacles les plus courants sont le manque de force exécutoire du cadre stratégique (10 répondants sur 34), l'absence de moyens et de données en soutien du cadre stratégique (9 répondants), le manque de participation des ministères sectoriels (7 répondants), et des déficits de financement par rapport au plan d'action/à la stratégie approuvés (7 répondants).

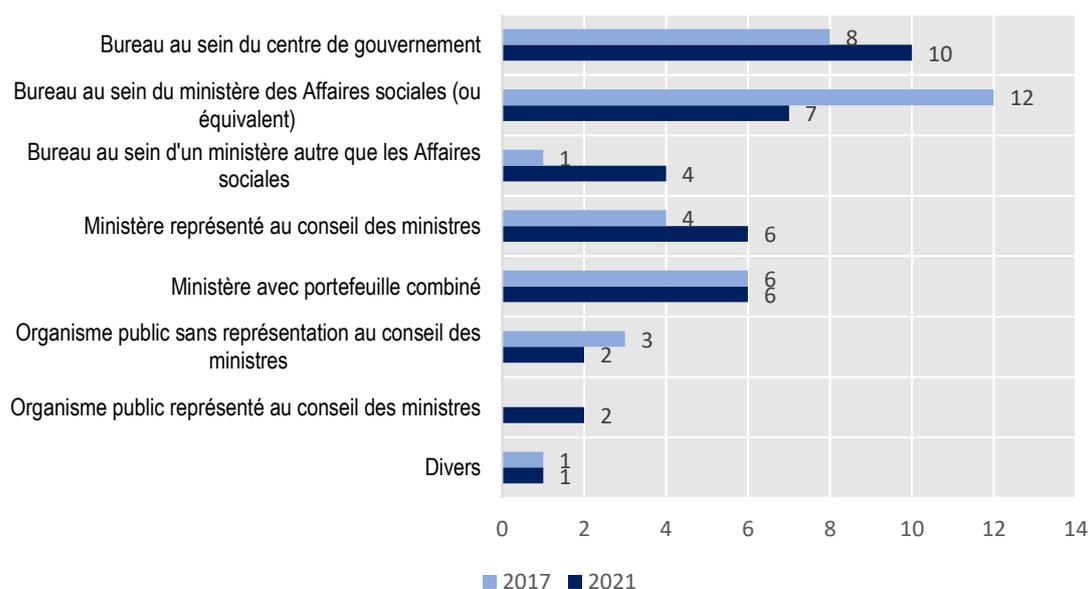
<sup>13</sup> Allemagne, États-Unis, France, Italie et Suisse.

### L'organisation des institutions et leurs capacités demeurent inégalement adaptées (I.2.i, I.2.ii, I.2.iii)

152. **Des institutions bien structurées et des capacités adéquates sont nécessaires pour que l'intégration de la problématique femmes-hommes puisse servir de stratégie en faveur de l'égalité des sexes à l'échelle de l'administration.** Il n'existe pas, dans la zone OCDE, de modèle de structure institutionnelle pour la mise en œuvre, la coordination et l'avancement de l'égalité des sexes. Par convention, la responsabilité de la coordination et de la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité des sexes au niveau central ou fédéral est confiée à une institution (ou un organisme) nationale chargée de la problématique femmes-hommes. Le Graphique 20 montre les structures institutionnelles les plus répandues dans les pays de l'OCDE. Depuis la première collecte de données sur ce sujet en 2011, les services situés au sein du Centre de gouvernement (CG) deviennent progressivement plus fréquents (10 Adhérents) dans la zone OCDE, tandis que les unités en charge de l'égalité des sexes au sein des ministères des Affaires sociales (ou l'équivalent) continuent d'être l'une des structures les plus répandues (7 Adhérents).

### Graphique 20. Institutions nationales chargées de l'égalité des sexes dans les pays de l'OCDE (2021)

Nombre de répondants



Note : données de 2021 fournies par 38 répondants et données de 2017 par 36 répondants.

Source : informations recueillies par l'OCDE à partir de recherches documentaires et de données de l'Enquête 2021 de l'OCDE sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance (Enquête GMG 2021).

153. **Il ressort de l'évaluation de référence de l'OCDE (2016-18) que les institutions nationales concernées manquent souvent de moyens, d'un mandat et de capacités pour faciliter l'intégration de la problématique femmes-hommes à l'échelle de l'administration** (OCDE, 2019<sub>[111]</sub>), **autant de défis à nouveau mis en relief pendant la crise du COVID-19** (OCDE, 2020<sub>[143]</sub>). Face à ces difficultés, certaines administrations ont augmenté les moyens affectés aux institutions chargées de la problématique femmes-hommes. Les conclusions de l'Enquête GMG 2021 font notamment apparaître une augmentation de la dotation budgétaire de ces institutions ou des mesures en faveur de l'égalité des sexes dans 21 des 26 pays répondants ayant fait état de changements dans les cinq dernières années (bien qu'il soit difficile d'évaluer

l'adéquation de cette augmentation). On observe notamment que, dans 33 % des cas (7 répondants), l'augmentation de la dotation budgétaire s'inscrit dans le contexte de la crise du COVID-19 et qu'elle est réservée aux mesures et programmes de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, entre autres. Quatre répondants (16 %) font cependant état d'une diminution des dotations. Par ailleurs, si l'on tient compte de la baisse des moyens et des capacités des institutions chargées de la problématique femmes-hommes au lendemain de la crise financière mondiale de 2008 (Villa et Smith, 2010<sup>[144]</sup>), une analyse plus approfondie sera nécessaire dans les prochaines années pour comprendre l'évolution dans la durée des dotations budgétaires dans l'après-COVID.

**154. Parce que l'intégration de la problématique femmes-hommes fait intervenir tous les niveaux d'administration, une coordination efficace entre les différentes entités (horizontale) et les différents échelons (verticale) s'impose, sachant qu'il faut aussi veiller à munir les fonctionnaires de compétences et de capacités adéquates en la matière.** On observe notamment que 88 % des pays répondants (21) déclarent être dotés de mécanismes de coordination sur l'ensemble de l'administration centrale/fédérale, tandis que 50 % d'entre eux (12) signalent l'existence de mécanismes de coordination avec les administrations infranationales. L'Encadré 18 met en exergue quelques-uns des exemples de mécanismes de coordination signalés. Les répondants font toutefois état d'une situation lacunaire : les obstacles à la coordination horizontale les plus évoqués sont des priorités contradictoires à l'échelon central (10 répondants sur 29, soit 34 %), des moyens financiers insuffisants (10 répondants sur 29, soit 34 %), un manque d'intérêt à l'échelon central (7 répondants sur 29, soit 24 %) et manque de capacités et d'expertise des responsables de l'action publique (7 répondants sur 29, soit 24 %). Le manque de structures appropriées (7 répondants sur 21, soit 33 %) et de cadres pour la mobilisation des administrations infranationales (5 répondants sur 21, soit 24 %) ainsi que des moyens financiers insuffisants (5 répondants sur 21, soit 24 %) sont les obstacles à la coordination verticale les plus cités.

### Encadré 18. Exemples de coordination de l'action en faveur de l'égalité des sexes

#### Autriche

En Autriche, le Groupe de travail interministériel sur l'intégration de la problématique femmes-hommes/la budgétisation sensible au genre (IMAG GMB) accompagne ces deux domaines d'action dans tous les ministères fédéraux et à tous les échelons politiques. Présidé par la ministre des Femmes et composé d'experts des ministères en matière d'intégration de la problématique femmes-hommes, le groupe a pour mission d'assurer l'échange d'informations sur les initiatives et expériences, de dialoguer avec les provinces fédérales, et de contribuer à l'évaluation des projets et mesures en cours. Autre mécanisme important de coordination à l'appui de l'égalité entre les sexes : le dialogue entre tous les ministères et organes suprêmes, désigné comme la coordination interministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'instrument de budgétisation fondée sur les performances. Le ministère fédéral des Arts, de la Culture, de la Fonction publique et des Sports assure cette coordination et il est chargé de suivre, soutenir et mettre au point les méthodes, procédures et résultats des objectifs et des activités liés à l'égalité femmes-hommes. Les efforts déployés et les progrès accomplis en matière de coordination interministérielle sont évalués et communiqués chaque année au parlement et au grand public.

#### République tchèque

En République tchèque, le Conseil national pour l'égalité des sexes coordonne les principales orientations des politiques ministérielles dans ce domaine, identifie les problèmes courants et évalue l'efficacité des mesures prises en faveur de l'égalité. Conformément à son mandat, le Conseil est actuellement composé de 31 membres représentant les organes centraux de l'administration publique, en particulier les ministères (à l'échelon des ministres adjoints), le secteur non gouvernemental et le milieu universitaire. Il est présidé par un membre du gouvernement responsable du programme en faveur de l'égalité des sexes.

## Suisse

Sous la direction du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), une commission interministérielle coordonne la mise en œuvre de la Stratégie Égalité 2030 de la Suisse au sein de l'administration fédérale du pays. Elle est composée de représentants des bureaux concernés et se réunit deux fois par an.

Sources : informations fournies par l'Autriche, la République tchèque et la Suisse en 2021.

### **Le recours aux évaluations de l'incidence des décisions sur les femmes et les hommes prend de l'élan, mais une intégration plus poussée dans le cycle d'élaboration des politiques publiques s'impose (I.3)**

155. **L'évaluation de l'incidence des mesures prises sur les femmes et les hommes est un outil permettant d'analyser les décisions de politique ou de financement sur leur cycle de vie et d'en déterminer et d'en évaluer les effets (potentiels ou réels) sur les hommes et sur les femmes respectivement.** Elle est l'outil le plus répandu pour l'intégration de la problématique femmes-hommes dans les pays Adhérents : 26 sur 34 déclarent l'exiger officiellement depuis 2021 et au moins six l'ont introduite ou en ont révisé le champ d'application depuis 2017<sup>14</sup>. Les pratiques en la matière varient et il n'existe pas de modèle unique de procédure ou de méthode à suivre. L'évaluation de l'incidence des mesures prises sur les femmes et les hommes s'inscrit dans le cadre d'une évaluation d'impact réglementaire plus générale dans certains pays (voir la section *Prise en compte des sexes/pécificités dans le cycle de réglementation*), mais elle constitue un exercice à part dans d'autres. L'Encadré 19 met en exergue différentes pratiques d'évaluation de l'incidence des mesures prises sur les femmes et les hommes dans les pays de l'OCDE.

156. **La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes prie les Adhérents d'effectuer des évaluations de l'incidence des politiques publiques selon le sexe, dans divers domaines de gouvernance et à toutes les phases de leur cycle d'élaboration.** Il ressort des données de l'Enquête GMG 2021 que 20 répondants sur 26 (77 %) exigent que ces évaluations soient effectuées *ex-ante*<sup>15</sup>, tandis que 4 (15 %) seulement les demandent *ex post*. Par ailleurs, seuls quatre répondants (15 %) déclarent demander des évaluations continues. Des évaluations de l'incidence des décisions publiques sur les femmes et les hommes peuvent être effectuées pour différents instruments décisionnels, dont ceux utilisés pour les politiques, les budgets et les programmes. Le Graphique 21 indique les types de décisions demandant une évaluation de leur incidence sur les femmes et les hommes dans les pays de l'OCDE.

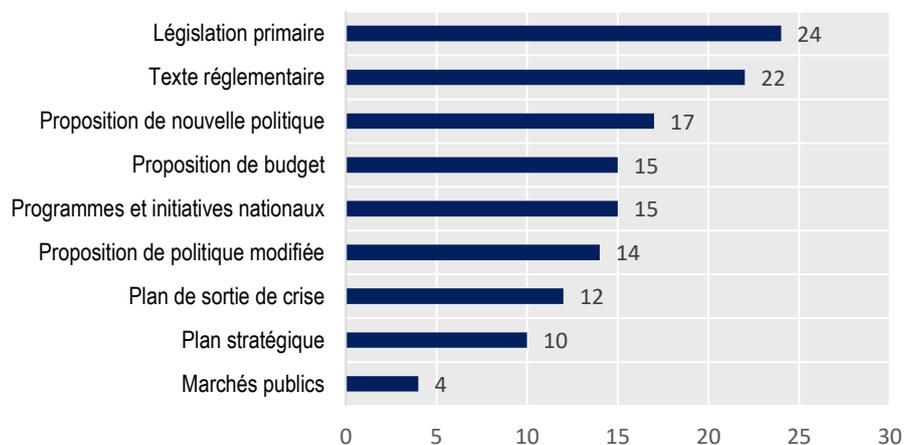
157. **L'efficacité des évaluations de l'incidence des mesures prises différenciée selon le sexe dépend de la qualité des données et des analyses qui les alimentent. En l'absence de mécanismes de vérification de leur qualité, ces évaluations peuvent n'être plus qu'un exercice administratif susceptible de peser sur des ressources publiques limitées sans pour autant produire de véritables résultats.** Les Adhérents ont introduit plusieurs mesures visant à améliorer la qualité. Celles le plus souvent évoquées par 25 d'entre eux sont la formation régulière et facultative des fonctionnaires (38 %), la vérification de l'application des évaluations de l'incidence des mesures prises sur les femmes et les hommes par les institutions nationales chargées de la problématique femmes-hommes (21 %) et les institutions du gouvernement central (17 %).

<sup>14</sup> Canada, Espagne, Irlande, Lettonie, Pays-Bas et Portugal.

<sup>15</sup> Bien qu'elle ne soit pas incluse ici, l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) exige une analyse par sexe pour ses projets et programmes.

## Graphique 21. Types de documents demandant une évaluation de l'incidence sur les femmes et les hommes

Nombre de répondants



Note : 27 répondants au total.

Source : Enquête 2021 de l'OCDE sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance (Enquête GMG 2021).

158. **Malgré des progrès récents, l'intégration de l'évaluation de l'incidence des mesures prises sur les femmes et les hommes dans l'activité ordinaire d'élaboration de politiques demeure limitée pour l'ensemble des Adhérents.** Les difficultés les plus souvent évoquées par 32 répondants sont le fait que l'évaluation de l'incidence des mesures prises différenciée selon le sexe est considérée comme un exercice administratif sans grande utilité (44 %), l'absence d'obligation (38 %) et le manque d'expertise des décideurs sur les questions d'égalité des sexes (34 %). On notera par ailleurs que le manque de données ventilées par sexe est également signalé comme un obstacle majeur par 28 % des répondants (9). Ces obstacles persistants sont d'autant plus manifestes au lendemain de la pandémie de COVID-19 (OCDE, 2020<sub>[143]</sub>) : 32 % seulement des répondants (11 sur 34) signalent avoir en place des évaluations rapides de l'impact sur les femmes et les hommes pour les situations d'urgence ; 6 d'entre eux déclarent avoir effectué ce type d'évaluation pendant la pandémie de COVID-19. Il faut souligner que la disponibilité de données ventilées par sexe est citée comme un facteur déterminant dans ce contexte par la quasi-totalité de ces répondants.

### Encadré 19. Pratiques d'évaluation de l'incidence des mesures prises sur les femmes et les hommes dans quelques pays Adhérents

En 2016, le **Canada** a imposé que les responsables et les évaluateurs de programmes tiennent compte des considérations stratégiques pangouvernementales, comme l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), dans les profils d'information sur le rendement et les procédures d'évaluation. Introduite en 1995, l'ACS+ n'avait cependant pas encore été appliquée à l'évaluation des politiques. Par la suite, en 2019, le gouvernement du Canada a lancé un guide d'introduction pour l'intégration de l'ACS+ dans l'évaluation, lequel prend en compte un éventail de facteurs intersectionnels, dans le continuum politique-programme-prestation de services, en soulignant que l'ensemble des connaissances acquises grâce aux nombreuses évaluations indique que l'ACS+ devrait être appliquée à chaque point du continuum. En **Finlande**, le ministère des Affaires sociales et de la Santé a rédigé des orientations complètes sur le thème « Comment intégrer une perspective femmes-hommes dans son travail » pour informer les fonctionnaires et les encourager à évaluer l'incidence sur les femmes et les hommes dans leur travail de préparation et, si nécessaire, obtenir de l'aide en dehors de ce travail. La méthode varie en fonction de

l'autorité concernée, mais ces orientations décrivent les premières étapes suivantes : i) examen de chaque question à chaque stade de la préparation sous l'angle de la problématique femmes-hommes ; ii) évaluation de l'impact sur les femmes et les hommes ; iii) prise en compte des résultats pour inclure la perspective femmes-hommes lors de la rédaction de la version finale de la présentation. En **Nouvelle-Zélande**, le ministère des Femmes, en collaboration avec les pouvoirs publics, a mis au point un outil d'analyse selon le sexe appelé « Bringing Gender In » pour aider les décideurs, dans l'ensemble de l'administration, à prendre en considération les conséquences de leur travail sur les femmes et sur les hommes. L'outil invite les utilisateurs à réfléchir à certaines questions fondamentales et donne des exemples de bonnes pratiques ainsi que des liens vers des bases de données et autres sources d'information utiles.

Source : Gouvernement du Canada (2019), [Intégration de l'analyse comparative entre les sexes plus dans l'évaluation : un guide d'introduction \(2019\)](#) ; ministère finlandais des Affaires sociales et de la Santé (s.d.), [How to incorporate the gender perspective in your own work](#) ; informations fournies par la Nouvelle-Zélande dans le cadre de l'Enquête GMG 2021.

### *Regard spécial sur la prise en compte de la dimension femmes-hommes dans l'infrastructure*

159. **L'infrastructure, indispensable à la croissance économique, au bien-être et au développement durable de chaque pays, est mise au service de groupes différents.** En intégrant la problématique femmes-hommes dans les cadres de gouvernance de l'infrastructure, les pouvoirs publics peuvent plus facilement déterminer l'incidence des décisions d'infrastructure sur les deux sexes et veiller à ce qu'elles n'avantagent pas l'un de manière disproportionnée, au détriment de l'autre. Les Adhérents ont peu à peu adopté des outils pour intégrer la problématique femmes-hommes dans la planification de l'infrastructure, les décisions à ce sujet et l'exécution des projets au cours des cinq dernières années. Ils ont notamment fait avancer leurs visions à long terme pour des infrastructures intégrant les sexospécificités ; la prise en compte et la participation des femmes à la prise de décisions sur les infrastructures ; la prise en compte des sexospécificités dans l'examen, la sélection, l'évaluation des risques et la conception des projets ; la prise en compte des sexospécificités dans la passation de marchés et l'exécution de projets d'infrastructure (OCDE, 2021<sub>[12]</sub>).

160. **D'autres efforts sont encore nécessaires en appui d'une approche faisant intervenir tous les niveaux d'administration et axée sur le cycle de vie, essentielle pour veiller à ce que les nouvelles politiques et les réformes concernant la prise en compte des sexospécificités dans l'infrastructure ne soient pas dissociées et cloisonnées au détriment de leur efficacité.** L'intégration de la problématique femmes-hommes dans les investissements d'infrastructure publics se heurte à plusieurs difficultés : le manque d'alignement total entre les projets d'infrastructure à long terme et les objectifs d'égalité des sexes ; le manque de diversité dans le secteur de l'infrastructure ; l'absence d'outils d'évaluation des impacts sur les femmes et les hommes (voir la section Le recours aux évaluations de l'incidence des décisions sur les femmes et les hommes prend de l'élan, mais une intégration plus poussée dans le cycle d'élaboration des politiques publiques s'impose (I.3)) ; le manque de capacités et de compétences adéquates des responsables de la passation des marchés ; l'absence de cibles ou d'indicateurs d'égalité des sexes, qui affaiblit la surveillance.

### *Utilisation des outils gouvernementaux au service de l'égalité des sexes (I.3, I.4)*

161. **Outre les politiques, des normes et stéréotypes sexistes peuvent être dissimulés dans le socle d'outils gouvernementaux, à savoir les réglementations, budgets et marchés publics, risquant de creuser les inégalités existantes entre les sexes s'ils sont utilisés sans se soucier des sexospécificités.** Les budgets, les réglementations et les marchés publics, instruments essentiels dont disposent les pouvoirs publics pour agir et influencer les comportements, pourraient devenir des outils importants au service de l'égalité des sexes (y compris dans le contexte de l'après-COVID-19). La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes prie les Adhérents d'intégrer des évaluations de l'incidence des mesures prises

sur les femmes et les hommes dans divers aspects de la gouvernance publique, comme la passation des marchés, les réglementations et les budgets.

### *Prise en compte des sexospécificités dans le cycle de réglementation*

162. **La réglementation est un outil important utilisé par les Adhérents pour influencer les normes et modifier les comportements. Elle permet aux pouvoirs publics de mobiliser leur potentiel pour agir sur les inégalités systémiques, comme les inégalités entre les femmes et les hommes.** Qui plus est, l'intégration de la problématique femmes-hommes dans le cycle de réglementation peut aider les administrations à faire en sorte que les nouvelles règles ne perpétuent pas ces inégalités ou ne portent pas atteinte aux progrès accomplis en matière d'égalité des sexes. Depuis 2014, de plus en plus d'Adhérents indiquent qu'ils tiennent compte de l'impact sur l'égalité des sexes dans la formulation de nouvelles réglementations. En 2021, 24 Adhérents sur 26 déclaraient exiger la prise en compte de l'incidence sur l'égalité des sexes pour la législation primaire, et 22 sur 26 pour les textes réglementaires.

