Réunion du Conseil de l'OCDE
au niveau des Ministres

Paris, 7-8 juin 2023

CONTRIBUTION DE L'OCDE À LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

OCDE
DES POLITIQUES MEILLEURES
POUR UNE VIE MEILLEURE

Contribution de l'OCDE
à la promotion de l'égalité des genres

OCDE

Introduction[1]

1. **L'égalité des genres est une valeur fondamentale et une priorité stratégique pour l'OCDE.** Dans sa Vision d'avenir adoptée en 2021, l'Organisation affirme son engagement d'accélérer l'élaboration de politiques destinées à contribuer à réduire les disparités entre les genres et à veiller à ce que l'ensemble de ses analyses, recherches et conseils sur les politiques à mener intègrent une perspective axée sur l'égalité des genres. Atteindre l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles fait également partie des engagements souscrits par les Membres au titre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

2. **Si des progrès ont été accomplis dans la réduction de certaines disparités existant de longue date entre les genres, des avancées supplémentaires considérables restent nécessaires dans tous les domaines**. Les écarts entre les genres se sont resserrés dans l'éducation, l'emploi et la représentation aux fonctions dirigeantes des institutions publiques dans la plupart des Membres de l'OCDE. Des institutions sociales discriminatoires et d'autres obstacles structurels continuent, toutefois, d'empêcher les femmes de bénéficier pleinement de toutes les opportunités - notamment celles offertes par la transition verte et la transition numérique et l'augmentation des pratiques de travail flexibles. Le contexte mondial actuel est source de difficultés supplémentaires pour la poursuite de l'égalité des genres. La guerre d'agression de grande ampleur menée par la Russie contre l'Ukraine a entrainé de très lourdes pertes humaines, causé de graves blessures parmi les civils et les militaires - en particulier les hommes - et un déplacement massif de populations, majoritairement de femmes et d'enfants. La crise du COVID-19, les retombées de la guerre en Ukraine et la survenue de catastrophes naturelles dévastatrices ont réduit la marge de manœuvre budgétaire de nombreux pays, rendant encore plus impérieuse la nécessité de veiller à ce que les dépenses publiques s'attaquent aux écarts entre les genres au lieu de les exacerber. Ce contexte offre aussi l'occasion de renforcer les efforts pour que le programme des Nations Unies (ONU) pour les femmes, la paix et la sécurité soit appliqué. De nouvelles menaces à l'égalité des genres commencent également à émerger sous la forme du harcèlement en ligne et de la désinformation basée sur le genre.

3. **L'instauration de l'égalité des genres et la suppression des obstacles structurels** – notamment ceux en lien avec la discrimination et qui se recoupent avec d'autres inégalités[2] – **doivent rester des priorités**, en raison de leur importance au regard des droits humains fondamentaux et du bien-être et de la prospérité économiques sur le long terme. **L'égalité des genres est un moteur de la croissance économique ; elle renforce la démocratie et la cohésion sociale, et améliore le bien-être de tous les membres de la société.** Réduire les écarts de taux d'activité et de temps de travail pourrait entrainer une hausse moyenne du PIB de 9.2 % dans les pays de l'OCDE d'ici 2060. La diminution de ces écarts ainsi que de ceux des revenus peut également

[1] Les termes « *gender equality* » dans la version anglaise originale de ce document ont été systématiquement traduits dans la présente version française par « égalité des genres », sauf lorsque le document cite les noms officiels en langue française de Recommandations de l'OCDE ou d'organes de l'OCDE et que ces noms présentent une traduction différente.

[2] Comme indiqué dans le Rapport de 2022 sur la mise en œuvre des recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes [C/MIN(2022)7], les individus peuvent se heurter à de multiples formes de discrimination lorsqu'ils ou elles sont exposés à différentes formes croisées d'exclusion ou de désavantage.

améliorer la viabilité budgétaire et accroître la population active dans un contexte de vieillissement démographique.

4. Alors que nous approchons du dixième anniversaire de l'adoption de la première Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité entre hommes et femmes[3], une occasion est donnée à l'OCDE et à ses Membres de renforcer leur engagement commun à l'appui de l'égalité des genres et d'approfondir l'intégration systématique de l'égalité des genres[4] (ci-après désignée par l'expression « intégration de la dimension de genre » par souci de concision). Les approches transformatrices qui étudient les causes profondes des inégalités de genre[5] peuvent contribuer à influencer et orienter la croissance économique ainsi que les transitions climatique et numérique.

5. Ce document décrit les actions de l'OCDE visant à rehausser le niveau d'ambition de ses travaux consacrés à l'égalité des genres, en classant les moyens dont elle dispose à cette fin en quatre catégories principales : les données ; l'intégration systématique, le maintien aux avant-postes de l'action publique ; et l'ouverture. Certaines des actions proposées pourraient être menées en lien avec la Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des Ministres de 2023.

Égalité des genres : en dépit de quelques progrès, beaucoup reste à faire

6. Dans les pays Membres de l'OCDE, les inégalités des genres persistent dans toutes les sphères de la vie économique, publique et sociale.

7. Si les filles et les jeunes femmes ont désormais un niveau d'instruction plus élevé dans tous les pays de l'OCDE – en moyenne, en 2021, 53 % des jeunes femmes contre 41 % des jeunes hommes ont atteint un niveau d'enseignement supérieur – elles restent sous-représentées dans bon nombre des disciplines qui offrent de bonnes perspectives d'emploi. La sous-représentation des hommes dans certaines filières, comme l'enseignement et le soin, contribue aux pénuries de main-d'œuvre. On observe de nettes différences dans les choix des jeunes femmes et des jeunes hommes pour ce qui

---

[3] La Recommandation de l'OCDE sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat [OECD/LEGAL/0398] a été adoptée par le Conseil le 29 mai 2013.

