

Schuman Paper
n°824
2 mars 2026

Helen LEVY
Juliette BACHSCHMIDT

D'un système de valeurs à un cadre normatif : l'Union européenne, bastion mondial des droits des femmes

En 2026, l'Europe pourrait s'imposer encore davantage comme un bastion pour les droits des femmes. Pionnière mondiale, l'Union européenne traduit ses valeurs en un socle de garanties pour assurer la meilleure situation pour les femmes. Derrière certaines réglementations se trouve en réalité un projet politique d'une ambition nouvelle : celui de transformer des valeurs éthiques, aux fondements mêmes du projet européen, en une réalité concrète. Dans ce domaine, la norme européenne, toujours issue de discussions et de compromis entre les colégislateurs - le Parlement et le Conseil - s'affirme comme un moteur de progrès, là où des décennies de recommandations et de bonnes intentions ont échoué.

L'ordre mondial est perturbé par le retour de Donald Trump à la Maison-Blanche et l'arrivée au pouvoir de dirigeants qui sont loin d'être acquis à la cause féminine et remettent en cause les progrès mondiaux faits au cours du siècle dernier en matière d'égalité hommes-femmes. Dans ce contexte, l'Union européenne tente de préserver ses valeurs fondamentales en imposant une nouvelle voie qui repose sur sa puissance normative. C'est ainsi qu'en 2026, l'égalité entre les hommes et les femmes devrait changer de dimension en Europe et n'être plus seulement un idéal vers lequel tout un chacun doit tendre, mais une obligation juridique assortie d'obligations de résultats et, à défaut, de sanctions. Bien qu'imparfaite, l'Union européenne demeure un bastion pour les droits des femmes. À l'approche de la célébration de la Journée

des droits des femmes le 8 mars, l'Union européenne peut s'enorgueillir de certains progrès réalisés en faveur des femmes, notamment en ce qui concerne l'autonomie économique, la participation et le leadership politiques, la santé et le bien-être, l'éducation et le développement des compétences.

I. L'UNION EUROPÉENNE, FER DE LANCE DU CADRE NORMATIF MONDIAL DE L'ÉGALITÉ

La traduction de valeurs en un système juridique contraignant

La volonté européenne de s'imposer comme le fer de lance à l'échelle mondiale de l'égalité entre les hommes et les femmes s'inscrit dès l'origine du projet communautaire : l'article 119 du Traité de Rome de 1957 prévoyait déjà une égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui visait surtout à réduire les risques de concurrence déloyales, mais jetait néanmoins les bases d'un droit protecteur pour les femmes. En décembre 1973, les États membres ont affirmé les fondements de leur « identité européenne » à Copenhague, avant de les entériner dans la Charte des droits fondamentaux, élevée au sommet de leur hiérarchie des normes par le traité de Lisbonne (2009). Ces valeurs, actées, revêtent désormais une force contraignante dont elles étaient jusqu'alors dépourvues.

L'Union européenne est passée d'une phase d'incitation à une phase de sanction. Dès lors, le non-respect du principe d'égalité ne relève

plus seulement de la faute morale, mais expose celui qui y dérogerait à des sanctions. À travers des mécanismes de conditionnalité des fonds européens et des systèmes d'amendes dissuasives pour les entreprises ou les États tiers, l'Europe s'est dotée d'outils nécessaires pour imposer ses principes au reste du monde. Ce changement de paradigme inverse la balance pour transformer un principe en une règle de droit opposable, et garantir que les valeurs fondamentales du continent se traduisent par des changements concrets. Cela marque la singularité de la voie européenne, qui érige la protection de l'égalité en obligation légale.