### *Budgétisation sensible au genre*

163. **Les administrations peuvent avoir recours à la budgétisation sensible au genre pour prendre systématiquement en compte la dimension femmes-hommes dans les décisions de dépenses publiques ; elle fait apparaître les incidences des décisions budgétaires sur les femmes et les hommes et permet de mieux comprendre comment les décisions fiscales et de dépenses contribuent à l'égalité des sexes.** Les dépenses publiques représentent une forte proportion de l'activité économique ; c'est pourquoi les décisions fiscales et de dépenses des administrations peuvent retentir fortement sur la réalisation des objectifs d'égalité des sexes. En 2018, près de la moitié des Adhérents déclaraient utiliser une forme ou une autre de budgétisation sensible au genre (OCDE, 2019<sub>[111]</sub>). Depuis, plusieurs autres pays de l'OCDE l'ont introduite ou étudient les moyens de renforcer le cadre de budgétisation sensible au genre.

164. **Le cadre de budgétisation sensible au genre de l'OCDE (OCDE, 2019<sub>[145]</sub>) dégage les trois piliers fondamentaux d'une méthode de budgétisation sensible au genre efficace :** un cadre stratégique solide (avec objectifs d'égalité des sexes, assise législative et direction claire de la part de l'autorité centrale chargée du budget), des outils de mise en œuvre efficaces (adaptés au cadre budgétaire de chaque pays) et un environnement favorable (avec orientations, formation et disponibilité de données ventilées par sexe).

165. **Les Adhérents ont fait appel à diverses panoplies d'outils et de méthodes pour atteindre leurs buts** (voir les exemples de l'Islande et de l'Italie à l'Encadré 20). Les outils les plus répandus sont les évaluations de l'incidence des mesures prises sur les femmes et les hommes ex ante (76 %), les évaluations de l'incidence sur les femmes et les hommes ex post (59 %), la prise en compte des sexospécificités dans l'établissement des exigences de performance (59 %), la prise en compte des sexospécificités dans l'affectation des moyens (53 %) et une évaluation des besoins selon le sexe (53 %) (OCDE, 2020<sub>[146]</sub>).

166. **Dans le contexte de l'après-COVID-19, la prise en compte des sexospécificités dans les examens des dépenses peut être un moyen de veiller à ce que les questions d'égalité des sexes soient systématiquement incluses dans la révision des priorités budgétaires.** La révision des priorités de dépense a ainsi un effet positif sur les objectifs d'égalité des sexes et ne creuse pas les écarts entre les femmes et les hommes. La quasi-totalité des Adhérents procède systématiquement à des examens des dépenses dans le cadre de leur procédure budgétaire ; certains d'entre eux commencent à prendre en compte les questions d'égalité des sexes dans leur procédure d'examen des dépenses.

167. **Les Adhérents ont identifié certaines difficultés communes qui font obstacle à la mise en œuvre efficace de la budgétisation sensible au genre :** le manque de données sexospécifiques, la difficulté à cultiver l'engagement politique, le manque de mobilisation des ministères sectoriels, le besoin de renforcer

la formation et les capacités, et le manque d'impact sur la prise de décision budgétaire<sup>16</sup> (OCDE, 2019<sub>[11]</sub> ; OCDE, à paraître<sub>[147]</sub>).

### *Prise en compte des sexospécificités dans les marchés publics*

168. **Les marchés publics, qui représentent une proportion importante du PIB des Adhérents (12.9 % en 2019) servent souvent de levier/outil stratégique pour atteindre des objectifs plus généraux, dont l'égalité des sexes et l'intégration de la problématique femmes-hommes** (OCDE, 2021<sub>[12]</sub> ; 2020<sub>[148]</sub> ; 2019<sub>[149]</sub>). La prise en compte des sexospécificités dans les marchés publics suppose l'introduction d'exigences et de facteurs liés à l'égalité des sexes dans les politiques et pratiques de passation de marchés publics, pour progresser dans le sens de l'égalité entre les sexes (OCDE, à paraître<sub>[150]</sub>). Dans ce contexte, les administrations peuvent s'appuyer sur différents mécanismes, de l'évaluation des besoins à l'évaluation ex post du contrat pour que soient pris en compte les besoins des femmes ou encore à des obligations en matière d'égalité des sexes imposées aux titulaires des marchés (OCDE, à paraître<sub>[150]</sub>). Ce qui est particulièrement à propos dans un contexte de sortie de crise si l'on pense au rôle des marchés publics dans les investissements et les dépenses pour la relance post-COVID-19.

169. **Comme le montre le Rapport sur les progrès de la mise en œuvre de la Recommandation de l'OCDE sur les marchés publics, les Adhérents à la Recommandation prennent spécifiquement en compte l'inclusion sociale (dont la problématique femmes-hommes) dans la procédure même d'appel d'offres** (OCDE, 2019<sub>[149]</sub>). En 2020, 57 % des pays participant à une enquête de l'OCDE sur l'intégration des normes de conduite responsable des entreprises (CRE) dans les marchés publics<sup>17</sup> ont mis au point un cadre stratégique ou réglementaire<sup>18</sup> intégrant les questions d'égalité des sexes dans les marchés publics. L'Encadré 20 met en exergue quelques exemples nationaux de prise en compte des questions d'égalité des sexes dans les marchés publics.

170. **Cependant, lorsque les cadres stratégiques ou réglementaires prennent en compte les questions d'égalité des sexes ou exigent cette prise en compte dans les marchés publics, les dispositions ne s'appliquent généralement pas de manière obligatoire aux sous-traitants ou à l'intégralité de la chaîne d'approvisionnement** (OCDE, 2020<sub>[148]</sub>), **d'où la nécessité d'une plus grande cohérence des politiques**. Les autres obstacles aux progrès de l'égalité des sexes par le biais des marchés publics sont le manque de données essentielles ventilées par sexe, le manque de capacités des effectifs chargés de la passation des marchés et la multiplicité des objectifs stratégiques à concilier (efficacité économique, bénéfices environnementaux, promotion de l'innovation ou soutien des PME). En effet, 38 % des répondants à l'Enquête de l'OCDE sur l'intégration de la conduite responsable des entreprises dans les marchés publics ont indiqué que le manque de clarté sur les moyens de prendre en compte les questions d'égalité des sexes dans les politiques et pratiques de passation de marchés publics était un problème important (OCDE, 2020<sub>[148]</sub>). L'utilisation des marchés publics comme levier stratégique au service de

<sup>16</sup> Cette liste de difficultés est extraite de (OCDE, 2019<sub>[11]</sub>), *Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Leadership*, Éditions OCDE, <https://doi.org/10.1787/g2g9faa5-en>. Les données les plus récentes sont attendues fin 2021.

<sup>17</sup> Les données correspondent aux réponses de 26 pays de l'OCDE et d'un pays partenaire (le Brésil) à l'enquête de l'OCDE « Promouvoir une conduite responsable des entreprises grâce aux marchés publics ». Les objectifs de CRE inclus dans l'enquête sont l'environnement, les droits de l'homme, les droits du travail, les minorités, les personnes en situation de handicap, les chômeurs de longue durée, les questions d'égalité des sexes et l'intégrité. Aux fins de l'enquête, les questions d'égalité des sexes concernent la prise en compte d'éléments sexospécifiques dans le cycle d'élaboration de politiques en matière de marchés et dans les procédures de passation des marchés.

<sup>18</sup> Aux fins de l'enquête, un cadre réglementaire est un système de règles (lois, décrets, instructions ministérielles ou autres documents juridiques) qui régissent et réglementent des politiques particulières. Un cadre stratégique est un document de haut niveau approuvé par les autorités nationales (parlement ou gouvernement) qui définit les objectifs et ambitions stratégiques du pays pour un secteur ou un domaine d'action publique particulier, comme la santé ou l'environnement. Les cadres stratégiques peuvent aussi comprendre des cibles, des feuilles de route et des plans d'action.

l'égalité des sexes demande des effectifs mieux équipés : activités de renforcement des capacités, outils d'appui et exemples clairs/études de cas d'intégration de la problématique femmes-hommes dans les marchés publics. Par ailleurs, en fonction de catégories de produit et de caractéristiques du marché particulières, les agents responsables des marchés publics doivent décider des compromis à opérer entre plusieurs objectifs stratégiques.

### Encadré 20. Exemples d'utilisation stratégique d'outils gouvernementaux au service de l'égalité des sexes

L'**Islande** a progressivement introduit la budgétisation sensible au genre dans l'ensemble de la procédure budgétaire. Une nouvelle loi organique sur le budget votée en 2016 exige que les projets de loi sur le budget décrivent leur incidence sur les femmes et les hommes ainsi que sur les cibles d'égalité des sexes. Avec le temps, les questions d'égalité des sexes sont devenues un facteur incontournable dans les décisions budgétaires. À la lumière de la pandémie de COVID-19, l'incidence du budget sur les femmes et les hommes a été publiée pour la première fois en 2021. Un rapport de référence a également été actualisé, dans lequel sont recensées les perspectives et les données disponibles différenciées selon le sexe, mais aussi les besoins futurs en données ventilées par sexe ; une source d'informations solide pour l'intégration de la problématique femmes-hommes.

En **Italie**, la budgétisation sensible au genre a été introduite sous forme de projet pilote par la loi no 196/2009 sur les finances et la comptabilité publiques et appliquée aux comptes nationaux définitifs pour la première fois en 2016. Le rapport de budget sexospécifique fournit des données de fin d'exercice, sur les dépenses et les recettes, dans le but d'évaluer l'incidence de la politique budgétaire sur les femmes et les hommes, en termes d'argent, de services, de temps et de travail non rémunéré.

Au **Portugal**, depuis 2018, la loi de finances contient un article consacré à la budgétisation sensible au genre dans l'établissement du budget des organismes publics, qui recense les programmes, activités ou mesures à analyser au regard de leur incidence sur l'égalité femmes-hommes pour chaque exercice budgétaire concerné. Depuis 2021, les organismes publics doivent encourager la publication de données administratives ventilées par sexe sur les programmes et mesures faisant l'objet d'une analyse d'impact selon le sexe. En 2021, le budget de l'État comprenait un ensemble d'indicateurs de l'égalité femmes-hommes dans les principaux domaines d'action, afin d'encourager une analyse annuelle de l'incidence des politiques budgétaires sur les hommes et les femmes. La Direction générale du budget publie chaque année une circulaire contenant des instructions, dont une section et une annexe consacrées à la budgétisation sensible au genre.

En **Espagne**, en vertu de la loi n°9/2017 sur la Passation des marchés publics, et en liaison avec l'article 45 de la loi sur l'égalité (loi organique n°3/2007) après les modifications introduites par le décret-loi royal 6/2019, les autorités contractantes doivent exclure des appels d'offres les entreprises de 50 salariés ou plus qui ne respectent pas l'obligation de disposer d'un plan pour l'égalité.

En **Suisse**, le gouvernement fédéral attribue des contrats de services uniquement aux entreprises garantissant le respect de la loi fédérale sur les marchés publics, laquelle couvre les conditions de travail, les règles de sécurité industrielle et l'égalité salariale des femmes et des hommes. Pour s'assurer que les entreprises soumissionnaires pratiquent l'égalité salariale, les services des achats de la Confédération suisse peuvent entreprendre eux-mêmes des contrôles ou faire appel à des spécialistes externes.

Source : informations fournies par l'Islande en 2020 ; informations fournies par l'Italie en 2021 ; (OCDE, à paraître<sup>(150)</sup>), *Public procurement and Gender, Challenges and good practice*; (OCDE, 2020<sup>(148)</sup>), *Integrating Responsible Business Conduct in Public Procurement*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/02682b01-en> ; informations fournies par la Suisse en 2021.

*Suivi et redevabilité à l'égard de l'égalité des sexes (II et 2013-I.J)*

**171. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes porte également sur la supervision et la redevabilité à l'égard de l'égalité des sexes (voir l'Encadré 21).**

### **Encadré 21. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes : redevabilité**

II. Le Conseil 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 cette fin, 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 (*ci-après II.1*).
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 (*II.2*) :
  - 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 au niveau 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, 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 (*II.3*).
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 (*II.4*).

Source : Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes

**La redevabilité et la supervision concernant les initiatives en faveur de l'égalité des sexes s'améliorent lentement, mais sûrement (*II.1, II.3, II.4*)**

**172. Des mécanismes de redevabilité et de supervision peuvent aider les Adhérents à maintenir efficacement le cap sur leurs cibles d'égalité entre les sexes pour parvenir aux buts fixés dans ce domaine.** Aux fins de cette section, divers niveaux de redevabilité correspondent à ceux qui sont facilités par des institutions indépendantes, comme les parlements, ou par des institutions de supervision

indépendantes, comme les commissions indépendantes, les organes chargés de l'égalité, les bureaux de médiateurs, les institutions supérieures de contrôle (ISC). Ces mécanismes peuvent aider à recenser les besoins, les lacunes et les difficultés par rapport aux objectifs d'égalité des sexes d'un pays tout en évaluant l'incidence des mesures prises par divers acteurs publics à cet égard. Les bureaux des médiateurs, les commissions indépendantes ou les commissions judiciaires qui tranchent les affaires, en particulier, jouent un rôle crucial dans la défense des principes d'égalité des sexes, en servant d'institutions « correctrices » (institutions de recours), et dans la prise en charge les questions d'égalité des sexes et les griefs (OCDE, 2014<sup>[151]</sup>).

**173. Depuis quelques années, les ISC jouent un rôle plus actif dans le suivi de la réalisation des objectifs d'égalité des sexes** (voir l'Encadré 22). Au cours des cinq dernières années, les ISC de 10 pays Adhérents (Autriche, Belgique, Canada, Costa Rica, Espagne, France, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suisse) ont déclaré avoir entrepris (ou être en train d'entreprendre) un audit des initiatives nationales axées (entièrement ou partiellement) sur l'égalité des sexes, y compris sur la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes. Pour assurer la bonne mise en œuvre des lois et cadres existants sur l'égalité, les institutions judiciaires doivent être efficaces, redevables et prendre en compte la dimension femmes-hommes. Les écueils répandus, c'est-à-dire le manque de capacités institutionnelles, les problèmes d'accessibilité, la longueur des procédures et le manque de recours risquent de porter atteinte à l'efficacité des institutions judiciaires et de pousser les victimes à ne pas s'adresser du tout à la justice. Dans ce sens, l'élaboration et la mise en œuvre de mécanismes de recours et de réparation efficaces sont d'une importance primordiale pour défendre l'égalité entre les sexes. Par exemple, les affaires concernant les écarts de salaire entre femmes et hommes demandent des recours ciblés et des mécanismes de contrôle pour veiller à leur bonne mise en application.

### Encadré 22. Mécanismes de supervision et de redevabilité en faveur de l'égalité des sexes

En **Autriche**, la Cour des comptes (ACA) est chargée de surveiller la mise en application de la budgétisation sensible au genre imposée par le gouvernement fédéral. En 2017, par exemple, elle a relevé des différences de revenu du travail prononcées entre les femmes et les hommes dans le cadre de son rapport sur les aspects sexospécifiques de la législation en matière d'impôt sur le revenu. En 2020, son rapport de suivi a révélé que le ministère fédéral des Finances avait appliqué deux des onze recommandations pleinement et sept partiellement (deux demeuraient ignorées). Elle a recommandé que le ministère poursuive la mise en œuvre de mesures adéquates pour réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Au **Canada**, le Bureau du vérificateur général a entrepris des vérifications ciblées sur l'« Analyse comparative entre les sexes Plus » (ACS+) en 2009 et 2015. Ces travaux ont apporté un éclairage sur son application à l'échelle de l'administration, et ont permis de mobiliser l'action des principales parties prenantes en vue de favoriser des améliorations. Une troisième vérification axée sur l'ACS+ a été entreprise, et les résultats devraient être publiés au printemps 2022.

En 2018, le Contrôleur général de la République du **Costa Rica** a procédé à un contrôle opérationnel de l'efficacité de la préparation à la mise en œuvre des ODD, en accordant une attention spéciale à l'ODD 5. Le rapport recommandait que le Conseil de haut niveau sur les ODD publie des orientations à destination des ministères et des institutions centrales sur la définition et la mise en œuvre d'actions axées spécifiquement sur la problématique femmes-hommes. Il suggérait également de définir des objectifs nationaux rapprochés des politiques du pays et de l'ODD 5.

En décembre 2021, le parlement (Oireachtas) d'**Irlande** a créé une commission mixte sur l'égalité des sexes, composée de membres des deux chambres du parlement. Cette commission mixte est chargée d'examiner les recommandations contenues dans le rapport de l'Assemblée citoyenne sur l'égalité femmes-hommes, et de rendre

compte au parlement dans les neuf mois suivant sa première réunion publique.

La **Cour des comptes européenne** a procédé à un audit des mesures prises par la Commission européenne pour intégrer la problématique femmes-hommes dans le budget de l'UE, lequel exercice a révélé le besoin de renforcer la stratégie de la Commission et son cadre institutionnel pour l'intégration de la dimension femmes-hommes.

En juin 2015, le **Royaume-Uni** a créé la Commission pour les femmes et les égalités (Women and Equalities Committee) chargée de superviser les travaux du Service national pour les égalités (Government Equalities Office). Sa mission consiste à demander des comptes à ce dernier sur les progrès réalisés en vue de refermer l'écart entre les sexes, mais aussi dans la lutte contre d'autres formes de discrimination fondées sur le sexe, l'âge, la race, la religion ou les croyances, l'orientation sexuelle, le handicap, la réassignation de sexe, la grossesse et la maternité, la situation maritale.

Source : informations fournies par l'Autriche en 2021 ; ACA (2017), [Report of the Court of Audit: Gender aspects in income tax law with the focus on wage tax](#) ; ACA (s.d.), [Equality and Diversity](#) ; ACA (2020) [Follow-up audits by the ACA](#) ; Houses of the Oireachtas (2022), [Committee on Gender Equality](#) ; CCE (2021), [Intégration de la dimension de genre dans le budget de l'UE : il est temps de joindre l'acte à la parole](#) ; informations fournies par le Costa Rica et le Royaume-Uni dans le cadre de l'Enquête 2021 de l'OCDE sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance (Enquête GMG 2021).

## **Les goulets d'étranglement dans la production et l'utilisation des données continuent d'entraver sérieusement la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité entre les sexes (II.2)**

174. **Les données sont un actif stratégique à la disposition des décideurs pour repérer les partis pris et les inégalités sexistes afin de faire des choix, en amont, qui ne désavantagent pas les femmes.** Il ressort des conclusions de l'Enquête GMG 2021 que les Adhérents s'emploient à combler le déficit de données. Sur les 33 répondants (58 %), 19 déclarent imposer des obligations légales ou contraignantes de collecte et de diffusion de données ventilées par sexe (au moins dans une certaine mesure). Moins de la moitié (7) des 17 répondants dotés d'un cadre stratégique pour les données et les statistiques au niveau central/fédéral déclarent que ces cadres comprennent des engagements/actions explicites concernant les données ventilées par sexe et/ou par d'autres caractéristiques protégées (Encadré 23).

175. **Seuls 29 % des répondants (7 sur 24) déclarent dresser un inventaire des données ventilées par sexe dans les statistiques officielles.** Dans les autres cas, les administrations ne semblent pas posséder une vue d'ensemble des données disponibles en appui de l'intégration de la problématique femmes-hommes. L'Enquête GMG 2021 fait ressortir que les obstacles les plus répandus à la production systématique, la disponibilité, l'accessibilité, la qualité et l'utilisation de données ventilées par sexe auxquels se heurtent les Adhérents sont : a) le manque de moyens financiers et de ressources humaines ; b) le manque de compréhension des déficits et des besoins de données dans différents secteurs et domaines de gouvernance ; et c) l'absence de demande de la part des ministères sectoriels. On notera avec intérêt que, même en 2017, les ministères sectoriels citent le manque de compétences, de capacités, de ressources et de temps parmi les obstacles à une meilleure utilisation de ces données dans l'élaboration de politiques (OCDE, 2019<sup>[11]</sup>). Le Graphique 22 illustre dans le détail les principaux obstacles déclarés par les Adhérents en 2021.

## Graphique 22. Obstacles signalés dans les statistiques ventilées par sexe

Nombre de répondants



Note : 33 répondants au total.

Source : Enquête 2021 de l'OCDE sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance (Enquête GMG 2021).

176. **Face à ces difficultés, les Adhérents ont pris diverses mesures pour améliorer la collecte, l'accessibilité et la disponibilité de statistiques ventilées par sexe.** L'Encadré 23 décrit quelques exemples de mesures prises par les pays pour améliorer la collecte et l'utilisation de données ventilées par sexe, tandis que l'Encadré 24 porte sur des pistes prometteuses pour l'inclusion d'approches intersectionnelles. Les trois mesures les plus fréquemment signalées par les répondants sont la mise en place : a) d'un portail en ligne (ou équivalent) pour faciliter l'accès public à toutes les statistiques ventilées par sexe ; b) d'équipes/unités/centres spécialisés dans les statistiques ventilées par sexe dans les offices statistiques nationaux ; et c) de commissions/conseils/groupes de réflexion pour établir les déficits et les besoins de données. Par ailleurs, la transformation numérique offre des possibilités de tirer parti des outils numériques pour élargir la disponibilité, l'accessibilité et l'usage des données ventilées par sexe sans nuire à la confidentialité. Dans le contexte particulier de la pandémie de COVID-19, les Adhérents ont opté pour des mécanismes innovants afin de produire des données ventilées par sexe rapidement pour guider les décisions : élargissement de l'utilisation de statistiques expérimentales par l'Office fédéral de la statistique en Suisse ou introduction d'indicateurs sur l'égalité des sexes dans tous les domaines d'action du budget d'État au Portugal. Plus précisément, l'élaboration d'indicateurs (processus et/ou impact) peut permettre de mesurer les progrès accomplis sur la voie de l'égalité femmes-hommes de manière cohérente dans toute l'administration.