[4] L'intégration de la dimension de genre est une approche qui permet aux pouvoirs publics de prendre des décisions plus favorables à l'égalité des genres, notamment lorsque ces décisions portent sur l'action publique et les dépenses. Voir OCDE (2021), Cadre d'action pour une gouvernance publique intégrant la problématique des genres.

[5] Il existe plusieurs approches pour ce qui est de l'élaboration des politiques à travers le prisme de l'égalité des genres. Une approche qui prend en compte la question du genre (gender-sensitive) considère et appréhende dûment les préoccupations et les expériences de toutes les personnes dans la prise de décision, sur la base de leur genre, en recoupant ce facteur dans la mesure du possible avec d'autres facteurs d'identité. Une approche en faveur de l'égalité des genres (gender-responsive) contient des mesures qui renforcent l'égalité entre les genres. Une approche source de transformations en matière d'égalité des genres (gender-transformative) va plus loin, et englobe les mesures spécifiques visant à modifier les relations et les rôles entre les genres, dans le but de contribuer à mettre en place des changements structurels et durables au sein de la société et d'y instaurer l'égalité des genres, en recoupant là aussi ce facteur, dans la mesure du possible, avec d'autres facteurs d'identité. Voir, OCDE(2021), Cadre d'action pour une gouvernance publique intégrant la problématique des genres, et OCDE-CAD (2016), Manuel relatif au marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femme.

est des filières scientifiques, technologiques, mathématiques et d'ingénierie (dont les disciplines des technologies de l'information et de la communication).

8. En dépit de quelques améliorations, les femmes continuent de consacrer davantage de temps que les hommes aux soins et travaux domestiques non rémunérés, si bien qu'il leur est plus difficile d'exercer une activité sur le marché du travail, en particulier lorsqu'elles ont des enfants. À titre d'illustration, les femmes dans les pays de l'OCDE sont en moyenne dix points de pourcentage moins susceptibles d'occuper un emploi que les hommes et sont plus susceptibles de travailler à temps partiel. D'après les estimations de l'OCDE, le temps consacré au travail non rémunéré représente en moyenne 15 % du PIB environ.

9. Les taux d'emploi plus faibles, le moindre nombre d'heures de travail hebdomadaire rémunéré, la forte ségrégation sur le marché du travail, la persistance de plafonds de verre et des biais socioculturels profondément ancrés sont autant de facteurs qui contribuent à une nette sous-représentation des femmes aux postes à responsabilité dans les secteurs public et privé. Dans les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire des pays Membres de l'OCDE, les femmes continuent de ne représenter en moyenne qu'environ le tiers des postes à responsabilité. La représentation des femmes aux postes de direction dans le secteur public est en outre menacée par de nouvelles formes de mésinformation et de désinformation reposant sur le genre et de harcèlement en ligne, par exemple la propagation d'informations fausses ou trompeuses ciblant des personnalités publiques féminines. Cette sous-représentation aux postes clés à responsabilité entraine une représentation inéquitable ou une utilisation sous-optimale de leurs compétences, et le risque que les perspectives des femmes soient absentes des processus décisionnels démocratiques et publics.

10. Les femmes se heurtent également à des obstacles structurels à l'entrepreneuriat et au travail indépendant. En 2021, les femmes des pays de l'OCDE étaient environ 30 % moins susceptibles que les hommes de créer ou de gérer une nouvelle entreprise. Parmi ces obstacles figurent une moindre éducation financière, des réseaux d'affaires moins développés et des garanties de prêt et antécédents financiers plus limités, de même que des préjugés de la part des prêteurs et des investisseurs. Cette ségrégation professionnelle est également observée dans les secteurs de l'investissement direct étranger (IDE), des échanges, de l'énergie, de l'énergie nucléaire et des transports.

11. Tous ces facteurs se traduisent par des écarts substantiels entre les genres sur les plans de la rémunération, des revenus perçus au cours de la vie, des revenus à la retraite et de la pauvreté pendant la vieillesse. La valeur médiane de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein était en moyenne de 12 % en 2021 dans les Membres de l'OCDE.

12. À un moment où le changement climatique fait l'objet d'une action urgente, seuls 2.5 % des mesures à l'appui de l'environnement et de la reprise verte mises en œuvre dans le cadre de la réponse face à la pandémie de COVID-19 peuvent être caractérisées comme étant pertinentes au regard du genre[6]. Il est important d'intégrer une approche en faveur de l'égalité des genres dans le financement vert et durable. Il est aussi essentiel de tenir compte de l'accès des femmes aux ressources naturelles et de leur

[6] Sont qualifiées de « pertinentes au regard du genre » les mesures à l'appui de la reprise dont la description comporte au moins l'un des termes suivants : « genre », « sexe », « femmes » ou « fille ». Source: OCDE (2022), "Supporting women's empowerment through green policies and finance", OECD Environment Policy Papers, No. 33, éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/16771957-en

utilisation de ces ressources, et d'intégrer la dimension du genre à la gestion du risque de catastrophes naturelles.

13. À l'échelle mondiale et, quoique dans une moindre mesure, dans les pays de l'OCDE, des lois et pratiques discriminatoires – notamment des droits fonciers, de propriété et de succession inéquitables – empêchent les femmes et les filles d'accéder aux ressources et aux actifs productifs et financiers critiques, et de les contrôler. Il est indispensable de passer au crible la législation et la réglementation en vigueur pour repérer et supprimer d'éventuelles dispositions discriminatoires, puis de faire en sorte que la loi soit réellement appliquée et respectée. L'aide au développement prenant ouvertement en compte l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes est un autre levier qui peut être utilisé pour réduire ces inégalités. La proportion de l'aide publique totale au développement (APD) poursuivant un objectif d'égalité des genres a légèrement diminué en 2020-21 pour s'établir à 44 %. Sur cette proportion, l'essentiel était alloué à des programmes dans lesquels l'égalité des genres était un objectif parmi d'autres. Seuls 4 % de l'APD étaient alloués à des programmes dont l'égalité des genres était l'objectif principal.

