



Bruxelles, le 14 juin 2021
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine: Secrétariat général du Conseil

Destinataire: délégations

N° doc. préc.: ST 8878/21

Objet: Conclusions du Conseil concernant l'impact socio-économique de la COVID-19 sur l'égalité de genre

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 14 juin 2021.

Impact socio-économique de la COVID-19 sur l'égalité de genre**Conclusions du Conseil****CONSTATANT CE QUI SUIT:**

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, consacré par les traités et la charte des droits fondamentaux, qui a conduit et devrait continuer de conduire les États membres à intensifier leurs efforts visant à prévenir, combattre et surveiller les inégalités de genre, y compris pour ce qui est de la répartition des risques et des avantages qui découlent des grandes évolutions sociales et économiques;

PRENANT NOTE:

2. de la note de recherche de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) intitulée "Gender equality and the socio-economic impact of COVID-19" (Égalité de genre et impact socio-économique de la COVID-19)¹;
3. de l'avis du Comité économique et social européen (CESE) intitulé "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";
4. de la résolution du Parlement européen sur la perspective de genre pendant la crise de la COVID-19 et la période de l'après-crise;

¹ Doc. 8878/21 ADD 1.

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

5. la pandémie de COVID-19 et les mesures de confinement ont des effets socio-économiques négatifs graves tant sur les femmes que sur les hommes. Cependant, les femmes sont touchées de manière disproportionnée en raison d'inégalités de genre structurelles préexistantes sur le marché du travail et au sein de la société dans son ensemble;
6. le sexisme et les stéréotypes de genre profondément ancrés, ainsi que les normes et barrières sociales qui vont de pair aux niveaux institutionnel et structurel, entraînent de graves désavantages à long terme pour les femmes dans le contexte du marché du travail. Ces problèmes sont exacerbés par la crise de la COVID-19, qui met en péril les progrès réalisés jusqu'à présent en matière d'égalité de genre, et ont des conséquences négatives pour la société dans son ensemble, notamment en entravant la croissance durable. Néanmoins, en faisant prendre davantage conscience des problèmes structurels, la crise pourrait également devenir un moteur supplémentaire pour opérer le changement nécessaire;
7. si les femmes comme les hommes ont été touchés par la crise de différentes manières, l'inégalité de genre qui persiste sous la forme d'une ségrégation horizontale se traduit par une surreprésentation des femmes dans des secteurs spécifiques, dont un grand nombre, tels que les secteurs de la santé et des soins, ainsi que le commerce de détail et l'hôtellerie, ont été durement frappés par la crise;

8. pendant la pandémie de COVID-19, les femmes occupant des emplois considérés comme essentiels ont été en première ligne dans la lutte contre la pandémie; elles représentent, selon les estimations, entre 76 % et 95 % des professionnels de la santé, des prestataires de soins à la personne à domicile ou en établissement, des professionnels de la petite enfance et des enseignants, des aides ménagères et aides à domicile ainsi que des aidants s'occupant de personnes âgées ou de personnes handicapées². Si les situations varient d'un État membre à l'autre, dans de nombreux cas, cela s'est traduit, pour les femmes exerçant ces professions, par un risque accru de contracter la COVID-19, une augmentation du niveau de stress déclaré, une plus grande charge de travail et de plus longues heures de travail, et donc par des difficultés à concilier travail, famille et vie privée. Dans le même temps, nombre de ces professions demeurent sous-payées par rapport à des emplois équivalents dans d'autres secteurs, et caractérisées par des conditions de travail précaires. La crise de la COVID-19 montre clairement à quel point la société et l'économie dépendent de ces secteurs, qui n'ont pas été reconnus à leur juste valeur. Il apparaît également que la pandémie a exacerbé la violence et le harcèlement à l'égard des professionnels de la santé et des prestataires de soins, ainsi que leur stigmatisation³;
9. en outre, les femmes sont surreprésentées dans les secteurs économiques qui ont été durement touchés par les confinements, et elles occupent souvent des emplois temporaires, à temps partiel ou précaires. Parmi les personnes les plus touchées, la part de jeunes femmes disponibles pour travailler sans toutefois être à la recherche d'un emploi a fortement augmenté (+ 6 points de pourcentage par rapport à 2019⁴), et le taux d'emploi des femmes migrantes nées dans un pays tiers a chuté pour s'établir à 50 %⁵. Les femmes ayant un niveau d'éducation moins élevé, en particulier, ont été laissées pour compte sur le marché du travail. Par ailleurs, avec la première vague de la pandémie, les femmes ont connu une plus forte réduction globale du nombre total d'heures effectivement travaillées dans leur activité principale⁶ et sont passées du chômage à l'inactivité plus souvent que les hommes⁷. Toutefois, les situations et les données disponibles varient d'un État membre à l'autre, et d'autres données ventilées par sexe sont encore nécessaires dans certains cas;

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

³ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, p. 29).

⁴ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, p. 20).

⁵ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, p. 12).

