

Bruxelles, le 3 décembre 2024
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

RÉSULTATS DES TRAVAUX

| | |
|----------------|--|
| Origine: | Secrétariat général du Conseil |
| Destinataire: | délégations |
| N° doc. préc.: | 15104/24 + COR 1 |
| Objet: | Conclusions du Conseil - "Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité de genre pour toutes les générations au regard des défis démographiques" |

Les délégations trouveront ci-joint les conclusions du Conseil concernant le sujet cité en objet, approuvées par le Conseil EPSCO lors de sa session tenue le 2 décembre 2024¹.

¹ Le texte a fait l'objet de légères modifications d'ordre rédactionnel.

Conclusions du Conseil - "Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité de genre pour toutes les générations au regard des défis démographiques"

CONSTATANT CE QUI SUIVIT:

1. L'égalité de genre et les droits de l'homme sont au cœur des valeurs européennes; l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union européenne, inscrit dans les traités et dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.
2. L'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) dispose que, pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes.
3. L'article 153 du TFUE prévoit que l'Union "soutient et complète l'action des États membres dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail".
4. L'article 3 du traité sur l'Union européenne (TUE) dispose que l'Union "combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant".
5. L'article 33 de la Charte dispose que la protection de la famille doit être assurée sur le plan juridique, économique et social. Il dispose aussi que "[a]fin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant".

6. Les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée sont inscrits dans les principes 2 et 9 du socle européen des droits sociaux, qui a été proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017.
7. L'augmentation de la participation des femmes à un travail rémunéré et de qualité est un préalable à la stabilité économique, à la croissance et à la compétitivité; par conséquent, des mesures devraient être prises pour parvenir à l'égalité de genre en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail, notamment en permettant, tant aux femmes qu'aux hommes, de concilier plus facilement, tout au long de leur existence, leur vie professionnelle, leur vie familiale et leur vie privée.
8. Il est essentiel d'accroître la participation des femmes au marché du travail pour atteindre le grand objectif de l'UE pour 2030, à savoir un taux d'emploi de 78 % au sein de la population âgée de 20 à 64 ans, fixé dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux et approuvé par les dirigeants de l'UE lors du sommet social de Porto tenu en mai 2021. Cela contribue à la promotion de l'égalité de genre. Le plan d'action a été assorti d'un sous-objectif visant à réduire de moitié au moins l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi d'ici à 2030 par rapport à 2019.
9. Dans sa communication sur la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, la Commission met l'accent sur le fait que "améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs est l'un des moyens de remédier aux écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Les droits et les obligations en matière de responsabilités familiales doivent incomber aux deux parents.". La stratégie souligne également que les stéréotypes sexistes sont une cause profonde des inégalités entre les hommes et les femmes.
10. Selon la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, "les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, le partage des responsabilités familiales à parts égales entre les hommes et les femmes et la réduction des écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient tenir compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population."

11. La stratégie européenne en matière de soins met en exergue l'importance de garantir des services de soins de qualité, abordables et accessibles dans toute l'Union européenne et d'améliorer la situation tant des bénéficiaires que des prestataires de soins, qu'ils soient prodigués à titre professionnel ou de manière informelle. La stratégie est assortie de deux recommandations du Conseil, concernant "l'éducation et l'accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030" et "l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité", qui promeuvent des mesures visant à améliorer l'accessibilité, le caractère abordable et la qualité des services de soins pour les enfants et les autres personnes dépendantes, tout au long de la vie. Cette stratégie est également complétée par les conclusions du Conseil sur la transition de systèmes de soins tout au long de la vie vers des modèles de soutien de proximité, holistiques, centrés sur la personne et intégrant une perspective de genre. Ces conclusions soulignent également qu'il importe de faciliter l'autonomie de vie.
12. La directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne vise, entre autres, à améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs, notamment ceux qui occupent des emplois nouveaux et atypiques, tout en préservant les possibilités d'adaptation et d'innovation sur le marché du travail.
13. Dans sa communication intitulée "L'évolution démographique en Europe: une panoplie d'instruments d'action", la Commission note que "[t]out le monde devrait pouvoir bénéficier d'un soutien pour ne pas avoir à choisir entre sa carrière et sa famille. Le choix d'avoir des enfants est personnel. Toutefois, la qualité de vie, la disponibilité de soins et de logements, ainsi que les possibilités d'emploi et des revenus adéquats peuvent influencer ce choix. Les jeunes ont de plus en plus tendance à reporter la décision de fonder une famille ou à en limiter la taille.". "Parmi les principaux éléments expliquant l'écart entre la taille réelle et la taille souhaitée de la famille figurent la difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et familiales, les inégalités persistantes entre hommes et femmes, ainsi que l'insécurité économique et sociale liée aux perspectives d'emploi, au coût de la vie et au logement.". La communication souligne que l'égalité de genre, l'absence de discrimination, le respect des droits fondamentaux et la solidarité et l'équité intergénérationnelles doivent être au cœur des choix en matière de politiques.