14. L'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles, le harcèlement sexuel et les violences fondées sur le genre font partie des formes les plus abjectes de discrimination, de violation des droits humains et d'atteinte à la santé, la dignité, la sûreté et au bien-être liées au genre. On estime que dans le monde, une femme sur trois environ subit des actes de violence sexuelle et physique au cours de sa vie. La pandémie de COVID-19 a mis en lumière la nécessité de déployer des efforts considérables pour éradiquer les violences fondées sur le genre, y compris les nouvelles formes de pratiques dommageables comme la violence et le harcèlement en ligne.

15. Si les pays de l'OCDE intègrent de plus en plus la problématique du genre, cette prise en compte reste inégale selon les domaines d'action. De même, si les Membres de l'OCDE prennent de plus en plus en compte les questions relatives au genre dans l'établissement des budgets et les marchés publics, des améliorations considérables sont encore possibles. Le déficit de données reste un obstacle pour mieux repérer les domaines d'action qui ont le plus de corrélations avec la dimension de genre.

16. L'égalité des genres ne vise pas uniquement à améliorer la vie des filles et des femmes, elle bénéficiera également aux hommes, aux garçons et à la société dans son ensemble. Les normes et stéréotypes de genre structurels et culturels entraînent également des difficultés pour les hommes et les garçons, tels que les abandons scolaires, les problèmes de santé mentale et une sous-représentation dans certaines disciplines d'étude et professions. Certains obstacles structurels et normes culturelles découragent en outre les hommes à participer aux activités en lien avec le soin, qu'elles soient domestiques ou rémunérées.

Les atouts uniques de l'OCDE à l'appui de l'égalité des genres

17. L'OCDE est reconnue pour son rôle de chef de file mondial en matière de mesure de l'égalité des genres dans ses multiples aspects ; elle fournit des analyses des politiques et des conseils stratégiques, et assure le suivi des évolutions de l'action publique dans ses pays Membres et au-delà. Ses atouts sont notamment :

    - **Une approche et une expertise pluridisciplinaires** portant sur l'action publique dans la quasi-totalité des domaines de l'activité économique. Compte tenu de la nature transversale de l'égalité des genres et de ses recoupements avec d'autres formes d'inégalités, le rayonnement de

l'Organisation en matière d'action publique et sa capacité à dialoguer directement, via ses comités, avec des responsables de l'action publique dans de multiples domaines sont essentiels pour assurer la cohérence des actions et pour accélérer les progrès dans les pays Membres de l'OCDE et au-delà.

- **Une solide base de données quantitatives**, avec ses données, outils et indicateurs comparables à l'échelle internationale permettant le suivi et l'évaluation des progrès vers l'égalité des genres dans les pays Membres de l'OCDE et au-delà. Par exemple, le portail de données OCDE sur l'égalité des genres met à jour chaque année des indicateurs sur l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat, la gouvernance publique, la santé et le développement. Le Comité des échanges, quant à lui, a élaboré un cadre d'analyse pour comprendre les impacts des échanges sur les femmes et l'a mis en application lors de son premier Examen par pays des échanges et de la problématique des genres. L'Initiative de l'OCDE sur les qualités de l'IDE et la recommandation OCDE connexe de 2022 sur les qualités de l'investissement direct étranger au service du développement durable [OECD/LEGAL/0476] peuvent être un moyen de faire connaître l'impact positif des investissements sur l'égalité des genres. L'indice Institutions sociales et égalité des genres (ISE) de l'OCDE mesure les discriminations dont les institutions sociales de 180 pays à travers le monde sont porteuses à l'égard des femmes. Le marqueur égalité des genres établi par le Comité d'aide au développement (CAD) permet de suivre le financement du développement à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes.

- **Une position de chef de file mondial en matière d'analyse des politiques et de conseil** pour faire progresser l'égalité des genres dans la plupart des domaines de l'action publique des Membres et non-Membres de l'Organisation. Les Membres de l'OCDE représentent une part importante de la base de donneurs des Nations Unies et peuvent soutenir, également par l'intermédiaire de l'Organisation, l'égalité des genres dans le programme d'action mondial pour le développement.

- **Un leadership mondial en matière d'établissement de normes.** Avec ses instruments juridiques et ses autres normes, l'OCDE contribue à l'élaboration de politiques et au suivi de leur mise en œuvre. La Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat [OECD/LEGAL/0398] et la Recommandation de 2015 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique [OECD/LEGAL/0418] (dénommées conjointement les « Recommandations sur l'égalité des genres ») offrent un cadre complet destiné à aider les Adhérents à concevoir et à mettre en œuvre des politiques qui favorisent l'égalité des genres en matière d'éducation, d'emploi, d'entrepreneuriat et de vie publique. La Recommandation du CAD de l'OCDE 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 de 2019 [OECD/LEGAL/5020] constitue un cadre d'action portant sur la prévention de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel et sur les interventions à mener le cas échéant. De nombreuses autres normes de l'Organisation fournissent des orientations sur les dimensions liées au genre

dans divers domaines de l'action publique, comme la Recommandation de l'OCDE relative aux Principes de gouvernance d'entreprise [OECD/LEGAL/0413].