⁶ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, p. 14).

⁷ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, p. 17).

10. le commerce de détail, l'hébergement, les soins en établissement, le travail domestique et l'industrie de l'habillement représentent 40 % du total des pertes d'emplois survenues chez les femmes au cours de la première vague de la pandémie de COVID-19⁸. Les services domestiques et services de soins dans les ménages (89 % de femmes) ont enregistré une baisse de l'emploi de 18 %⁹. Les mesures initiales prises pour lutter contre la pandémie et les mesures de confinement ont eu de fortes répercussions sur les travailleurs indépendants, ainsi que sur les travailleurs temporaires ou à temps partiel, parmi lesquels les femmes ont connu d'importantes pertes d'emplois: les femmes représentent 69 % des pertes enregistrées chez les travailleurs à temps partiel et 48 % des pertes dans le secteur du travail temporaire; par ailleurs, bien qu'elles soient moins représentées au sein de ce groupe, les femmes comptaient néanmoins pour 34 % des pertes observées chez les travailleurs indépendants¹⁰. En outre, davantage d'hommes que de femmes ont retrouvé un emploi à l'été 2020¹¹;
11. l'écart numérique entre les femmes et les hommes risque de limiter les perspectives des femmes et la capacité individuelle à répondre aux exigences résultant du recours accru au télétravail, non seulement pendant la crise actuelle, mais aussi à l'avenir. Les femmes ont, en moyenne, moins d'accès, moins d'exposition et moins d'expérience que les hommes en matière de technologies numériques. Cela concerne particulièrement les femmes âgées de plus de 54 ans, qui se heurtent à des lacunes persistantes en matière de compétences numériques, notamment pour ce qui est des compétences numériques supérieures au niveau élémentaire¹². La poursuite du déploiement du télétravail dans le monde du travail de demain exige d'assurer des infrastructures et connexions numériques pour tous, ainsi qu'un renforcement des compétences numériques, en accordant une attention particulière aux femmes, afin de remédier à toute forme de fracture numérique entre les hommes et les femmes¹³;
12. de légers signes indiquent que davantage de femmes choisissent des emplois traditionnellement dominés par les hommes, comme les emplois dans le domaine des TIC, qui a enregistré une augmentation importante du taux d'emploi entre le deuxième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020. Toutefois, les femmes restent sous-représentées dans ce domaine. À titre d'exemple, les femmes n'ont représenté que 28 % de l'augmentation de l'emploi dans les activités de programmation informatique, de conseil et d'autres activités connexes¹⁴;

⁸ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, p. 23).

⁹ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, p. 21).

¹⁰ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, p. 26).

¹¹ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, pp. 11 et 16).

¹² Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, pp. 35-36).

¹³ Voir l'avis du CESE, point 1.6.

¹⁴ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, pp. 23-24).

13. dans de nombreux États membres, les femmes ont été davantage touchées que les hommes par la baisse des niveaux de salaire au premier semestre de 2020¹⁵, ce qui risque d'accentuer le déséquilibre déjà important entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les pensions et la qualité de vie après le départ à la retraite¹⁶. Un plus grand nombre de femmes que d'hommes sont en congé de maladie ou en congé d'aidant avec rémunération, ou bénéficient d'une aide pour les frais de subsistance ou les besoins du ménage, tandis que les hommes sont plus nombreux que les femmes à percevoir des prestations de chômage ou un soutien salarial (dont le montant est généralement supérieur). En cette période de crise, davantage de femmes, en particulier celles en âge de travailler, ont fait état de difficultés financières, allant de l'incapacité à maintenir leur niveau de vie à l'incapacité à joindre les deux bouts;
14. la persistance d'une inégalité de genre sous la forme d'un partage inégal des tâches domestiques et de soins au sein du ménage s'est traduite par le fait que les femmes ont supporté une part disproportionnée du travail non rémunéré qui a augmenté pendant la crise de la COVID-19 en raison de la réduction de l'offre de services d'accueil, de la fermeture des établissements scolaires et des exigences liées à l'enseignement en ligne, de l'augmentation des tâches ménagères habituelles et de l'indisponibilité des services ménagers externes, ainsi que du manque d'accès à l'aide informelle¹⁷. Les inégalités salariales systémiques ont également entraîné, dans certains États membres, des disparités entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le recours aux congés familiaux pendant la pandémie, qui a été plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Ces déséquilibres ont une incidence potentiellement néfaste sur le bien-être des femmes ainsi que sur leurs perspectives à long terme sur le marché du travail et sur leur évolution de carrière et risquent de renforcer les stéréotypes liés aux rôles en fonction du genre. Les responsabilités familiales échoient le plus souvent aux femmes, cette réalité étant déjà l'une des principales raisons de l'inactivité des femmes même avant la crise;

¹⁵ OIT (2020), Rapport mondial sur les salaires 2020-2021.

¹⁶ Eurofound (2020), "Les femmes et l'égalité sur le marché du travail: la COVID-19 a-t-elle réduit à néant les récentes avancées?", Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

¹⁷ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, p. 50).