14. L'avis du Comité économique et social européen (CESE) intitulé "Assurer pour tous un équilibre entre vie professionnelle et vie privée fondé sur les besoins: comment des conditions de travail flexibles adéquates peuvent soutenir la solidarité intergénérationnelle et l'autonomisation des femmes" souligne le rôle des solutions visant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée fondé sur les besoins en ce qui concerne les formules souples de travail ainsi que des services de soins abordables, disponibles, accessibles et de qualité qui soient bénéfiques pour toutes les parties prenantes. L'avis recommande d'élaborer une "boîte à outils en matière de soins", assortie d'indicateurs et d'objectifs pour les soins de longue durée. En outre, il y est souligné qu'il importe d'examiner la situation des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les entreprises de l'UE, car "le fait de soutenir les travailleurs dans l'équilibre des responsabilités familiales non seulement renforce la productivité et le maintien en activité, mais améliore également les performances globales de l'entreprise".
15. L'avis du Comité des régions sur la panoplie d'instruments de la Commission en matière de démographie souligne l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de la solidarité intergénérationnelle en tant que solutions essentielles aux défis démographiques auxquels l'Europe est confrontée. Il souligne qu'il est essentiel d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à des politiques comme celles sur des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et des conditions de travail souples, pour soutenir les familles et permettre aux hommes et aux femmes de participer pleinement à la vie active. L'accent est également mis sur la coopération intergénérationnelle, avec une attention particulière portée à la promotion du vieillissement actif et du transfert de compétences entre les générations, en veillant à ce que les personnes de tous âges puissent mener une vie épanouissante et indépendante tout en contribuant à la société.
16. Dans ses conclusions sur le thème "défis démographiques - voie à suivre", le Conseil a souligné que, pour que les politiques démographiques soient efficaces, elles doivent être fiables et s'inscrire dans la durée. Les investissements dans des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de qualité peuvent contribuer au renouveau démographique, profiter aux enfants défavorisés sur le plan socioéconomique, et rendre la future main-d'œuvre plus résiliente face aux défis démographiques, tout en améliorant les résultats sociaux.

17. Dans le document de travail sur les conséquences de l'évolution démographique dans un environnement en mutation, la Commission fait observer que, pour garantir la prospérité et le bien-être futurs dans l'UE, il est fondamental de relever les défis posés par la transition démographique. Parmi ces défis figurent le vieillissement de la population, la diminution de la population en âge de travailler et, plus généralement, le déclin de la population, ainsi que l'augmentation des disparités régionales, parmi lesquelles le fossé grandissant entre les zones urbaines et rurales.
18. Dans ses conclusions sur la gestion de l'évolution démographique en Europe, le Conseil a salué la communication de la Commission sur la panoplie d'instruments en matière de démographie, y compris son analyse et son appel en faveur d'une approche globale de la gestion de l'évolution démographique. Il a également souligné la nécessité de "prendre des mesures supplémentaires afin de gérer l'évolution démographique en Europe en déployant des efforts constants afin de tenir compte de l'évolution démographique et de ses conséquences pour la compétitivité, le capital humain et l'égalité."

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

19. L'Union a réalisé de grands progrès en ce qui concerne l'amélioration de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée. Toutefois, en particulier les parents de jeunes enfants éprouvent toujours des difficultés à concilier le travail et leurs responsabilités en matière de garde d'enfants. En raison de stéréotypes sexistes persistants et de systèmes de soutien souvent insuffisants, les parents, en particulier les mères, sont souvent confrontés à de graves difficultés pour concilier la parentalité et une carrière professionnelle. Alors qu'un nombre croissant de pères recourent à des mesures telles que le congé de paternité et le congé parental, les femmes continuent d'effectuer une part disproportionnée des activités de soins et des tâches ménagères non rémunérées et font donc face à un cumul des charges lorsqu'elles retournent sur le marché du travail après la naissance d'un enfant. Les hommes n'adaptent pas leur temps de travail rémunéré aux responsabilités familiales dans la même mesure que les femmes. L'écart qui en résulte entre les femmes et les hommes en matière de prise en charge des responsabilités familiales a une incidence négative sur les taux d'emploi et les carrières des femmes, ce qui accroît les autres écarts entre les femmes et les hommes, y compris l'écart de rémunération et le risque plus élevé de pauvreté auquel sont confrontées les femmes.

20. L'un des moyens de contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des personnes qui assument la majorité des responsabilités familiales, qui sont principalement des femmes, est de mettre en place des politiques qui garantissent ou soutiennent l'accès à des formules souples de travail. La directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants vise à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. Elle accorde aux parents et aux aidants le droit de demander des formules souples de travail. Il peut s'agir d'un emploi à temps partiel, d'horaires souples et de travail à distance, mais aussi d'une réduction du temps de travail. Toutefois, il est essentiel de veiller à ce que le recours à de telles formules n'ait pas de conséquences néfastes sur la promotion professionnelle, l'évolution salariale, les revenus, l'autosuffisance économique, le temps de travail et les droits à pension des salariés. Cela peut être particulièrement désavantageux pour les femmes si elles ont recours à des formules souples de travail plus souvent que les hommes. Les droits institués par la directive sont essentiels pour parvenir à un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et pour augmenter la participation des femmes au marché du travail. Toutefois, en vertu des règles applicables, le droit de demander des formules souples de travail appartient uniquement aux parents ou aux aidants et non à l'employeur.
21. Si les formules souples de travail visent à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, elles peuvent également renforcer les stéréotypes sexistes et les normes traditionnelles de genre, les femmes assumant souvent la majorité des responsabilités familiales. Dans l'UE, 29,1 % des salariées travaillent à temps partiel, alors que ce pourcentage n'est que de 9,2 % pour les salariés. En outre, il existe d'importantes différences entre les États membres, non seulement en ce qui concerne la proportion de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel, mais aussi pour ce qui est des raisons qui les motivent, ainsi que de la possibilité pour les travailleurs d'ajuster leur temps de travail s'ils le souhaitent.