- **Une expérience de longue date concernant la mobilisation d'un large éventail de parties prenantes** de pays Membres et non Membres de l'OCDE en vue de faciliter le partage de connaissances, l'apprentissage entre pairs et les travaux conjoints. L'Organisation travaille en partenariat avec des parties prenantes du secteur des entreprises, des syndicats, de la société civile et du milieu universitaire ainsi que des représentants des pouvoirs publics, et ce, au niveau international, national et infranational ; elle peut ainsi prendre en compte différents points de vue et bénéficier d'une large approbation et d'une forte adhésion.
- **Une participation aux Forums mondiaux** comme les Nations Unies, le G7, le G20, l'APEC ou l'ASEAN, ce qui contribue à amplifier la portée et l'impact des éclairages stratégiques de l'OCDE, et à promouvoir l'adhésion aux instruments juridiques de l'Organisation à l'appui de la croissance économique. Plus spécifiquement, l'OCDE a contribué à renforcer, et continue de mesurer, les progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif sur le genre défini à Brisbane, en coopération avec l'OIT. L'Organisation a également produit un tableau de bord du G7 sur les inégalités des genres à l'occasion du Sommet du G7 tenu à Elmau en 2022. Il sera mis à jour chaque année et complété par un rapport triennal sur la mise en œuvre des politiques. Avec l'OIT et ONU-Femmes, l'OCDE est un membre fondateur de la Coalition internationale pour l'Égalité salariale (EPIC). L'OCDE contribue régulièrement au débat sur l'égalité des genres dans le cadre de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies. Ses analyses sur les échanges et l'égalité des genres étaient les discussions tenues au sein du Groupe de travail informel sur le commerce et l'égalité des genres de l'Organisation mondiale du commerce (OMC).
- **Les programmes nationaux et régionaux de l'OCDE** en Asie du Sud-Est, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (MENA), en Amérique latine et dans les Caraïbes, en Eurasie ainsi qu'en Europe du Sud-Est, qui intègrent de plus en plus la question de l'égalité des genres dans leurs activités et comportent des projets spécifiques portant sur cette problématique[7].
- **Le processus d'adhésion**, qui comprend des évaluations rigoureuses et approfondies des dimensions en lien avec l'égalité des genres dans le cadre du processus d'examen en vue de l'adhésion, en particulier au sein du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales (Comité ELSA) et du Comité de la gouvernance publique (CGP).

[7] Ces programmes régionaux de l'Organisation comprennent : l'Initiative de l'OCDE pour la parité du Programme régional pour l'Asie du Sud-Est ; l'Initiative MENA-OCDE pour la gouvernance et la compétitivité à l'appui du développement avec sa plateforme sur l'intégration de l'égalité des genres, la gouvernance et les fonctions de direction et son Forum pour l'autonomisation économique des femmes ; le Programme régional de l'OCDE pour l'Amérique latine et les Caraïbes ; et le Programme régional pour l'Europe du Sud-Est.

Une approche à l'échelle de l'ensemble de l'OCDE

18. L'égalité des genres n'est possible qu'au moyen d'une approche intégrée et générale de l'action publique tenant compte de l'ensemble des interconnexions entre, d'une part, cette problématique et, d'autre part, les facteurs socioéconomiques, géographiques, institutionnels, sectoriels et politiques et les diverses parties prenantes concernées.

19. Il existe déjà à l'OCDE des mécanismes permettant d'adopter une approche à l'échelle de l'ensemble de l'Organisation pour promouvoir l'égalité des genres et la prise en compte systématique de cette problématique :

    - Les **Recommandations de l'OCDE sur l'égalité des genres** ont été élaborées par le Comité ELSA et le CGP, en consultation avec 12 autres comités[8]. Le Comité ELSA et le CGP apportent leur concours, avec l'appui d'autres comités concernés, à la mise en œuvre et à la diffusion des Recommandations sur l'égalité hommes-femmes, notamment au moyen d'un rapport d'exécution soumis tous les cinq ans au Conseil lors de sa réunion au niveau des Ministres [C/MIN(2017)7 et C/MIN(2022)7].

    - Des instruments comme la **Boîte à outils de l'OCDE pour l'intégration et l'application concrète du principe de l'égalité des genres et le Cadre de l'OCDE en matière de budgétisation sensible au genre** ont été élaborés en vue d'aider les pays et les institutions dans leurs efforts pour mettre en œuvre l'intégration des questions de genre dans différents domaines de l'action publique et de la gouvernance.

    - Le **Groupe de travail sur l'intégration de la problématique femmes-hommes et la gouvernance (GT-GMG)**, établi par le CGP, réunit des hauts responsables publics des pays Membres de l'OCDE travaillant sur l'égalité des genres pour renforcer l'intégration de cette dimension dans tous les domaines de l'action publique. À ce jour, il a collaboré avec les comités responsables du budget, des marchés du travail et de la politique sociale, des statistiques, de l'environnement, des politiques de développement et de la coopération pour le développement, de la gouvernance d'entreprise et de la lutte contre la corruption.

    - Les membres du CAD de l'OCDE se réunissent via le **Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (GENDERNET)** pour l'apprentissage entre pairs et l'action collective visant à faire progresser l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans le cadre des politiques, des pratiques et du financement en matière de développement.

20. L'Organisation prend également des mesures actives pour intégrer la prise en compte des questions de genre dans ses politiques et pratiques, par le renforcement de son

[8] Le Comité des politiques d'éducation (EDPC) ; le Comité des statistiques et de la politique statistique ; le Comité des marchés financiers ; le Comité de l'industrie, de l'innovation et de l'entrepreneuriat (CIIE) ; le Comité sur les PME et l'entrepreneuriat (CPMEE) ; le Comité de direction du Programme d'action et de coopération concernant la création d'emplois et le développement économique au niveau local (LEED) ; le Comité sur la gouvernance d'entreprise ; le Comité d'aide au développement (CAD) ; le Comité de la politique de l'économie numérique (CPEN) ; le Comité de l'investissement ; le Comité des politiques d'environnement (EPOC) ; et le Comité de la politique de la réglementation (CPR).

leadership et de ses structures de gouvernance, afin de garantir la diversité et l'inclusion :

