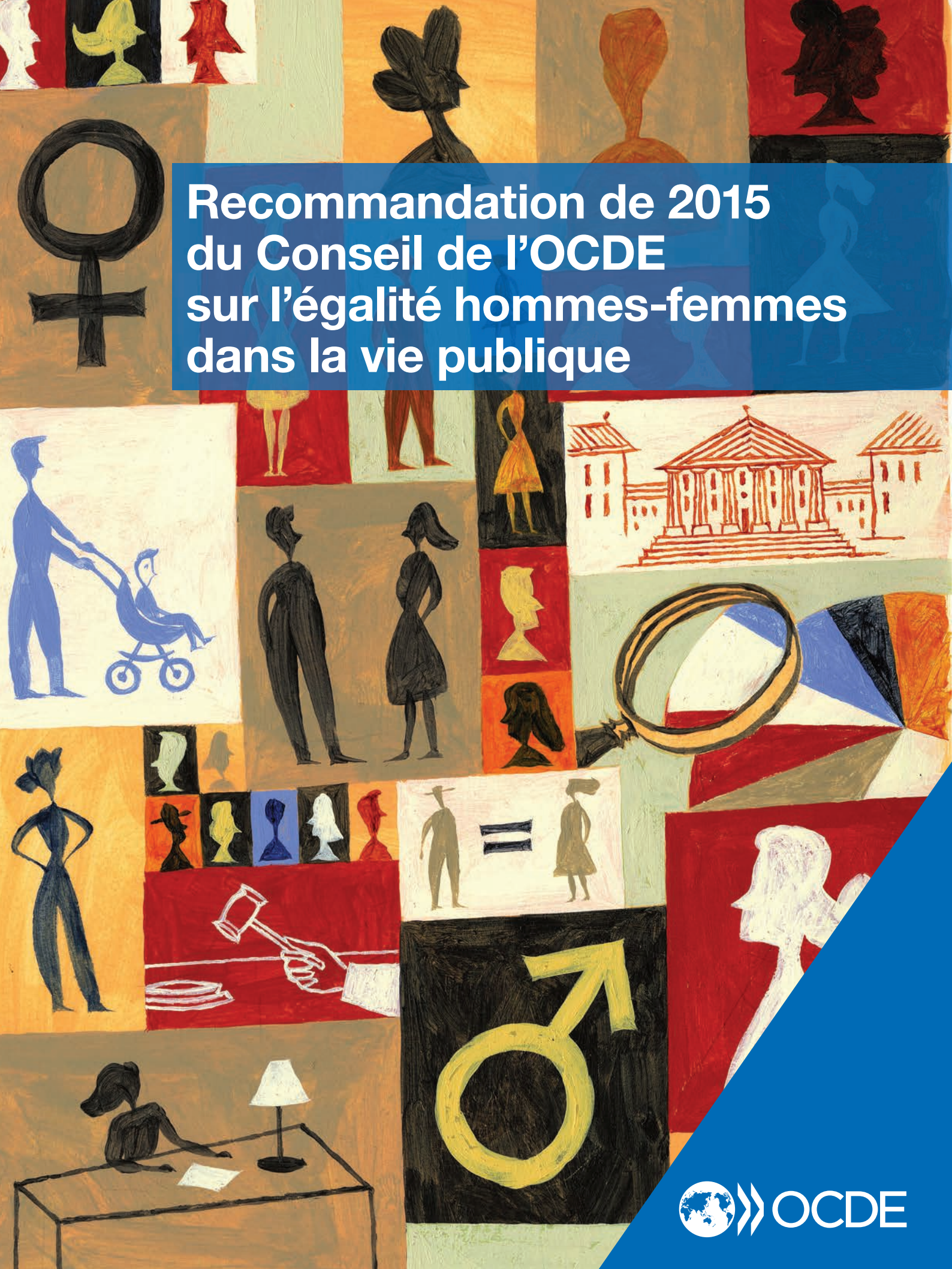
Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique



OCDE

Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique

OCDE
DES POLITIQUES MEILLEURES
POUR UNE VIE MEILLEURE

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

Merci de citer cet ouvrage comme suit :
OCDE (2016), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/9789264252875-fr

ISBN 978-92-64-25287-5 (PDF)

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.

Crédits photo : Couverture © Jeffrey Fisher.

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : *www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm*.

© OCDE 2016

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, présentations, blogs, sites internet et matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de la source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à *rights@oecd.org*. Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), *info@copyright.com*, ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), *contact@cfcopies.com*.