### Encadré 23. Exemples de pratiques pour améliorer la disponibilité et l'utilisation de données ventilées par sexe

L'**Islande** a mis au point un tableau de bord interactif montrant les progrès réalisés sur les indicateurs individuels de son Programme d'action pour l'égalité des sexes 2020-2023 à partir de données. En 2019, **Statistics Portugal** a lancé le projet de Système national de statistiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a vocation à examiner, actualiser et améliorer le contenu et le périmètre de la base de données sur les femmes et les hommes (GDB) pour qu'un système plus complet de statistiques et d'informations ventilées par sexe sur divers aspects de l'(in)égalité entre les femmes et les hommes puisse être mis à la disposition des utilisateurs des politiques publiques et de la société en général. En **Suisse**, dans le cadre de la « Stratégie en matière de libre accès aux

données publiques en Suisse pour les années 2019 à 2023 » du Conseil fédéral, une table ronde sur les statistiques ventilées par sexe a été organisée par l'Office fédéral de la statistique et le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (septembre 2021). Elle a permis de favoriser le dialogue entre les divers secteurs autour de l'utilisation des données et des statistiques sur l'égalité entre femmes et hommes dans la sphère publique. Cette table ronde a également servi de plateforme d'échange sur l'utilisation et l'analyse des données existantes ainsi que sur les améliorations possibles adaptées aux besoins de tous les utilisateurs finaux. Elle a abouti à des mesures du gouvernement conçues dans cet objectif. Vers la fin de 2017, l'Office for National Statistics (ONS) au **Royaume-Uni** a engagé un inventaire des sources de données et des publications disponibles pour comprendre les inégalités dans le pays, y compris les résultats pour l'ensemble des neuf groupes de caractéristiques protégées (âge ; sexe ; race et appartenance ethnique ; religion ou croyances ; handicap ; orientation sexuelle ; réassignation de sexe ; situation maritale ; grossesse et maternité) couvertes par la loi de 2010 sur l'égalité (Equality Act). Cet exercice a mis en évidence le besoin d'améliorer la transparence et l'accessibilité, la couverture, la granularité, l'harmonisation et la comparabilité des données, ainsi que l'inclusion dans les procédures de collecte et de transmission des données.

Source : gouvernement islandais (s.d.), [Dashboard](#) ; gouvernement suisse (s.d.), [Table ronde Open Government Data](#). Les informations sur le Portugal ont été fournies par le gouvernement portugais en 2021 ; Office for National Statistics (2018), [Equalities Data Audit: Final Report](#)

#### Encadré 24. Analyse intersectionnelle

La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes reconnaît également que les individus peuvent se heurter à des discriminations multiples lorsqu'ils ou elles sont exposés à différentes formes croisées d'exclusion ou de désavantage (III.4). Dans tous les pays, et en particulier depuis le début de la pandémie de COVID-19, l'adoption d'une approche intersectionnelle est de plus en plus reconnue comme un moyen de mieux prendre en compte l'importante diversité des individus qui composent une population ou un groupe dans l'élaboration de politiques et un moyen de se rapprocher d'une égalité globale entre les sexes. En 2021, neuf répondants sur 26 déclarent avoir mis au point des pratiques d'évaluation intersectionnelle de l'incidence des mesures prises, constat qui fait ressortir que l'application d'un prisme intersectionnel aux mesures en faveur de l'égalité des sexes n'en est encore qu'à ses balbutiements. À cet égard, on manque de recherches et de données probantes pour comprendre ce qui fonctionne.

Source : Enquête 2021 de l'OCDE sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance (Enquête GMG 2021).

#### *L'égalité des sexes aux fonctions dirigeantes dans les institutions publiques (III)*

**177. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes porte également sur l'égalité des sexes aux fonctions décisionnelles dans la vie publique (voir l'Encadré 25).**

#### Encadré 25. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes : fonctions décisionnelles dans la vie publique

III. Le Conseil 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 cette fin, 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 (*ci-après III.1*) :
  - 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 (*III.1.i*) ;
  - 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.1.ii*) ;
  - 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 femmes-hommes, 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 (*III.1.iii*) ;
  - 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 (*III.1.iv*).
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) (*III.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 (*III.3*).

Source : Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes

**178. Les données de l'OCDE font apparaître que l'équité des institutions, ainsi que la réactivité et la fiabilité des pouvoirs publics relativement à l'offre de services et à l'anticipation des besoins, sont des estimateurs solides de la confiance des populations dans l'administration** (OCDE, 2017<sub>[152]</sub>). Les mesures visant à ce que les administrations publiques et les parlements soient le reflet de la population qu'ils servent, y compris de sa composition femmes-hommes, peuvent contribuer à cette équité et à cette réactivité, et donc également à l'amélioration de la confiance publique dans le gouvernement et la démocratie (voir l'Encadré 26). Il ressort par ailleurs des données d'observation qu'une plus grande mixité aux fonctions décisionnelles va de pair avec une attention accrue accordée à certains problèmes, comme celui de la violence sexiste (OCDE, 2014<sub>[151]</sub>) (Delaporte et Pino, 2021<sub>[153]</sub>).

### Encadré 26. Une représentation équilibrée des sexes peut améliorer la confiance et la satisfaction vis-à-vis de la démocratie

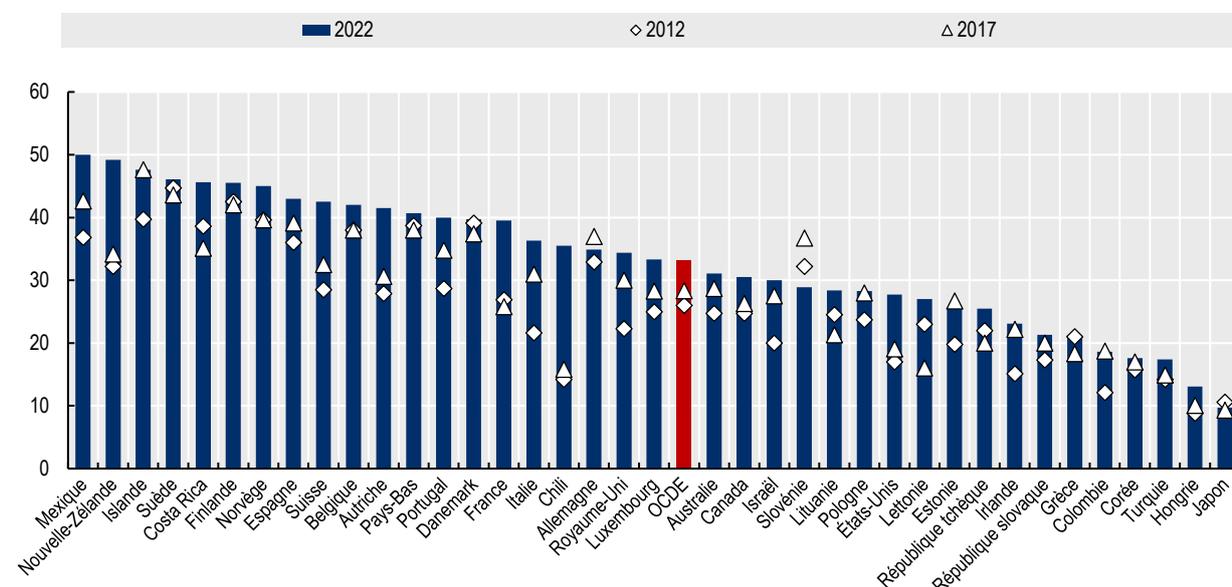
Les analyses présentées dans un document de l'OCDE à paraître attirent l'attention sur les éléments d'information concernant la corrélation entre la représentation des femmes et une satisfaction accrue à l'égard de l'état des services de santé publique et de la démocratie, mais aussi des niveaux supérieurs d'efficacité politique (plus forte chez les femmes), soit quatre des cinq vecteurs de la confiance publique dégagés par le Cadre de l'OCDE sur la confiance. Par ailleurs, au-delà des corrélations, cette étude constate un rapport de causalité entre des niveaux supérieurs de confiance des citoyens dans les décisions des pouvoirs publics et une représentation égale des femmes, ainsi qu'une préférence pour les institutions paritaires.

Source : (OCDE, à paraître<sup>[10]</sup>), *Document de travail de l'OCDE : Women's Representation Increases Trust in Public Institutions*.

179. **Depuis 2017, la représentation des femmes aux fonctions décisionnelles augmente dans l'ensemble de la zone OCDE.** Au niveau parlementaire, la proportion moyenne de femmes dans les parlements des pays de l'OCDE (chambre basse dans le cas des systèmes bicaméraux) a augmenté de 28 % à 33 % entre 2017 et 2022 (voir Graphique 23). Au niveau ministériel, la représentation moyenne des femmes a augmenté de 6 points de pourcentage entre 2017 et 2021 (voir Graphique 24). La proportion moyenne de femmes juges de la Cour suprême (36 %) dans les pays de l'OCDE-CdE<sup>19</sup> a augmenté de 3 points de pourcentage entre 2016 et 2018 (voir le Graphique 25). En 2018, cependant, seuls cinq pays de l'OCDE-CdE sur 24 avaient une femme présidente de la Cour suprême (CEPEJ, s.d.<sup>[154]</sup>).

### Graphique 23. Égalité des sexes au parlement, 2017 et 2022

Chambre basse ou unique, proportion de femmes (%)

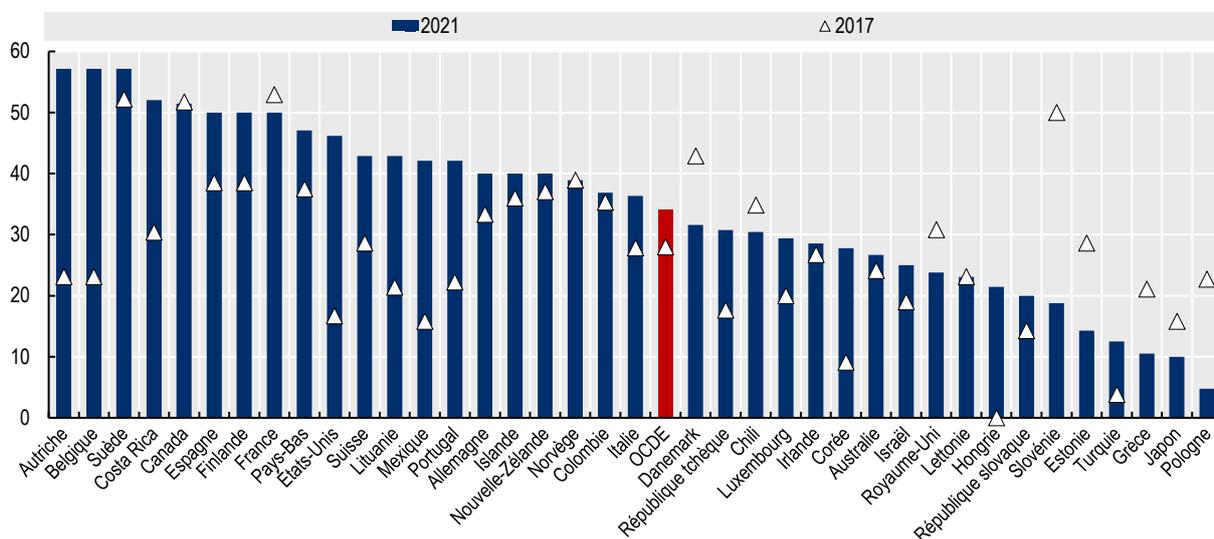


Note : les données de 2022 représentent la proportion de femmes à la chambre basse ou unique du parlement au 1<sup>er</sup> janvier 2022.  
Source : OCDE (2021<sup>[12]</sup>) et base de données PARLINE de l'Union interparlementaire (UIP).

<sup>19</sup> Il s'agit ici des pays membres de l'OCDE qui sont également membres du Conseil de l'Europe.

## Graphique 24. Égalité des sexes dans les postes ministériels, 2017 et 2021

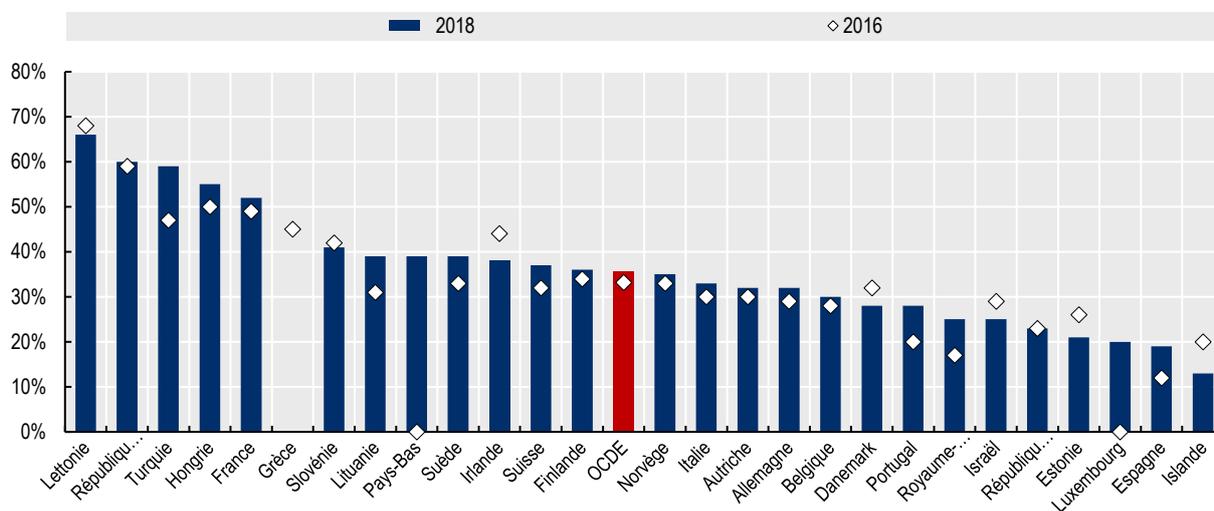
Proportion de femmes (%)



Source : OCDE (2021<sub>[12]</sub>)

## Graphique 25. Égalité des sexes dans les Cours suprêmes, 2016 et 2018

Proportion de femmes (%)



Note : données de 24 pays de l'OCDE-CdE. Les Pays-Bas ne sont pas inclus dans la moyenne de 2016 faute de données. La Grèce n'est pas incluse dans la moyenne de 2018 faute de données. Les données de 2016 du Royaume-Uni correspondent à la proportion de femmes juges en Angleterre et au pays de Galles. Les données de 2018 du Royaume-Uni correspondent à la moyenne simple de la proportion de femmes juges en Angleterre et au pays de Galles ainsi qu'en Irlande du Nord.

Source : base de données CEPEJ-STAT de la Commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ) du Conseil de l'Europe.

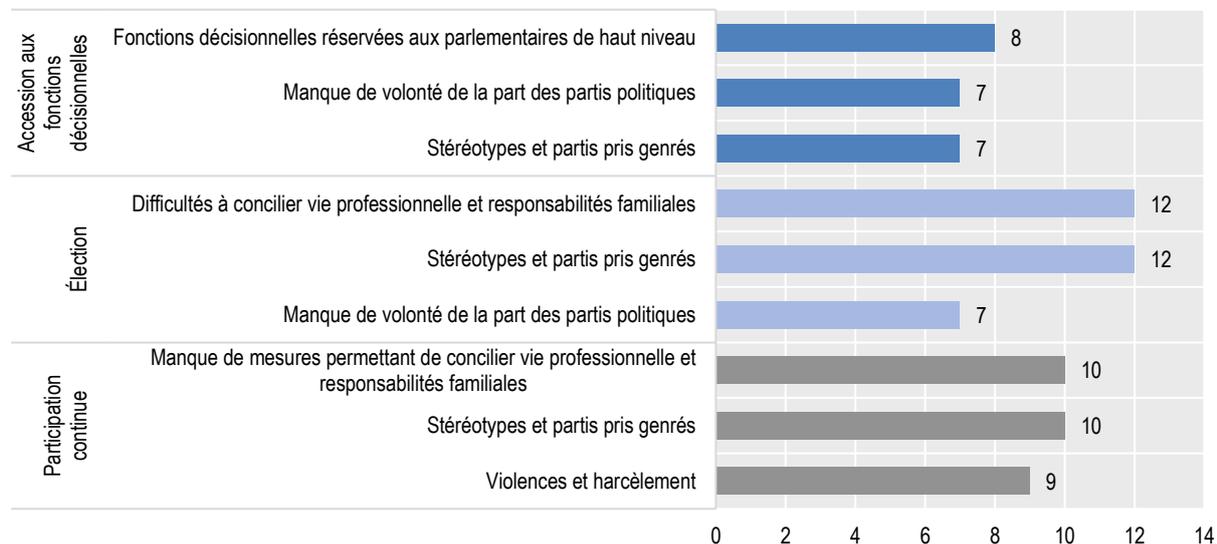
180. **Malgré les progrès, en moyenne dans la zone OCDE, les femmes continuent d'être sous-représentées aux fonctions décisionnelles dans le secteur public**, avec d'importantes variations entre les Adhérents : la diminution de la proportion de femmes parlementaires atteint 10 points de pourcentage dans

certains cas (OCDE, 2021<sub>[12]</sub>). Plus récemment, la crise du COVID-19 a servi de rappel sévère du déséquilibre des sexes aux fonctions décisionnelles : 24 % seulement des membres des structures décisionnelles mises en place pour répondre à la pandémie étaient de femmes (PNUD et ONU-Femmes, 2021<sub>[155]</sub>). Les obstacles à l'accès des femmes aux fonctions décisionnelles dans la vie publique persistent. Le Graphique 26 illustre les obstacles cités par les répondants qui empêchent les femmes a) d'être élues au parlement (difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale, stéréotypes sexistes, volonté limitée des partis politiques de désigner des candidates) ; b) de participer/rester au parlement (difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale, stéréotypes sexistes, violence et harcèlement subis par les femmes parlementaires) ; et c) d'accéder aux fonctions dirigeantes (stéréotypes sexistes, manque de volonté de la part des partis de désigner des femmes, fonctions dirigeantes réservées aux parlementaires chevronnés). Ces reculs et obstacles soulignent l'importance de continuer à renforcer la participation politique des femmes en assurant un accès égal à la politique et en encourageant des conditions de travail qui prennent en compte les sexospécificités.

**181. Les Adhérents ont peu à peu pris des mesures pour renforcer l'égalité des sexes aux fonctions décisionnelles dans la vie publique, notamment en introduisant des cibles et des quotas de parité, des programmes de mentorat, de réseautage et de renforcement des capacités, et le recrutement actif de femmes aux fonctions décisionnelles.** Plus précisément, pour faciliter l'accès des femmes à la vie politique, les pays de l'OCDE ont pris des mesures visant à lever les obstacles en amont des élections. Au Portugal, par exemple, la loi 1/2019 du 29 mars a relevé de 33 % à 40 % le seuil minimum d'inscription de femmes sur les listes électorales pour le parlement national et européen, les organes électifs locaux et les conseils municipaux. Une analyse récente fait également apparaître que de plus en plus de pays de la zone OCDE-UE ont introduit des mesures pour encourager la parité dans les procédures de recrutement et de promotion des juges (Commission européenne pour l'efficacité de la justice, 2020<sub>[156]</sub>). Il ressort des données de l'enquête GMG 2021 que 36 % des 28 répondants ont pris des mesures en faveur de la parité parlementaire, tandis que 28 % de 29 répondants déclarent avoir pris des mesures concernant l'appareil judiciaire dans les cinq dernières années. L'Encadré 27 met en exergue quelques exemples de pratiques prometteuses à cet égard. Des mesures plus fortes et soutenues restent toutefois nécessaires pour parvenir à la parité aux échelons supérieurs, notamment en réduisant les stéréotypes et en changeant les mentalités, en améliorant la disponibilité et l'utilisation d'aménagements pour concilier vie professionnelle et responsabilités familiales et en assurant la transparence des procédures de sélection/recrutement/promotion aux fonctions décisionnelles dans la vie publique.

## Graphique 26. Obstacles cités à l'élection des femmes aux parlements, à leur participation et à leur accession aux fonctions décisionnelles

Nombre de répondants



Source : Enquête 2021 de l'OCDE sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance (Enquête GMG 2021).

### Encadré 27. Exemples de pratiques en faveur de l'égalité des sexes aux fonctions dirigeantes dans les institutions publiques

#### Chili

Afin d'assurer un processus décisionnel assurant un juste équilibre entre les sexes, la loi 21216 adoptée en 2020 en vue de la création de la Convención Constitucional (l'organe chargé de rédiger la nouvelle constitution du Chili), a imposé que sa composition respecte la parité. Par conséquent, la moitié des membres élus de cet organe important sont des femmes.

#### Islande

En mai 2021, le parlement islandais, l'Althing, a adopté un projet de loi (42/2021) exigeant que la représentation des femmes et des hommes à son présidium, à ses comités permanents et aux autres comités et conseils nommés par ses soins corresponde à la représentation des femmes et des hommes dans les résultats des élections parlementaires. Par ailleurs, les comités comportant plus de trois délégués doivent être aussi paritaires que possible et le rapport femmes-hommes ne peut baisser au-dessous de 40 % en aucun cas. La proposition de loi vise à rendre obligatoire la prise en compte de la parité lors de l'élection des adjoints, de la distribution des sièges aux comités et du choix ou de l'élection de délégués aux comités, conseils et organes décisionnels nationaux.