- Le **groupe des Amis de l'égalité des genres (Friends of Gender Equality Plus, FoGE+)**, un groupe d'Ambassadeurs de l'OCDE établi en 2018, a fait en sorte que les Ambassadeurs auprès de l'Organisation et le Secrétariat soient davantage sensibilisés à l'importance de l'intégration des questions de genre, notamment au moyen de l'inventaire annuel sur cette intégration et en accueillant régulièrement des discussions avec des hauts responsables et des Membres de l'OCDE ainsi que d'autres partenaires sur des sujets liés au mandat de l'Organisation dans la lutte pour l'égalité entre les genres.
- **Le Champion de l'intégration des questions d'égalité des genres et de la diversité de l'OCDE et le Groupe de réflexion de l'OCDE sur le genre et la diversité :** dans le cadre de son engagement personnel en faveur de la diversité et de l'inclusion, le Secrétaire général a créé le Groupe de réflexion de l'OCDE sur le genre et la diversité, dirigé par la Cheffe des Politiques et du Programme, et a nommé un Secrétaire général adjoint en qualité de Champion de l'intégration des questions d'égalité des genres et de la diversité. Le Groupe de réflexion joue un rôle de point de coordination, d'ouverture et de gouvernance interne pour favoriser une approche cohérente de la promotion de l'intégration des questions de genre dans les travaux de l'OCDE à tous les niveaux (voir l'Encadré 1 sur les actions de l'Organisation pour la promotion de l'égalité des genres au sein de l'OCDE).

Initiatives envisagées par l'OCDE pour promouvoir l'égalité des genres

21. On recense dans la présente section des possibilités d'intensification de l'action en faveur de l'égalité des genres que mène l'OCDE en l'articulant autour de quatre grands piliers : les données ; l'intégration systématique ; le maintien aux avant-postes de l'action publique ; la sensibilisation et la communication.

22. Les initiatives proposées marqueraient un relèvement notable de l'ambition associée aux travaux de l'Organisation sur l'égalité des genres. Ces initiatives seraient cohérentes avec le programme de travail de l'OCDE et s'ancreraient dans les travaux de ses comités et de leurs organes subsidiaires, mais il faudrait disposer de ressources supplémentaires pour atteindre les objectifs ambitieux qui sous-tendent certaines des activités proposées. Les initiatives qui « seront » mises en œuvre sont financées dans le cadre du PTB actuel. Celles qui « pourraient » l'être dépendent des contributions volontaires qui seront éventuellement fournies par un sous-groupe de Membres de l'OCDE, ou pourraient être prévues dans de futurs PTB. Les initiatives proposées créeraient des effets de synergie avec les initiatives internationales et nationales existantes. En fonction des ressources mises à disposition, l'OCDE pourrait décider de mener à bien la totalité ou une partie des initiatives proposées.

Données permettant de mesurer les disparités entre les genres

23. L'OCDE poursuivra ses travaux en cours en matière de données sur le genre. Elle s'appuiera sur ces travaux pour renforcer les efforts qu'elle déploie pour mesurer les inégalités entre les genres, en créant des synergies avec des initiatives nationales et internationales tout en intégrant davantage encore la question de l'égalité des genres

dans toutes les activités qu'elle mène en matière de données. Les initiatives relevant de cet axe de travail sont les suivantes :

24. **Mettre au point un tableau de bord sur les disparités entre les genres.** Pour contrôler et suivre les progrès accomplis dans l'instauration de l'égalité des genres, l'Organisation pourrait mettre au point un tableau de bord de l'OCDE sur les disparités entre les genres qui regrouperait des données comparables au plan international portant sur l'ensemble des pays de l'OCDE. Ce tableau de bord contiendrait un petit nombre d'indicateurs de base et offrirait une vision synthétique des défis communs en matière d'égalité des genres. Il serait mis à jour chaque année, et la diffusion annuelle de sa version actualisée donnerait lieu à une campagne de communication. Il s'inspirerait des contenus du portail de données de l'OCDE sur l'égalité des genres et du tableau de bord du G7 sur les inégalités entre femmes et hommes.

25. **Développer les bases de données de l'OCDE grâce à de nouvelles données et à de nouveaux indicateurs ventilés par genre, tenant compte du genre et intersectionnels.** Des indicateurs relatifs au numérique et à l'énergie ont été ajoutés au portail de données de l'OCDE sur l'égalité des genres en 2023. Des discussions sont en cours pour le compléter au moyen d'autres indicateurs touchant à la science et à la fiscalité. En outre, l'OCDE pourrait élaborer des indicateurs pour élargir la prise en compte du genre et de l'intersectionnalité à des domaines tels que les échanges en valeur ajoutée (élargissement aux pays non Membres), l'investissement direct étranger, l'accès aux financements, les retombées environnementales, l'exposition aux risques environnementaux, la mise au point de technologies vertes, la mobilité assurée par les transports et la mobilité sociale, l'accès aux soins de santé, les résultats sanitaires et l'expérience en matière de soins de santé, ainsi que de nouvelles données sur la violence fondée sur le genre, et des indicateurs des effets des initiatives d'intégration systématique du genre.

26. **Mettre en place une initiative en matière de données sur le genre.** L'Organisation mettra en place une initiative en matière de données sur le genre pour définir les grands principes de collecte, d'analyse et de diffusion de données ventilées par genre et tenant compte du genre à l'OCDE, en collaboration avec ses comités compétents. L'initiative en question s'appuierait sur les activités statistiques et méthodologiques menées actuellement à l'OCDE autour des données et des indicateurs ventilés par genre et tenant compte du genre, telles que le Cadre de qualité pour les statistiques de l'OCDE ou les lignes directrices de l'Organisation en matière de statistiques tenant compte du genre.