AVANT-PROPOS DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'OCDE

La communauté internationale prend de plus en plus conscience que l'égalité entre hommes et femmes est déterminante pour une croissance inclusive. Une répartition équilibrée des positions de pouvoir et une élaboration des politiques publiques qui prennent en compte cet enjeu, sont plus à même d'assurer un partage équitable des fruits de la croissance. La pleine participation des femmes dans les prises de décision et l'élaboration des programmes publics est indispensable pour que les priorités et les besoins de tous les membres de la société soient justement représentés. Cela entraine également une plus grande confiance des citoyens en leurs institutions publiques.

Alors que les gouvernements mettent de plus en plus en place des initiatives favorisant l'égalité hommes-femmes, les progrès avancent lentement et varient selon les pays et les échelons gouvernementaux. Bien que la participation des femmes augmente au sein des niveaux de direction intermédiaires et supérieurs dans de nombreux pays de l'OCDE, les inégalités entre hommes et femmes s'accentuent avec la prise de responsabilité. Les femmes n'ont toujours pas autant accès aux postes décisionnels et de direction que les hommes alors que ces derniers continuent d'être sous-représentés dans les métiers de soins notamment chez les infirmiers. Malgré que les mesures sociales intègrent des éléments favorisant l'égalité hommes-femmes, certains secteurs comme les transports, la construction urbaine ou l'énergie en sont presque totalement dénués.

Par ailleurs, les gouvernements présentent encore des difficultés d'une part en ce qui concerne l'élaboration de politiques publiques inclusives et sensibles aux problématiques de genre, et d'autre part dans la mise en place effective de mesures intégrant l'égalité hommes-femmes. Ces disparités qui sont encore constatées, non seulement affectent les conditions de vie, mais sont autant de chances gâchées de parvenir à une croissance économique qui bénéficie à toute la population. Afin de parvenir à de tels objectifs, les pouvoirs publics ont besoin de mécanismes de gouvernance efficaces et de capacités solides dans le secteur public dans l'optique de garantir la mise en place effective d'initiatives intégrant l'égalité hommes-femmes.

Dans le cadre de l'Initiative de l'OCDE pour la parité, cette Recommandation novatrice de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique vient compléter la Recommandation adoptée en 2013 par l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat. Elle se concentre en effet sur les mécanismes de mise en œuvre qui permettent aux politiques publiques d'avoir un réel impact. La Recommandation de 2015 plaide en faveur d'une stratégie interministérielle de réforme en faveur de l'égalité hommes-femmes, des mécanismes solides de responsabilisation et de pérennisation des initiatives dans ce domaine, ainsi que des outils et des indicateurs appuyant des décisions politiques inclusives. Elle encourage dans le même temps une approche prenant en compte l'ensemble de la société afin de contribuer à la réduction des stéréotypes, d'inciter les femmes à participer à la vie politique et de supprimer les dispositions qui, explicitement ou implicitement, contrarient l'égalité entre hommes et femmes.

Cette Recommandation est sans équivalent. Elle fournit en effet aux gouvernements, mais aussi aux parlements et aux systèmes judiciaires, des orientations claires, opportunes et faciles à mettre en

application, en vue d'une réelle égalité entre hommes et femmes, de la prise en compte des initiatives en faveur des femmes, et d'un accès plus égal aux fonctions publiques d'hommes et de femmes de conditions diverses.

Cette Recommandation a été élaborée par le Comité de la Gouvernance publique de l'OCDE, en coopération avec le Comité de l'Emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE; elle est un élément structurant de l'Initiative de l'OCDE pour une croissance inclusive. Ce travail s'est appuyé sur l'importante expertise du Comité de la Gouvernance publique et de ses réseaux de décideurs, y compris le rapport « Femmes, Gouvernement et élaboration des politiques publiques dans les pays de l'OCDE : favoriser la diversité pour une croissance inclusive ».

Cette Recommandation est le résultat d'une consultation internationale des acteurs concernés au travers des Comités de l'OCDE, des représentants des gouvernements, des parlementaires, des représentants du système judiciaire, des experts et des organisations de la société civile. Cette Recommandation traduit la volonté politique des pays membres de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au service d'une croissance inclusive. J'encourage les membres à faire un usage actif de cette Recommandation, et à la mettre en application pour œuvrer au développement de sociétés plus équitables et à une croissance économique inclusive.