15. au cours de la première vague de la pandémie de COVID-19, bien que les hommes aient davantage participé aux tâches de soins non rémunérées, les femmes ont néanmoins passé plus d'heures que les hommes à s'occuper de leurs enfants/petits-enfants et de leur éducation (12,6 heures par semaine, contre 7,8 heures pour les hommes) et à prendre soin de leurs proches plus âgés ou handicapés (4,5 heures par semaine, contre 2,8 heures pour les hommes), ainsi qu'à cuisiner et à effectuer les tâches ménagères (18,4 heures par semaine, contre 12,1 heures pour les hommes)¹⁸. La fermeture temporaire des établissements scolaires et des services de garde d'enfants durant les périodes de confinement a augmenté le temps et les efforts consacrés à la garde des enfants, en particulier pour les femmes salariées ayant des enfants de moins de 12 ans, qui ont déclaré consacrer environ 54 heures par semaine à la garde d'enfants, contre 32 heures pour les hommes salariés (été 2020)¹⁹. En outre, un plus grand nombre de femmes que d'hommes ont signalé une détérioration générale de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, notamment une plus grande difficulté à se concentrer sur leur travail en raison des responsabilités familiales, ainsi que le sentiment de ne pas pouvoir consacrer du temps à leur famille et une sensation de fatigue accrue après le travail lors de l'accomplissement des tâches ménagères. Les mères se sont davantage investies dans l'enseignement en ligne, ce qui a entraîné une pression supplémentaire. Une pression particulière est ressentie par les parents isolés, principalement les femmes, qui ne peuvent partager les responsabilités liées à la garde et qui disposent généralement de ressources financières moindres, par les femmes et les hommes qui occupent un emploi considéré comme essentiel et qui ne peuvent rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants, ainsi que par les télétravailleurs, en particulier ceux ayant des enfants en bas âge, dont la productivité pâtit du fait qu'ils doivent davantage effectuer plusieurs tâches à la fois et qu'ils sont plus souvent interrompus, d'une charge de travail supplémentaire et d'une charge mentale accrue²⁰;
16. en fait, les éléments recueillis en cette période de pandémie montrent que les formules souples de travail et le télétravail, et en particulier le travail à domicile, ne peuvent faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et contribuer à une plus grande égalité de genre sur le marché du travail que s'ils sont accompagnés de mesures favorisant cette égalité ainsi que de politiques et pratiques organisationnelles favorables à la famille, et qu'à condition que la santé et la sécurité au travail soit protégée;

¹⁸ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, p. 43).

¹⁹ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, p. 45).

²⁰ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, pp. 48-49).

17. la tendance à recourir au télétravail en tant qu'outil permettant de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée (et qui pourrait expliquer qu'une proportion plus élevée de femmes que d'hommes travaillent à domicile de manière régulière) ainsi que l'estimation récente selon laquelle 45 % des femmes (contre 30 % des hommes) exercent un métier qui se prête au télétravail constituent un motif de préoccupation évident pour l'avenir de l'égalité entre les femmes et les hommes²¹. Aussi est-il nécessaire de s'attaquer à certains risques associés au télétravail qui ont été révélés par la crise de la COVID-19, notamment le risque que le télétravail devienne une alternative féminine²² au travail au bureau; le risque que le volume de travail non rémunéré effectué par les femmes augmente²³, ce qui pourrait renforcer les stéréotypes liés aux rôles en fonction du genre, y compris les tâches domestiques et de soins; le risque que l'intensité du travail s'accroisse et que les frontières entre travail rémunéré et vie privée s'estompent; le risque que la visibilité des femmes dans la communauté de travail diminue et que leur progression de carrière soit entravée; et le risque que la violence et le harcèlement en ligne à l'égard des femmes augmentent;
18. parallèlement, la crise actuelle offre également l'occasion de réfléchir aux règles et pratiques concernant le télétravail, notamment en concertation avec les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, en vue de concevoir et de mettre en œuvre des formules de travail souples et respectueuses de la santé permettant, entre autres, de mieux concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée;
19. nombre des facteurs qui sont à l'origine de la violence visant les femmes et les filles ou qui entretiennent ce phénomène ont été exacerbés par les mesures préventives de confinement, la détérioration des conditions socio-économiques et les pertes d'emplois. Dans de nombreux États membres, des données récentes indiquent que la violence sexiste, la violence domestique, les violences conjugales ainsi que d'autres formes de violence et de harcèlement ont augmenté pendant la pandémie, tant hors ligne qu'en ligne. Il s'agit là d'une grave violation des droits de l'homme et d'un obstacle à la pleine participation des femmes et des filles à tous les domaines de la vie. Une action coordonnée de tous les acteurs concernés afin de lutter contre ce problème est donc nécessaire, y compris des mesures visant à promouvoir et soutenir l'autonomisation et l'indépendance économiques des femmes, ce qui peut les aider à échapper à des situations de violence;

²¹ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, p. 32).

²² Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, pp. 48 et 63) et l'avis du CESE, point 1.1.

²³ Voir l'avis du CESE, point 1.1.

20. une participation accrue des hommes aux tâches domestiques et de soins non rémunérées a également été observée pendant la crise de la COVID-19 – par exemple lorsque les pères travaillaient à domicile ou que les hommes contribuaient aux tâches de soins parce que les femmes occupaient un emploi considéré comme essentiel. Toutefois, l'obtention de changements durables nécessiterait de dépasser les attitudes persistantes à l'égard des stéréotypes liés aux rôles en fonction du genre, du sexisme et des déséquilibres en matière de revenus, ainsi que de prendre des mesures pour encourager et faciliter une répartition équitable, sur un pied d'égalité entre les femmes et les hommes, du travail rémunéré et des tâches de soins non rémunérées²⁴;
21. enfin, la persistance d'une inégalité de genre sous la forme d'une ségrégation verticale s'est traduite par le fait que les femmes ont continué d'être sous-représentées dans les processus décisionnels pendant la crise ainsi que lors de l'élaboration de mesures de relance;
22. bien que, dans l'UE, les femmes constituent la majorité des professionnels de la santé et qu'elles soient en première ligne dans la bataille menée contre la pandémie, elles sont sous-représentées dans les postes de direction et les processus décisionnels dans le secteur des soins de santé²⁵. De plus, seuls 3,5 % des 115 groupes de décideurs et d'experts relatifs à la COVID-19 qui ont été recensés dans le monde ont une composition paritaire entre les hommes et les femmes, tandis que dans 85,2 % des cas, ces groupes sont majoritairement composés d'hommes²⁶;
23. il existe un risque que les femmes ne bénéficient pas de manière égale des mesures de relance après la crise, par exemple si ces mesures se concentrent sur des secteurs de l'économie traditionnellement dominés par les hommes et ne comportent pas de dispositions spécifiques visant à inclure les femmes et les filles, ou si elles s'adressent exclusivement aux travailleurs qui ont perdu leur emploi pendant la crise, en négligeant ceux qui étaient déjà exclus du marché du travail auparavant;

²⁴ Voir la note de recherche de l'EIGE (8878/21 ADD 1, pp. 43-44).

²⁵ OCDE (2020), "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.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M., et autres (2020), "Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking" (Symptômes d'un système défaillant: disparités entre hommes et femmes dans la prise de décision en lien avec la COVID-19), BMJ Global Health.

24. compte tenu des répercussions déjà connues qu'a la crise de la COVID-19 sur les femmes et de celles qui se font encore jour, il est maintenant urgent et nécessaire d'intégrer une perspective d'égalité de genre dans les mesures d'urgence de court terme ainsi que dans les mesures de reconstruction de long terme, et il convient d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la gestion de la crise de la COVID-19, notamment afin d'éviter d'accentuer davantage les inégalités de genre préexistantes et de veiller à ce que les avancées précédemment réalisées ne soient pas perdues;
25. il s'agit là d'une condition préalable à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017, dont les principes 2 et 9 affirment respectivement l'égalité entre les femmes et les hommes et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux suggère un certain nombre d'initiatives visant à lutter contre les inégalités de genre et à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et propose l'objectif consistant à réduire de moitié au moins l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi d'ici 2030;
26. la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe annonce une série d'actions visant à faire en sorte que les filles et les femmes soient tout autant présentes que les garçons et les hommes dans les études portant sur les TIC, et qu'elles participent aussi sur un pied d'égalité au développement des compétences entrepreneuriales et numériques;
27. en outre, aux termes de la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 présentée par la Commission européenne, "[a]ccroître la participation des femmes au marché du travail a une incidence importante et positive sur l'économie, notamment dans le contexte de la contraction de la main-d'œuvre et de la pénurie de compétences. Cela donne également aux femmes les moyens de façonner leur propre existence, de jouer un rôle dans la vie publique et d'être économiquement indépendantes.";
28. les présentes conclusions se fondent sur les travaux antérieurs et les engagements politiques exprimés par le Parlement européen, le Conseil, la Commission 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, conformément à leurs compétences respectives, compte tenu des circonstances nationales et dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux:

29. à veiller à ce que les plans nationaux pour la reprise et la résilience²⁷ respectent la volonté d'intégrer la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'égalité des chances pour tous, conformément aux principes 2 et 3 du socle européen des droits sociaux, à l'objectif de développement durable n° 5 des Nations unies et, le cas échéant, à la stratégie nationale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes;
30. à cette fin, à recourir à des méthodes et outils d'analyse comparée selon le genre (par exemple, l'évaluation de l'impact selon le genre, des données de qualité ventilées par sexe et des indicateurs qualitatifs et quantitatifs pertinents en matière d'égalité de genre), ainsi qu'à des analyses intersectionnelles dans tous les domaines, tout en évitant toute charge administrative inutile;
31. à intégrer l'égalité de genre dans les réglementations et instruments nationaux mettant en œuvre les Fonds structurels européens et à surveiller, le cas échéant, les incidences sur les femmes et les hommes;

²⁷ Voir le règlement (UE) 2021/241 établissant la facilité pour la reprise et la résilience, article 18, paragraphe 4, point o).

