

Bruxelles, le 6 décembre 2021
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	13976/21 + COR 1
Objet:	L'impact de l'intelligence artificielle sur l'égalité de genre sur le marché du travail - Conclusions du Conseil

Les délégations trouveront ci-joint les conclusions du Conseil concernant la question citée en objet, approuvées par le Conseil EPSCO lors de sa session tenue le 6 décembre 2021.

L'impact de l'intelligence artificielle sur l'égalité de genre sur le marché du travail

Conclusions du Conseil¹

CONSTATANT ce qui suit:

1. L'égalité de genre et les droits de l'homme sont au cœur des valeurs européennes et l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union européenne consacré par les traités et reconnu à l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. L'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), prévoit que, pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes, et à promouvoir l'égalité.
2. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, l'article 157 du TFUE permet également aux États membres de maintenir ou d'adopter des mesures d'action positive. Ces mesures ont pour but de prévoir des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. L'article 157 du TFUE dispose que chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.
3. L'égalité entre les femmes et les hommes, des emplois sûrs et adaptables et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée sont consacrés aux principes 2, 5 et 9 du socle européen des droits sociaux, proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017. Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux souligne que, pour que 78 % au moins de la population âgée de 20 à 64 ans ait un emploi d'ici à 2030, l'Europe doit s'efforcer de réduire de moitié au moins l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi par rapport à 2019.

¹ Conclusions élaborées dans le cadre du bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing, en ce qui concerne particulièrement le domaine critique F (Les femmes et l'économie).

4. Les politiques visant à assurer l'égalité de genre sont des facteurs importants pour une croissance intelligente, durable et inclusive et constituent une condition préalable pour assurer la prospérité, la compétitivité et le plein emploi, ainsi que la cohésion sociale, l'inclusion et le bien-être. Dans le même temps, vu la contraction de la main-d'œuvre due à l'évolution démographique au sein de l'UE, il est nécessaire d'attirer et de retenir sur le marché du travail des spécialistes hautement qualifiés, en particulier des femmes, y compris dans le secteur des TIC, tout en intensifiant également la lutte contre la ségrégation sexuelle tant horizontale que verticale.
5. La numérisation et les nouvelles technologies, y compris l'intelligence artificielle (IA), peuvent jouer un rôle déterminant pour accélérer les progrès vers une participation pleine et égale des femmes au marché du travail. Les changements dans les modes de travail causés par la crise de la COVID-19 et l'augmentation qui en résulte des solutions numériques et basées sur l'IA ont mis en évidence qu'il est important de s'intéresser à la numérisation, en particulier à l'IA, dans le contexte de l'égalité de genre.
6. L'IA est un important outil de transformation numérique et un moteur essentiel du changement et de l'innovation, notamment en matière de nouvelles formes de travail et d'inclusion sociale, et elle peut avoir un impact différent sur les femmes par rapport aux hommes. Il est important d'analyser les conséquences des nouvelles formes de travail selon une perspective de genre; de libérer tout le potentiel des femmes dans ce domaine; et de veiller à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier sur un pied d'égalité des possibilités créées par l'utilisation de l'IA dans différents domaines du monde du travail, y compris le travail via une plateforme. Par ailleurs, tant les femmes que les hommes doivent être protégés contre les risques éventuels. Par exemple, le risque d'opacité du processus décisionnel et de discrimination algorithmique fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle doit être évalué et des solutions doivent être envisagées pour prévenir toute violation des valeurs et des droits fondamentaux de l'UE, y compris la non-discrimination et l'égalité de genre.

7. Comme la Commission l'a souligné dans sa stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, "L'intelligence artificielle est devenue un domaine d'importance stratégique et un moteur essentiel du progrès économique, d'où la nécessité pour les femmes de participer à son développement en tant que chercheuses, programmeuses et utilisatrices. Si l'intelligence artificielle peut apporter des solutions à de nombreux défis de société, elle risque d'intensifier les inégalités de genre. Les algorithmes et les apprentissages automatiques connexes, s'ils ne sont pas suffisamment transparents et solides, risquent de répéter, d'amplifier ou d'alimenter des préjugés sexistes dont les programmeurs n'ont peut-être pas conscience ou qui sont le résultat d'une sélection de données spécifique."
8. PRENANT NOTE du livre blanc de la Commission sur l'intelligence artificielle - Une approche européenne axée sur l'excellence et de la confiance, qui plaide en faveur du développement et de l'utilisation d'une IA éthique et digne de confiance dans tous les secteurs économiques de l'UE.
9. PRENANT NOTE du rapport de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) intitulé "Artificial intelligence, platform work and gender equality" (Intelligence artificielle, travail via une plateforme et égalité de genre), qui expose les principales manières dont l'utilisation croissante des technologies basées sur l'IA affecte l'égalité de genre sur le marché du travail, y compris les conditions de travail, le régime de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes travaillant via une plateforme, et qui expose les principaux enjeux réglementaires dans ces domaines,