Le principe de l'intégration et « l'effet Bruxelles »

Pour que cette « puissance directe normative » soit effective, l'Union européenne a généralisé le principe de [l'intégration systématique \(ou "mainstreaming"\)](#). Cette stratégie repose sur l'incorporation du principe d'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux, par tous les acteurs et dans tous les domaines de la décision publique. Cette approche ne cantonne plus les questions d'égalité aux affaires sociales mais irrigue tous les domaines, de la recherche au numérique, en passant par la défense ou la transition verte. Ainsi, chaque initiative doit intégrer une analyse d'impact sur l'égalité femmes-hommes. Ce principe trouve son pendant notamment au travers d'un mécanisme de conditionnalité budgétaire de plus en plus strict. Pour obtenir l'allocation d'un fonds européen, à l'instar du programme « Horizon Europe » ou des fonds de cohésion, les candidats doivent impérativement démontrer l'impact positif de leur action sur l'intégration des femmes. Ce critère devient une véritable condition *sine qua non* de l'accession aux marchés publics et aux fonds européens. Aussi, sans preuve de l'impact favorable des projets soumis pour les femmes, ils sont, par principe, irrecevables. Cela représente un véritable changement de paradigme dans l'approche et constitue un levier concret pour agir sur l'égalité.

Ce mécanisme ne se limite pas aux frontières de l'Union et s'exporte à l'international *via* un mécanisme

que certains appellent « [l'effet Bruxelles](#) » : le marché européen constitue l'un des plus gros marchés de consommateurs au monde, le rendant particulièrement attractif. Aussi, les entreprises et les partenaires internationaux doivent aligner leurs standards sur les exigences européennes, pour conserver leur accès aux financements et aux consommateurs de l'Union. Par ce mécanisme, l'Union européenne peut exporter ses valeurs sans avoir recours à la force ; elle influence les pratiques mondiales et s'impose, à terme, comme le leader mondial en matière d'égalité femmes-hommes.

La Stratégie 2020-2025

Si l'égalité est au cœur du projet européen, la [Stratégie 2020-2025](#) en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en est le levier opérationnel le plus abouti. Elle a vu le jour sous l'impulsion d'Ursula von der Leyen, première femme présidente de la Commission européenne, qui en a fait l'un des piliers de [son action politique](#). Cette stratégie, qui n'est pas la première en son genre, diffère par son caractère contraignant. Dans ce cadre, plusieurs directives ont été adoptées : la directive « [Women on Boards](#) » en 2022, la directive sur la [transparence salariale](#) en 2023 et la directive sur la [lutte contre les violences](#) à l'égard des femmes et la violence domestique en 2024. Ces textes marquent une volonté nouvelle de passer de la recommandation à l'obligation juridique. La directive « Women on Boards » vise ainsi à briser le plafond de verre dans les instances dirigeantes par l'instauration de quotas. Celle sur la transparence salariale s'attaque aux écarts de rémunération en imposant une transparence sur les fiches de paie. Enfin, la directive sur la lutte contre les violences faites aux femmes harmonise pour la première fois certains standards de protection et de criminalisation à l'échelle de l'Union. Ainsi, l'Union européenne traduit ses valeurs fondamentales en un système juridique contraignant et devient un espace où les droits des femmes sont garantis par des normes impératives.

II. 2026 : LA CONCRÉTISATION D'UNE UNION DE L'ÉGALITÉ

La transparence salariale

Les origines de la directive européenne sur la transparence salariale trouvent leur source dans l'article 157 TFUE, qui a établi le principe de l'égalité de rémunération entre les personnels masculins et féminins, et qui a renforcé les textes existants en matière d'égalité salariale. Mais, en raison d'un manque de transparence et de l'obligation de rendre compte des progrès réalisés, la loi n'a pas été appliquée avec suffisamment de rigueur au fil des décennies.

La nouvelle directive, adoptée dans le cadre de la Stratégie 2020-2025 et entrée en vigueur le 10 mai 2023, vise à remédier à cette situation afin de combler l'écart de rémunération. Elle vise à renforcer l'égalité de traitement et à promouvoir un marché du travail plus équitable, en garantissant le principe « [travail égal, salaire égal](#) ». Elle doit être transposée dans les trois ans, jusqu'au 7 juin 2026, par les États membres dans leurs propres ordres juridiques nationaux. Par conséquent, les employeurs devront indiquer la rémunération dans les offres d'emploi et ne pourront plus demander aux candidats leur historique salarial. Par ailleurs, les employés auront un droit réel à l'information sur les salaires et les critères d'évolution salariale. Des obligations de déclaration régulière s'appliqueront aux entreprises de plus de 100 salariés, avec des mesures correctives si un écart injustifié dépasse 5 %. En cas de litige, la charge de la preuve pèsera sur l'employeur et des sanctions financières sont prévues en cas de non-respect. Enfin, la directive représente un défi en termes d'adaptation, mais aussi une opportunité pour les entreprises de renforcer leur attractivité et d'instaurer la confiance. Ces mesures profiteront majoritairement aux femmes, dont le salaire mensuel moyen reste encore [inférieur de 12% à celui des hommes au sein de l'Union](#).