#### Royaume-Uni

En décembre 2018, le parlement britannique a publié un nouveau rapport sur la problématique femmes-hommes réalisé par un groupe de travail constitué de quatre membres de la Chambre des Communes, quatre membres de la Chambre des Lords et deux membres du personnel de chaque chambre. Ce rapport révèle une forte progression de la représentation féminine aux deux chambres, mais aussi les obstacles qui continuent de rendre plus difficile

aux femmes de devenir députées ou de siéger à la Chambre des Lords. Il formule également des recommandations pour remédier à ces problèmes.

Source : informations fournies par le Chili en 2022 et l'Islande en 2021 ; UK Parliament (2018), [UK Gender-Sensitive Parliament Audit 2018](#).

### *L'égalité des sexes dans l'emploi public (IV)*

## **182. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes porte également sur l'égalité des sexes dans l'emploi public (voir l'Encadré 28).**

### **Encadré 28. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes : l'emploi public**

IV. Le Conseil RECOMMANDE que les Adhérents prennent les mesures requises pour renforcer l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi public. À cette fin, 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 (*ci-après IV.1*) ;
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 (*IV.2*) :
  - 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 un 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 (*IV.2.i*) ;
  - 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 (*IV.2.iii*).
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 (*IV.3*) ;
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 (*IV.4*) ;
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 (*IV.5*).

Source : Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes

183. **Des effectifs du secteur public divers, comme le souligne le Cadre d'action de l'OCDE pour une gouvernance publique en faveur de la parité, peuvent soutenir des démocraties solides en formulant des politiques efficaces qui comprennent l'origine et l'ampleur des problèmes, en renforçant la réactivité des actions publiques et en améliorant les retombées des politiques pour ces groupes** (OCDE, 2021<sub>[15]</sub> ; 2021<sub>[12]</sub>). De l'ordre de 58 % en moyenne, la proportion de femmes dans l'emploi public dans les pays de l'OCDE en 2019 est plus forte que la proportion de femmes dans les secteurs public et privé confondus (45 %). Or, la proportion totale de femmes dans l'emploi public a légèrement diminué, de 3 points de pourcentage, depuis 2017. Qui plus est, le problème du « tuyau percé » (un grand nombre de femmes qui arrêtent de travailler pendant leur parcours professionnel, entraînant leur sous-représentation parmi les cadres et les cadres supérieurs) persiste résolument : en 2020 dans la zone OCDE, les femmes constituaient 37 % seulement des cadres supérieurs du secteur public (malgré une hausse de 5 points de pourcentage depuis 2015) (OCDE, 2021<sub>[12]</sub>). Le Graphique 27 montre le degré d'égalité des sexes aux postes de cadres supérieurs dans la zone OCDE.

184. **L'emploi des femmes dans le secteur public continue d'être restreint par d'autres obstacles répandus à l'emploi des femmes en général** (OCDE, 2019<sub>[11]</sub>). Lesquels ont probablement été aggravés par la pandémie (voir Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes à l'époque du COVID-19 : la pandémie risque de freiner leur mise en œuvre et les progrès accomplis). Il sera dès lors important de surveiller les tendances afin d'atténuer les incidences sur l'égalité des sexes au travail et d'encourager les hommes à assumer la responsabilité du travail familial, après la pandémie de COVID-19 et plus généralement. Or, 11 répondants seulement sur 30 (37 %) déclarent avoir mené des études pour mieux comprendre l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur l'égalité des sexes au travail, et 5 répondants indiquent le faire plus spécifiquement dans la fonction civile au niveau national/fédéral.

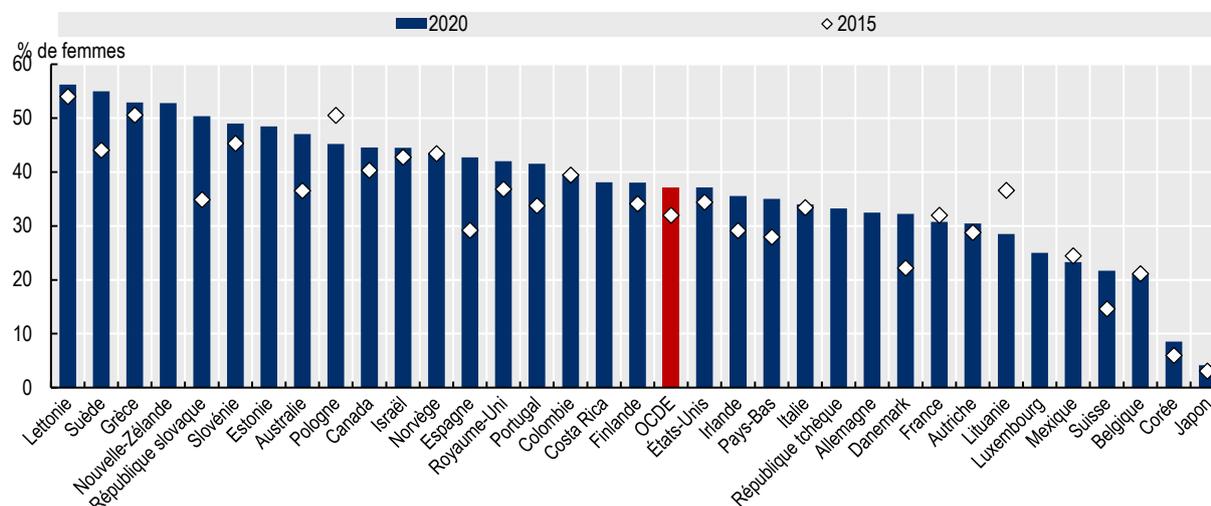
185. **Plusieurs Adhérents ont pris des mesures importantes dans les quelques dernières années pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'emploi public, y compris aux échelons supérieurs.** Il ressort des conclusions de l'Enquête GMG 2021 que 74 % des répondants (14 sur 19) déclarent avoir mis en place soit des cibles (8 répondants) soit des quotas (7 répondants) de parité pour le recrutement dans la fonction publique.

186. **S'agissant de la lutte contre le harcèlement sexuel au travail dans l'emploi public,** les mesures les plus citées par 26 répondants sont la mise en place de procédures de plainte harmonisées et confidentielles (54 %) ; des formations volontaires du personnel, en cours d'emploi, sur le harcèlement sexuel (46 %) ; des mesures visant à encourager l'ouverture et la transparence au travail (38 %) et une politique de lutte contre le harcèlement sexuel (38 %). À cet égard, au cours des dernières années, le mouvement #MeToo a considérablement contribué à sensibiliser les décideurs aux inégalités persistantes entre les sexes et à pousser à l'action (voir également Tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, une forme de violence à l'encontre des femmes (I.E) ci-dessus). Les adhérents ont par ailleurs pris des mesures en faveur d'un meilleur équilibre de la charge de travail familial entre les femmes et les hommes (voir Les Adhérents ont amélioré leurs politiques en matière de congés, mais le recours au congé paternité reste faible). L'Encadré 29 présente quelques exemples de pratiques prometteuses pour améliorer l'égalité des sexes dans l'emploi public.

187. **Les tendances qui se dessinent, comme l'automatisation et la transformation numérique du lieu de travail, ainsi que le passage à des modes de travail flexibles, offrent une possibilité de réajustement paritaire du lieu de travail.** Compte tenu de la forte représentation féminine dans la fonction publique, et étant donné que les mécanismes du marché ne pèsent pas forcément autant sur le secteur public que sur le secteur privé, le premier a la possibilité 1) d'anticiper les opportunités et les défis que présentent ces tendances pour l'égalité des sexes et 2) de montrer la voie à suivre.

## Graphique 27. Égalité des sexes dans les fonctions d'encadrement supérieur de l'administration centrale, 2015 et 2020

Proportion de femmes (%)



Source : OCDE (2021<sup>[12]</sup>)

### Encadré 29. Exemples de pratiques en faveur de l'égalité des sexes dans l'emploi public

#### Israël

La Division de l'égalité des sexes de la Commission de la fonction publique d'Israël s'attache à favoriser et appliquer la parité femmes-hommes dans la fonction publique (ministères, défense et services de santé, soit environ 80 000 fonctionnaires). En appui de cette initiative, elle a élaboré un Indice d'égalité des sexes servant à mesurer l'égalité des sexes dans divers domaines dans chaque ministère et dans la fonction publique en général. Un tableau de bord interactif présente les données et les projets en faveur de l'égalité des sexes de chaque ministère, par exemple le nombre de candidates aux appels d'offres et de nouvelles salariées, les éléments de salaire, le climat organisationnel, le pourcentage de femmes aux échelons supérieurs, etc.

#### Nouvelle-Zélande

La Nouvelle-Zélande a récemment adopté la loi de 2020 sur la fonction publique (Public Service Act 2020), qui remplace la loi de 1988 sur le secteur public (State Sector Act 1988) et sert de cadre législatif en faveur d'une « fonction publique capable d'adaptation, agile et collaborative ». La législation s'appuie pour cela sur quatre facteurs clés : la culture et le comportement de la fonction publique ; un cadre d'action pour l'emploi actualisé ; une direction efficace ; un plus large éventail d'options pour configurer des organisations publiques aptes aux fonctions prévues. Elle reconnaît plus spécifiquement le principe selon lequel une cohorte donnée de fonctionnaires devrait être le reflet de la composition de la société. À cet égard, elle confie aux directeurs des services et aux conseils des initiatives intersectorielles la responsabilité de favoriser l'inclusion et la diversité dans le secteur public.

#### Portugal

En 2019, le Portugal a adopté la loi 26/2019 du 28 mars, qui définit un quota de 40 % pour les femmes aux postes de direction dans la fonction publique. Ce quota concerne non seulement les fonctionnaires de l'administration publique, mais aussi les salariés du secteur public travaillant au sein d'établissements publics d'enseignement

supérieur et d'associations.

Source : informations fournies par Israël en 2021 et le Portugal en 2022. Gouvernement de Nouvelle-Zélande (2020), *Public Service Act 2020*, <https://www.legislation.govt.nz/act/public/2020/0040/latest/LMS356915.html> ; Gouvernement de Nouvelle-Zélande (2020), *Public Service Act 2020 Factsheets*, <https://www.publicservice.govt.nz/our-work/reforms/public-service-reforms-factsheets/?e5920=5923-factsheet-1-an-overview-of-the-changes>.

### *Renforcement de la coopération internationale (V)*

**188. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes porte également sur le renforcement de la coopération internationale (voir l'Encadré 30).**

#### **Encadré 30. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes : la coopération internationale**

V. Le Conseil 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 femmes-hommes dans les institutions publiques.

Source : Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes

**189. La Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes prie les Adhérents de renforcer la coopération internationale dans le domaine de l'égalité des sexes et de la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes par l'échange de connaissances et l'apprentissage mutuel.** Elle reconnaît ainsi la nature mondiale et universelle des inégalités systémiques entre les femmes et les hommes, et met l'accent sur la nécessité d'efforts concertés pour identifier les mesures efficaces et les écueils à éviter afin de créer les conditions qui permettront aux femmes de devenir des agents du changement en faveur de l'égalité des sexes. À cette fin, les partenariats aux échelons international, national et infranational permettent l'échange d'expériences et le renforcement des connaissances, lesquels peuvent déboucher sur d'importants progrès vers des objectifs communs. Aspect particulièrement pertinent dans le contexte actuel puisque les pays se trouvent confrontés non seulement aux obstacles persistants à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes, mais aussi à des obstacles naissants comme la transition climatique, la montée des violences sexistes, etc. (voir Contexte). L'Encadré 31 met en exergue quelques exemples des mesures prises par les Adhérents pour renforcer la coopération internationale au service des objectifs communs que sont l'égalité des sexes et la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes.

#### **Encadré 31. Exemples de mesures prises par les pays pour renforcer la coopération internationale**

##### **Le Forum Génération Égalité**

En juillet 2021, la France et le Mexique ont co-organisé le Forum Génération Égalité, avec l'ONU Femmes, en partenariat avec la société civile et les jeunes. Ce Forum réunit des parties prenantes du monde entier, représentant la société civile, en faveur de l'égalité des sexes. Grâce à la cocréation de consultations diverses et inclusives, le Forum rassemble des militantes féministes du monde entier pour encourager l'action et relancer les mouvements en faveur de l'égalité des sexes, et il offre l'occasion de lancer un ensemble de coalitions d'action innovantes et multipartites. Ces partenariats innovants à l'échelle mondiale, noués avec les pouvoirs publics, la société civile,

les organisations internationales et le secteur privé, sont conçus pour canaliser l'action collective, stimuler l'investissement public et privé en vue d'obtenir des résultats qui peuvent faire une différence pour les femmes et les filles dans le monde entier, et agir comme des mécanismes contribuant à accélérer la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing 26 ans après sa création. Ainsi, la Global Alliance for Care, une initiative multipartite lancée par l'Institut national des femmes au Mexique (INMUJERES), et l'ONU-Femmes illustrent ces engagements collectifs.

### **Le Programme de coopération triangulaire Costa Rica-Espagne**

Dans le cadre du Programme de coopération triangulaire Costa Rica-Espagne, une coopération technique entre les autorités du Costa Rica, d'Argentine et du Paraguay a été mise en place. Elle a consisté en un échange de bonnes pratiques – entre le secrétaire d'État à l'Égalité et à la Problématique hommes-femmes de la province de Santé Fé en Argentine (institution bénéficiaire), et le Secrétariat technique de la « Politique nationale du Costa Rica en faveur d'une égalité effective entre les femmes et les hommes » de l'Institut national de la Femme du Costa Rica (expertise technique) – en matière de formation, d'exécution, de suivi et de redevabilité des politiques publiques en faveur de l'égalité des sexes. Des échanges semblables sur les bonnes pratiques ont également eu lieu entre le ministère des Femmes du Paraguay (institution bénéficiaire) et le département des violences de l'Institut national de la Femme du Costa Rica (expertise technique), en appui de la politique nationale de prise en compte et de prévention des violences faites aux femmes de tous âges du Paraguay 2021-2030. Le Programme de coopération triangulaire est financé par l'Agence espagnole de coopération (AECID).

Source : informations fournies par la France, le Mexique et le Costa Rica en 2021 et 2022.

#### *Renforcement de la mise en œuvre de la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes*

**190. Afin de renforcer la mise en œuvre des dispositions de la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes, les Adhérents pourraient envisager les actions prioritaires suivantes :**

#### **Conception et mise en œuvre de la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes (I.1, I.2)**

1. **Favoriser l'initiative en matière d'égalité des sexes**, par exemple en introduisant des exigences spécifiques en faveur de l'égalité dans les programmes gouvernementaux, les plans de développement nationaux, les énoncés de vision, les déclarations budgétaires ; en mettant sur pied des commissions ministérielles chargées de l'égalité entre les femmes et les hommes ; et en attribuant la responsabilité de la promotion de l'égalité des sexes au plus haut niveau de responsabilité (ministre de l'Égalité des sexes).
2. **Intégrer les considérations d'égalité des sexes dans les cadres stratégiques pour la relance et la résilience**, par exemple en évaluant les incidences potentielles des politiques de relance sociale et économique sur différents groupes de population à partir de données ventilées par sexe, ou encore en identifiant des cibles et des indicateurs de performance clairement liés aux objectifs nationaux d'égalité des sexes. Parallèlement, poursuivre les efforts de suivi et de réponse aux incidences sexospécifiques du COVID-19, mais aussi les efforts d'amélioration de la prise en compte des dimensions femmes-hommes dans la planification, l'évaluation, la budgétisation, et la passation de marchés publics et la mise en œuvre de programmes d'infrastructure.
3. **Renforcer la coordination institutionnelle au moyen de mécanismes de remontée de l'information au Centre de gouvernement dans l'ensemble de l'administration, selon les besoins**, sur la mise en œuvre des objectifs d'égalité des sexes, y compris ceux établis dans les stratégies en faveur de l'égalité des sexes et dans d'autres stratégies horizontales ou sectorielles.
4. **Renforcer la participation des citoyens et des parties prenantes dans les processus décisionnels et la fourniture de services** pour veiller à ce que les questions d'égalité des sexes soient couvertes dans leur intégralité.

### Recours aux évaluations d'impact et aux outils gouvernementaux au service de l'égalité des sexes (I.3, I.4)

1. **Renforcer l'utilisation des outils gouvernementaux pour supprimer les obstacles à l'autonomisation et à l'inclusion**, et éliminer les partis pris pour parvenir à l'égalité des sexes, en particulier dans les domaines où d'importantes lacunes persistent (ex. la lutte contre les écarts salariaux entre les sexes, les violences sexistes). Ce faisant :
  - a. **Adopter des méthodologies et attribuer des rôles et responsabilités clairs pour l'intégration d'outils de qualité servant à l'évaluation de l'incidence des mesures prises sur les femmes et les hommes** tout au long du cycle d'élaboration des politiques. Intégrer les évaluations des incidences sur les sexes au stade de l'identification des problèmes afin de pouvoir procéder à un examen utile des différentes actions possibles et des compromis à envisager. Intégrer l'utilisation des évaluations ex post de l'incidence des mesures prises sur les femmes et les hommes dans l'évaluation des politiques afin de mieux comprendre les effets sexospécifiques des politiques, programmes et projets publics.
  - b. **Renforcer les capacités et pratiquer la budgétisation sensible au genre** dans toutes les administrations, avec un cadre stratégique solide pour institutionnaliser ces pratiques, appuyé par une grande variété d'outils qui approfondiront la compréhension de l'incidence des décisions budgétaires sur les femmes et les hommes.
  - c. **Envisager de renforcer l'utilisation des marchés publics comme outil stratégique au service de l'égalité des sexes** en développant le dialogue entre les décideurs et les professionnels des marchés publics, en étudiant les possibilités d'amélioration de la cohérence entre les différents domaines d'action et en réduisant les déficits de données sur la prise en compte des dimensions femmes-hommes dans les marchés publics.
  - d. **Encourager la formulation de règles et règlements** qui intègrent l'évaluation des **incidences** sur l'égalité des sexes.
2. **Envisager de renforcer les capacités stratégiques des administrations** à faire appel à d'autres leviers et mesures décisionnels dans un éventail de secteurs pour supprimer les partis pris sexistes et obstacles, explicites et implicites, à la réalisation des objectifs d'égalité des sexes, notamment dans les domaines où d'importantes lacunes persistent.

### Suivi et redevabilité à l'égard de l'égalité des sexes (II)

3. **Établir des objectifs, cibles et indicateurs de performance clairs** pour l'avancement des objectifs d'égalité des sexes. Adopter des critères d'égalité des sexes clairs et pertinents pour le suivi et la communication des progrès de l'ensemble des stratégies, politiques et programmes, sans se limiter à ceux qui sont spécifiquement axés sur l'égalité des sexes pour contribuer à l'amélioration de la redevabilité.
4. **Procéder à des évaluations régulières pour déterminer les besoins de capacités et de ressources** ainsi que les déficits de compétences dans l'ensemble de l'administration publique en matière de prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes, mais aussi pour combler les lacunes en fonction des résultats des évaluations en question. Renforcer les capacités des institutions nationales chargées de l'égalité des sexes, selon les besoins, pour faciliter la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les politiques dans tous les pans de l'administration publique.
5. **Poursuivre l'amélioration de la collecte, de l'accessibilité et de l'utilisation de données** ventilées par sexe et autres facteurs d'identité dans la mesure du possible, mais aussi de données qualitatives pour lutter contre les discriminations multiples et favoriser l'élaboration de politiques prenant en compte la problématique femmes-hommes, notamment au moyen d'audits pour comprendre les déficits de compétences, de capacités et de procédures, en particulier dans les

secteurs manquant de ce type de données (ex. l'environnement). **Renforcer les capacités des administrations en matière de production et d'utilisation de données** ventilées par sexe, y compris en améliorant la coordination entre les différentes unités et agences de l'administration tout en assurant la qualité, l'interopérabilité et la confidentialité pour créer un écosystème de gouvernance des données solide.

6. **Attribuer des responsabilités, selon les besoins, à des institutions de supervision indépendantes** pour suivre les performances de l'administration en matière d'intégration de la problématique femmes-hommes (ex. audits de performance ou rapports périodiques au Parlement sur les mesures prises dans le sens des objectifs d'égalité entre les sexes).
7. **Renforcer l'accessibilité des institutions judiciaires** pour qu'elles puissent jouer un rôle transformateur dans la concrétisation de l'égalité des sexes, mais aussi fournir des mécanismes de réparation et de recours afin de faire respecter les dispositions relatives à l'égalité des sexes et contribuer ainsi à combler les écarts entre les sexes (ex. l'écart salarial entre les femmes et les hommes).
8. **Prendre des mesures pour documenter l'incidence des pratiques d'intégration de la problématique femmes-hommes** sur les politiques ainsi que les enseignements retenus, pour faciliter le partage d'expériences et le développement des connaissances entre les ministères, les organismes et les services.