22. Étant donné que la participation au marché du travail, la rémunération, le temps de travail et la progression de carrière des femmes et des hommes après la naissance d'un enfant diffèrent encore sensiblement, entre autres en raison de stéréotypes sexistes et des rôles traditionnels des hommes et des femmes, des politiques favorisant la répartition équitable du travail rémunéré et des activités de soins non rémunérées sont essentielles pour associer les hommes aux responsabilités familiales. Les congés parentaux individuels et non transférables payés de manière adéquate, ainsi que la protection contre le licenciement et la protection contre la discrimination conformément à la législation européenne, aident les nouveaux parents, en particulier les mères, à reprendre le travail. Ces politiques peuvent contribuer à rééquilibrer la charge des soins entre les parents, créer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée tant pour les femmes que pour les hommes et augmenter le taux d'emploi des femmes. Elles peuvent également faciliter la progression de carrière des femmes en ce qui concerne la rémunération et l'évolution à des postes décisionnels, constituant ainsi un moteur important de l'égalité de genre.
23. L'éducation des enfants est une entreprise à long terme, et pour que les politiques démographiques soient efficaces, elles doivent être fiables et s'inscrire dans la durée. Les investissements dans des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de qualité peuvent contribuer au renouveau démographique et avoir des retombées positives substantielles, en particulier pour les enfants défavorisés sur le plan socioéconomique, en contribuant à rendre la future main-d'œuvre plus résiliente face aux défis démographiques, ainsi qu'en permettant d'obtenir de meilleurs résultats sociaux tout au long de la vie.
24. Dans l'UE, environ 7,8 millions de parents vivent seuls avec leur(s) enfant(s) à charge, et 80 % d'entre eux sont des mères célibataires². Les parents isolés ont besoin de systèmes de soutien complets qui offrent une certaine souplesse, y compris des installations sur le lieu de travail et des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance adaptés aux horaires de travail des parents, afin de pouvoir participer au marché du travail³.

² Calculs réalisés par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes fondés sur les microdonnées EU-SILC 2022.

³ Ibidem.

25. Dans l'UE, les femmes assument une part nettement plus importante des responsabilités familiales: 25 % d'entre elles déclarent que les responsabilités familiales sont l'une des raisons pour lesquelles elles ne participent pas au marché du travail ou travaillent à temps partiel, contre seulement 5,1 % des hommes⁴. Selon une enquête de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), environ 56 % des femmes ayant des enfants de moins de 12 ans passent au moins 5 heures par jour à s'occuper de leurs enfants, contre 26 % des hommes⁵. Le coût de ce déséquilibre est estimé à 242 milliards d'euros par an⁶. Par conséquent, l'accès à des services d'accueil formels accessibles, abordables et de qualité est essentiel pour réduire la charge liée aux soins informels qui pèse sur les femmes ayant de jeunes enfants et pour promouvoir l'égalité de genre, étant donné que les femmes qui font appel aux services d'éducation et d'accueil de la petite enfance (EAJE) sont plus susceptibles d'avoir un emploi et d'être moins occupées par la garde des enfants, qui absorbe beaucoup de temps. Les activités de soin à autrui sont essentielles au bien-être collectif des sociétés. Par conséquent, il est important que le personnel du secteur des soins soit valorisé dans la société et que des perspectives de carrière et des possibilités de formation suffisantes lui soient proposées. Garantir des effectifs suffisants constitue un autre défi important. En outre, ce sont principalement les femmes qui, tout au long de leur vie, s'occupent des personnes âgées et des adultes dépendants nécessitant une aide à long terme, en conciliant souvent travail et activités de soins, ce qui constitue un défi social majeur limitant leur potentiel sur le marché du travail dans le contexte du vieillissement de la population. Tant les femmes que les hommes qui fournissent des soins et un soutien informels à long terme sont confrontés à de nombreux défis pour concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée.

⁴ Eurostat: Raison principale pour l'emploi à temps partiel - Distributions par sexe et âge (%), 2022.

⁵ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap*, 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

⁶ <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/la-strategie-europeenne-en-matiere-de-soins>

26. Les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel, de prendre davantage de congés parentaux et de s'absenter de leur travail pour s'occuper de membres de leur famille malades, et elles sont également susceptibles d'effectuer davantage d'activités de soins et de tâches ménagères non rémunérées que les hommes. En outre, les femmes consacrent plus de temps à la garde des enfants, aux soins informels et aux tâches ménagères, tandis que les hommes se concentrent davantage sur les activités d'apprentissage et de loisirs avec les enfants. Cela reflète et renforce les stéréotypes sexistes et perpétue les inégalités entre les femmes et les hommes tant sur le lieu de travail qu'à la maison. Par conséquent, des politiques ciblées de conciliation entre vie professionnelle et vie privée sont nécessaires pour promouvoir la participation égale des hommes aux responsabilités familiales, afin de combler l'écart entre les femmes et les hommes et de lutter contre les stéréotypes sexistes.
27. Le congé de paternité et le congé parental non transférable, une souplesse accrue et des taux de remplacement des revenus élevés pendant ces congés constituent une incitation pour les pères et conduisent à une plus grande utilisation de ces congés. Lorsque les pères prennent un congé de paternité et un congé parental à un stade précoce, cela contribue à un partage à parts égales des responsabilités familiales ainsi que des tâches ménagères en général, y compris à plus long terme.
28. La "génération sandwich" fait référence aux personnes, principalement des femmes, qui s'occupent simultanément d'enfants, d'adultes dépendants et de proches âgés ayant besoin de soins, ce qui nécessite diverses mesures de soutien. Des efforts renouvelés sont nécessaires, y compris l'amélioration des politiques et des ressources existantes, afin de renforcer l'offre de services formels d'éducation et d'accueil de la petite enfance et de soins de longue durée qui soient accessibles, abordables et de qualité compatibles avec un emploi à temps plein. Selon Eurostat, 50 % des femmes et 45,9 % des hommes âgés de 16 à 74 ans assurent la garde des enfants et dispensent des soins informels de longue durée. En outre, la fourniture de soins informels peut avoir une incidence négative sur la santé physique et mentale et le bien-être des aidants, en particulier chez les femmes, qui s'occupent le plus souvent des soins familiaux⁷. La solidarité intergénérationnelle sur une base volontaire peut compléter et faire progresser l'égalité de genre, à condition que des efforts soient faits pour veiller à ce que les activités de soins informels soient partagées de manière égale, ne soient pas associées à des stéréotypes sexistes et ne soient pas imposées principalement aux femmes et aux filles.