27. **Renforcer la capacité des pays à recueillir, conserver et exploiter des données intersectionnelles, ventilées en fonction du genre et tenant compte de ce dernier.** L'OCDE cherchera des moyens d'aider les offices statistiques nationaux et les ministères sectoriels à repérer les lacunes existantes, à renforcer leurs capacités, à élaborer de nouveaux indicateurs et à assurer la collecte de données pertinentes et récentes, notamment en faisant appel aux nouvelles technologies. À cette fin, elle renforcera les capacités (par exemple en donnant des informations sur la méthode à appliquer ou en formant le personnel), permettre la confrontation d'expériences (par exemple dans le cadre d'une formation par les pairs) à partir du modèle du Partenariat statistique au service du développement au XXIème siècle (PARIS21) hébergé par l'OCDE, et/ou établir un recueil de bonnes pratiques et mettre en place une plateforme d'apprentissage permanent en se fondant sur des données et des éléments probants intersectionnels et tenant compte de la dimension de genre.

Intégration systématique de la dimension de genre et initiative en ce sens coordonnée à l'échelle de l'Organisation

28. **Intégrer systématiquement les différents aspects de la question du genre dans l'ensemble des travaux pertinents sur l'action publique.** L'OCDE renouvellera ses efforts d'intégration de la dimension de genre dans ses produits clés (comme les études économiques[9], les examens de portée nationale, les rapports, les normes, les boîtes à outils et les lignes directrices, par exemple) et ses dispositifs de collecte de données dans tous les domaines d'action dans lesquels l'OCDE possède un avantage comparatif, tout en évitant les doublons avec les travaux d'autres organisations internationales. En se fondant sur l'inventaire annuel des mesures d'intégration systématique de la dimension de genre prises dans ses différentes composantes et en coopérant avec les organes de l'OCDE concernés, conformément au Plan d'action sur l'égalité des genres adopté par le CGP, l'Organisation élaborera de nouveaux dispositifs concrets (en matière d'orientation, de définition de priorités, de suivi, et de renforcement du savoir-faire du personnel, par exemple) pour mieux intégrer la question du genre dans ses travaux. Le lancement récent de la boîte à outils de l'OCDE pour une politique de la concurrence tenant compte du genre illustre le déplacement du curseur concernant l'importance des questions d'égalité des genres dans la politique de la concurrence. Le cadre de l'OCDE en matière d'analyse d'impact des échanges sur les femmes, et sa mise en application à l'occasion d'un examen pays consacré à la Nouvelle-Zélande, dessinent les grandes lignes à suivre pour réaliser des analyses, conjuguer des données de façon novatrice et recommander aux pouvoirs publics des mesures visant à mieux soutenir les femmes grâce aux échanges.

29. **Accélérer la coopération du GT-GMG et du Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (GENDERNET) avec d'autres organes et acteurs de l'OCDE.** Il existe un besoin fort d'interventions collaboratives multisectorielles en vue de garantir la cohérence des politiques, et de s'attaquer aux inégalités transversales, structurelles et intersectionnelles. Le GT-GMG accélérera sa coopération avec d'autres organes et acteurs de l'OCDE (au moyen d'un dialogue sur l'action publique, par exemple) pour dégager des outils concrets et des solutions transversales coordonnées permettant d'intégrer systématiquement la dimension de genre dans tous les domaines d'action, et GENDERNET pourrait faire de même.

Se maintenir aux avant-postes de l'action publique en s'attaquant aux défis persistants et aux nouveaux défis

30. **Agir au niveau national**. Des analyses et des recommandations de portée nationale seraient susceptibles de faire évoluer les politiques publiques dans les pays Membres et les pays candidats à l'adhésion. L'OCDE continuera de réaliser des examens nationaux consacrés à l'égalité des genres, d'évaluer l'efficacité des mesures en faveur de l'égalité entre les genres et de travailler sur la mise en œuvre des politiques – à la demande des pays et dans le cadre du programme de travail du Comité ELSA, du CGP et des autres comités. Il a été proposé de retenir l'égalité des genres comme prisme d'analyse régulier dans les Études économiques de l'OCDE. L'OCDE continuera en outre à soutenir et à rendre compte de la mise en œuvre des recommandations sur l'égalité des genres. À cette fin, elle tirera parti de l'accès direct à de hauts responsables publics que ces organes lui offrent dans de multiples domaines de l'action publique.

[9] Voir le paragraphe 30.

31. **Transformer les normes sociales et stéréotypes de genre préjudiciables et supprimer les lois discriminatoires.** Grâce à des examens de la réglementation et à des analyses de son impact sur le genre, l'OCDE aidera les pays Membres et non Membres à supprimer leurs cadres juridiques ou d'action discriminatoires, ainsi que les éléments qui nuisent ouvertement ou implicitement aux droits humains ainsi qu'à une égale participation à la vie publique et économique. Elle devrait définir des orientations pour l'intégration d'initiatives novatrices à cet égard dans la formulation des politiques au sein des pays Membres et non Membres de l'OCDE. Elle continuera aussi de suivre, par l'intermédiaire de l'indice ISE, les discriminations enracinées dans les institutions sociales (lois, normes et usages) dont les femmes et les filles sont victimes.

32. **S'attaquer à la discrimination sous un angle intersectionnel.** L'OCDE approfondira les travaux en cours sur la discrimination et ses recoupements avec la dimension de genre, dans le respect des valeurs et des priorités des membres. Ce faisant, elle s'appuiera sur : les travaux financés par des CV qui sont actuellement consacrés à la discrimination des personnes LGBTI[10,11] sur le marché du travail, dans le secteur de l'éducation et dans les cadres juridiques, sur la base de la participation volontaire et du financement par des CV; les travaux sur la situation des femmes immigrées et sur les difficultés qu'elles rencontrent dans les pays de l'OCDE ; les travaux sur la lutte contre la discrimination accomplis dans une perspective intersectionnelle prenant en compte d'autres groupes vulnérables.