Seuls quelques États (Belgique, Pologne et Malte) ont pour l'instant transposé cette directive. D'autres évaluent encore comment souscrire aux

obligations de la directive, mais ne s'opposent pas à son principe.

« Women on Boards »

La promotion des femmes dans les conseils d'administration des entreprises est un cheval de bataille qui ne date pas d'hier. [Après dix longues années de blocage](#), le Parlement européen et les États membres sont parvenus à un accord le 8 août 2022 sur un projet de directive visant à accroître la présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse. L'objectif est d'atteindre 40 % de femmes dans les conseils d'administration non exécutifs ou 33 % parmi les administrateurs. Il s'élève actuellement en moyenne à 34 %, avec de grandes disparités d'un pays à l'autre. La directive a été adoptée à la fin de l'année 2024 et les États membres ont deux ans pour la transposer, avec une date limite fixée au 30 juin 2026. À l'approche de cette date, quinze États membres l'ont déjà fait, d'autres, comme l'Allemagne, l'Italie et le Portugal, en sont encore au stade de projets de loi. Cependant, ces derniers étaient déjà engagés de manière proactive dans la promotion des femmes dans ce domaine et avaient prévu dans leur législation nationale un minimum de 30 % de femmes dans les conseils d'administration. La Hongrie et la République tchèque n'ont donné aucune indication quant à l'élaboration d'un projet de loi. D'autres sont en cours de mise en œuvre, comme l'Irlande, la Belgique, la Pologne, l'Autriche et Chypre. [Cette carte illustre l'état d'avancement à ce jour](#).

La nouvelle législation pourrait permettre enfin aux femmes de briser le plafond de verre qui les empêche depuis longtemps d'accéder à des postes à hautes responsabilités. Mais il est important de souligner que l'accès à des positions hiérarchiques ne doit rien au hasard. Il reste trop souvent limité par l'exclusion des femmes des « réseaux » et le manque de transparence sur les processus de recrutement. Par ailleurs subsistent trop de critiques -à caractère sexiste- déplacées sur la mise en cause des compétences des femmes, voire sur leur apparence, qui créent un climat d'hostilité qui

fragilise leur position. [Certaines études suggèrent que cette nouvelle loi ne devrait pas se concentrer uniquement](#) sur l'augmentation du nombre de femmes pour une participation symbolique, mais aussi sur leur inclusion effective dans les processus décisionnels.

Avec cette législation, l'Union européenne souhaite notamment stimuler la croissance économique et améliorer la compétitivité des entreprises, et espère entraîner un « effet boule de neige » sur l'emploi des femmes dans son ensemble. Afin de garantir que les entreprises se conforment effectivement à la nouvelle législation, un rapport annuel devra être publié par l'entreprise, suivi d'un rapport rédigé par le pays dans lequel [l'entreprise a son siège social afin d'illustrer les progrès réalisés](#). De nouveau, il ne s'agit pas d'une nouvelle législation, [mais de la concrétisation d'un des principes fondateurs de l'Union européenne](#).

Le combat des violences contre les femmes

Conformément à la stratégie 2020-2025, la Commission européenne a proposé, en 2022, une directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes, qui a été adoptée par le Parlement européen et le Conseil en mai 2024. Celle-ci couvre également le domaine numérique et criminalise le cyberharcèlement, le harcèlement et la diffusion d'images intimes sur Internet. Les vingt-sept États membres ont jusqu'au 14 juin 2027 pour transposer la législation dans leurs cadres nationaux.