⁷ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap*. https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

29. La coopération et la solidarité intergénérationnelles peuvent apporter des avantages à toutes les générations. Les relations intergénérationnelles peuvent redonner vigueur et énergie aux adultes âgés et contribuer à réduire les risques de dépression et de solitude. Ces relations peuvent également favoriser la stimulation cognitive et permettre aux adultes âgés d'acquérir de nouvelles compétences. En revanche, la fourniture informelle de soins, principalement par des femmes, peut avoir de graves conséquences physiques, mentales et financières, notamment une réduction des possibilités d'emploi et des pensions moins élevées. En outre, si la coopération intergénérationnelle peut offrir une aide précieuse, elle devrait reposer sur une participation volontaire et fonctionner parallèlement à des services publics de soins et des systèmes de protection sociale solides, qui intègrent une perspective de genre, et il est essentiel que les gouvernements investissent afin de garantir que les besoins des jeunes et des générations plus âgées sont correctement satisfaits. Ces principes et politiques doivent également s'accompagner d'incitations économiques à participer au marché du travail.
30. Les services formels d'éducation et d'accueil de la petite enfance et les autres services d'accueil et de soutien fournis par l'État-providence revêtent une importance capitale. Toutefois, dans la mesure du possible, les générations plus âgées peuvent aussi choisir de jouer un rôle important dans le soutien à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée auprès des parents de jeunes enfants qui souhaitent réintégrer le marché du travail, en particulier les femmes. Les jeunes adultes peuvent également choisir de soutenir leurs parents et leurs grands-parents âgés qui en ont besoin. Les membres plus âgés d'une famille ou d'une communauté peuvent également choisir d'assumer le rôle de mentor, en partageant des connaissances et des compétences, ainsi qu'en complétant les relations familiales ou en fournissant un soutien lorsque les liens familiaux sont fragiles.
31. Étant donné que l'espérance de vie continue d'augmenter dans toute l'Europe, garantir l'adéquation future des systèmes de retraite et de protection sociale des États membres nécessitera des ajustements tels que, par exemple, l'allongement de la vie active, tant pour les femmes que pour les hommes.
32. Si l'aide apportée par les générations plus âgées pour parvenir à une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée pourrait être bénéfique pour toutes les parties, il importe de veiller à ce qu'elle n'ait pas d'effet négatif sur les revenus, la position sur le marché du travail et le bien-être mental et physique des membres des générations plus âgées concernés.

33. Dans toute l'Europe, de nombreux jeunes, en particulier des jeunes filles, contribuent également aux activités de soins, en apportant un soutien moral ou pratique à des membres de la famille qui sont plus âgés ou ont besoin de soins, sont handicapés ou atteints de maladies chroniques. Les jeunes qui fournissent des soins peuvent développer un fort sentiment d'estime de soi et renforcer leur confiance en eux, leur empathie et leur maturité. Si de telles interactions peuvent présenter des avantages mutuels, fournir des soins à un jeune âge peut également comporter des risques, étant donné que les jeunes dont des membres de la famille ont besoin de soins rencontrent souvent davantage de difficultés liées à la santé mentale et ont tendance à obtenir de moins bons résultats à l'école, ainsi qu'à subir des conséquences plus négatives ayant des effets à long terme sur leurs revenus et leur inclusion dans la société.
34. Les présentes conclusions se fondent sur les travaux antérieurs et les engagements politiques exprimés par le Conseil, la Commission, le Parlement européen ainsi que des parties prenantes compétentes dans ce domaine, notamment dans les documents énumérés en annexe.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

INVITE LES ÉTATS MEMBRES, SELON LEURS COMPÉTENCES, DANS LE RESPECT DU RÔLE ET DE L'AUTONOMIE DES PARTENAIRES SOCIAUX ET COMPTE TENU DES CIRCONSTANCES NATIONALES, À:

35. **PROMOUVOIR** les efforts consentis par les employeurs et les partenaires sociaux pour mettre au point, renforcer et mettre en œuvre des stratégies destinées à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes dans toute leur diversité, des politiques de santé mentale visant à améliorer le bien-être des travailleurs, ainsi que des stratégies pour un lieu de travail favorable à la vie de famille et intégrant une perspective de genre, comprenant des mesures compatibles avec l'allaitement, et des informations ciblées à l'intention des pères, qui répondent aux besoins et aux attentes des parents et permettent aussi de répondre aux besoins émotionnels, psychiques et physiques des enfants.
36. **GARANTIR** des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance et des services de soins abordables, accessibles et de qualité pour les enfants, les personnes handicapées, les personnes âgées et les autres personnes dans le besoin, y compris des soins à domicile et des soins de proximité qui favorisent une vie autonome, conformément aux recommandations pertinentes du Conseil.