33. **Prévenir, combattre et atténuer la violence sexuelle et fondée sur le genre.** L'OCDE approfondira la compréhension des solutions efficaces en matière de suppression des violences fondées sur le genre – y compris la désinformation fondée sur le genre ainsi que les actes de violence et de harcèlement fondés sur le genre et facilités par les technologies – en complétant et en intégrant les éléments probants existants (recours aux éclairages comportementaux, liens avec la dépendance économique, et prestation de services intégrée, garantie du respect de la vie privée), et en définissant des principes de bonne pratique. Elle préparera aussi **un rapport sur la mise en œuvre, la diffusion et la pertinence durable de la Recommandation du CAD** sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel en 2024, cinq ans après son adoption. Elle pourrait en outre entreprendre des travaux axés sur l'amélioration des efforts de coopération pour le développement visant à mettre un terme à la violence fondée sur le genre ainsi qu'à l'exploitation sexuelle, aux atteintes sexuelles et au harcèlement sexuel dans les pays Membres et non Membres de l'OCDE.

34. **Promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans le cadre de la diplomatie et de la coopération pour le développement.** L'OCDE développera encore ses travaux en cours afin de soutenir les efforts déployés par ses Membres pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans le cadre de la

[10] Note de bas de page la Hongrie : Les travaux en cours financés par des CV sur la discrimination des personnes LGBTI ne concernent pas tous les membres, et ne reflètent pas les priorités et les interprétations de la Hongrie en matière de non-discrimination dans son propre contexte national.

[11] Note de bas de page de la Türkiye : La République de Türkiye interprète le terme « genre », tout au long du document, comme étant identique au terme « sexe », conformément à la notion binaire de sexe biologique féminin et masculin. L'expression « égalité des genres » doit être interprétée au sens d'« égalité entre les femmes et les hommes ». La République de Türkiye formule une réserve quant à toute référence à l'acronyme LGBTI. La République de Türkiye se dissocie des travaux futurs qui seront fondés sur le projet en cours d'inclusion des personnes LGBTI.

diplomatie, notamment par l'intermédiaire de GENDERNET. Elle pourrait également accentuer ses efforts de soutien en faveur d'initiatives collectives visant à accroître le financement du développement, sur les plans qualitatif et quantitatif, au titre de l'égalité des genres [aide publique au développement (APD), en particulier, mais aussi financement mixte, investissement axé sur le genre et budgétisation sensible au genre.

Diffusion des connaissances

35. **Mettre en place un Forum sur l'égalité des genres à l'appui de la résilience économique et démocratique.** Ce Forum serait une plateforme multipartite animée par le GT-GMG et pourrait rassembler un large éventail de comités de l'OCDE afin qu'ils aient la capacité et les orientations nécessaires pour réellement intégrer la dimension du genre à leurs travaux et de mettre au point des initiatives communes afin d'éliminer les inégalités entre les genres dans tous les domaines d'action. Ce Forum faciliterait la recherche de solutions innovantes et collaboratives pour relever des défis transversaux dans les pays de l'OCDE et dans les autres pays, et maximiser le potentiel qui est celui de l'égalité des genres pour bâtir des sociétés résilientes et inclusives et promouvoir le développement. Ce Forum pourrait être organisé sous la forme d'une manifestation régulière réunissant un vaste éventail de parties prenantes, notamment des représentants de tous les ministères concernés (chargés, notamment, des finances, de l'égalité des genres, du travail, des statistiques, de l'environnement et du climat, de l'éducation, des échanges, des affaires étrangères ou de la coopération pour le développement), des régulateurs, d'experts, des milieux universitaires, du secteur privé, des partenaires sociaux et de la société civile. Le Forum se concentrerait sur les domaines prioritaires tels que définis par les Membres de l'OCDE et dans lesquels l'OCDE a une expertise à offrir (éducation, environnement, travail, finance, fiscalité, échanges, coopération pour le développement, politiques sociales, politique statistique, conduite responsable des entreprises, entre autres).

36. **Réunion/conférence ministérielle sur l'égalité des genres** à l'appui de la résilience économique et démocratique. Les membres pourraient se prononcer, en mettant à profit l'approche pluridisciplinaire de l'OCDE et son pouvoir fédérateur, sur les propositions visant à organiser périodiquement une réunion/conférence ministérielle sur l'égalité des genres pour les ministres chargés de l'égalité des genres et autres ministres concernés par cette question dans les pays Membres de l'OCDE. La réunion/conférence ministérielle constituerait une occasion de renforcer l'engagement de la sphère politique et des dirigeants à promouvoir l'égalité des genres et à intégrer systématiquement cette dimension dans les travaux de l'Organisation. Elle offrirait également la possibilité de définir les priorités pour la mise en œuvre, dans l'ensemble de l'administration, du programme d'action en faveur de l'égalité des genres chez les Membres de l'OCDE. La réunion/conférence ministérielle pourrait être organisée parallèlement au Forum sur l'égalité des genres à l'appui de la résilience économique et démocratique qu'il est proposé de créer, ce qui permettrait un dialogue plus poussé entre la communauté de l'action publique et la sphère politique, établissant des liens avec un large éventail de parties prenantes.

37. **Rapport phare sur l'égalité des genres.** Faisant fond sur les rapports d'avancement à l'intention du Conseil consacrés à la mise en œuvre des recommandations de l'OCDE sur l'égalité des genres et sur des publications plus générales traitant de l'égalité des genres diffusées jusqu'à présent, l'OCDE pourrait élaborer un rapport phare périodique qui analyserait les progrès accomplis dans le domaine de l'égalité des genres dans l'ensemble des pays de l'OCDE et au-delà, mettrait en évidence les défis qui se font jour au niveau de l'action publique et décrirait des pratiques prometteuses.