### **L'égalité des sexes aux fonctions décisionnelles dans la vie publique et l'égalité des sexes dans l'administration publique (III, IV)**

9. **Prendre des mesures dynamiques pour corriger les déséquilibres des sexes aux fonctions décisionnelles dans toutes les institutions publiques**, y compris par l'amélioration de l'équité salariale ; la disponibilité et l'utilisation de l'accompagnement individuel, des programmes de leadership, et de mesures permettant de concilier vie professionnelle et responsabilités familiales (particulièrement aux échelons supérieurs) ; la collecte d'éléments probants par le biais de données ventilées par sexe sur ce qui fonctionne, en appui de l'apprentissage mutuel et du partage de connaissances ; et une meilleure utilisation de méthodes innovantes (ex. les enseignements de l'économie comportementale). Puiser dans l'expérience de la pandémie de COVID-19 pour créer des mécanismes qui assurent la parité des sexes dans la prise de décision pendant les crises et les situations d'urgence.
10. **Identifier les obstacles persistants et naissants, y compris les obstacles culturels, à l'égalité des sexes au travail dans l'administration publique** afin de cerner comment le travail dans le secteur public peut mieux prendre en compte la dimension femmes-hommes. Anticiper les incidences sexospécifiques des tendances du travail de demain dans le but d'identifier les opportunités et les défis potentiels pour l'égalité des sexes dans l'administration publique tout en améliorant la collecte de données, y compris sur les modes de travail flexibles et leur impact potentiel sur l'égalité des sexes au travail (ex. sur les parcours professionnels des femmes, l'écart salarial entre les sexes, etc.).
11. **Faciliter les progrès dans le sens de l'égalité des sexes aux fonctions dirigeantes en politique et dans celui de l'inclusion des femmes dans les organes élus à tous les échelons, en vue de renforcer la représentation démocratique et la confiance dans les institutions publiques.** Les mesures peuvent comprendre, par exemple, des exigences de parité ; des rapports sur l'égalité des sexes dans les pratiques et procédures parlementaires ; des mesures visant à éliminer la violence sexiste en politique ; la continuation des actions de sensibilisation active des législateurs et de la société en général aux avantages de l'égalité des sexes en politique et dans l'administration ; l'évaluation de l'incidence sur les femmes et les hommes des règlements sur le financement politique ; l'offre d'incitations aux partis politiques pour encourager l'équilibre des sexes parmi

leurs adhérents et aux postes de direction ; et les mesures d'élimination des obstacles structurels qui empêchent les femmes de participer à la vie politique.

#### 4. Diffusion

##### *Diffusion de la Recommandation de 2013 sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*

191. **Le Secrétariat a pris un certain nombre de mesures pour diffuser la Recommandation de 2013 sur l'égalité entre hommes et femmes** en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat. Un moyen essentiel de diffusion a été l'élaboration du rapport de l'OCDE « [Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile](#) » (OCDE, 2017<sup>[52]</sup>), qui évaluait dans quelle mesure les pays étaient parvenus, en 2017, à appliquer des mesures en vue d'atteindre les objectifs d'égalité femmes-hommes. En outre, le Secrétariat a mené divers projets et travaux de collecte de données dans divers domaines clés pour la diffusion des Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes.

##### 192. **Dans le domaine de l'emploi :**

- Le [Portail de données de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes](#) contient une sélection d'indicateurs qui mettent en lumière les inégalités entre les sexes dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de l'entrepreneuriat et de la gouvernance, entre autres.
- La [Base de données de l'OCDE sur la famille](#) fournit des données importantes du point de vue de la problématique femmes-hommes sur les familles, les enfants, l'emploi et l'équilibre vie professionnelle-vie privée, notamment sur la [répartition du temps de travail entre les deux adultes des familles biparentales avec enfants](#) et sur les mesures de soutien telles que les [dispositifs de congé destinés aux parents](#).
- D'importantes initiatives de diffusion et de visibilité sont menées dans le cadre de [la Coalition internationale pour l'égalité salariale \(EPIC\)](#), qui a été créée par l'OCDE, l'OIT et l'ONU-Femmes en vue d'atteindre la cible 8.5 des ODD pour garantir à toutes les femmes et à tous les hommes un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- Parmi les autres publications qui, depuis 2017, prennent en compte la problématique femmes-hommes et défendent les principes de la Recommandation de 2013 sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi, figurent notamment : le rapport [Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries](#) (2017) sur la façon dont l'égalité hommes-femmes en matière d'emploi favorise la croissance économique ; le rapport [Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families](#) (2017) sur la promotion du partage équitable des tâches au sein des familles biparentales ; le rapport [Rejuvenating Korea: Policies for a Changing Society](#) (2019) sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; le rapport [Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands](#) (2019) sur les disparités femmes-hommes en termes de travail à temps partiel ; le rapport [Good Practice for Good Jobs in Early Childhood Education](#) (2019) sur la qualité des services d'éducation des jeunes enfants ; le rapport [Women at the core of the fight against the COVID-19 crisis](#) (2021) ; le rapport conjoint de l'OCDE et de l'OIT [Women at Work in G20 countries](#) ; le rapport sur [Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales](#) (2021) ; un état des lieux à l'échelle de l'OCDE intitulé [Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap](#) (2021) ; le rapport [Bringing Household Services Out of the Shadows, Formalising Non-Care Work in and Around the House](#) (2021) ; et le projet [Reducing gender gaps in employment in Hungary](#) (en cours).

193. **Dans le domaine de l'éducation :**

- [Regards sur l'éducation 2020](#) et les précédentes éditions contiennent des indicateurs sur les disparités entre les sexes en matière d'éducation ;
- Le [PISA 2018](#) contient des données sur les résultats scolaires des garçons et des filles et leur comportement à l'égard de l'apprentissage ;
- Parmi les autres publications qui, depuis 2017, prennent en compte la problématique femmes-hommes et défendent les principes de la Recommandation de 2013 sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, figurent notamment : les rapports intitulés [Les déséquilibres entre les sexes dans la profession enseignante](#) (2017) et [Quelles disparités entre les sexes et quels débouchés professionnels dans les différents domaines d'études ?](#) (2017) ; le rapport [Quel type de professions scientifiques les garçons et les filles de 15 ans envisagent-ils d'exercer ?](#) (2017) sur les attentes professionnelles des élèves ; le rapport intitulé [Accès aux services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants : Quel impact sur la participation des femmes au marché du travail ?](#) (2018) ; le rapport [Pourquoi les filles ne sont-elles pas plus nombreuses à choisir une carrière scientifique ?](#) (2019) ; le rapport [Comment les taux de scolarisation des femmes dans l'enseignement supérieur et leurs choix de domaines d'études ont-ils évolué au fil du temps ?](#) (2020) ; le rapport sur [Les écarts de niveau de compétences entre les sexes en compréhension de l'écrit et en mathématiques évoluent-ils entre l'enfance et l'âge adulte ?](#) (2020) ; et l'analyse [Why do gender gaps in education and work persist?](#) (2020).

194. **Dans le domaine de l'entrepreneuriat :**

- L'[Initiative en faveur de l'entrepreneuriat féminin \(WE Initiative\)](#) s'inscrit dans le prolongement des travaux sur l'entrepreneuriat que mène l'OCDE sous l'angle de l'égalité femmes-hommes ;
- L'OCDE a élaboré, en collaboration avec la Commission européenne, une série de rapports intitulée [Pallier la pénurie d'entrepreneurs](#) sur les moyens de lever les obstacles à la création d'entreprise pour les groupes sous-représentés dans l'entrepreneuriat, et notamment les femmes.
- L'outil [OCDE/UE Better Entrepreneurship Policy](#), qui est régulièrement mis à jour, aide les décideurs à concevoir et mettre en œuvre des programmes d'entrepreneuriat adaptés aux besoins des femmes et d'autres groupes.
- L'enquête [Future of Business Survey](#), élaborée conjointement par Facebook, l'OCDE et la Banque mondiale, présente les données recueillies sur les comportements et résultats différents des femmes et des hommes eu égard à l'entrepreneuriat.
- Parmi les autres publications qui, depuis 2017, prennent en compte la problématique femmes-hommes et défendent les principes de la Recommandation de 2013 sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'entrepreneuriat, figurent notamment : la synthèse [Policy brief on incubators and accelerators that support inclusive entrepreneurship](#) (2019) ; l'édition 2019 des [Perspectives de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat](#) ; et une analyse qui suit l'évolution des mesures prises dans le contexte du COVID-19, [SME policy responses](#).

195. **L'édition 2021 du questionnaire sur l'égalité femmes-hommes (GEQ) interroge notamment les Adhérents sur la façon dont ils font connaître et diffusent la Recommandation de 2013 sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat.** Sur les 33 répondants, 17 indiquent avoir fait connaître la Recommandation de 2013 (et/ou ses principes) auprès des ministères concernés, de différents niveaux d'administration, et d'autres pays. On peut notamment citer à titre d'exemple la publication de la Recommandation sur un site web du gouvernement (comme en Espagne, en France, en Lettonie et en Lituanie), la diffusion de la Recommandation et d'informations à son sujet auprès des ministères concernés (Japon) ou lors de réunions avec les administrations infranationales (Allemagne), ou encore les références faites à la Recommandation dans le cadre de la coopération internationale (Suède). De nombreux répondants confirment que les réformes des politiques

et les ambitions du gouvernement et de divers ministères sont conformes aux principes de la Recommandation (par exemple, Autriche, Canada, Corée, Costa Rica, Espagne, États-Unis, Maroc et Norvège). Dix répondants déclarent avoir fait connaître la Recommandation de 2013 (et/ou ses principes) auprès des entreprises, des représentants des consommateurs et d'autres organisations de la société civile, par exemple au moyen d'activités de sensibilisation et de supports d'information (comme en Autriche), mais aussi en finançant des projets conformes aux principes de la Recommandation (comme en Turquie) et en élaborant des stratégies nationales (comme au Mexique). Vingt-sept répondants estiment que la Recommandation énonce des principes utiles pour défendre l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat. Plus particulièrement, certains estiment que la Recommandation offre une base solide et sert de cadre général pour défendre l'égalité femmes-hommes (comme en Finlande et aux États-Unis) et, dans de nombreux pays Adhérents, la Recommandation a conduit à la mise en œuvre d'importantes réformes législatives et à l'application des programmes, stratégies et mesures qui y correspondent (par exemple, Corée, Costa Rica, Islande, Lettonie, Lituanie, Maroc, Mexique et Portugal).

### *Diffusion de la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*

196. **Depuis le rapport de 2017, le Secrétariat et les Adhérents ont poursuivi leurs efforts visant à promouvoir et à diffuser largement la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique.** Ces initiatives ont eu pour but d'assurer à haut niveau un appui politique continu à la mise en œuvre des dispositions de la Recommandation et d'étayer les discussions techniques et les échanges de bonnes pratiques entre les Adhérents afin de faire avancer les travaux de mise en œuvre sous un angle plus pratique, et à tous les niveaux d'administration. Quelques exemples sont présentés ci-dessous :

- Le Groupe de travail sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance a été créé en 2019 pour orienter et accompagner les acteurs gouvernementaux dans leurs efforts de promotion et de diffusion de la Recommandation de 2015 auprès des institutions publiques à tous les niveaux d'administration et pour suivre l'impact de ces activités de diffusion et d'information.
- Les dialogues sur les politiques à suivre lors des réunions du CGP depuis 2017 ; les discussions consacrées à la prise en considération de la problématique femmes-hommes lors des sessions concernées d'autres organes subsidiaires du CGP, du PEM, du SBO et du COG ; et les dialogues à haut niveau sur les politiques à suivre (par exemple, la conférence de haut niveau de l'OCDE de 2020 sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le Forum mondial de 2019 de l'OCDE sur l'intégrité et la lutte anti-corruption, les groupes d'experts de 2018 sur la mise en œuvre systématique de la budgétisation sensible au genre, et le Forum de 2021 sur la gouvernance des infrastructures).
- Les activités et les ateliers de diffusion avec la Commission européenne en 2021 et la Cour des comptes européenne en 2019.
- La présentation de la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique dans le cadre de manifestations et de réseaux régionaux de l'OCDE (par exemple, le Forum asiatique de gouvernance publique de l'OCDE sur l'égalité des sexes et la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes ou la Plateforme MENA-OCDE sur les femmes et les pouvoirs publics).
- Les sessions dédiées au sein du Groupe d'Ambassadeurs des Amis de l'égalité femmes-hommes (Friends of Gender Equality Plus).

197. **La Recommandation de 2015 est le texte de référence principal pour sensibiliser les Adhérents à l'égalité hommes-femmes dans la vie publique et défendre cette idée.** Elle a contribué à façonner les débats sur l'action publique aux niveaux national et supranational en servant de guide à de nombreux Adhérents qui, depuis 2017, ont indiqué avoir progressé quant à l'adoption de réglementations ou de stratégies en faveur de l'égalité femmes-hommes. Il semble qu'elle ait par exemple servi de

document de référence pour élaborer les procédures de prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes en Islande, et de base pour définir les cadres stratégiques en Italie, au Luxembourg et en République tchèque. Sa méthodologie, qui est exposée plus en détail dans 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](#) (2018), a également servi de base au rapport spécial de la Cour des comptes européenne intitulé [Intégration de la dimension de genre dans le budget de l'UE : il est temps de joindre l'acte à la parole](#) (2021).

198. **Depuis l'adoption de la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique, un certain nombre de résultats ont été produits pour assurer sa mise en œuvre, en particulier :**

Divers rapports et publications :

- 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](#) (2018).
- Le rapport [Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Governance](#) (2019).
- [The OECD Gender Budgeting Framework](#) (2019).
- Le Cadre d'action pour une gouvernance publique intégrant la problématique des genres (2021) [[C\(2021\)97](#)].
- Un cadre visant à renforcer la gouvernance et les approches centrées sur les survivantes/victimes pour éliminer la violence fondée sur le genre (2021) [[GOV/PGC/GMG\(2020\)2/REV3](#)].
- Des travaux thématiques, notamment la combinaison de mesures prises par les pouvoirs publics dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et des confinements et la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les situations de crise et à l'appui de la reprise :
  - [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#) (2020).
  - [Towards gender-inclusive recovery](#) (2021).
  - [Promoting gender equality through public procurement](#) (2021).
  - [Women in infrastructure: Selected stocktaking of good practices for inclusion of women in infrastructure](#) (2021).
  - [Gender and Capital Budgeting](#) (2021).
  - [Designing and Implementing Gender Budgeting: A Path to Action](#) (2020).

Des travaux en cours avec le Groupe de travail sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance, le CGP et les organes subsidiaires concernés du CGP :

- Des indicateurs clés pour suivre la mise en œuvre de la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique.
- Un outil sur les approches intersectionnelles de la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes.
- Un document de travail intitulé « Future of Work in Public Service: What is in Store for Gender Equality? »
- Un rapport à paraître sur les examens des dépenses vus sous le prisme de l'égalité femmes-hommes.

199. **La mise en œuvre de la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique a également été encouragée par le biais d'examens approfondis par pays ou au niveau**

régional et d'activités de renforcement des capacités à la fois avec les Adhérents<sup>20</sup> et les non-Adhérents<sup>21</sup>.

## 5. Synthèse et conclusions

### *Mise en œuvre*

200. **Des progrès notables ont été accomplis dans certains domaines, par exemple le congé de paternité et son utilisation, l'égalité salariale, l'accès à des possibilités d'emploi flexibles, l'accès à des postes de direction et l'obligation de mener des évaluations de l'incidence de l'action publique sur l'égalité des sexes, mais les écarts entre hommes et femmes restent importants dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de l'entrepreneuriat et de la vie publique.** S'agissant des études, les jeunes filles ont renforcé leur avantage sur les garçons en termes de compétences à l'écrit et d'abandon scolaire, mais il reste difficile de rééquilibrer les choix d'orientation et de réduire la féminisation des métiers de l'enseignement. Dans l'emploi, des progrès sont encore nécessaires pour favoriser l'égalité entre les sexes en termes de taux d'activité, lutter contre la ségrégation verticale et horizontale sur le marché du travail, promouvoir la qualité des emplois, et favoriser l'accès à des possibilités d'emploi flexibles, la progression de carrière, et l'accès à postes favorisant l'avancement professionnel à des postes de direction. Cela contribuera également à réduire encore l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Dans cette perspective, les Adhérents pourraient par exemple renforcer leur approche intersectionnelle des mesures de soutien (en tenant compte des recouvrements entre la dimension femmes-hommes et d'autres caractéristiques individuelles), mais aussi encourager les pères à prendre davantage de congés liés aux enfants, inciter les mères à reprendre le travail après le congé de maternité, et améliorer l'accès, l'accessibilité financière et la qualité des services de garde d'enfants et de prise en charge de la dépendance. Les pouvoirs publics 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'action publique devrait également se concentrer sur la promotion du bon état d'esprit pour faire progresser l'égalité des sexes.

201. **Il est important de noter que l'engagement des dirigeants et l'adoption de cadres législatifs ou stratégiques favorisant l'intégration de la problématique femmes-hommes se sont accrus dans les pays de l'OCDE,** avec la prise en compte de cette problématique dans les outils stratégiques des pouvoirs publics (réglementation, budget, marchés publics, outils liés à la gouvernance des infrastructures, etc.) et le recours à des pratiques telles que l'évaluation de l'incidence de l'action publique sur l'égalité des sexes. Cela étant, les progrès restent inégaux selon les Adhérents. Ainsi, bien qu'elles soient de plus en plus courantes, les exigences en matière d'évaluation de l'incidence de l'action publique sur l'égalité des sexes portent essentiellement sur la phase d'élaboration du cycle de formulation des politiques, tandis que

<sup>20</sup> Par exemple : Mexique : Building an Inclusive Mexico - Policies and Good Governance for Gender Equality (2017), Canada : L'égalité des sexes au Canada - Intégration, gouvernance et budgétisation (2018), Islande : OECD Workshop with Council of Ministers for Gender Equality on the integration of gender and equality perspectives in policy-making (2018), Irlande : OECD Scan - Equality Budgeting in Ireland (2019), Colombie : Gender Equality in Colombia - Access to Justice and Politics at the Local Level (2020), Colombie : Strengthening public governance approaches and capacities to advance gender equality (à paraître), République tchèque : Strengthening the government capacity for gender-sensitive and inclusive recovery (à paraître).

<sup>21</sup> Par exemple : Thaïlande : Gender Budgeting Action Plan (2019), Tunisie : la Participation des Femmes à la prise de décision dans l'administration publique en Tunisie (2018), Kazakhstan : Review of Gender Policy Delivery in Kazakhstan (2017) et un atelier pour l'Astana Civil Service Hub en collaboration avec le PNUD (2020), Géorgie : atelier en ligne sur la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans la fonction publique - « Working towards equality for women in the civil service », ciblé sur le Bureau de la fonction publique de Géorgie (2020), Travaux régionaux dans la MENA : Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie (2020).

d'autres étapes clés font défaut et que des lacunes importantes subsistent dans la mise en œuvre. S'il existe tout un éventail de cadres institutionnels pour promouvoir l'égalité entre les sexes, les capacités administratives des Adhérents ne permettent pas encore de combler efficacement les inégalités. La rareté des données ventilées par sexe demeure l'un des principaux obstacles à une prise en compte efficace de la problématique femmes-hommes et à la réduction des disparités entre les sexes dans certains domaines. Enfin, les Adhérents déploient des efforts constants pour faire progresser l'égalité entre hommes et femmes aux postes de direction dans la fonction publique, ainsi que pour rendre les institutions publiques plus égalitaires (notamment par des mesures visant à améliorer l'équilibre entre travail et vie privée, à lutter contre le harcèlement sexuel et à améliorer la représentation des femmes au sommet de la hiérarchie). Pourtant, de nombreuses femmes passent par des périodes d'inactivité, avec pour conséquence une baisse du nombre de femmes qui accèdent à des postes de direction et d'encadrement.

### *Diffusion*

202. **La moitié des répondants au questionnaire GEQ 2021 et à l'enquête GMG 2021 indiquent avoir explicitement diffusé les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes à diverses occasions au cours des cinq dernières années.** L'échange de bonnes pratiques entre les Adhérents autour des mesures en faveur de l'égalité des sexes est peut-être moins explicite, mais au moins aussi important. Les Adhérents sont désireux d'échanger et de tirer des enseignements de leur expérience respective au sujet des principes relatifs à l'égalité entre les sexes dans l'enseignement, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique inscrits dans les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes. Les efforts de diffusion de ces principes s'appuient sur un large éventail de travaux de l'OCDE dans divers domaines, et le Groupe de travail GMG offre aux Adhérents un important espace où confronter leurs choix d'action et leurs données d'expérience.

### *Maintien de la pertinence*

203. **Il ressort du présent rapport que les Recommandations sur l'égalité hommes-femmes gardent leur pertinence, encore accrue par la crise du COVID-19, et qu'aucune révision n'est nécessaire.** Néanmoins, des difficultés subsistent dans la mise en œuvre, et dans la sensibilisation des parties prenantes concernées.

### *Étapes à suivre*

*Il est conseillé aux Adhérents de faire porter un effort plus marqué sur l'enseignement, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique...*

204. **Dans le domaine de l'enseignement, il faudra s'attacher en particulier à traiter les problèmes liés au retard des garçons en lecture et à l'abandon scolaire, plus fréquent chez eux que chez les filles, tout en combattant plus résolument les stéréotypes sexistes touchant à l'orientation professionnelle, notamment dans les domaines STIM.** Du fait de la pandémie de COVID-19, il sera nécessaire de s'employer plus activement à prévenir un creusement des inégalités, entre les différentes catégories de revenu, au regard de l'instruction reçue, en tenant compte des risques auxquels les filles sont plus particulièrement exposées, comme la violence sexiste et le harcèlement en ligne.