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

INVITE LES ÉTATS MEMBRES, selon leurs compétences et compte tenu des circonstances nationales et du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux, à:

10. Prendre des mesures concrètes pour mieux sensibiliser aux questions d'égalité de genre dans la recherche sur l'IA et dans tous les secteurs où l'IA est conçue, développée et utilisée, et à intensifier les efforts déployés par tous les acteurs concernés afin d'adopter une approche pluridisciplinaire de la recherche sur l'IA.
11. Répondre aux besoins des personnes travaillant via une plateforme au moyen de mesures visant à atténuer les effets de la pandémie de COVID-19 sur l'économie, la société et les travailleurs indépendants, en accordant une attention particulière aux travailleuses de plateformes.
12. Redoubler d'efforts pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les emplois liés à la création et au déploiement des outils de l'IA et dans la recherche dans ce domaine. Les activités envisagées peuvent notamment consister à:
 - a) encourager les filles et les jeunes femmes, y compris celles issues de milieux défavorisés, à acquérir des compétences numériques et une bonne connaissance en matière de programmation au stade de l'enseignement primaire et secondaire ainsi que de la formation, et les aider à renforcer ces compétences, dans le but de réduire l'écart numérique entre les hommes et les femmes aux étapes ultérieures de la vie;
 - b) encourager les filles et les jeunes femmes, y compris celles issues de milieux défavorisés, à choisir des parcours d'enseignement, de formation et de carrière dans les domaines des STIM², y compris les TIC et l'IA, leur fournir les ressources et le soutien nécessaires, et promouvoir les modèles féminins dans ce domaine;

² Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques.

- c) intégrer des aspects liés à l'éthique et à l'égalité de genre dans les domaines d'étude des STIM et dans les programmes d'IA, afin de sensibiliser à la dimension de l'égalité;
- d) poursuivre la recherche sur le développement et l'utilisation de l'IA en insistant tout particulièrement sur la nécessité du contrôle humain, sur les implications juridiques, notamment les incidences sur les libertés et les droits fondamentaux, sur les aspects sociaux, en particulier en termes d'égalité de genre, ainsi que sur les aspects éthiques et le risque de discrimination;
- e) soutenir la reconversion, le perfectionnement professionnel et l'apprentissage tout au long de la vie tant pour les femmes que pour les hommes, dans le but de les doter des compétences numériques avancées requises dans de nombreux emplois, de rendre les carrières dans les domaines de la science des données et de l'IA plus accessibles à tous, et de réduire le déficit de compétences numériques, notamment en vue d'assurer l'égalité des chances dans le contexte des transitions professionnelles;
- f) prendre des mesures spécifiques pour prévenir et combattre la discrimination, y compris le harcèlement, dans les environnements éducatifs et sur le lieu de travail, en particulier dans les secteurs où l'IA est conçue, développée et utilisée;
- g) prendre des mesures spécifiques pour faciliter un équilibre adéquat entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs dans les organisations qui développent de l'IA et celles - y compris les plateformes en ligne - qui ont recours à l'automatisation numérique à des fins de gestion;
- h) lutter contre le plafond de verre³ sur les lieux de travail et dans les entreprises, notamment par des mesures visant à faire en sorte que l'IA ne perpétue pas l'existence de ce plafond, en particulier au cours de la phase de recrutement;

³ Obstacles artificiels et barrières invisibles qui entravent l'accès des femmes à des postes de décision et de direction de haut niveau au sein d'une organisation, qu'elle soit publique ou privée et dans quelque domaine que ce soit (EIGE, 2021).