37. MENER des politiques en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance conformes à la recommandation du Conseil concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030. Il est essentiel d'améliorer l'offre des régimes de congé parental et les services d'EAJE, ainsi que de soutenir les familles monoparentales, entre autres au moyen d'une aide financière.
38. ACCÉLÉRER la mise en œuvre de la garantie européenne pour l'enfance, notamment en ce qui concerne la fourniture d'un accès effectif et gratuit à des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance pour les enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale.
39. SENSIBILISER les employeurs à l'application de modalités de travail adaptées aux besoins individuels des travailleurs, comme le télétravail, et de formules souples de travail parmi lesquelles la semaine de travail comprimée ou une réduction du temps de travail, ainsi qu'au recours à des régimes de congés spécifiques et de protection s'y rapportant, et d'autres initiatives, pour participer à l'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun et chacune, en particulier des personnes qui ont de jeunes enfants et celles qui travaillent tout en devant assumer d'autres responsabilités de soins à autrui, et SOUTENIR les employeurs à cet égard. PRENDRE EN CONSIDÉRATION les besoins des travailleurs handicapés dans ce contexte. En outre, il est important que l'impossibilité de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée soit reconnue comme un risque pour la santé au travail et que des mesures préventives soient prises pour y faire face.
40. SENSIBILISER au fait que tous les parents, et notamment les mères, peuvent avoir besoin d'un soutien pour améliorer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, et que les employeurs peuvent jouer un rôle positif en étant activement à l'écoute des besoins individuels de tous les parents et des autres aidants au sein de leurs effectifs.

41. VEILLER à transposer et mettre en œuvre de façon correcte et en temps utile la législation de l'UE relative à l'égalité des chances et à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, ainsi qu'à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, en tenant compte de la répartition inégale, aux dépens des femmes, des prestations non rémunérées de soins à autrui.
42. PRENDRE DES MESURES pour améliorer la fourniture de services d'EAJE et de services de soins pour les enfants et les autres personnes à charge tout au long de la vie, qui soient inclusifs, accessibles, flexibles, abordables et de qualité, afin de soutenir les parents qui assument des soins à autrui, tout en veillant également à accorder une attention particulière aux résultats positifs pour les enfants et les autres bénéficiaires de soins; SENSIBILISER à l'importance et à la valeur sociales et économiques des activités de soins à autrui, qui sont essentielles au bien-être collectif des sociétés. AMÉLIORER les conditions de travail des travailleurs de ce secteur afin de garantir la disponibilité de services suffisants.
43. PRÉVENIR ET COMBATTRE EFFICACEMENT les discriminations et les représailles liées à une grossesse ou à la parentalité, ou au fait d'avoir pris ou demandé des congés pour raisons familiales tels qu'un congé de maternité, un congé de paternité et d'autres types de congé parental, ou un congé d'aidant, ou encore au fait d'avoir demandé des formules souples de travail, en veillant au respect de la législation de l'UE.
44. PROMOUVOIR des initiatives de sensibilisation, en particulier dans le domaine de l'éducation et de la formation, soulignant les avantages d'un partage à parts égales des responsabilités familiales et domestiques entre les femmes et les hommes, y compris en vue de lutter contre les stéréotypes sexistes.
45. ENVISAGER des politiques et des mesures visant à améliorer les perspectives d'emploi des aidants informels, en accordant une attention particulière aux femmes de plus de 50 ans dont le taux d'emploi est faible. Ces mesures pourraient consister, entre autres, à dispenser des formations et des conseils et à fournir un soutien psychologique, ainsi qu'à augmenter l'offre de services de qualité pour des soins de longue durée.

46. COLLABORER, le cas échéant, avec les représentants des employeurs et des travailleurs, pour mener des actions de sensibilisation auprès des cadres et du personnel et leur dispenser des formations concernant les avantages économiques et sociaux de la fidélisation du personnel, et concernant le rôle que jouent, dans ce contexte, les politiques veillant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, en insistant sur l'importance d'adopter une perspective de genre et d'éviter les préjugés sexistes, en vue notamment de garder les talents féminins.
47. PROMOUVOIR le recours à la négociation collective et au dialogue social dans le cadre de la conception et de la mise en œuvre de politiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, parmi lesquelles des formules souples de travail, afin de répondre aux besoins des parents et des aidants.
48. SENSIBILISER dès le plus jeune âge aux stéréotypes et préjugés de genre, et LUTTER contre ces derniers, en particulier dans les domaines de l'éducation et de l'emploi, ainsi que dans la société dans son ensemble, y compris afin d'encourager la participation à parts égales des hommes aux tâches domestiques, aux soins informels et à la prise en charge de leurs enfants et d'autres personnes à charge, notamment en prenant un congé parental, un congé de paternité ou un congé d'aidant. MENER DES ACTIONS DE SENSIBILISATION dans l'ensemble de la société montrant qu'il importe que les hommes s'impliquent activement et à parts égales dans ce domaine. ENCOURAGER les hommes et les garçons à être des acteurs et des bénéficiaires du changement et des moteurs de l'égalité de genre en ce qui concerne les activités de soins rémunérées et non rémunérées. VEILLER à ce qu'il soit facile d'accéder aux informations relatives aux prestations et dispositions parentales qui existent et aux règles et droits y afférents.
49. PROMOUVOIR une approche fondée sur les droits pour soutenir les personnes, en particulier les femmes et les filles, qui élèvent des enfants tout en s'occupant aussi de membres plus âgés de leur famille ou de proches handicapés ou gravement malades. Afin de pouvoir concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée, et de faire leurs propres choix dans ce contexte, ces aidants informels ont besoin d'un soutien particulier, tel que des mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée, des solutions permettant de prendre du répit ("baluchonnage"), des formations, des mesures en faveur de la santé et la sécurité, des conseils, des soins de santé et un soutien psychologique, ainsi qu'un soutien financier.