205. **En ce qui concerne l'emploi, il y a lieu de prendre de nouvelles mesures en faveur des congés pendant la période périnatale, de l'accessibilité financière et de la qualité des services de garde d'enfant, des possibilités d'emploi flexible, de l'égalité de rémunération et de la représentation des femmes aux postes de direction.** Il s'agit en premier lieu d'encourager les pères à prendre congé et veiller à ce que les mères aient accès à des congés (bien) rémunérés et assortis d'une protection de l'emploi, tout en évitant d'instaurer des droits qui les dissuadent de reprendre le travail. Il s'agit également de continuer

à développer l'accessibilité des services de garde, y compris du point de vue financier, mais aussi de faire davantage pour la qualité de ces services. Tout en continuant de favoriser l'aménagement du temps de travail, les pouvoirs publics doivent aussi viser à ce qu'hommes et femmes aient recours sur un pied d'égalité aux dispositifs en question, notamment au travail à temps partiel et au télétravail. Un nouvel effort d'investissement public doit être fourni pour améliorer la qualité des emplois et assurer des conditions de travail équitables entre hommes et femmes afin de soutenir une reprise économique inclusive et tenant compte de la problématique hommes-femmes, en particulier dans des secteurs comme la santé et les services à la personne, et veiller à ce que personne ne soit laissé de côté. Il faut aussi, à titre prioritaire, encourager la transparence sur les salaires, ce qui suppose de réformer avec vigueur et d'obtenir des parties prenantes un concours plus actif en même temps qu'un plus strict respect des préconisations en ce domaine. De même, de nouvelles mesures sont nécessaires pour promouvoir la place des femmes aux postes de décision, et notamment aux fonctions d'encadrement et de direction, qui exigent en parallèle de s'employer à créer un réservoir de talents féminins et à réunir les conditions favorables à la présence des femmes parmi la population active de manière générale.

**206. Pour ce qui est de l'entrepreneuriat, les priorités des pouvoirs publics sont de renforcer les cadres d'action généraux en faveur de l'entrepreneuriat féminin afin que les différentes initiatives dans ce domaine se structurent en un système cohérent, pérenne et doté de moyens adaptés.** Autre mesure prioritaire pour les pouvoirs publics : renforcer les cadres de l'entrepreneuriat féminin, par exemple en recourant davantage à des mesures personnalisées pour soutenir les femmes entrepreneurs ayant de l'ambition et un potentiel élevé, au moyen notamment d'accélérateurs d'entreprises et de financements axés sur la croissance.

**207. S'agissant enfin de la vie publique, l'une des priorités à suivre pour soutenir la mise en œuvre de la Recommandation de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans ce domaine est le renforcement des capacités stratégiques de l'administration** en ce qui concerne : a) la production et l'utilisation de données et d'éléments probants ventilés par sexe, notamment avec le concours des citoyens ; b) le recours à des instruments et à des leviers de décision pour contrer tout biais et tout obstacle, aussi bien explicite qu'implicite, empêchant la réalisation des objectifs d'égalité, notamment dans les domaines où les disparités demeurent marquées. D'autres actions fortes, par ailleurs, visent à renforcer la responsabilisation vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes à travers l'amélioration du recueil de données factuelles ventilées par sexe, ainsi qu'à favoriser les progrès vers l'égalité parmi les responsables politiques et l'inclusivité au sein des instances électives de tous niveaux, l'objectif étant de renforcer la représentation démocratique et la confiance dans les institutions publiques.

**208. D'une manière générale, il est fondamental de faire une place à l'égalité entre les sexes dans les plans de relance et de résilience,** par exemple en cherchant à apprécier les effets possibles des mesures économiques et sociales sur différentes catégories de la population à partir de données ventilées par sexe, ou en choisissant des cibles et des indicateurs de performance se rattachant explicitement aux objectifs nationaux d'égalité femmes-hommes. On continuera, en parallèle, de s'employer à lutter contre la discrimination et les stéréotypes dans tous les domaines d'action des pouvoirs publics, à appréhender et à traiter les conséquences de la crise du COVID-19 dans ce qu'elles ont de spécifique à chaque sexe, dont la violence sexiste, ainsi qu'à améliorer la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans la planification des programmes d'infrastructures, leur appréciation, la définition de leur budget, les marchés publics s'y rapportant et leur mise en œuvre effective.

**209. Les Recommandations sur l'égalité hommes-femmes appellent à collecter et utiliser des données ventilées par sexe.** Il est demandé, dans la Recommandation de 2013, de générer des données et des éléments probants au titre de l'élaboration de politiques soucieuses de la problématique femmes-hommes et, dans la Recommandation de 2015, de renforcer les capacités des institutions publiques afin qu'elles puissent, de façon systématique, produire et utiliser des données ventilées par sexe et mesurer les progrès accomplis en vue de l'égalité. Or, ces données sont encore insuffisantes et l'on manque également de pratiques fiables et bien établies d'évaluation et de reddition de comptes dans les domaines

susmentionnés. Cette carence nuit considérablement à la mise au jour des biais et des inégalités qui est pourtant nécessaire à la formulation de politiques inclusives. Les pouvoirs publics ont encore des progrès à accomplir en ce qui concerne la mesure de l'égalité entre les sexes, son évaluation et la reddition de comptes à l'égard de toutes les dimensions couvertes par les Recommandations. Les obstacles les plus courants à la production et à l'utilisation systématiques de données ventilées par sexe sont, entre autres, le manque de ressources, la méconnaissance des lacunes et des besoins de données, et l'absence de demande de la part des ministères opérationnels. À cet égard, il faut, à titre prioritaire, poursuivre le renforcement des capacités des pouvoirs publics au sens large pour ce qui est de : a) la collecte, la consultation et l'utilisation de données ventilées par sexe ; b) les données qualitatives propres à étayer la formulation de politiques tenant compte de la problématique femmes-hommes, notamment par des audits destinés à déterminer quels sont les compétences, les capacités et les processus qui font défaut, notamment dans les secteurs où ces données manquent. La transformation numérique, d'autre part, offre la possibilité de tirer parti des outils numériques pour accroître la disponibilité, l'accessibilité et l'utilisation des données ventilées par sexe, nonobstant les nouveaux risques qu'elle comporte, pour la protection de la vie privée et la sécurité, par exemple, à quoi s'ajoute le risque accru de biais sexistes.

*... et d'envisager la création d'outils propres à renforcer la mise en œuvre dans les domaines d'action transversaux*

210. Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes couvrent un ensemble de problématiques. Elles s'appliquent aussi à des domaines qui sont propres à certains secteurs. Cela étant dit, **de nouveaux outils pourraient être créés dans différents domaines d'action publique pour favoriser leur mise en œuvre et leur diffusion de manière à accroître leur pertinence.** Il importe à cet effet de tenir compte du caractère transversal des objectifs d'action des pouvoirs publics, à commencer par les Objectifs de développement durable (ODD), au moment de promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat et la vie publique. Plusieurs domaines d'action publique, et leur interconnexion avec les objectifs d'égalité femmes-hommes, méritent d'être examinés plus en détail, dans le cadre de la mise en œuvre future des Recommandations de l'OCDE – des questions telles que l'investissement direct étranger, l'environnement, l'énergie, le nucléaire, les échanges et les transports.

### **La contribution de l'investissement direct étranger à l'égalité femmes-hommes**

211. **L'investissement direct étranger (IDE) peut avoir une incidence sur l'égalité entre les sexes dans les pays bénéficiaires, principalement à travers les activités des filiales étrangères des entreprises multinationales (EMN).** Ces filiales peuvent embaucher, rémunérer, former et promouvoir des travailleurs locaux, notamment des femmes. En fonction du secteur d'activité concerné, du type d'IDE (par exemple selon que l'égalité des sexes est plus ou moins acquise dans le pays d'origine) et de la situation qui prévaut dans les pays bénéficiaires, ces activités peuvent avoir des conséquences différentes sur les hommes et sur les femmes et faire progresser, ou au contraire reculer, l'égalité entre les premiers et les secondes. L'IDE peut aussi avoir une incidence sur les femmes employées par les entreprises du pays bénéficiaire, par le truchement, entre autres, des relations nouées le long de la chaîne d'approvisionnement et d'autres interactions entre les acteurs du marché (par exemple, la mobilité de la main-d'œuvre).

212. **Sous la direction du Comité de l'investissement, l'OCDE cherche à mettre en lumière la contribution de l'IDE à l'égalité entre les sexes, dans le cadre d'un effort plus vaste visant à en comprendre le rôle au service du développement durable.** En 2019, l'OCDE a lancé [l'initiative sur les qualités de l'IDE](#), qui comporte deux piliers. Le premier consiste à élaborer des indicateurs – [indicateurs de qualité de l'IDE](#) – pour mesurer la contribution de l'IDE au développement durable, et partant à l'égalité femmes-hommes. Le second apporte un [ensemble d'outils à l'intention des pouvoirs publics](#) qui doit aider les pays à déterminer quelles sont les mesures et les dispositifs institutionnels qui permettent d'optimiser l'action positive de l'IDE au service du développement durable, et donc de l'égalité femmes-hommes. Le Comité de l'investissement travaille à l'élaboration d'une Recommandation de l'OCDE sur les qualités de

l'IDE, qui comporte une dimension consacrée à cette dernière et qui doit être adoptée à la Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des Ministres de 2022 pour devenir un instrument de haut niveau venant compléter la panoplie d'outils mentionnée ci-dessus, qui concourt à la mise en œuvre de la Recommandation de 2013.

### **Le lien entre l'égalité femmes-hommes et l'environnement**

213. **Le recul de la biodiversité, la pollution, le changement climatique et les événements météorologiques extrêmes dont il est la cause sont autant de menaces pour les perspectives économiques des individus, mais aussi pour la santé et le bien-être. Quoiqu'ils soient souvent méconnus, ces facteurs environnementaux n'ont pas les mêmes conséquences pour les hommes et pour les femmes** et révèlent les discriminations sous-jacentes, les inégalités d'accès aux ressources et les facteurs physiologiques qui déterminent la vulnérabilité. À l'heure où les pays se relèvent de la pandémie, il sera indispensable d'agir sur le lien entre égalité des sexes et environnement pour mener à bien le Programme d'action 2030. L'intégration des questions d'égalité femmes-hommes suppose de veiller à ce que l'action des pouvoirs publics tienne compte du fait que les problèmes environnementaux n'ont pas les mêmes conséquences pour les premières et pour les seconds tout en ouvrant des perspectives aux unes et aux autres dans la transition vers une économie plus durable.

214. **Sous la supervision du Comité des politiques d'environnement (EPOC), l'OCDE se consacre depuis deux ans à de nouveaux travaux sur le lien entre l'égalité femmes-hommes et l'environnement**, avec notamment une évaluation des approches à suivre et mesures à prendre pour amorcer un cercle vertueux unissant égalité femmes-hommes, durabilité environnementale, débouchés économiques et bien-être. Faisant fond sur son *premier rapport détaillé* [Égalité femmes-hommes et environnement : Accumuler des connaissances et des politiques pour atteindre les ODD](#) (2021), l'OCDE entend produire une boîte à outils en faveur de l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans le domaine de l'environnement. Les priorités des travaux en cours et de ceux à venir sont les suivantes : a) combler les importantes lacunes des données sur le lien entre égalité femmes-hommes et environnement ; b) assurer la prise en compte des questions d'égalité dans le cadre des travaux de l'EPOC dédiés à l'étude des mesures et interventions des parties prenantes visant à renforcer la justice environnementale.

### **La promotion de la diversité femmes-hommes dans le secteur de l'énergie**

215. **La promotion de la diversité femmes-hommes dans le secteur de l'énergie s'impose de plus en plus comme une priorité pour les pouvoirs publics, dans la mesure où la diversité des effectifs et de l'encadrement stimule la productivité, l'innovation et la croissance économique.** À partir de données de l'OCDE portant sur près de 2 500 entreprises cotées en bourses et appartenant au secteur de l'énergie, l'Agence internationale de l'énergie (AIE) estime que les femmes représentent un peu moins de 14 % des cadres dirigeants. Cependant les données ventilées par sexe sont encore rares dans ce secteur. Compte tenu de cette lacune, l'Agence, avec le soutien de ses membres et le concours de [C3E International](#), s'est attachée ces dernières années à développer de nouveaux indicateurs sur la diversité femmes-hommes dans quatre domaines distincts : *Direction, Emploi, Entrepreneuriat et Innovation*. Plusieurs analyses sur ces thèmes ont été publiées sur sa [page web](#) dédiée à l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'énergie.

216. **En 2019, la Réunion ministérielle de l'AIE a adopté le tout premier communiqué incluant un « mandat relatif à l'égalité femmes-hommes », par lequel les Ministres ont exprimé leur soutien aux travaux de l'Agence visant à réunir des éléments d'information et des données.** L'Initiative de l'AIE pour la diversité chapeaute toutes les activités de l'Agence dans ce domaine par l'intermédiaire d'un groupe de travail dédié. Cette initiative a pour double objectif d'apporter une aide aux pays membres de l'Agence en ce qui concerne les politiques et données pertinentes et de revoir les processus internes pour s'assurer que le Secrétariat se conforme aux normes les plus exigeantes en matière d'égalité et d'inclusivité. Pour contribuer à guider et renforcer les travaux de l'Agence, le Comité directeur de l'AIE a

institué un Conseil consultatif sur l'égalité femmes-hommes au mois de juin 2021. Ce conseil est formé de hauts fonctionnaires des pays membres de l'Agence, qui sont chargés de conseiller le Secrétariat et les pays membres pour l'intégration de la problématique femmes-hommes quant à la formulation des politiques énergétiques et aux activités intéressant ce secteur. Parmi les activités auxquelles il est proposé d'accorder la priorité en 2022 figurent la création d'un portail de données, sur le site web de l'AIE, pour les indicateurs relatifs à l'égalité des sexes et à l'énergie ; la création d'un outil pour l'échange de bonnes pratiques et d'exemples à suivre entre pays membres de l'Agence au sujet de l'intégration de la problématique de l'égalité entre femmes et hommes ; ainsi que la formulation de recommandations aux ministres de l'Énergie pour l'intégration de cette même problématique dans la formulation des politiques énergétiques et les activités de ce secteur.

### **Vers une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans le secteur de l'énergie nucléaire**

217. **Des scientifiques et des ingénieurs de sexe féminin figurent parmi les pionniers du nucléaire et de la radiologie et continuent d'apporter, dans ces domaines, des contributions essentielles, cependant la présence des femmes dans le secteur de l'énergie nucléaire reste limitée.** Elle l'est tout particulièrement dans les équipes de scientifiques et d'ingénieurs et aux fonctions de direction. La diversité de ces équipes est bénéfique à la collaboration et au progrès ainsi qu'à la productivité. La sous-représentation des femmes en leur sein est dès lors préjudiciable à l'innovation et à la croissance et met en péril la viabilité future des activités du secteur. En outre, alors que les professionnels les plus âgés prennent leur retraite, le vivier de remplaçants est beaucoup plus faible que par le passé. Le secteur du nucléaire doit recruter, s'attacher et faire évoluer professionnellement une proportion bien plus importante de femmes parmi les nouvelles cohortes d'innovateurs venant d'horizons différents, pour répondre aux besoins énergétiques de la société et aux enjeux environnementaux.

218. **L'Agence de l'OCDE pour l'énergie nucléaire (AEN) collecte des données sur l'équilibre femmes-hommes dans le secteur, notamment aux postes de direction, et définit actuellement un cadre devant aider les pays à y accroître la contribution des femmes.** En 2021, elle a ainsi réuni des données sur les ressources humaines de 96 organisations et réalisé un sondage auprès de 8 000 femmes, de 32 pays, travaillant dans le domaine de l'énergie nucléaire. Une enquête est d'autre part en cours qui doit apporter des données ventilées par sexe au sujet des titulaires de diplôme universitaire en sciences et génie nucléaires dans les pays de l'AEN. Il apparaît que les femmes sont nettement sous-représentées parmi les effectifs de scientifiques et d'ingénieurs, qu'elles sont moins bien rémunérées que leurs homologues masculins et qu'elles se sentent défavorisées, pour ce qui est de la progression professionnelle, en raison d'obstacles liés aux responsabilités familiales ainsi qu'aux biais sexistes qui faussent la perception des qualités requises pour exercer des fonctions de direction. Sur la base de ces données, le Comité de direction de l'AEN réfléchira à la marche à suivre pour faire progresser la parité dans le secteur. L'AEN prévoit aussi de poursuivre et amplifier ses activités pédagogiques, à travers par exemple les Ateliers internationaux de mentorat en science et en ingénierie, le Cadre d'échanges pour l'enseignement, les compétences et les technologies nucléaires (NEST) et le Forum mondial sur l'éducation, les sciences, les technologies et les politiques en matière de nucléaire, en s'attachant à montrer que la promotion des femmes et des jeunes filles contribue à renforcer le secteur et à y faire grandir la diversité.

### **L'égalité femmes-hommes dans le domaine des échanges**

219. **Les échanges font diminuer les prix à la consommation et croître la productivité des entreprises et les salaires des travailleurs.** Les entreprises qui commercent sont plus productives que les autres et offrent une rémunération plus généreuse à leurs employés. Les femmes, cependant, y sont relativement moins présentes, aussi bien parmi le personnel salarié que parmi les entrepreneurs et les chefs d'entreprise. En moyenne, dans la zone OCDE, 26 % des femmes et 33 % des hommes exercent un emploi orienté vers l'exportation (Korinek, Moïsé et Tange, 2021<sub>[157]</sub>). Il y a moins de femmes que d'hommes qui

sont propriétaires ou chefs d'entreprise. Il s'ensuit que les femmes ont moins de chances de tirer parti des échanges, que ce soit sous forme de revenus et de salaires plus élevés, ou de gains de productivité pour leur entreprise. Accroître la présence des femmes dans ce secteur peut contribuer à faire progresser l'égalité entre les sexes.

220. **Le Comité des échanges a adopté un [Cadre d'analyse](#) qui doit permettre de mieux appréhender les retombées des échanges pour les femmes.** Le cadre a été appliqué pour les besoins d'un examen des échanges et de la problématique femmes-hommes en Nouvelle-Zélande, réalisé à titre expérimental afin d'étudier l'incidence des échanges sur les Néo-zélandaises selon leur rôle dans l'économie – en tant que salariées, en tant qu'entrepreneurs et chefs d'entreprise, et en tant que consommatrices. Les accords commerciaux signés par le pays ont aussi été examinés afin de déterminer si la problématique de l'égalité des sexes y est bien prise en considération. En conclusion de l'examen, il a été recommandé à la Nouvelle-Zélande d'introduire des réformes pour que les échanges profitent autant aux femmes qu'aux hommes. Des travaux complémentaires doivent avoir lieu pour mieux appréhender dans toute sa complexité l'incidence des échanges sur les femmes dans les pays de l'OCDE et ailleurs, et collaborer avec les Membres à l'intégration de la problématique de l'égalité femmes-hommes dans leurs politiques relatives aux échanges.

### L'égalité femmes-hommes dans le secteur des transports

221. **Faire progresser l'égalité des sexes dans le secteur des transports, tant du côté des usagers que de celui des employés, demeure difficile dans de nombreux pays.** Les deux sont interdépendants : plus d'égalité entre les travailleurs du secteur amènera plus d'inclusivité dans les services de transport. Alors même que le sexe des individus exerce une influence significative sur le choix du mode de déplacement (Ng et Acker, 2018<sub>[158]</sub>), l'infrastructure et les services de transport ne sont souvent pas adaptés aux besoins de mobilité des femmes. L'accès de ces dernières à l'éducation, à l'emploi et à d'autres facilités s'en trouve gêné. Leur participation plus active à la planification des transports est nécessaire pour remédier à cela. Or les femmes demeurent sous-représentées dans la plupart des secteurs d'activité liés aux transports (Ng et Acker, 2020<sub>[159]</sub>). La pandémie de COVID-19 n'a fait qu'aggraver les inégalités entre les sexes dans le secteur des transports. L'avènement de transports plus durables, plus résilients, tenant davantage compte de la dimension hommes-femmes et plus inclusifs dépendra de la mise en œuvre de mesures qui répondront aux priorités des femmes et des hommes.

222. **Depuis quelques années, le Forum international des transports (FIT) étudie comment [intégrer la problématique femmes-hommes dans les politiques des transports](#),** notamment par un dialogue stratégique avec les parties prenantes et une évaluation des dispositifs mis en place par les pouvoirs publics pour faire progresser l'égalité dans les transports. Dans ce cadre, une enquête du FIT a révélé dernièrement que plus de 70 % des pays membres du Forum ayant répondu avaient pris des mesures à cet effet, mais il est urgent de combattre les inégalités sur le marché du travail et d'intégrer la problématique dans la planification des transports (FIT/CDT, 2022<sub>[160]</sub>). Le FIT met actuellement la dernière main à une analyse qui doit servir de base à la création d'une boîte à outils destinée à aider ses pays membres à faire une place à la problématique femmes-hommes dans leurs politiques des transports. Les grandes priorités des travaux en cours et de ceux à venir sont : a) améliorer la collecte de données ventilées par sexe et les intégrer aux enquêtes statistiques régulières du Forum ; b) faire une place aux questions d'égalité des sexes dans les travaux dédiés à l'examen des politiques mises en œuvre et des dispositions prises par les parties prenantes afin de rendre les transports mieux adaptés à la problématique femmes-hommes, plus inclusifs et durables ; c) favoriser le dialogue stratégique avec toutes les parties prenantes des transports, notamment les pouvoirs publics, les organisations internationales, les entreprises et les milieux universitaires.