Il pourrait aborder des thèmes tels que l'élimination des obstacles fiscaux et réglementaires à l'égalité des genres, ou le renforcement de l'accès aux financements. Ce rapport phare pourrait également étudier des pistes pour davantage exploiter les outils de l'administration publique – tels que la budgétisation sensible au genre, les évaluations de l'impact selon le genre, l'applications de règles favorables au genre dans les marchés publics et la reddition de comptes – et analyser les mesures prises pour améliorer les politiques publiques, pratiques et financements à l'appui de l'égalité des genres dans la coopération pour le développement.

38. **Approfondissement de l'engagement et du dialogue dans les enceintes mondiales et régionales.** L'OCDE continuera à soutenir les travaux sur l'égalité des genres au sein du G20 et du G7, encourageant l'application du prisme de l'égalité des genres dans le programme de travail, tout en faisant progresser les domaines d'action déjà en place. L'OCDE cherchera également à collaborer davantage avec l'APEC sur les questions d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes, ainsi qu'avec d'autres enceintes s'il y a lieu. En outre, l'OCDE pourrait renforcer l'engagement et le dialogue régionaux sur les questions d'égalité des genres, notamment avec des marqueurs de haut niveau dans les pays Membres et les pays non-Membres, à travers ses programmes régionaux et par l'approfondissement de la collaboration avec le Secrétariat du Club du Sahel et de l'Afrique de l'Ouest (CSAO).

39. **Communications.** Afin de maximiser l'impact de sa contribution à la défense de l'égalité des genres et dans le cadre de sa stratégie de communication, l'OCDE élaborera des plans de communication afin de renforcer la visibilité et l'impact de ses travaux. L'équilibre entre les genres sera également recherché dans les panels de conférence et événements de l'OCDE ainsi que dans les avis mis en avant dans les canaux institutionnels.

40. Les initiatives proposées en vue d'étoffer les données, d'intégrer systématiquement la question de l'égalité des genres, de fournir des orientations sur les politiques à suivre et de réunir décideurs et parties prenantes permettraient de relever nettement le niveau d'ambition caractérisant la contribution de l'OCDE à la promotion de l'égalité des genres dans les pays de l'OCDE et au-delà.

Encadré 1. Joindre les actes à la parole : Actions de l'OCDE visant à promouvoir l'égalité des genres en son sein

- La diversité des agents de l'OCDE est essentielle pour permettre à l'OCDE d'accomplir sa mission. L'égalité des genres est l'une des dimensions clés de la stratégie de ressources humaines du Secrétaire général ainsi que du Cadre pour la diversité et l'inclusion de l'OCDE. Elle fait également partie intégrante des politiques et pratiques en matière de ressources humaines à tous les stades du cycle de recrutement du personnel. Diverses initiatives favorisant l'amélioration de l'égalité des genres au sein de l'OCDE ont été mises en place récemment, et les tendances en matière de représentation des genres sont suivies régulièrement au moyen de rapports et outils spécifiques, dont le Rapport annuel sur la diversité et l'inclusion à l'OCDE. L'Organisation s'attache également à garantir un environnement de travail sûr et à veiller à ce que des mesures adaptées soient prises contre le harcèlement et la discrimination, notamment à travers la *Stratégie de ressources humaines de l'OCDE* et l'introduction, en 2021, d'une version révisée de la Politique relative à la prévention et au règlement des conflits et du harcèlement.

- En 2023, l'OCDE a atteint la parité femmes-hommes au niveau des secrétaires généraux adjoints ainsi que des directeurs A7, quand, dans le même temps, nous accomplissons des progrès dans ce sens aux autres postes de direction aux niveaux A5 et A6. Il faudrait cependant faire plus pour accroître la proportion d'hommes – encore faible – occupant des fonctions administratives et de soutien.
- Dans le cadre de son engagement personnel en faveur de la diversité et de l'inclusion, le Secrétaire général a désigné un Secrétaire général adjoint Champion de l'intégration des questions d'égalité des genres et de la diversité et a mis en place un Groupe de travail de l'OCDE sur Genre et la diversité, dirigé par la Cheffe des Politiques et du Programme.
- L'OCDE est passée au niveau « *Move* » de la certification EDGE en juillet 2022, après avoir obtenu le premier des trois niveaux de certification EDGE en mars 2018 et avril 2020. De plus, en 2022, l'OCDE a reçu la certification EDGEplus, reconnaissant son engagement à traiter les questions d'intersectionnalité, ce qui fait de l'OCDE l'une des deux seules organisations internationales à détenir à la fois la certification EDGE Move et la certification EDGEplus.
- Sur la base de l'évaluation EDGE de 2022, l'OCDE a dégagé trois grands domaines d'action pour l'avenir : *1)* mieux communiquer sur l'approche de l'Organisation et sa politique en matière de prévention du harcèlement sexuel et de la discrimination fondée sur le genre, *2)* garantir systématiquement un accès égal aux formations en vue du renforcement des responsabilités et *3)* améliorer la transparence du processus de promotion. Diversité et inclusion forment l'un des principaux piliers de la stratégie en matière de ressources humaines élaborée par l'OCDE.
- Le Réseau des femmes de l'OCDE cherche à promouvoir et à soutenir le leadership des femmes. Il vise à informer les femmes de l'ensemble de l'OCDE, les mettre en relation, les autonomiser et leur servir d'inspiration afin de contribuer à leur épanouissement et à leur bien-être par leur leadership, la gestion de leur carrière, des actions de plaidoyer en faveur du changement, l'établissement d'un réseau et l'entraide.

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

RÉUNION DU CONSEIL
DE L'OCDE
AU NIVEAU DES MINISTRES
2023

www.ocde.org

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