50. ACCORDER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE aux besoins des personnes et des familles en situation de vulnérabilité, et AMÉLIORER les mesures d'incitation qui leur sont fournies afin de les aider à mieux concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée. FOURNIR un soutien supplémentaire aux parents handicapés et aux parents d'enfants handicapés ou malades, en tenant compte de leurs besoins spécifiques en matière de services de soutien, y compris l'aide à la personne et les soins de santé. PRENDRE EN CONSIDÉRATION la situation des familles monoparentales lors de l'élaboration de politiques de soutien aux parents.
51. PROMOUVOIR la solidarité intergénérationnelle en facilitant les politiques et les mesures qui prévoient des activités et la coopération intergénérationnelles, mettant particulièrement l'accent sur l'entraide, et garantissant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une communauté de soutien pour tous les individus. MENER DES ACTIONS DE SENSIBILISATION, le cas échéant, sur la valeur sociale de la prise en charge des personnes âgées, y compris les soins prodigués par les proches de la personne ayant besoin de soins.
52. AIDER les autorités locales à mettre en relation les jeunes et les personnes âgées au moyen d'initiatives telles que des espaces multigénérationnels et des programmes de volontariat, en partageant les bonnes pratiques dans le domaine des politiques inclusives et favorables à la vie de famille, ainsi qu'en favorisant le dialogue intergénérationnel et la solidarité.
53. OFFRIR aux personnes âgées la possibilité de prendre part à des activités correspondant à leur expérience et à leurs connaissances, ce qui permet de valoriser leurs capacités et de les encourager à conserver un rôle productif dans la société et dans leur entourage immédiat. SOUTENIR les efforts visant à promouvoir un vieillissement actif et en bonne santé, jetant ainsi les bases d'une vie active plus longue et plus durable dans le contexte des défis démographiques. PROMOUVOIR une approche fondée sur les droits et une perspective tout au long de la vie en ce qui concerne le vieillissement, tout en tenant compte de la diversité des besoins et du potentiel de toutes les personnes dans la société.
54. PROMOUVOIR des programmes de volontariat des jeunes axés sur l'aide aux personnes âgées dans leurs tâches quotidiennes, favorisant ainsi une culture de la sollicitude envers autrui et de la responsabilité.

55. SOUTENIR les initiatives communautaires visant à sensibiliser les jeunes aux avantages d'aider les personnes âgées à acquérir des compétences numériques, contribuant de cette manière à combler le fossé numérique entre les générations et à promouvoir la solidarité intergénérationnelle, dans l'intérêt de tous.
56. TIRER PARTI DES POSSIBILITÉS offertes par les multiples instruments de soutien financier et technique disponibles au niveau de l'UE pour mettre au point les stratégies et donner lieu aux investissements nécessaires pour relever efficacement les défis démographiques, au nombre desquels figure la fourniture de services de soins de longue durée et de services d'EAJE de qualité, abordables et accessibles, tout en veillant à ce que les réponses à ces défis soient adaptées aux particularités régionales ou locales et en créant les conditions propices à la participation active des autorités régionales et locales et des autres parties prenantes, y compris en recourant à des activités d'apprentissage par les pairs.

**INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE ET LES ÉTATS MEMBRES,
CONFORMÉMENT À LEURS COMPÉTENCES RESPECTIVES ET COMPTE TENU DU
RÔLE ET DE L'AUTONOMIE DES PARTENAIRES SOCIAUX, À:**

57. FACILITER la collaboration entre les décideurs politiques, les autorités régionales et locales, les employeurs, les partenaires sociaux et les organisations de la société civile afin de rendre plus aisé le partage de connaissances sur le thème de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et un partage à parts égales des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, moteur de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'indépendance des femmes au regard des défis démographiques;
58. SENSIBILISER l'ensemble de la société et toutes les parties prenantes concernées, y compris les employeurs et les décideurs politiques, à l'âgeisme, à ses conséquences pour les individus et la société dans son ensemble, ainsi qu'à la nécessité d'y faire face et aux possibilités offertes dans ce but;
59. CONTINUER d'encourager et d'aider les partenaires sociaux européens à aborder les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein de leurs comités de dialogue social interprofessionnel et sectoriel;

60. ENCOURAGER L'AMÉLIORATION des perspectives d'emploi et des incitations à l'emploi, ainsi que des conditions de travail pour les personnes âgées, favoriser leur participation à la société et faire comprendre le potentiel qu'elles représentent et la contribution qu'elles apportent, en les reconnaissant ainsi comme un atout pour la société; RENFORCER le rôle joué par les personnes âgées en matière de mentorat, de partage des connaissances et de contribution au maintien des liens sociaux. PRENDRE DES MESURES pour réduire la solitude des personnes âgées et SOUTENIR les efforts visant à améliorer leur santé mentale et physique.
61. PROMOUVOIR le partage égal entre les femmes et les hommes des activités de soins non rémunérées et des responsabilités domestiques et CONTINUER à prendre des mesures, y compris l'échange de bonnes pratiques, pour accroître la participation des pères, des partenaires et des aidants masculins non professionnels à la garde des enfants, notamment par le recours au congé parental, bénéfique pour les pères comme pour les enfants, ainsi que leur plus grande participation aux soins de longue durée, aux fins d'un partage égal du travail rémunéré et des activités de soins non rémunérées entre les femmes et les hommes, ce qui fera progresser l'égalité de genre et facilitera l'accès des femmes au marché du travail ainsi que leur progression de carrière et leur indépendance économique;
62. PROMOUVOIR l'intégration de la dimension de genre dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures adoptées pour renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous et relever les défis démographiques;