32. à promouvoir et intégrer l'égalité de genre et l'égalité des chances pour tous dans la conception et la mise en œuvre des mesures de relance, dans tous les secteurs et sur la base des données existantes sur les incidences de la pandémie de COVID-19 selon le genre, en tenant compte de l'intersectionnalité et de la discrimination multiple. Au niveau national, il peut être utile de prendre, par exemple, les mesures suivantes:
- a) des mesures de soutien aux travailleurs dans les secteurs économiques durement touchés, tels que le commerce de détail, l'hôtellerie et le tourisme, qui visent à répondre aux besoins particuliers des femmes, y compris les femmes ayant un niveau d'éducation moins élevé, les femmes ayant un temps de travail réduit, les femmes basculant dans l'inactivité et les femmes sans emploi, en particulier les jeunes femmes sans emploi et les femmes migrantes sans emploi, en mettant l'accent sur des aspects tels que l'évolution du marché du travail, la reconversion et le perfectionnement professionnels, les politiques actives du marché du travail et l'entrepreneuriat;
 - b) des mesures assurant l'égalité d'accès à l'aide à la recherche d'un emploi ou d'une formation pour les chômeurs qui étaient déjà exclus du marché du travail avant la crise de la COVID-19;
 - c) des mesures visant à améliorer le statut des travailleurs essentiels, y compris les travailleurs des professions et secteurs liés à la santé et aux soins, qui sont souvent faiblement rémunérés, et dont l'importance fondamentale est apparue pendant la crise de la COVID-19, en accordant une attention particulière à des aspects tels que les salaires équitables, les possibilités d'évolution de carrière, l'accès à la sécurité sociale et les conditions de travail décentes;
 - d) des mesures visant à lutter contre le travail non déclaré et à améliorer la situation en matière d'emploi ainsi que la protection sociale des travailleurs domestiques, en accordant une attention particulière aux conditions de travail et de vie des nombreuses femmes migrantes travaillant dans ce secteur;
 - e) des mesures visant à favoriser un recours plus équilibré entre les hommes et les femmes aux mesures prises dans le cadre de la crise pour soutenir les personnes apportant des soins à autrui;

- f) des mesures visant à améliorer les infrastructures, équipements et services publics de soins, y compris les services externalisés;
 - g) des mesures visant à remédier aux conséquences de la pandémie de COVID-19 en ce qui concerne la violence à caractère sexiste, y compris les violences conjugales, la violence domestique et la violence en ligne, notamment au moyen de services d'aide aux victimes;
 - h) des mesures visant à permettre aux femmes et aux filles d'avoir accès aux possibilités d'emploi ou de formation dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes, tels que le domaine des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM)²⁸, en particulier les TIC;
33. à œuvrer activement à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes, au moyen de mesures telles que:
- a) des mesures visant à assurer à tous les travailleurs, y compris les télétravailleurs, les mêmes possibilités d'avancement professionnel, y compris un accès égal aux postes d'encadrement et de décision;
 - b) des mesures visant à favoriser le partage équitable du travail rémunéré et des tâches domestiques et de soins non rémunérés entre les femmes et les hommes, y compris des mesures incitant les hommes à s'impliquer davantage dans les tâches de soins non rémunérés;
 - c) des mesures destinées à assurer la mise en œuvre rapide et efficace de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en tenant compte des préoccupations découlant de la crise de la COVID-19;
 - d) des mesures visant à investir dans des infrastructures et des connexions numériques pour tous, y compris, le cas échéant, des espaces partagés au niveau local qui facilitent le télétravail en dehors du domicile, et un renforcement des compétences numériques, une attention particulière étant accordée aux femmes, tout en veillant à ce que les besoins des PME soient pris en compte;

²⁸ Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques.