Angel Gurría

Secrétaire Général de l'OCDE

RECOMMANDATION DE 2015 DU CONSEIL DE L'OCDE SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS LA VIE PUBLIQUE

LE CONSEIL,

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTANT que, lors de la Réunion ministérielle sur la gouvernance publique organisée le 28 octobre 2015 sur le thème « La gouvernance publique au service de la croissance inclusive : vers une

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

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

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

1. Garantir, au niveau politique le plus élevé, à l'échelon d'administration approprié, l'impulsion et l'engagement requis pour assurer l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie à l'échelle de l'ensemble de l'administration en faveur d'une réelle égalité des sexes et d'une prise en compte systématique et effective de la problématique hommes-femmes, qui permette de :

    i) définir des principes, des plans d'action, des priorités, des calendriers, des objectifs, des résultats escomptés et/ou des cibles, et assurer une planification efficace des politiques dans l'ensemble des institutions publiques, pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Ces mesures devraient aller de pair avec des campagnes d'information et de sensibilisation, des stratégies médiatiques et des examens périodiques;

    ii) assurer la coopération des parties prenantes gouvernementales et non gouvernementales concernées, afin de garantir une couverture complète et détaillée des questions relatives à l'égalité entre femmes et hommes ;

    iii) adopter une double approche pour la réduction des disparités entre les sexes, qui consiste à la fois à assurer la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et à mener des actions ciblées de promotion de l'égalité des sexes.

2. Établir un cadre institutionnel propre à garantir une mise en œuvre et une coordination efficaces et la pérennité de la stratégie en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes :

    i) en veillant à une définition claire des rôles, responsabilités, mandats et lignes hiérarchiques des principaux organes gouvernementaux et instances de supervision intervenant dans la mise en œuvre des initiatives en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte de la problématique hommes-femmes ;

    ii) en renforçant les capacités et les ressources des institutions chargées des questions relatives à l'égalité hommes-femmes, de manière à favoriser une réponse cohérente aux différents échelons concernés de l'administration, et à assurer la définition, la mise en œuvre et le suivi de programmes et de politiques tenant compte des disparités entre femmes et hommes dans toutes les composantes de l'administration, à partir de statistiques et d'indicateurs ventilés par sexe. L'efficacité des institutions chargées de l'égalité des sexes peut aussi être renforcée si celles-ci sont placées au plus haut niveau possible de l'administration (voir aussi les recommandations II.2 et III.2) ;

iii) en mettant à la disposition des institutions publiques des capacités et des ressources qui leur permettent d'intégrer l'optique de l'égalité des sexes dans leurs activités, par exemple en désignant des correspondant-e-s pour l'égalité hommes-femmes dans l'ensemble des organes de l'administration, en consacrant des ressources à la formation et en encourageant les efforts de collaboration avec les centres de connaissances pour assurer l'intégration d'une optique sexospécifique dans la production des connaissances, l'encadrement et la communication, en assurant la collecte de données statistiques sur les disparités entre femmes et hommes, ventilées par sexe, dans les domaines de compétence de ces institutions publiques, et en élaborant, à l'intention de ces dernières, des lignes directrices et des outils clairs dans ces domaines, assortis d'une action de communication et d'une définition précise des attentes (voir aussi les recommandations II.2 et III.2) ;

iv) en renforçant les mécanismes de coordination verticale et horizontale de façon à assurer la cohérence des politiques entre les différents organes et échelons de l'administration, en y associant les acteurs non gouvernementaux concernés, afin de garantir une synergie et une mise en œuvre efficace des initiatives en faveur de l'égalité des sexes.

3. Intégrer des évaluations fondées sur des données factuelles concernant l'impact selon le sexe et la problématique hommes-femmes dans les différentes dimensions de la gouvernance publique (par exemple, la passation des marchés publics, les consultations publiques et la gestion de la fourniture des services) et dans les toutes premières phases du cycle de l'élaboration des politiques publiques (par exemple, en alignant les évaluations préalables de l'impact selon le sexe sur les procédures suivies dans l'ensemble de l'administration aux fins de l'élaboration des politiques, comme l'analyse d'impact de la réglementation), en tant que de besoin.