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE À:

63. SENSIBILISER les employeurs et les travailleurs aux droits fondés sur la législation pertinente de l'UE permettant de demander des mesures qui respectent les besoins des personnes, telles que le congé parental individuel non transférable et des formules souples de travail, ainsi qu'à la protection juridique contre le licenciement et la discrimination, et aux droits en matière d'emploi en ce qui concerne l'offre de conditions de travail identiques ou toute amélioration des conditions de travail et de la rémunération lors du retour du congé de maternité, du congé de paternité et du congé parental; ENCOURAGER, à cette fin, l'amélioration de la collecte de données ventilées par sexe afin d'évaluer correctement la couverture effective des mesures de protection du congé de maternité, du congé de paternité et du congé parental et des mesures relatives à des formules souples de travail, ainsi que leurs résultats;
64. SOUTENIR la recherche, en prenant en considération le cycle de vie, afin d'examiner les besoins des individus dans différentes situations de vie liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris la conciliation de la vie de famille et du travail rémunéré, sur la base de la panoplie d'instruments de la Commission en matière de démographie;
65. PROMOUVOIR l'échange de bonnes pratiques afin de favoriser un partage égal entre hommes et femmes des responsabilités en matière de garde d'enfants et de soins informels de manière à alléger la charge sociale et financière disproportionnée supportée par les aidantes et à renforcer leur autosuffisance économique, y compris en ce qui concerne l'aide aux parents isolés (qui sont le plus souvent des mères célibataires) pour qu'ils concilient responsabilités familiales et travail;
66. RÉAFFIRME la détermination de la Commission européenne à faire progresser et à protéger les droits et les intérêts des personnes âgées, en accordant une attention particulière aux besoins des femmes âgées et des personnes âgées handicapées, tout en appliquant une approche intersectionnelle, y compris en favorisant une longévité en bonne santé au moyen d'initiatives et de programmes dans tous les domaines d'action pertinents et en tenant compte d'un perspective d'égalité de genre et de la solidarité intergénérationnelle;

67. CONTINUER d'encourager au niveau de l'UE des politiques en faveur d'une meilleure conciliation de la vie de famille et du travail rémunéré, notamment en veillant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et en garantissant l'accès aux services d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité, en vue de favoriser l'égalité de genre, ainsi que des politiques en faveur de l'autonomisation des jeunes et des générations plus âgées et de résultats positifs pour les enfants, en particulier comme moyen d'accroître la compétitivité, comme le prévoit la panoplie d'instruments de la Commission en matière de démographie;
68. FACILITER l'intégration de considérations démographiques et appliquer une perspective de genre dans le cadre de l'élaboration des propositions d'action pertinentes et, le cas échéant, ÉVALUER leurs effets face aux défis démographiques que sont notamment le vieillissement de la population, la diminution de la population en âge de travailler et le fossé grandissant entre zones urbaines et zones rurales.
-

Références

Droit primaire de l'UE

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, JO C 326/47 du 26.10.2012, p. 47.

Version consolidée du traité sur l'Union européenne, JO C 326/13 du 26.10.2012, p. 13.

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, JO C 303 du 14.12.2007, p. 1.

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.

Conseil de l'Union européenne

Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020) (doc. 7370/11)

Conclusions du Conseil intitulées "Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale dans le contexte de l'évolution démographique" (doc. 10324/11)

Conclusions du Conseil intitulées "Défis démographiques - voie à suivre" (doc. 8668/20)

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" (2020) (doc. 13584/20)

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13584-2020-INIT/fr/pdf>

Conclusions du Conseil sur la gestion de l'évolution démographique en Europe (doc. 16754/23)

Conclusions du Conseil sur la transition de systèmes de soins tout au long de la vie vers des modèles de soutien de proximité, holistiques, centrés sur la personne et intégrant une perspective de genre (doc. 16094/1/23 REV1)

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16094-2023-REV-1/fr/pdf>

Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030 (JO C 484 du 20.12.2022, p. 1)

Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité (JO C 476 du 15.12.2022, p. 1)

UE - Niveau interinstitutionnel

Socle européen des droits sociaux

Commission européenne

Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, 2021:

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/fr/index.html>

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée "L'évolution démographique en Europe: une panoplie d'instruments d'action", COM(2023) 577 final, Bruxelles, 11.10.2023.

DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances: *Jumping the Generation gap. How the EU promotes intergenerational solidarity* (Franchir le fossé générationnel: l'action de l'UE en faveur de la solidarité intergénérationnelle) 2009, <https://www.europeansources.info/record/jumping-the-generation-gap-how-the-eu-promotes-intergenerational-solidarity/>

Caring for children in Europe: How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe (Prise en charge des enfants en Europe: comment les services de garde d'enfants, les congés parentaux et les formules souples de travail interagissent en Europe) 2014:

https://www.researchgate.net/publication/345022022_Caring_for_children_in_Europe_How_childcare_are_parental_leave_and_flexible_working_arrangements_interact_in_Europe

Harnessing Talent Platform – A new boost for EU Regions (Mettre à profit les talents en Europe: un nouvel élan pour les régions de l'UE): https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform_en

Knowledge Centre on Migration and Demography (KCMD) Data Portal - Long-term care (LTC)
(Portail de données du Centre de connaissances en matière de migration et de démographie - Soins de longue durée), <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>

Commission européenne, Eurostat: *Active ageing and solidarity between generations - A statistical portrait of the European Union* (Vieillesse active et solidarité intergénérationnelle - Un portrait statistique de l'Union européenne), 2012, 2011,
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>

Document de travail des services de la Commission: *The impact of demographic change – in a changing environment* (Les conséquences de l'évolution démographique dans un environnement en mutation). Bruxelles, 17.1.2023, SWD(2023) 21 final.