- e) des mesures visant à promouvoir, auprès des employeurs, une culture, des politiques et des pratiques organisationnelles qui soient propices au bien-être et à la productivité et qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes et permettent de lutter contre les stéréotypes de genre, notamment en encourageant la formation du personnel d'encadrement et en incitant les managers à adopter une approche souple et à tenir compte, entre autres, de la diversité des formules de travail et des différentes situations des travailleurs, en particulier les situations familiales et les situations des parents isolés et des femmes handicapées; en améliorant la santé et la sécurité au travail; et à travers la formation et le développement des compétences dans le contexte du télétravail;
34. à envisager de mettre en place un cadre intégré pour le partage, sur un pied d'égalité entre les femmes et les hommes, du travail rémunéré et des tâches de soins non rémunérées, ce qui constitue une condition préalable à la participation des femmes au marché du travail et à leur progression de carrière; Un tel cadre prévoirait notamment la disponibilité de services éducatifs et d'accueil abordables et de qualité pour les enfants et les personnes à charge, des formules de travail souples, respectueuses de la santé et raisonnables et des possibilités pour les travailleurs de réduire ou d'adapter temporairement leurs horaires de travail, ainsi que la réduction des incitations financières qui encouragent et perpétuent le partage inégal des tâches de soins non rémunérées et du travail rémunéré entre les femmes et les hommes;
35. à poursuivre la mise en œuvre de mesures efficaces destinées à lutter contre la ségrégation horizontale dans les domaines de l'éducation et de la formation et dans les milieux professionnels, à tous les niveaux, en promouvant l'égalité d'accès à tous les domaines éducatifs et la diversification des parcours éducatifs et professionnels des femmes et des hommes; en particulier, à promouvoir activement l'accès des filles et des femmes aux technologies de l'information et de la communication, et à remédier à toute forme d'écart numérique entre les femmes et les hommes, y compris en améliorant les compétences numériques des filles et des femmes et en encourageant les filles à opter pour les disciplines STIM et en particulier les TIC;

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

36. à renforcer les mesures concrètes visant à lutter contre les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes, y compris la ségrégation verticale et horizontale, et en particulier l'écart numérique entre les femmes et les hommes, ainsi que les écarts de rémunération et de pension entre les femmes et les hommes, et le partage inégal des tâches domestiques et de soins non rémunérées, y compris dans le contexte de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée;
37. à prendre des mesures visant à prévenir toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles et à lutter contre ce phénomène, notamment en protégeant et en autonomisant les victimes et les survivantes, y compris pour ce qui est de la violence conjugale, de la violence domestique, ainsi que de la violence et du harcèlement en ligne;
38. à intensifier les politiques d'égalité de genre et à renforcer l'autonomisation des femmes et des filles en en faisant une priorité politique, y compris, en particulier, dans le contexte des politiques visant à faire face à la crise de la COVID-19 et à ses conséquences;
39. à développer et diffuser davantage de données ventilées par sexe, d'informations et de résultats de recherche sur l'impact de la COVID-19 sur l'égalité de genre, y compris en ce qui concerne:
 - a) les implications du recours accru au télétravail pour l'égalité de genre, y compris dans le contexte de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée, en tenant compte de la prévalence relative du télétravail parmi les femmes et les hommes, et de l'incidence de la fermeture temporaire des établissements scolaires et des structures d'accueil des enfants, ainsi que des différentes configurations des ménages et de leurs arrangements en matière de travail;
 - b) l'étendue de la participation accrue des hommes aux tâches familiales et au travail de soins non rémunéré durant la pandémie, ainsi que les raisons et les conséquences de cette plus grande participation;
 - c) l'impact de la crise sur les rythmes de travail, y compris pour ce qui est de la durée du travail, de l'inactivité et de l'interruption du travail;
 - d) le recours aux congés parentaux et familiaux;

40. à mener des recherches sur la valeur du travail de soins non rémunéré et, le cas échéant, à inclure celui-ci dans les analyses macroéconomiques et les analyses du marché du travail, ainsi que dans la conception des politiques en matière de travail et d'emploi, et à élaborer des indicateurs supplémentaires pour mesurer les performances macroéconomiques, y compris les activités de soins rémunérées et non rémunérées, l'économie des soins et les écarts entre les femmes et les hommes en matière d'utilisation du temps;
41. à recueillir et diffuser les bonnes pratiques existantes en matière de promotion de l'égalité de genre dans le contexte du télétravail;
42. à prendre des mesures destinées à contribuer à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes, au moyen de mesures telles que:
 - a) des mesures visant à promouvoir le partage équitable du travail rémunéré et des tâches domestiques et de soins non rémunérés entre les femmes et les hommes, et à inciter les hommes à participer aux politiques existantes en faveur de la famille, y compris en prenant des congés familiaux;
 - b) des mesures visant à développer le télétravail et à répondre à l'évolution des modes de travail, selon des modalités susceptibles de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée, y compris, par exemple:
 - i. le réexamen, lorsque cela est jugé utile, du cadre juridique et réglementaire ou des lignes directrices, tout en veillant à ce que les PME ne soient pas touchées de manière disproportionnée et à ce que leurs besoins soient pris en compte. Une flexibilité accrue entre le travail au bureau et le travail à domicile; la flexibilité des horaires de travail, y compris des aménagements du temps de travail adaptés et respectueux de la santé; la santé et la sécurité au travail, y compris les risques psychosociaux et les considérations d'ordre ergonomique; le droit à la déconnexion; les congés d'aidant; la protection contre le licenciement; les pratiques en matière de surveillance et de contrôle; et la protection sociale, notamment pour ce qui est des indemnités en cas de retrait du marché du travail pour cause de responsabilités familiales, constituent autant d'aspects qu'il pourrait être opportun d'examiner;