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

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

1. Étudier la possibilité de mettre en place des institutions indépendantes (par exemple, commissions indépendantes, instances supérieures de contrôle, bureau du médiateur) et des organes consultatifs (comme des conseils gouvernementaux) ou de renforcer les capacités de ceux qui existent, afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre des stratégies en faveur de l'égalité hommes-femmes, d'intégrer la problématique hommes-femmes dans l'élaboration des politiques, et de faciliter la réalisation régulière de rapports, d'audits et d'exercices de mesure. Pour être efficace, cet effort de supervision doit être mené de manière équilibrée et sans recours à des approches normatives, afin de stimuler en permanence les progrès vers l'égalité des sexes et d'en permettre le suivi.

2. Enrichir la base de connaissances et mesurer systématiquement les progrès vers l'égalité hommes-femmes au moyen d'indicateurs de l'impact selon le sexe et de résultats mesurables :

i) en élaborant et en appliquant des cadres de mesure, d'évaluation et de redevabilité, ainsi que des indicateurs, et en recueillant les données correspondantes, afin d'évaluer de façon régulière les résultats des stratégies, des initiatives, des politiques publiques et des programmes en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et d'en rendre compte aux niveaux d'administration

concernés. La possibilité de tirer parti de ces évaluations pour renforcer les capacités des institutions publiques peut être étudiée ;

ii) en œuvrant activement à la diffusion des données et en garantissant un accès effectif et rapide, pour un coût abordable, à l'information sur les résultats des efforts en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes, et ce de façon à permettre l'examen des résultats au regard des objectifs visés, le suivi des progrès du développement socioéconomique, et la comparaison avec d'autres éléments de référence, internationaux notamment ;

iii) en renforçant la coordination entre les organismes chargés de recueillir et d'élaborer les données, ainsi que la collaboration avec les parties prenantes concernées, afin de mettre au point de meilleurs indicateurs de l'impact selon le sexe.

3. Encourager les parlements et les commissions parlementaires à faire davantage d'efforts pour favoriser les progrès en matière d'égalité des sexes, par exemple, en intégrant une optique sexospécifique dans leurs pratiques et dans la législation et les budgets, en favorisant les initiatives législatives axées sur l'égalité entre femmes et hommes, et en assurant la supervision de la mise en œuvre des stratégies et des initiatives en matière d'égalité des sexes et de prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes.

4. Instaurer ou entretenir des mécanismes de recours et d'appel efficaces, indépendants, impartiaux et rationnels, afin de protéger les droits garantissant l'égalité entre les sexes et de pouvoir examiner les plaintes avec efficacité, compétence et impartialité.

III. RECOMMANDE que les Adhérents **examinent des mesures propres à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux fonctions décisionnelles dans la vie publique,** en favorisant l'augmentation de la présence des femmes à tous les niveaux de l'administration, ainsi que dans les parlements, l'appareil judiciaire et d'autres institutions publiques. À cet effet, les Adhérents devraient :

1. prendre, au niveau politique le plus élevé, l'engagement de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans la vie publique, en tant que de besoin, en élaborant un cadre global qui permette d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux fonctions décisionnelles dans les institutions publiques :

i) en encourageant l'adoption de mesures d'ordre réglementaire ou volontaire globales (à caractère transitoire ou correctif), en vue de réduire les disparités de représentation entre hommes et femmes au sein des organes parlementaires et exécutifs, notamment dans les commissions parlementaires et aux postes de direction. Par exemple, conformément aux bonnes pratiques et selon le cas, ces mesures peuvent consister à instaurer une obligation d'information, des quotas ou des objectifs volontaires, à mettre en place une législation en faveur de la parité, à adopter un système d'alternance entre hommes et femmes sur les listes électorales, et à lier le financement public des partis politiques au pourcentage de femmes et d'hommes parmi les candidats. Afin d'assurer l'efficacité de ces mesures, il peut être important de prévoir l'application de sanctions en cas de non-respect des règles qu'elles édictent ;

ii) en adoptant, si besoin est, des mesures propres à assurer un accès égal aux postes de la haute fonction publique et de l'appareil judiciaire, telles que l'obligation d'information, les objectifs ou les quotas, tout en garantissant l'application dans ces secteurs d'une procédure

de nomination transparente et fondée sur le mérite grâce à une concurrence ouverte, à des normes de recrutement claires et à une large diffusion des avis de vacance de postes ;

iii) en généralisant, au plus haut niveau des institutions publiques, des pratiques de travail respectueuses de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et compatibles avec la vie de famille, et en favorisant l'instauration de conditions de travail qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes, par exemple en révisant les procédures internes des institutions publiques, en repensant les horaires de travail traditionnels, en définissant des dispositifs qui aident à concilier obligations familiales et activité professionnelle, en encourageant les hommes à utiliser les congés de soutien familial et les formes de travail souples auxquels ils ont droit ;

iv) en facilitant la mise en place d'activités de perfectionnement des compétences et de formation aux fonctions dirigeantes, ainsi que de dispositifs de mentorat, de constitution de réseaux et autres programmes de formation dans les institutions publiques, en mettant en avant les modèles identificatoires féminins présents dans la vie publique, et en encourageant une participation active des hommes à la promotion de l'égalité des sexes.