## Appendice I. Définitions, notes et années de référence du Tableau 1

a) Lorsqu'il est marqué d'un astérisque \*, l'écart entre les sexes au regard du score moyen au PISA est statistiquement significatif. Les données pour l'Espagne correspondent au PISA 2015.

b) Voir [OCDE \(2021\), Regards sur l'éducation 2021 - Les indicateurs de l'OCDE](#).

c) Les données relatives à l'Allemagne correspondent à 2019.

d) Voir [OIT \(2021\), Métadonnées relatives à l'indicateur 5.5.2](#). Les données relatives à l'Australie portent sur 2019, sur 2017 pour Israël et sur 2014 pour le Canada.

e) L'écart salarial entre hommes et femmes est défini comme la différence entre le salaire médian des hommes et celui des femmes, en pourcentage du salaire médian des hommes. Voir [OCDE \(2022\), Écart de revenus entre les hommes et les femmes \(indicateur\)](#). Les données sur l'Allemagne, la Belgique, la Colombie, le Costa Rica, le Danemark, la Finlande, l'Irlande et l'Italie datent de 2019. Les données pour l'Espagne, l'Estonie, la France, l'Islande, Israël, la Lettonie, la Lituanie, les Pays-Bas, la Slovénie et la Turquie datent de 2018.

f) Les données relatives au Royaume-Uni portent sur 2019.

g), h) & i) Voir [OCDE \(2021\), Panorama des administrations publiques 2021](#).

l) Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Source : [Portail de données de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes](#).

## Appendice II. Accroître l'offre de main-d'œuvre féminine et le dividende de la croissance

Les efforts déployés pour renforcer la participation des femmes au travail rémunéré devraient donner un coup de fouet supplémentaire à la croissance économique. Pour illustrer ce phénomène, le présent rapport s'appuie sur une version simplifiée du Modèle de croissance à long terme de l'OCDE et sur ses projections relatives à la population active (Guillemette et Turner, 2018<sup>[75]</sup> ; 2021<sup>[76]</sup>). Il a plus particulièrement recours aux projections de référence à horizon 2060 à la fois pour la taille de la population active (âgée de 15 à 74 ans) et pour la production économique potentielle, qu'il ajuste ensuite en fonction des scénarios relatifs à l'évolution du marché du travail. De plus amples informations sur les méthodes utilisées pour les projections sont disponibles dans le rapport de l'OCDE (à paraître<sup>[161]</sup>).

Les scénarios sont fondés sur une série d'hypothèses concernant l'évolution de l'écart entre les femmes et les hommes en matière de taux d'activité et de temps de travail. Ces hypothèses ont été légèrement ajustées et repoussées par rapport aux objectifs de la Déclaration de Brisbane du G20 visant à réduire l'écart femmes-hommes en matière d'emploi de 25 % d'ici à 2025 – un objectif de référence défini par le G20 en 2014 pour évaluer les progrès accomplis au regard de l'égalité entre les sexes en matière de taux d'activité (OCDE, OIT, FMI et le Groupe de la Banque mondiale, 2014<sup>[162]</sup>). Dans le cadre de l'objectif ajusté aux fins de cet exercice de projection, dont l'année de départ est 2020, la date butoir est repoussée à 2040, tandis qu'un objectif supplémentaire est fixé pour 2060 :

- *Scénario de référence* : les taux d'activité des hommes et des femmes sont estimés à partir des taux actuels d'entrée et de sortie du marché du travail. Le temps de travail des hommes et des femmes est fixé au niveau de 2019. Il s'agit du scénario de référence ou scénario du statu quo.
- *Scénario A* : l'écart entre hommes et femmes en matière de taux d'activité est réduit de 50 % d'ici à 2040 et de 100 % en 2060.
- *Scénario B* : l'écart entre hommes et femmes en matière de temps de travail est réduit de 50 % d'ici à 2040 et de 100 % en 2060.
- *Scénario C* : l'écart entre hommes et femmes en matière de taux d'activité et de temps de travail est réduit de 50 % d'ici à 2040 et de 100 % en 2060.

Les projections relatives au marché du travail qui découlent de ces scénarios sont ensuite intégrées à une version simplifiée du Modèle de croissance à long terme de l'OCDE, en utilisant comme données d'entrée le stock de capital productif, la productivité du travail, la taille de la population active et le nombre total d'heures travaillées par actif occupé. Les calculs aboutissent ensuite à des estimations de la production économique potentielle en termes de PIB potentiel par habitant pour chaque année jusqu'en 2060.

Les effets des différents scénarios sur la croissance potentielle de la production d'ici à 2060 varient considérablement entre les pays de l'OCDE (tableau A), et l'on observe une étroite corrélation avec les scénarios de référence relatifs aux écarts hommes-femmes en matière de taux d'activité et de temps de travail. Il va de soi que les pays où les écarts entre hommes et femmes sont plus marqués au départ tendent à tirer davantage profit de la réduction de ces écarts que ceux où les écarts en matière de taux d'activité et de temps de travail sont moins marqués. Par exemple, le Costa Rica, le Mexique et la Turquie – à savoir les trois pays de l'OCDE où l'écart hommes-femmes en termes d'emploi était le plus élevé en 2019 – tireraient tous particulièrement avantage d'une réduction de l'écart hommes-femmes en matière de taux d'activité, avec une croissance annuelle supplémentaire de 0.29 à 0.34 point de pourcentage jusqu'en 2060. À l'inverse, les pays où l'écart hommes-femmes en termes de taux d'activité est particulièrement faible, comme la Lettonie et la Lituanie, ne constateraient qu'un effet très limité sur la production potentielle (avec une croissance annuelle supplémentaire de 0.04 et 0.03 point de pourcentage jusqu'en 2060 respectivement).

Les pays où l'écart entre le temps de travail des hommes et celui des femmes est important au départ tireraient aussi davantage profit d'une plus grande convergence du temps de travail des hommes et des femmes que ceux où cet écart est plus faible. Par exemple, l'Allemagne, l'Autriche, les Pays-Bas et la Suisse, où le travail à temps partiel est fréquent chez les femmes et où l'écart entre les sexes en termes de temps de travail est relativement élevé, pourraient compter sur une croissance annuelle supplémentaire du PIB potentiel par habitant comprise entre 0.17 et 0.22 point

de pourcentage si l'écart était totalement résorbé d'ici à 2060. En Hongrie, en République slovaque et en Slovénie, l'écart entre les sexes en termes de temps de travail est comparativement faible, ce qui signifie qu'ils ne constateraient qu'une augmentation de 0.02 à 0.04 point de pourcentage de la croissance annuelle de leur production potentielle.

Toutefois, une convergence du temps de travail des hommes et des femmes ne ferait pas une grande différence s'il existe également un écart important entre les sexes en termes de taux d'activité. Par exemple, le Costa Rica et le Mexique affichent tous deux l'un des écarts hommes-femmes les plus marqués en matière de temps de travail, mais, comme indiqué plus haut, l'écart entre les sexes en matière de taux d'activité est également l'un des plus importants de la zone OCDE. En réduisant uniquement l'écart en matière de temps de travail, on ne ferait donc qu'accroître la production des femmes déjà en activité. Si le taux d'activité des femmes est faible, la production potentielle n'augmente donc que dans une bien moindre mesure que dans les pays où le taux d'activité des femmes est élevé (avec une croissance annuelle supplémentaire de 0.12 et 0.11 point de pourcentage au Costa Rica et au Mexique, respectivement). Néanmoins, si les écarts en matière de taux d'activité et de temps de travail étaient comblés simultanément, comme le prévoit le scénario C, les deux pays seraient les principaux bénéficiaires de l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE, avec une augmentation de la croissance annuelle du PIB potentiel de 0.45 point au Costa Rica et de 0.49 point au Mexique.

**Tableau A. Estimations de la production potentielle selon différents scénarios d'emploi**

Scénario :	Différence dans le taux de croissance annuel moyen du PIB potentiel par habitant, 2020-2060, scénario par rapport au scénario de référence, en points de pourcentage			Différence dans le PIB potentiel par habitant, 2060, scénario par rapport au scénario de référence, en pourcentage		
	A	B	C	A	B	C
Taux d'activité	50x40, 100x60	Scénario de référence	50x40, 100x60	50x40, 100x60	Scénario de référence	50x40, 100x60
Temps de travail	Scénario de référence	50x40, 100x60	50x40, 100x60	Scénario de référence	50x40, 100x60	50x40, 100x60
Australie	0.05	0.18	0.24	2.2 %	7.5 %	10.1 %
Autriche	0.08	0.17	0.26	3.1 %	7.1 %	11.0 %
Belgique	0.08	0.13	0.22	3.2 %	5.6 %	9.3 %
Canada	0.07	0.11	0.19	2.9 %	4.5 %	7.9 %
Chili	0.15	0.08	0.24	6.5 %	3.2 %	10.3 %
Colombie	0.26	0.11	0.39	11.0 %	4.4 %	17.3 %
Costa Rica	0.29	0.12	0.45	12.4 %	5.1 %	20.1 %
République tchèque	0.13	0.05	0.19	5.3 %	2.2 %	7.8 %
Danemark	0.09	0.09	0.19	3.9 %	3.8 %	8.2 %
Estonie	0.06	0.05	0.11	2.3 %	1.9 %	4.4 %
Finlande	0.05	0.07	0.12	1.9 %	3.0 %	5.1 %
France	0.05	0.10	0.16	2.2 %	4.3 %	6.8 %
Allemagne	0.04	0.17	0.22	1.8 %	7.4 %	9.5 %
Grèce	0.13	0.08	0.22	5.4 %	3.3 %	9.3 %
Hongrie	0.17	0.02	0.20	6.9 %	1.0 %	8.2 %
Islande	0.08	0.12	0.21	3.4 %	5.1 %	8.7 %
Irlande	0.10	0.17	0.29	4.3 %	6.9 %	12.3 %
Israël	0.03	0.13	0.17	1.3 %	5.4 %	7.0 %
Italie	0.18	0.12	0.33	7.7 %	5.1 %	14.1 %
Japon	0.04	0.19	0.24	1.7 %	8.2 %	10.3 %
Corée	0.13	0.09	0.23	5.3 %	3.9 %	9.8 %
Lettonie	0.04	0.03	0.06	1.5 %	1.1 %	2.6 %
Lituanie	0.03	0.02	0.06	1.4 %	1.0 %	2.4 %
Luxembourg	0.01	0.10	0.12	0.6 %	4.3 %	5.0 %
Mexique	0.34	0.11	0.49	15.0 %	4.5 %	22.0 %
Pays-Bas	0.06	0.22	0.29	2.6 %	9.2 %	12.6 %
Nouvelle-Zélande	0.06	0.15	0.22	2.4 %	6.5 %	9.3 %
Norvège	0.07	0.09	0.17	2.7 %	3.9 %	6.9 %
Pologne	0.19	0.05	0.25	7.8 %	2.2 %	10.7 %
Portugal	0.05	0.07	0.12	2.2 %	2.8 %	5.2 %
République slovaque	0.11	0.04	0.16	4.7 %	1.7 %	6.7 %
Slovénie	0.04	0.04	0.08	1.6 %	1.6 %	3.3 %
Espagne	0.09	0.10	0.20	3.9 %	4.1 %	8.5 %
Suède	0.04	0.07	0.11	1.8 %	2.7 %	4.6 %
Suisse	0.04	0.21	0.26	1.7 %	8.9 %	11.1 %
Turquie	0.30	0.08	0.41	13.0 %	3.4 %	18.0 %
Royaume-Uni	0.04	0.16	0.20	1.7 %	6.6 %	8.6 %
États-Unis	0.08	0.07	0.15	3.5 %	2.7 %	6.4 %
Total OCDE	0.14	0.11	0.26	5.7 %	4.4 %	10.9 %

Note : les données sont issues des enquêtes sur la population active et des projections internes de l'OCDE. Ces dernières peuvent différer des estimations extraites des Comptes nationaux sur l'emploi telles que présentées plus haut pour différentes raisons liées à la couverture, aux définitions et à la méthodologie (voir par exemple Ward, Zinni et Marianna (2018<sup>[163]</sup>)). Le total pour l'OCDE est un total pondéré couvrant l'ensemble des pays membres. LFP: Labour force participation; HRS: Working hours. Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Source : estimations de l'OCDE fondées sur les données de l'OCDE relatives à la population, la base de données de l'OCDE sur l'emploi et les projections relatives à l'emploi et le Modèle de croissance à long terme de l'OCDE

# Références

- Alon, T. et al. (2021), *From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions*. [30]
- Andrew, A. et al. (2020), *The Gendered Division of Paid and Domestic Work under Lockdown*. [31]
- Armstrong, J. (2016), « Enterprise Ireland Opens EUR 500 000 Competitive Start Fund to Support Female-Led Start-Ups », *Irish Tech News*, <https://irishtechnews.ie/enterprise-ireland-opens-e500000-competitive-start-fund-to-support-female-led-start-ups/>. [140]
- BID, OCDE et UNESCO (à paraître), *The Effect of Children on Women's Wages*. [88]
- BIT (2021), *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_802551.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_802551.pdf). [93]
- Boll, C. et S. Schüller (2021), *Neither Backlash nor Convergence: Dynamics of Intracouple Childcare Division after the First COVID-19 Lockdown and Subsequent Reopening in Germany*, <https://covid-19.iza.org/publications/dp14375>. [32]
- Borgonovi, F., A. Choi et M. Paccagnella (2021), « The evolution of gender gaps in numeracy and literacy between childhood and young adulthood », *Economics of Education Review*, vol. 82/C., <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102119>. [67]
- Business Angels Europe (2018), *WA4E - Women Business Angels for Europe's Entrepreneurs*, <https://www.businessangelseurope.com/wa4e>. [139]
- CEPEJ (s.d.), *CEPEJ-STAT*, [https://public.tableau.com/app/profile/cepej/viz/CEPEJ-Genderequalityv2020\\_1\\_0EN/GenderEquality](https://public.tableau.com/app/profile/cepej/viz/CEPEJ-Genderequalityv2020_1_0EN/GenderEquality). [154]
- Ciminelli, G., C. Schwellnus et B. Stadler (2021), « Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap », *OECD Economics Department Working Papers*, n° 1668, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/02ef3235-en>. [73]
- Clark, C. et I. Picton (2020), *Children and young people's reading in 2020 before and during the COVID-19 lockdown*, <https://literacytrust.org.uk/research-services/research-reports/children-and-young-peoples-reading-in-2020-before-and-during-the-covid-19-lockdown/>. [20]

- Commission européenne (2021), *Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:52021PC0093>. [78]
- Commission européenne (2021), *Proposition de rapport conjoint sur l'emploi de la Commission et du Conseil - COM/2021/743 final*. [25]
- Commission européenne (2014), *Recommandation de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32014H0124>. [110]
- Commission européenne pour l'efficacité de la justice (2020), *Presentation of the Report: European judicial systems – CEPEJ Evaluation Report*, <https://rm.coe.int/link-to-the-presentation-note-en/16809fdc75>. [156]
- Cour des comptes de l'Union européenne (2021), *Intégration de la dimension de genre dans le budget de l'UE : il est temps de joindre l'acte à la parole*, [https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR21\\_10/SR\\_Gender\\_mainstreaming\\_FR.pdf](https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR21_10/SR_Gender_mainstreaming_FR.pdf). [165]
- Covacevich, C. (2021), *Preparing youth for work: What really works in career guidance?*, OCDE, <https://oecdutoday.com/preparing-youth-for-work-what-works-career-guidance/>. [65]
- CRÉDOC (2017), *Une première enquête pilote en France sur le travail dissimulé*, <https://www.credoc.fr/publications/une-premiere-enquete-pilote-en-france-sur-le-travail-dissimule>. [98]
- Delaporte, M. et F. Pino (2021), « Female Political Representation and Violence Against Women: Evidence from Brazil », *4th IZA Workshop on Gender and Family Economics: « women in Leadership »*, [https://conference.iza.org/conference\\_files/Gender\\_2021/pino\\_f20780.pdf](https://conference.iza.org/conference_files/Gender_2021/pino_f20780.pdf). [153]
- Destatis (2021), *Elterngeldempfänger nach Geburtszeiträumen*, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=table&code=22922-0005&bypass=true&levelindex=0&levelid=1639147517656>. [82]
- EIGE (2021), *Base de données statistiques sur le genre*, <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>. [114]
- EMPOWER: OECD (2020), *Policies and Practices to Promote Women in Leadership Roles in the Private Sector*, <https://www.oecd.org/corporate/OECD-G20-EMPOWER-Women-Leadership.pdf>. [116]
- Engzell, P., A. Frey et M. Verhagen (2021), « Learning loss due to school closures during the COVID-19 pandemic », *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 118/17. [19]
- Enste, D. (2019), « Haushaltshilfe: Keine Entlastung in Sicht », *IW-Kurzbericht*, vol. 42, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/dominik-h-enste-keine-entlastung-in-sicht-435331.html>. [97]
- Enterprise Ireland (2021), *Minister Damien English announces opening of €2m Enterprise Ireland Competitive Start Funds for applications*, <https://www.enterprise-ireland.com/en/news/pressreleases/2021-press-releases/minister-damien-english-announces-opening-of-%E2%82%AC2m-enterprise-ireland-competitive-start-funds-for-applications.html>. [141]
- ESPN (2021), *Atlanta Hawks to present Women's Entrepreneurship Initiative \$100K from sales of historic MLK jersey*, <https://www.nba.com/hawks/wei>. [136]

- Eurostat (2021), *Enquête sur les forces de travail*, <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/lfs/data/database>. [128]
- Facebook/OCDE/Banque mondiale (2020), *The Future of Business Survey*, <https://dataforgood.fb.com/global-state-of-smb> (consulté le 6 May 2021). [39]
- Fairlie, R. (2021), *The impact of COVID-19 on small business owners: Evidence from the first three months after widespread social-distancing restrictions*. [36]
- Fairlie, R. (2020), *The Impact of Covid-19 on Small Business Owners: Evidence of Early-Stage Losses from the April 2020 Current Population Survey*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w27309>. [35]
- FIT/CDT (2022), *Member Countries Survey on Integrating Gender Perspectives in Transport Policies: Report on Key Findings*. [160]
- Försäkringskassan (2021), *Antal personer som har fått föräldrapenning*, [https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar\\_barnet\\_ar\\_fott/foraldrapenning#:~:text=har%20ensam%20v%C3%A5rdnad-.F%C3%B6r%C3%A4ldrapenning%20betalas%20ut%20i%20480%20dagar%20f%C3%B6r%20ett%20barn.,r%C3%A4tt%20till%20alla%20480%20dagar.](https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning#:~:text=har%20ensam%20v%C3%A5rdnad-.F%C3%B6r%C3%A4ldrapenning%20betalas%20ut%20i%20480%20dagar%20f%C3%B6r%20ett%20barn.,r%C3%A4tt%20till%20alla%20480%20dagar.) [83]
- Gallen, Y. (2021), *How Gender Bias Impacts College Career Guidance—and Dissuades Women from Certain Jobs*, <https://harris.uchicago.edu/news-events/news/how-gender-bias-impacts-college-career-guidance-and-dissuades-women-certain-jobs>. [64]
- Gender4STEM (2019), *The learning by doing approach in the spotlight of Gender4STEM teaching assistant*, <https://www.gender4stem-project.eu/events/gender4stem-training-for-teachers/>. [55]
- GirlsInSTEM (2020), *GirlsInSTEM*, <https://girlsinstem.eu/>. [56]
- Global Education Monitoring Report Team (2020), *Rapport mondiale de suivi sur l'éducation 2020 : rapport sur l'égalité des genres, une nouvelle génération : 25 ans d'efforts pour atteindre l'égalité des genres dans l'éducation*, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375469>. [51]
- Gouvernement de l'Irlande (2021), « Action Plan for Apprenticeship 2021-2025 - FAQ », *Department of Further Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science*, <https://assets.gov.ie/132654/0774b7d4-c6be-430e-a2b9-2a49fdd313df.pdf>. [58]
- Gouvernement de la France (2018), *PLF 2019 - Extrait du bleu budgétaire de la mission: Solidarité, insertion et égalité des chances*, <http://docplayer.fr/123037180-Plf-extrait-du-bleu-budgetaire-de-la-mission-solidarite-insertion-et-egalite-des-chances.html>. [133]
- Gouvernement de la France (2017), *PLF 2018 - Extrait du bleu budgétaire de la mission: Solidarité, insertion et égalité des chances*, [https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance\\_publique/files/farandole/ressources/2018/pap/pdf/DBGPG\\_MPGM137.pdf](https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/farandole/ressources/2018/pap/pdf/DBGPG_MPGM137.pdf). [132]
- Gouvernement du Canada (2021), *Fonds pour l'écosystème de la SFE*, <https://ised-isde.canada.ca/site/fonds-ecosysteme-sfe/fr>. [130]
- Gouvernement du Canada (2021), *Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat*, <https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/portail-connaissances-pour-femmes-entrepreneuriat>. [131]