- ii. en assurant la disponibilité de services de soins de qualité, abordables, accessibles et diversifiés, à domicile ou en dehors du domicile (externalisation de tâches de soins), notamment en améliorant les infrastructures de soins de soutien (par exemple, les services de garde d'enfants, conformément aux objectifs de Barcelone, et les soins aux personnes âgées), en répondant ainsi à des demandes et situations diverses, de manière à ce que le défi consistant à concilier travail et soins ne s'amplifie pas avec le télétravail au détriment des femmes. En faisant en sorte que ces services soient accessibles à tous les travailleurs, y compris les télétravailleurs;
- 43. à lutter efficacement contre les préjugés dans les systèmes d'évaluation professionnelle et à sensibiliser davantage à la valeur du travail de soins rémunéré et non rémunéré pour la pérennité de nos sociétés et de nos économies;
 - 44. à concevoir et mettre en œuvre des mesures ciblées visant à lutter contre le sexisme et les stéréotypes de genre qui limitent les choix qui s'offrent aux filles et aux garçons ainsi qu'aux femmes et aux hommes dans leur parcours éducatif et professionnel, et à entreprendre des recherches interdisciplinaires et intersectorielles sur la nature des stéréotypes de genre et leur impact sur l'égalité de genre, en particulier en matière d'emploi;
 - 45. en collaboration avec des organisations qui financent et effectuent des recherches, à analyser et prendre les mesures adéquates pour faire face aux incidences potentielles selon le genre de la pandémie de COVID-19 sur les conditions de travail, les carrières et l'évolution de carrière des chercheurs, en accordant une attention particulière aux chercheuses, enseignantes et étudiantes, tout en reconnaissant que les chercheuses en début de carrière sont confrontées à des obstacles supplémentaires;
 - 46. à renforcer les mesures concrètes visant à assurer la participation pleine et égale des femmes au marché du travail et à encourager l'entrepreneuriat féminin, ces deux aspects constituant des conditions préalables à une croissance économique inclusive à long terme, à l'égalité de genre et à l'indépendance économique des femmes;

47. à renforcer les mesures visant à accroître le rôle et le nombre de femmes participant à la prise de décision, y compris dans le cadre des processus définissant la riposte à la COVID-19, et à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision afin de garantir la prise en compte des questions d'égalité de genre dans les politiques, la législation et la mise en œuvre. Les besoins, perspectives, connaissances et compétences des femmes et des filles pourront ainsi être traduits de manière appropriée en politiques propices à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, ce qui contribuera à une reprise équitable et durable;
48. à œuvrer conjointement à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, y compris les principes 2 et 3;
49. à veiller à ce que l'intégration de la dimension de genre soit prise en compte et encouragée tout au long de la mise en œuvre, du suivi, de l'établissement de rapports et de l'évaluation des programmes de financement pertinents de l'UE.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE:

50. à présenter une révision des objectifs de Barcelone afin de renforcer la convergence vers le haut en ce qui concerne une offre de qualité en matière d'éducation et d'accueil des jeunes enfants dans les États membres;
51. à tenir compte de la question de l'égalité de genre dans la définition de la méthode de déclaration des dépenses sociales au titre de la facilité pour la reprise et la résilience, en conformité avec les règles énoncées dans cet instrument, dont il doit être fait état dans le rapport d'examen sur la mise en œuvre de ladite facilité;
52. à faire le point sur les mesures prises en vue d'atténuer les incidences selon le genre de la pandémie de COVID- 19 sur les bénéficiaires de soins, en particulier les personnes âgées, et sur les prestataires de soins ainsi que sur la société et l'économie en général, y compris le secteur des soins de longue durée, et à soutenir ces mesures; à examiner la possibilité de développer des mesures visant à renforcer la convergence vers le haut en ce qui concerne l'offre de soins de longue durée;
53. à examiner la situation des femmes sur le marché du travail et adopter, le cas échéant, une approche intégrant les questions d'égalité de genre en ce qui concerne tous les aspects pertinents du Semestre européen, conformément aux lignes directrices pour l'emploi de 2020;
54. à approfondir la recherche sur l'impact de la crise de la COVID-19 sur l'égalité de genre, y compris par l'intermédiaire de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes;

INVITE LE COMITÉ DE L'EMPLOI ET LE COMITÉ DE LA PROTECTION SOCIALE:

55. dans le cadre de leurs mandats, et dans le contexte du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, à continuer d'intégrer une perspective d'égalité de genre dans leurs analyses des domaines d'action pertinents, y compris pour ce qui est de la riposte face à la pandémie de COVID-19 et à ses conséquences;

Dans le plein respect de leur autonomie, INVITE LES PARTENAIRES SOCIAUX:

56. à œuvrer activement en faveur de l'égalité de genre dans le cadre de la riposte face à la pandémie de COVID-19 et à ses conséquences, et à renforcer les mesures concrètes visant à lutter contre les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes, y compris la ségrégation verticale et horizontale, et en particulier l'écart numérique, ainsi que les écarts de rémunération et de pension entre les femmes et les hommes, et le partage inégal des tâches domestiques et de soins non rémunérées, y compris dans le contexte de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée;
57. à redéfinir les pratiques de télétravail, notamment en ce qui concerne les travailleurs à domicile, et à se pencher sur l'évolution des modes de travail tels que la combinaison du travail au bureau et à domicile, d'une manière permettant de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée, dans le contexte du dialogue social sectoriel ou au niveau de l'entreprise, ou de négociations bilatérales avec l'employeur;
58. à promouvoir, par le truchement de la négociation collective, des pratiques et une culture organisationnelles de lutte contre le sexisme, la violence à caractère sexiste, y compris la violence domestique et la violence sur le lieu de travail et les stéréotypes de genre. À s'efforcer d'améliorer le bien-être au travail et la productivité, y compris au moyen de politiques et de pratiques favorables à l'égalité, ainsi que de la formation et du développement des compétences dans le contexte du télétravail, en veillant à ce que le télétravail soit une option volontaire, et en améliorant la santé et la sécurité au travail;
59. à encourager tous les managers à adopter une approche souple en ce qui concerne le télétravail, en tenant compte, entre autres, de la diversité des formules de travail et des besoins des services, ainsi que des différentes situations des travailleurs, en particulier les situations familiales, y compris celles des parents isolés.

Références

1. UE - niveau interinstitutionnel

Socle européen des droits sociaux

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/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 "Les femmes et l'économie: concilier vie professionnelle et vie familiale, condition indispensable à une participation égale au marché du travail" (doc. 17816/11)
- 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)

4. **Trio de présidences**

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

5. Commission européenne

Recommandation 2014/124/UE de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (JO L 69 du 8.3.2014, p. 112)

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)

Plan d'action de l'Union européenne 2017-2019: Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (COM(2017) 678 final)

Recommandation (UE) 2018/951 de la Commission du 22 juin 2018 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement (JO L 167 du 4.7.2018, p. 28)

"Challenges in long-term care in Europe - A study of national policies 2018" (Les défis en matière de soins de longue durée en Europe - Étude des politiques nationales, 2018) Réseau européen de politique sociale.

Rapport sur le développement des structures d'accueil des jeunes enfants en vue d'accroître la participation des femmes au marché du travail, de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents qui travaillent et de favoriser une croissance durable et inclusive en Europe (les "objectifs de Barcelone") (COM(2018) 273 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)

Commission européenne. Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes - "Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society" (Avis sur les défis en matière d'égalité de genre dans une société dont le vieillissement démographique est rapide), octobre 2019

Lignes directrices européennes communes sur la transition des soins en institution vers les soins de proximité et vade-mecum sur l'utilisation des fonds européens pour la transition des soins en institution vers les soins de proximité

https://ec.europa.eu/regional_policy/fr/policy/themes/social-inclusion/desinstit/

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 - 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)

6. **Parlement européen**

Résolution du 30 janvier 2020 sur l'écart de salaire entre hommes et femmes (2019/2870(RSP))

Rapport d'initiative sur les services de soins dans l'Union européenne pour une meilleure égalité des genres (2018/2077(INI))

Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 sur la perspective de genre pendant la crise de la COVID-19 et la période de l'après-crise (2020/2121(INI))

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

"Gender equality and the socio-economic impact of COVID-19" (Égalité de genre et impact socio-économique de la COVID-19), 2021 (doc. 8878/21 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>

"The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU" (La pandémie de COVID-19 et les violences conjugales envers les femmes dans l'UE) – 2021

"Covid-19 and gender equality" (COVID-19 et égalité de genre).

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

8. Eurofound

"Striking a balance: Reconciling work and life in the EU" (Trouver un équilibre: concilier vie professionnelle et vie privée dans l'UE), 2019.

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

"Living, working and COVID-19 dataset" (Données sur la vie, le travail et la COVID-19) Dublin, <http://eurofound.link/covid19data> "Covid-19

"Covid-19: Policy responses across Europe" (COVID-19: réponses politiques en Europe), 2020.

"Living, working and Covid-19", Covid-19 series (Vivre, travailler et la COVID-19, collection "COVID-19"), 2020

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

"Long-term care workforce: Employment and working conditions" (Main-d'œuvre du secteur des soins de longue durée: conditions d'emploi et de travail), 2020

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19028en.pdf

"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

"Les femmes et l'égalité sur le marché du travail: la COVID-19 a-t-elle réduit à néant les récentes avancées?", 2020

"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

9. **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

10. **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

Convention n° 100 de l'OIT (égalité de rémunération), 1951

Convention de l'OIT concernant un travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (Convention n° 189), 2011

Rapport de l'OIT intitulé "Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent", 2018

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--fr/index.htm

OIT (2020), Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19, 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_779314.pdf

Nations Unies: Convention relative aux droits des personnes handicapées, New York, 13 décembre 2006, Recueil des Traités des Nations Unies, vol. 2515, n° 44910, p. 3

11. 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