2. Suivre de façon systématique l'évolution de la représentation de chaque sexe dans les institutions publiques, notamment aux postes de direction et dans les différentes catégories d'emplois, au moyen d'une collecte régulière de données, par exemple sous la forme d'enquêtes auprès des salariés, et réexaminer régulièrement si elle est conforme aux priorités et objectifs généraux en matière d'égalité des sexes sur la base des résultats des évaluations (voir aussi recommandation II.2).

3. Examiner des mesures qui permettent de s'attaquer aux causes profondes de la faible représentation des femmes aux fonctions décisionnelles et d'améliorer l'image des femmes dans la société au moyen de campagnes d'information et de programmes de sensibilisation aux stéréotypes sexistes, aux préjugés conscients et inconscients et aux avantages économiques et sociaux qui peuvent être tirés de l'égalité entre femmes et hommes, tout en luttant contre les discriminations doubles ou multiples.

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

1. Renforcer la souplesse, la transparence et l'équité dans les systèmes et politiques d'emploi public, de façon à assurer l'équité en matière de rémunération et à garantir des chances égales à des femmes et des hommes ayant des origines et des parcours différents ;

2. Définir à la fois des mesures de portée globale et des mesures axées sur les causes pour corriger les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans le secteur public et remédier à la ségrégation professionnelle horizontale, par les moyens utiles :

i) en adoptant une législation et une réglementation en faveur de l'égalité et de l'équité dans la rémunération, en élaborant des outils en la matière, et en réalisant des évaluations régulières sur la rémunération dans les institutions publiques, notamment une recensement des catégories d'emplois à prédominance masculine ou féminine dans le secteur public, et une analyse des écarts de rémunération existant entre elles, ainsi que des ajustements nécessaires ;

ii) en effectuant régulièrement des audits internes objectifs, en ciblant les secteurs à faible salaire et/ou à dominante féminine pour assurer l'égalité et l'équité en matière de rémunération, et en mettant en œuvre des recommandations définies à partir des résultats de ces efforts ;

iii) en offrant des voies de recours efficaces contre les écarts de rémunération entre femmes et hommes dans le secteur public en tant que de besoin, par exemple en envisageant la mise en place de mécanismes indépendants de plainte et de recours légal utilisables en cas de non-respect des obligations.

3. Promouvoir un recrutement fondé sur le mérite, envisager des politiques et des pratiques positives qui assurent une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chaque catégorie d'emplois du secteur public, et définir des mesures concrètes pour faire véritablement tomber les obstacles implicites que comportent les procédures de recrutement et de constitution des effectifs, en tant que de besoin ;

4. Définir clairement, au niveau institutionnel, les fonctions et responsabilités en matière de promotion de la parité femmes-hommes dans le secteur public, notamment établir des mécanismes de recours et d'appel indépendants, qui soient dotés de ressources financières, humaines et autres suffisantes, et reliés aux équipes de direction pour en garantir l'efficacité ;

5. Sensibiliser les responsables du secteur public aux questions relatives à l'égalité des sexes et renforcer la redevabilité au niveau de l'encadrement et de la direction s'agissant d'assurer la parité femmes-hommes à tous les niveaux et dans toutes les catégories d'emplois, et de prendre en charge les problèmes touchant à l'égalité entre hommes et femmes au travail, notamment au moyen de cadres de gestion des performances.

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

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

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

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

IX. **CHARGE** le Comité de la gouvernance publique de suivre, en coopération avec le Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales, la mise en œuvre de la présente Recommandation, notamment en formulant et en utilisant des indicateurs de référence et en effectuant des examens par pays, ainsi que de rendre compte au Conseil des résultats de cet exercice au moment de la remise du rapport relatif à la mise en œuvre de la Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat [C/MIN(2013)5/FINAL], puis de façon régulière.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

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

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

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.