- i) chercher à faire en sorte que, lorsqu'elle est utilisée pour la gestion des ressources humaines, l'IA favorise la transparence et l'égalité de genre, particulièrement en matière de rémunération, de formation, d'accès à la promotion et de progression de carrière;
 - j) améliorer les conditions de travail de la main-d'œuvre invisible derrière l'IA⁴, composée pour plus de la moitié de femmes, recenser les inégalités existant dans cette catégorie et chercher à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et à éliminer les autres formes d'inégalité de genre dans tous les secteurs de l'IA; et
 - k) entreprendre des recherches sur la manière d'utiliser l'IA pour qu'elle puisse contribuer à améliorer les conditions de travail et réduire la charge des activités courantes dans des secteurs tels que les services à la personne et aux ménages, les soins de santé et l'éducation.
13. Poursuivre leurs efforts afin de garantir la transparence des algorithmes (*connaissance de l'algorithme*)⁵ dans l'utilisation de l'IA. Les mesures à prendre peuvent notamment être les suivantes:
- a) assurer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la conception des algorithmes, en particulier ceux destinés aux procédures d'emploi et à la prise de décision, notamment en s'attaquant au problème des données d'entrée historiquement biaisées, tout en assurant un niveau suffisant de supervision et de contrôle humains, y compris lors de la phase de recrutement et au stade de l'évaluation des performances et du comportement;

⁴ Les femmes et certains groupes marginalisés apportent aujourd'hui encore une valeur ajoutée importante au secteur de l'intelligence artificielle; or leur apport est sous-évalué de façon disproportionnée par rapport à l'acquisition de connaissances à laquelle ils contribuent. L'industrie de l'intelligence artificielle ne propose pas uniquement des emplois pour travailleurs hautement qualifiés, mais également des emplois peu rémunérés. Les femmes et les hommes qui occupent ces emplois, généralement qualifiés de main-d'œuvre invisible derrière l'intelligence artificielle, accomplissent des tâches de soutien dans l'entraînement des algorithmes d'apprentissage automatique (l'étiquetage des données par exemple) (EIGE, 2021).

⁵ La transparence des algorithmes est une garantie importante en ce qui concerne l'obligation de rendre des comptes et l'équité dans la prise de décision. Que ce soit dans les diverses applications d'IA ou au niveau du classement des résultats dans les moteurs de recherche, les algorithmes régissent la manière dont nous accédons aux informations en ligne. Ceci a des conséquences importantes pour les consommateurs et les entreprises dans des domaines tels que les plateformes en ligne. Il est essentiel de saisir en profondeur la transparence des algorithmes pour élaborer des politiques en connaissance de cause. La transparence des algorithmes renforce également la prise de conscience des éventuels effets néfastes des algorithmes de l'intelligence artificielle sur la dynamique sociale (en l'occurrence sur les rapports de force entre les femmes et les hommes) (Commission européenne, 2020).

- b) promouvoir la transparence du suivi et de l'évaluation algorithmiques, ainsi que la transparence des critères utilisés dans la gestion algorithmique de la répartition du travail et de l'attribution des tâches dans les environnements de travail, dans le but d'améliorer les informations mises à la disposition des personnes dont les droits et les intérêts peuvent être affectés par la gestion algorithmique, et garantir l'égalité de traitement et de statut des femmes et des hommes;
 - c) sensibiliser davantage les travailleurs, leurs représentants et les autorités nationales compétentes au rôle que jouent les algorithmes dans la gestion du travail, et garantir l'accès aux informations pertinentes; et
 - d) prévenir un traitement moins favorable des salariés ayant des responsabilités familiales dû à l'absence de prise en compte appropriée de ces responsabilités dans la conception des algorithmes d'attribution des responsabilités professionnelles.
14. Continuer à analyser le cadre institutionnel et juridique national du travail via une plateforme, en tenant compte du rôle important joué par l'IA dans ce contexte, veiller à ce que cette analyse comporte une perspective de genre, et accorder une attention particulière à l'évaluation de tout vide juridique et de toute incertitude concernant le statut professionnel des personnes travaillant via une plateforme afin d'améliorer leurs conditions de travail et d'éviter une augmentation des formes de travail précaires, tout en tenant compte de l'hétérogénéité des plateformes.
15. Intensifier les efforts afin de mettre en œuvre la recommandation 2019/C 387/01 du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale.
16. Prendre des mesures concrètes pour prévenir la discrimination et lutter contre les biais présents dans tous les systèmes et algorithmes d'IA.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE ET LES ÉTATS MEMBRES, selon leurs compétences, et compte tenu des circonstances nationales des États membres et du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux, à:

17. Renforcer le lien entre les politiques de l'UE en matière d'égalité de genre et les politiques de l'UE en faveur de la transition numérique, et s'assurer de l'intégration systématique d'une perspective de genre dans les politiques en matière d'IA, en veillant tout particulièrement à encourager les filles et les femmes à s'investir et à travailler dans le domaine de la recherche sur l'IA et dans tous les secteurs où l'IA est conçue, développée et utilisée.
18. Concevoir, mettre en œuvre et contrôler des mesures ciblées pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans le contexte de l'IA, dans le but de garantir l'égalité de genre dans ce domaine. Il peut notamment s'agir des mesures suivantes:
 - a) mesures visant à intégrer une perspective de genre dans le domaine de l'IA en promouvant l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la recherche, l'éducation et la formation ainsi que dans l'emploi à des postes qui supposent des travaux dans le domaine de l'IA. Il convient de porter une attention particulière à la sensibilisation des services de ressources humaines aux avantages que présente l'utilisation des outils d'IA dans le cadre de leurs travaux ainsi qu'aux risques potentiels, afin de prévenir et de combattre les préjugés sexistes et les éventuelles pratiques discriminatoires;
 - b) mesures visant à soutenir l'offre de formation sur l'égalité de genre et les stéréotypes sexistes à l'intention des experts en IA, y compris des personnes engagées dans la recherche sur l'IA ainsi que dans la conception, le développement et l'utilisation de l'IA;
 - c) mesures destinées à promouvoir des activités de recherche et développement tenant compte de la question de l'égalité de genre dans les domaines de l'IA, et en particulier l'apprentissage automatique; et
 - d) mesures visant à élaborer et diffuser des orientations et des outils en vue d'une utilisation des données qui tienne compte de l'égalité de genre lors de l'entraînement des systèmes d'apprentissage automatique.

19. Encourager les partenariats et la coopération avec les pays partageant les mêmes valeurs, avec les partenaires sociaux et avec les entreprises et les organisations d'entreprises actives dans le secteur numérique, en particulier l'IA, notamment l'industrie des TIC, les entreprises de médias et de médias sociaux, ainsi que tous les autres secteurs pertinents, notamment ceux des soins de santé, de l'éducation, de l'ingénierie, des finances et de l'agriculture, afin de promouvoir systématiquement et de l'intérieur l'égalité de genre dans le cadre de la numérisation et de l'IA en particulier.
20. Renforcer leurs efforts afin de lutter systématiquement contre les biais dans la collecte des données relatives à l'emploi dans les contextes pertinents où l'IA est utilisée, de manière à empêcher la persistance des inégalités de genre sur le marché du travail et au-delà; ces données devraient être ventilées par sexe et par âge, en tenant compte de la perspective intersectionnelle.
21. Intensifier leurs efforts dans la lutte contre la ségrégation sexuelle aussi bien horizontale que verticale sur le marché du travail.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE à:

22. Poursuivre ses efforts pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans les domaines liés à l'IA.
23. Poursuivre ses efforts pour faire en sorte que les politiques en matière d'IA au niveau de l'UE tiennent compte de la dimension de l'égalité de genre dans la conception, le développement et l'utilisation de l'IA, tout en accordant une attention particulière à la nécessité d'éviter de perpétuer les conceptions sexistes stéréotypées.
24. Mener des recherches supplémentaires appropriées au sujet de la conception, du développement et de l'utilisation de l'IA du point de vue de l'égalité de genre, y compris au moyen d'un financement, en insistant tout particulièrement sur la discrimination intersectionnelle, compte tenu de l'étude réalisée par l'EIGE.

Références

1. UE - niveau interinstitutionnel

Socle européen des droits sociaux https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_fr.pdf

2. Législation de l'UE

Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services. (JO L 373 du 21.12.2004, p. 37)

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23)

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 (JO L 188 du 12.7.2019, p. 79)

Règlement (UE) 2021/241 du Parlement européen et du Conseil du 12 février 2021 établissant la facilité pour la reprise et la résilience. (JO L 57 du 18.2.2021, p. 17)

3. Conseil

Toutes les conclusions du Conseil sur l'égalité de genre et d'autres sujets pertinents, y compris, en particulier, celles citées ci-dessous:

- Conclusions du Conseil intitulées "Vers des marchés du travail plus inclusifs" (doc. 7017/15)
- Conclusions du Conseil intitulées "Renforcer les compétences des femmes et des hommes sur le marché du travail de l'UE" (doc. 6889/17)
- Conclusions du Conseil intitulées "Mesures renforcées en vue de réduire la ségrégation sexuelle horizontale dans les domaines de l'éducation et de l'emploi" (doc. 15468/17)
- Conclusions du Conseil intitulées "Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: principales politiques et mesures" (doc. 10349/19)
- Conclusions du Conseil sur l'économie du bien-être (doc. 13432/19)
- Conclusions du Conseil intitulées "Égalité entre les hommes et les femmes dans les économies de l'UE: la voie à suivre - Bilan de vingt-cinq ans de mise en œuvre du programme d'action de Beijing" (doc. 14938/19)
- Conclusions du Conseil sur l'amélioration du bien-être au travail (doc. 8688/20)
- Conclusions du Conseil intitulées "Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: valorisation et répartition du travail rémunéré et du travail de soins non rémunéré" (doc. 13584/20)
- Conclusions du Conseil concernant l'impact socio-économique de la COVID-19 sur l'égalité de genre (doc. 8884/21)

4. Trio de présidences

Déclaration du trio de présidences sur l'égalité des sexes, signée par l'Allemagne, le Portugal et la Slovaquie (juillet 2020)

5. Commission européenne

Communication de la Commission du 26 avril 2017 intitulée: "Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent", COM(2017) 252 final

Communication intitulée "Plan d'action en matière d'éducation numérique 2021-2027 Réinitialiser l'éducation et la formation à l'ère du numérique", COM (2020) 624 final

Rapport 2021 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne
(doc. 6774/21)

Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 (doc. 6678/20), référence de la Commission: COM(2020) 152 final

Communication intitulée "Une Europe sociale forte pour des transitions justes", COM(2020) 14 final

Communication intitulée "Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience", COM(2020) 274 final

Commission européenne 2020: "Rapport annuel 2020 sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe" (ISSN 2443-6771)

Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux (doc. 6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Livre blanc intitulé "Intelligence artificielle – Une approche européenne axée sur l'excellence et la confiance", COM(2020) 65 final

"Opinion on Artificial Intelligence – opportunities and challenges for gender equality" (Avis sur l'intelligence artificielle – possibilités et défis en matière d'égalité de genre), comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, 18 mars 2020

6. Parlement européen

Résolution intitulée "Cadre pour les aspects éthiques de l'intelligence artificielle, de la robotique et des technologies connexes", doc. P9_TA(2020)0275

7. Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)

Impact socio-économique de la COVID-19 sur l'égalité de genre, 2021 (8878/21 ADD1)

"Artificial intelligence, platform work and gender equality" (Intelligence artificielle, travail via une plateforme et égalité de genre) (13976/21 ADD 1)

"Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work" (Indice d'égalité de genre 2020: la numérisation et l'avenir du travail), 2020. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

8. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)

"Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights" (Qualité des données et intelligence artificielle – atténuer les distorsions et les erreurs pour protéger les droits fondamentaux), 2019

"#BigData: Discrimination in data-supported decision making" (#BigData: discrimination dans la prise de décision fondée sur des données), 2018

9. Eurofound

"Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements," New forms of employment series (Les réglementations visant à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre de formules numériques souples de travail, collection "Nouvelles formes d'emploi"), 2020.

"Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age" New forms of employment series (Télétravail et travail mobile fondé sur les TIC: travailler de manière mobile à l'ère numérique, collection "Nouvelles formes d'emploi"), 2020

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

"Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis" (Économie des plateformes: évolutions dans le contexte de la crise de la COVID-19), 2020.

<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

"Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation", Challenges and prospects in the EU series (Mutation du marché du travail: tendances et approches stratégiques de la flexibilisation, collection "Défis et perspectives dans l'UE"), 2020.

10. Comité économique et social européen

Télétravail et égalité entre les hommes et les femmes – conditions pour que le télétravail n'exacerbe pas la répartition inégale des tâches domestiques et de soins non rémunérées entre les femmes et les hommes, et pour que celui-ci soit un moteur de promotion de l'égalité entre les genres (SOC/662-EESC-2020).

11. Nations unies

Déclaration et programme d'action de Beijing (Programme des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes)

Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)

Objectif de développement durable (ODD) n° 5.4 du programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies

12. Autres

OCDE, "Women at the core of the fight against Covid-19 crisis", OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19) [Les femmes au cœur de la lutte contre la crise de la COVID-19, Réponses politiques de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)], version du 1^{er} avril 2020

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>.

Conseil de l'Europe - Recommandation CM/Rec(2019)1 sur la prévention et la lutte contre le sexisme

Conclusions de la présidence du 6 décembre 2018 intitulées "Égalité des sexes, jeunesse et numérisation" (doc. 15308/18)