- GREVIO (2019), *1st General Report on GREVIO's Activities*, <https://rm.coe.int/1st-general-report-on-grevio-s-activities/16809cd382>. [7]
- Guillemette, Y. et D. Turner (2021), « The long game: Fiscal outlooks to 2060 underline need for structural reform », *OECD Economic Policy Papers*, n° 29, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/a112307e-en>. [76]
- Guillemette, Y. et D. Turner (2018), « The Long View: Scenarios for the World Economy to 2060 », *OECD Economic Policy Papers*, n° 22, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b4f4e03e-en>. [75]
- Hevia, F. et al. (2022), « Estimation of the fundamental learning loss and learning poverty related to COVID-19 pandemic in Mexico », *International Journal of Educational Development*, vol. 88. [21]
- Innovation, Sciences et Développement économique Canada (2021), *Le gouvernement du Canada appuie la relance et la croissance d'entreprises dirigées par des femmes partout en Ontario pendant la pandémie de COVID-19*, <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/le-gouvernement-du-canada-appuie-la-relance-et-la-croissance-d-entreprises-dirigees-par-des-femmes-partout-en-ontario-pendant-la-pandemie-de-covid-19-852677941.html>. [129]
- Invest Atlanta (2021), *New grant helps women's entrepreneurship initiative expand mission*, <https://www.investatlanta.com/impact-insights/new-grant-helps-womens-entrepreneurship-initiative-expand-mission>. [137]
- Korinek, J., E. Moïsé et J. Tange (2021), « Trade and gender: A Framework of analysis », *OECD Trade Policy Papers*, n° 246, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/6db59d80-en>. [157]
- Koslowski, A. et al. (dir. pub.) (2020), *Norway country note*, [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2021/Norway\\_fin\\_al.edited\\_pm.22july2021.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2021/Norway_fin_al.edited_pm.22july2021.pdf). [84]
- Kritikos, A., D. Graeber et J. Seebauer (2020), « Corona-Pandemie wird zur Krise für Selbständige », *DIW aktuell*, n° 47, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/222877/1/1702052729.pdf> (consulté le 11 mai 2021). [37]
- Leight, J. (2022), « Intimate partner violence against women: a persistent and urgent challenge », *The Lancet*, [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(22\)00190-8](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(22)00190-8). [1]
- Mann, A. et al. (2020), *Dream Jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work*, OCDE, <https://www.oecd.org/education/career-readiness/Dream%20Jobs%20Teenagers%27%20Career%20Aspirations%20and%20the%20Future%20of%20Work.pdf>. [62]
- Mavisakalyan, A. et Y. Tarverdi (2019), « Gender and climate change: Do female parliamentarians make difference? », *European Journal of Political Economy*, vol. 56, pp. 151-164, <https://doi.org/10.1016/J.EJPOLECO.2018.08.001>. [17]
- MSCI (2020), *Women on Boards: 2020 Progress Report*, <https://www.msci.com/www/women-on-boards-2020/women-on-boards-2020-progress/02212172407>. [119]
- MSCI (2015), *Women on Boards: Global Trends in Gender Diversity*, <https://www.msci.com/www/research-paper/research-insight-women-on/0263428390>. [120]

- Ng, W. et A. Acker (2020), « The Gender Dimension of the Transport Workforce », *ITF Discussion Papers*, n° 2020/ 11, Éditions OCDE, Paris, <https://www.itf-oecd.org/gender-dimension-transport-workforce>. [159]
- Ng, W. et A. Acker (2018), « Understanding Urban Travel Behaviour by Gender for Efficient and Equitable Transport Policies », *ITF Discussion Papers* n° 2018/ 01, Éditions OCDE, Paris, <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/urban-travel-behaviour-gender.pdf>. [158]
- NYC Small Business Services (2021), *Unlocking the Power of Women Entrepreneurs: The Influence of the WE NYC Initiative*, <https://www1.nyc.gov/assets/sbs/downloads/pdf/about/reports/wenyc-5yearimpact-report.pdf>. [138]
- OCDE (2022), « Statistiques de la population active : Tableaux résumés », *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail*, <https://doi.org/10.1787/data-00286-fr> (consulté le 13 avril 2022). [127]
- OCDE (2021), *Bringing Household Services Out of the Shadows : Formalising Non-Care Work in and Around the House*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/fbea8f6e-en>. [92]
- OCDE (2021), *Cadre d'action pour une gouvernance publique intégrant la problématique des genres*, <https://www.oecd.org/fr/rcm/Cadre-d%E2%80%99action-pour-une-Gouvernance-Publique-Int%C3%A9grant-la-Probl%C3%A9matique-des-Genres.pdf>. [15]
- OCDE (2021), *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work\\_9a94bfad-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work_9a94bfad-en). [70]
- OCDE (2021), *COVID-19 and Well-being: Life in the Pandemic*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1e1ecb53-en>. [40]
- OCDE (2021), *Development finance towards the elimination of gender-based violence*, [https://www.oecd.org/development/gender-development/development-finance-elimination-gender-based-violence.pdf?utm\\_source=Adestra&utm\\_medium=email&utm\\_content=Read%20More&utm\\_campaign=OECD%20Development%20News%20-%20December%202021&utm\\_term=dev](https://www.oecd.org/development/gender-development/development-finance-elimination-gender-based-violence.pdf?utm_source=Adestra&utm_medium=email&utm_content=Read%20More&utm_campaign=OECD%20Development%20News%20-%20December%202021&utm_term=dev). [125]
- OCDE (2021), *Education GPS - The world of education at your fingertips*, <https://gpseducation.oecd.org/> (consulté le 14 janvier 2022). [46]
- OCDE (2021), *Enseignantes*, <https://data.oecd.org/fr/teachers/enseignantes.htm>. [60]
- OCDE (2021), *Entrepreneurship Policies through a Gender Lens*, OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/71c8f9c9-en>. [14]
- OCDE (2021), *Gender and Capital Budgeting*, <https://www.oecd.org/gov/budgeting/gender-and-capital-budgeting.pdf>. [44]
- OCDE (2021), *Gender-relevance of policies in the OECD Green Recovery Database, Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/gender-relevance-of-policies-in-the-oecd-green-recovery-database\\_e6a03378-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/gender-relevance-of-policies-in-the-oecd-green-recovery-database_e6a03378-en). [45]
- OCDE (2021), *How can schools and teachers help boys perform better in reading?*, <https://oecdutoday.com/how-schools-teachers-help-boys-perform-better-reading/>. [50]
- OCDE (2021), *How to strengthen the integration of migrant women?*. [104]

- OCDE (2021), *Les impôts sur les salaires 2021*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/24d05263-fr>. [86]
- OCDE (2021), *Les responsabilités familiales et domestiques en temps de crise : Inégalités femmes-hommes en matière de travail rémunéré et non rémunéré pendant la pandémie de COVID-19*, [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1124\\_1124995-i6xs1wukyt&title=Les-responsabilites-familiales-et-domestiques-en-temps-de-crise%20%20oe.cd/il/4hG](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1124_1124995-i6xs1wukyt&title=Les-responsabilites-familiales-et-domestiques-en-temps-de-crise%20%20oe.cd/il/4hG). [29]
- OCDE (2021), *Man Enough? Measuring Masculine Norms to Promote Women's Empowerment*, Social Institutions and Gender Index, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/6ffd1936-en>. [123]
- OCDE (2021), *OECD Corporate Governance Factbook 2021*, <https://www.oecd.org/corporate/corporategovernance-factbook.htm>. [112]
- OCDE (2021), *Panorama des administrations publiques 2021*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9556b25a-fr>. [12]
- OCDE (2021), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/eba5b91d-en>. [108]
- OCDE (2021), *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/ca401ebd-en>. [96]
- OCDE (2021), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2021 : Affronter la crise du COVID-19 et préparer la reprise*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/40fac915-fr>. [26]
- OCDE (2021), *Perspectives des migrations internationales 2021*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/da2bbd99-fr>. [100]
- OCDE (2021), *Pourquoi les jeunes femmes sont-elles plus nombreuses que les jeunes hommes à faire des études supérieures ?*, Éditions OCDE, [https://www.oecd-ilibrary.org/education/pourquoi-les-jeunes-femmes-sont-elles-plus-nombreuses-que-les-jeunes-hommes-a-faire-des-etudes-superieures\\_64d276d6-fr](https://www.oecd-ilibrary.org/education/pourquoi-les-jeunes-femmes-sont-elles-plus-nombreuses-que-les-jeunes-hommes-a-faire-des-etudes-superieures_64d276d6-fr). [48]
- OCDE (2021), *Regards sur l'éducation 2021 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/5077a968-fr>. [9]
- OCDE (2021), *Répartition des diplômés et des nouveaux inscrits par domaine d'étude : pourcentage de diplômés par domaine d'études selon le sexe*, [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EDU\\_ENTR\\_FIELD#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EDU_ENTR_FIELD#). [47]
- OCDE (2021), *Teaching and learning in VET: Providing effective practical training in school-based settings*, Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19), <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teaching-and-learning-in-vet-providing-effective-practical-training-in-school-based-settings-64f5f843/#boxsection-d1e34>. [22]
- OCDE (2021), *The Role of Firms in Wage Inequality: Policy Lessons from a Large Scale Cross-Country Study*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/7d9b2208-en>. [109]
- OCDE (2021), *Towards Gender-inclusive Recovery*, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/towards-gender-inclusive-recovery-ab597807/>. [16]
- OCDE (2021), *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/f7b48808-en>. [95]

- OCDE (2021), « Women in infrastructure: Selected Stocktaking of good practices for inclusion of women in infrastructure », *Documents d'orientation sur la gouvernance publique de l'OCDE*, n° 07, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9eab66a8-en>. [43]
- OCDE (2020), « Designing and Implementing Gender Budgeting – a path to action », [146]  
<https://doi.org/10.1787/689198fa-en>.
- OCDE (2020), *Inclusive Entrepreneurship Policies: Country Assessment Notes*, [126]  
<https://www.oecd.org/cfe/smes/inclusive-entrepreneurship-policies-country-assessment-notes.htm>.
- OCDE (2020), *Integrating Responsible Business Conduct in Public Procurement*, Éditions OCDE, Paris, [148]  
<https://dx.doi.org/10.1787/02682b01-en>.
- OCDE (2020), « Is Childcare Affordable? », *Synthèses sur l'emploi, le travail et les affaires sociales*. [79]
- OCDE (2020), *OECD/INFE 2020 International Survey of Adult Financial Literacy*, Éditions OCDE, [68]  
<https://www.oecd.org/financial/education/launchoftheoecdinfeGLOBALfinancialliteracysurveyreport.htm>.
- OCDE (2020), *Perspectives des migrations internationales 2020*, Éditions OCDE, Paris, [105]  
<https://doi.org/10.1787/6b4c9dfc-fr>.
- OCDE (2020), *The impact of COVID-19 on student equity and inclusion: Supporting vulnerable students during school closures and school re-openings*, Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19), <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-impact-of-covid-19-on-student-equity-and-inclusion-supporting-vulnerable-students-during-school-closures-and-school-re-openings-d593b5c8/>. [18]
- OCDE (2020), « Travail et qualité de l'emploi », dans *Comment va la vie ? 2020 : Mesurer le bien-être*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b2ff6edd-fr>. [74]
- OCDE (2020), *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*, Études de l'OCDE sur les politiques de santé, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/92c0ef68-en>. [90]
- OCDE (2020), *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*, [143]  
<http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>.
- OCDE (2019), « Engaging with men and masculinities in fragile and conflict-affected states », *Documents d'orientation de l'OCDE sur le développement*, n° 17, Éditions OCDE, Paris, [121]  
<https://dx.doi.org/10.1787/36e1bb11-en>.
- OCDE (2019), *Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Leadership*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/g2g9faa5-en>. [11]
- OCDE (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Éditions OCDE, [71]  
<https://www.oecd.org/fr/publications/getting-skills-right-future-ready-adult-learning-systems-9789264311756-en.htm>.
- OCDE (2019), « OECD Gender Budgeting Framework », <https://www.oecd.org/gov/budgeting/Gender-Budgeting-Highlights.pdf>. [145]
- OCDE (2019), *Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands*, Éditions OCDE, Paris, [72]  
<https://dx.doi.org/10.1787/204235cf-en>.
- OCDE (2019), *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*, PISA, Éditions OCDE. [13]

- OCDE (2019), *Réforme des marchés publics : Progrès de mise en œuvre de la Recommandation 2015 de l'OCDE*. [149]
- OCDE (2019), *SIGI 2019 Global Report: Transforming Challenges into Opportunities*, Social Institutions and Gender Index, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/bc56d212-en>. [122]
- OCDE (2019), « Violences à l'encontre des femmes », dans *Panorama de la société 2019 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b89bfd9b-fr>. [4]
- OCDE (2019), *Women are well-represented in health and long-term care professions, but often in jobs with poor working conditions*, <https://www.oecd.org/gender/data/women-are-well-represented-in-health-and-long-term-care-professions-but-often-in-jobs-with-poor-working-conditions.htm>. [91]
- OCDE (2017), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, Éditions OCDE, <https://www.oecd.org/fr/publications/atteindre-l-egalite-femmes-hommes-9789264203426-fr.htm>. [52]
- OCDE (2017), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en>. [107]
- OCDE (2017), *Financial Incentives for Steering Education and Training*, Éditions OCDE, <https://www.oecd.org/publications/financial-incentives-for-steering-education-and-training-acquisition-9789264272415-en.htm>. [57]
- OCDE (2017), *Making Integration Work: Family Migrants*, Making Integration Work, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264279520-en>. [101]
- OCDE (2017), *Rapport sur la mise en oeuvre des recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes : des progrès mais beaucoup reste à faire*, [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C/MIN\(2017\)7&docLanguage=Fr](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C/MIN(2017)7&docLanguage=Fr). [8]
- OCDE (2017), *Trust and Public Policy: How Better Governance Can Help Rebuild Public Trust*, Examens de l'OCDE sur la gouvernance publique, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264268920-en>. [152]
- OCDE (2017), *Vers un rattrapage ? La mobilité intergénérationnelle et les enfants d'immigrés*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264189744-fr>. [102]
- OCDE (2016), *Résultats du PISA 2015 (Volume I) : L'excellence et l'équité dans l'éducation*, PISA, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264267534-fr>. [59]
- OCDE (2014), *Women, Government and Policy making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en>. [151]
- OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264179660-fr>. [111]
- OCDE (à paraître), *Atteindre l'égalité femmes-hommes II*. [161]
- OCDE (s.d.), *Documents de travail de l'OCDE sur l'économie numérique*, Éditions OCDE, Paris, [https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-digital-economy-papers\\_20716826?mlang=fr](https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-digital-economy-papers_20716826?mlang=fr). [27]
- OCDE (s.d.), *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1815199X>. [49]

- OCDE (à paraître), *Estonia country review*, Éditions OCDE. [61]
- OCDE (à paraître), *Gender differences in financial literacy and financial resilience*, Éditions OCDE. [69]
- OCDE (à paraître), *Gender perspective in Spending Reviews*. [147]
- OCDE (s.d.), *OECD Education Policy Perspectives*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5cc2d673-en>. [66]
- OCDE (à paraître), *OECD Working Paper: Women's Representation Increases Trust in Public Institutions (titre à confirmer)*. [10]
- OCDE (à paraître), *Public procurement and gender - Challenges and good practices*. [150]
- OCDE (à paraître), *Report on implementation of the 2013 Gender Recommendation on enhancing gender diversity on boards and in senior management of listed companies [DAF/CA/CG(2021)15/REV1]*. [113]
- OCDE (à paraître), « The Economic Case for Gender Equality ». [85]
- OCDE, OIT, FMI et le Groupe de la Banque mondiale (2014), *Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy*, <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf>. [162]
- OCDE/Commission européenne (2021), *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/71b7a9bb-en>. [34]
- OCDE/Commission européenne (à paraître), *Policy brief on access to finance for inclusive and social entrepreneurship: What role can fintech and financial literacy play?*. [142]
- OCDE/OIT (2019), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Études du Centre de développement, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/939b7bcd-en>. [94]
- OCDE/Union européenne (2018), *Trouver ses marques 2018 : Les indicateurs de l'intégration des immigrés*, Éditions OCDE, Paris/Union européenne, Bruxelles, <https://doi.org/10.1787/9789264309234-fr>. [103]
- OIT et OCDE (2021), *Women at Work in G20 countries: Policy action since 2020*, <https://www.oecd.org/gender/OECD-ILO-2021-Women-at-Work-P%C3%B6licy-Action-Since-2020-G20-Italy.pdf>. [28]
- OMS (2021), *Violence Against Women Prevalence Estimates, 2018*. [2]
- Østbakken, K. (2019), *Evaluation of the arrangements regarding reduced parental pay (Report 2)*, Institutt for samfunnsforskning, [https://www.udir.no/contentassets/594d85bb40914b1fb55f6cb85bd16ff9/rapport\\_10\\_19\\_moderasjonso\\_rdninegene\\_barnehage.pdf](https://www.udir.no/contentassets/594d85bb40914b1fb55f6cb85bd16ff9/rapport_10_19_moderasjonso_rdninegene_barnehage.pdf). [80]
- Parlement du Royaume-Uni (2021), *Menopause and the workplace - Inquiry*, <https://committees.parliament.uk/work/1416/menopause-and-the-workplace/>. [87]

- Parlement européen (2021), *Legislative proposal to prevent and combat certain forms of gender-based violence*, <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/api/stages/report/current/theme/a-new-push-for-european-democracy/file/legislative-proposal-on-gender-based-violence> (consulté le 9 décembre 2021). [124]
- Parlement européen (2020), *Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it*, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL\\_STU\(2020\)662491\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf). [199]
- Pew Research Center (2021), *The Data on Women Leaders*, <https://www.pewresearch.org/social-trends/fact-sheet/the-data-on-women-leaders/#fortune-500-ceos>. [115]
- Phair, R. (2021), *Gender norms are clearly evident at five years of age*, OCDE, <https://oecdedutoday.com/gender-norms-clearly-evident-at-five-years-of-age/>. [63]
- Plan International (2020), *Free to Be Online?*, <https://plan-international.org/publications/free-to-be-online/>. [24]
- PNUD et ONU-Femmes (2021), *base de données COVID-19 Global Gender Response Tracker*, <https://data.undp.org/gendertracker/> (consulté le 17 August 2021). [155]
- Portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes (2021), *Portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes*, <https://www.oecd.org/gender/data/> (consulté le 15 juin 2021). [164]
- Queisser, M. (2021), « COVID-19 and OECD Labour Markets: What Impact on Gender Gaps? », *Intereconomics*, vol. 56/5, pp. 249-253, <https://doi.org/10.1007/s10272-021-0993-6>. [33]
- Racine, N. et al. (2021), *When the Bough Breaks: A Systematic Review and Meta-Analysis of Mental Health Symptoms in Mothers of Young Children during the COVID-19 Pandemic*, Center for Open Science, <https://doi.org/10.31234/osf.io/u8pnh>. [41]
- Rakesh, K. (2021), *Kerala government to make school textbooks gender-neutral*, <https://www.telegraphindia.com/india/kerala-government-has-decided-to-audit-and-revise-school-textbooks-to-make-them-gender-neutral/cid/1820221>. [54]
- Rauch, I. (2021), *Rapport d'information*, [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/ega/115b4614\\_rapport-information](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/ega/115b4614_rapport-information). [134]
- Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (GENDERNET) (2021), *Development finance for gender equality and women's empowerment: A 2021 snapshot*, <https://www.oecd.org/development/gender-development/Development-finance-for-gender-equality-2021.pdf>. [106]
- Reuschke, D. et al. (2021), « Testing the Differential Impact of COVID-19 on Self-Employed Women and Men in the United Kingdom », *IZA Discussion Papers*, n° 14216, IZA, <https://www.iza.org/publications/dp/14216/testing-the-differential-impact-of-covid-19-on-self-employed-women-and-men-in-the-united-kingdom> (consulté le 4 octobre 2021). [38]
- Rigolini, A. et M. Huse (2019), « Women and Multiple Board Memberships: Social Capital and Institutional Pressure », *Journal of Business Ethics*, vol. 169/3, pp. 443-459, <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04313-6>. [117]

- Rocard, E., P. Sillitti et A. Llana-Nozal (2021), « COVID-19 in long-term care: Impact, policy responses and challenges », *Documents de travail de l'OCDE sur la santé*, n° 131, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b966f837-en>. [89]
- Sardinha, L. et al. (2022), « Global, regional, and national prevalence estimates of physical or sexual, or both, intimate partner violence against women in 2018 », *The Lancet*, [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(21\)02664-7](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(21)02664-7). [3]
- Secrétaire général des Nations Unies (2020), *Intensification de l'action menée pour prévenir et éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles*, <https://undocs.org/fr/A/75/274>. [6]
- Secrétaire général des Nations Unies (2019), *Examen et évaluation des suites données à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing et aux textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale*, <https://digitallibrary.un.org/record/3850087?ln=fr>. [5]
- Shamma, T. (2017), *Atlanta Incubator Gears Up for 2nd Class of Women Entrepreneurs*, <https://www.wabe.org/atlanta-incubator-gears-2nd-class-women-entrepreneurs/>. [135]
- Thévenon, O., W. Adema et C. Clarke (2016), « Who uses childcare? Background brief on inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children ». [81]
- UE (2019), *Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil*, Journal officiel de l'Union européenne, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>. [77]
- UNESCO (2021), *When schools shut: gendered impacts of COVID-19 school closures*. [23]
- UNESCO (2017), *Educación para la igualdad de género. Plan 2015-2018*, UNESCO, <https://planipolis.iiep.unesco.org/fr/node/6688>. [53]
- Université de Copenhague (2021), *Companies recruit more female board members through family ties*, [https://news.ku.dk/all\\_news/2021/10/companies-recruit-more-female-board-members-through-family-ties/](https://news.ku.dk/all_news/2021/10/companies-recruit-more-female-board-members-through-family-ties/). [118]
- Villa, P. et M. Smith (2010), *Gender Equality, Employment Policies and the Crisis in EU Member States: Synthesis Report 2009*, [https://eige.europa.eu/docs/3092\\_Gender-employment-crisis%20\(13\).pdf](https://eige.europa.eu/docs/3092_Gender-employment-crisis%20(13).pdf). [144]
- Ward, A., M. Zinni et P. Marianna (2018), « International productivity gaps: Are labour input measures comparable? », *OECD Statistics Working Papers*, n° 2018/12, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5b43c728-en>. [163]
- Zrinski, U., T. Raappana et H. Rame (2021), *Who benefits from public spending? Gender responsive budget policies support inclusive societies.*, <https://blogs.worldbank.org/governance/who-benefits-public-spending-gender-responsive-budget-policies-support-inclusive-societies>. [42]