Livre vert sur le vieillissement – Promouvoir la solidarité et la responsabilité entre générations, 2021, https://commission.europa.eu/document/download/2d800530-4408-4291-a229-ebd08729d561_fr?filename=1_fr_act_part1_v2.pdf, p. 4.

Comité européen des régions

Avis sur la panoplie d'instruments de la Commission en matière de démographie (CDR-1173-2024), <https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Comité économique et social européen

La stratégie européenne en matière de soins, Comité économique et social européen, SOC/741-EESC-2022, <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/la-strategie-europeenne-en-matiere-de-soins>

Assurer pour tous un équilibre entre vie professionnelle et vie privée fondé sur les besoins: comment des conditions de travail flexibles adéquates peuvent soutenir la solidarité intergénérationnelle et l'autonomisation des femmes (SOC/808)

Eurofound

Atteindre un équilibre: concilier vie professionnelle et vie privée dans l'UE. Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2018,
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>

Eurostat

Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total, par sexe et âge (%), 2022.

Raison principale pour l'emploi à temps partiel - Distributions par sexe et âge (%), 2022.

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Inégalités de genre en matière de soins et conséquences pour le marché du travail), <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

INSTITUT EUROPÉEN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES: *A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap* (Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée: combler l'écart entre les femmes et les hommes en matière de prise en charge des responsabilités familiales), 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Survey of gender gaps in unpaid care, individual and social activities (Enquête sur les écarts entre les hommes et les femmes en matière de soins non rémunérés et d'activités individuelles et sociales), 2022.

Données de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes fondées sur les microdonnées EU-SILC 2022.

Nations unies

Déclaration et programme d'action de Beijing

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

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, résolution 34/180 de l'Assemblée générale des Nations unies, 18 décembre 1979.

Convention relative aux droits de l'enfant, résolution 44/25 de l'Assemblée générale des Nations unies, 20 novembre 1989.

Convention relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH)

Préparation et célébration du trentième anniversaire de l'Année internationale de la famille: rapport du secrétaire général, 2022, <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?ln=fr&v=pdf>

Intergenerational Issues Factsheet (Fiche d'information sur les questions intergénérationnelles), DAES de l'ONU: <https://www.un.org/development/desa/youth/intergenerational-issues-factsheet.html>

Programme des Nations unies pour le développement, objectif 5:
<https://www.undp.org/fr/sustainable-development-goals/gender-equality>

The growing need for long-term care. Assumptions and realities (Le besoin croissant de soins de longue durée. Hypothèses et réalités). DAES de l'ONU:
https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/un-ageing_briefing-paper_Long-term-care.pdf

Caregiving in an ageing world (Dispenser des soins dans un monde vieillissant). Note d'orientation n° 143 du DAES de l'ONU, 2022, https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf

Advancing intergenerational solidarity (Faire progresser la solidarité intergénérationnelle). Note d'orientation, n° 8, 2010, CEE-ONU, https://unece.org/DAM/pau/docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf

Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies (Les relations familiales intergénérationnelles dans des sociétés vieillissantes), 2010, CEE-ONU:
<https://unece.org/DAM/pau/docs/age/2010/Intergenerational-Relationships/ECE-WG.1-11.pdf>

Long-term care for older people. A new global gender priority (Soins de longue durée pour les personnes âgées. Une nouvelle priorité mondiale en matière d'égalité entre les hommes et les femmes). Note d'orientation n° 9, ONU Femmes:
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/UN-Women-Policy-Brief-09-Long-term-care-for-older-people-en.pdf>

Organisation internationale du travail

Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women (Protection de la maternité dans le contexte de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, pour les hommes et les femmes), Programme des Nations unies pour le développement, 2011,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306489.pdf

Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Employee Assistance Programmes, Work and Family Issues: A Case in Point (Encyclopédie sur la sécurité et la santé au travail, Programmes d'assistance au personnel, Questions professionnelles et familiales: illustration)
<https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>

Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe

How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations (Comment faire mieux pour nos familles? Questions, résultats, objectifs stratégiques et recommandations). Publications de l'OCDE, 2011, <https://web-archiv.eocd.org/2012-06-14/96679-47701128.pdf>

Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood, December 2016.

https://www.researchgate.net/publication/312126058_Walking_the_tightrope_Background_brief_on_parents_work-life_balance_across_the_stages_of_childhood

Walking the tightrope: avoiding a lockdown while containing the virus, 30 November 2020.

https://www.oecd.org/en/publications/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus_1b912d4a-en.html

Panorama de la santé 2021, https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/panorama-de-la-sante-2021_fea50730-fr

Autres

Plateforme électronique pour l'éducation et la formation des adultes en Europe (EPALE): *The Benefits of Intergenerational Relationships* (Les avantages des relations intergénérationnelles), <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Département thématique des politiques économiques, scientifiques et de la qualité de la vie, Direction générale des Politiques internes de l'Union (HOFMAN, Joanna - NIGHTINGALE, Madeline - BRUCKMAYER, Michaela - SILVA, Annemari - PICKEN, Natalie – KUNERTOVA, Linda): *After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market* (Après le congé parental: comment inciter les parents d'enfants en bas âge à retourner sur le marché du travail), 2020.

ROCARD, Eileen - LLENA-NOZAL, Ana: *Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind* (Soutenir les aidants informels de personnes âgées: politiques à suivre pour ne laisser aucun aidant de côté) Documents de travail de l'OCDE sur la santé, n° 140, 2022, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&acname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>