La directive élève au rang « d'eurocrimes », c'est-à-dire des crimes d'une particulière gravité qui permet à l'Union, selon l'article 83.1 TFUE, d'« *établir des règles minimales relatives à la définition des infractions pénales et des sanctions dans des domaines de criminalité particulièrement graves* » et revêtant « *une dimension transfrontalière* », les mutilations génitales féminines, les mariages forcés, le partage non consensuel de matériel intime ou manipulé, le cyberharcèlement et l'incitation à la haine ou à la violence. [En effet, la violence liée au genre peut prendre de nombreuses formes](#), mais en moyenne, 30 % des femmes dans l'Union européenne déclarent avoir subi des violences au cours de leur

vie. Les agressions peuvent se produire à la maison ou au travail, elles peuvent être physiques ou psychologiques et, le plus souvent, les auteurs sont des conjoints ou des membres de la famille proche. Entre 2012 et 2022, plus de 14 000 féminicides ont été commis dans l'Union européenne, soit près de quatre femmes par jour. Ces chiffres doivent être pris avec prudence, car toutes ces agressions ne sont pas signalées ou reconnues. [Avec l'avènement d'internet et des réseaux sociaux](#), ce type de crime, plus subtil et invisible, a connu une forte augmentation. Les détracteurs pourraient suggérer que la directive ne va pas assez loin pour couvrir tous les types de crimes liés au genre, par exemple le viol et d'autres types de violence ont été exclus car les États membres n'ont pas pu se mettre d'accord. En outre, la question a été soulevée de savoir s'il relevait de la compétence de l'Union européenne de légiférer dans ce domaine, alors que les législations pénales nationales sont très disparates. Toutefois, [la nouvelle directive doit être saluée comme un premier pas vers l'harmonisation du droit pénal aux cybercrimes](#). Les travaux se poursuivront certainement dans le cadre de la prochaine stratégie 2026-2030.

III. APERÇU DES SITUATIONS CONTRASTÉES ENTRE LES ÉTATS-UNIS, LA CHINE ET L'EUROPE

L'Union européenne est à l'avant-garde et donne l'exemple de la validation et de la défense des droits des femmes. Ailleurs dans le monde, la situation n'est ni aussi claire ni aussi positive. Aux États-Unis, les lois pour lesquelles des générations de femmes se sont battues sont en cours d'abrogation et des programmes suspendus. L'administration Trump se retire des traités que les États-Unis ont historiquement rédigés et signés, encourageant d'autres pays à suivre son exemple. En Chine, le tableau est mitigé en ce qui concerne les droits des femmes, qui semblent souvent être façonnés par l'agenda politique du gouvernement, que ce soit sur le lieu de travail ou dans la sphère domestique, [sans aucune tolérance pour les voix féminines critiques au niveau local](#).

Aux États-Unis

Perspectives professionnelles et politiques

Aux États-Unis, [moins de 30 %](#) des membres du 119e Congrès sont des femmes. Certes, leur nombre a augmenté de manière exponentielle au cours du XXe siècle, et notamment depuis les années 1990. Cependant, à l'échelle mondiale, les États-Unis ne figurent pas parmi les cinquante premiers pays en termes de représentation des femmes au parlement (77/183), ce qui peut sembler surprenant en raison de leur position de superpuissance et de nation occidentale de premier plan qui se voudrait un modèle.

Une situation similaire se dessine dans les entreprises : selon le magazine *Fortune*, la proportion de femmes siégeant aux conseils d'administration des entreprises du [Russell 3000 et du S&P 500, atteint respectivement 30,3 % et 34,3 %](#). Tout comme le nombre de députées ou sénatrices aux États-Unis, le nombre de femmes dans les conseils d'administration et à la tête d'entreprises a fortement augmenté au cours des trente dernières années, mais dans un contexte de grande incertitude économique, les nominations de femmes à des postes de haut niveau semblent avoir ralenti. Conformément à l'objectif de Donald Trump de s'éloigner de la discrimination positive en faveur des femmes, [les entreprises se tournent vers d'autres priorités et désinvestissent dans des programmes spécifiques de formation à la gestion](#). Plus généralement, en décembre 2025, aux États-Unis, seulement 56,5 % de la population féminine avait un emploi, contre 62,4 % des hommes. Toutefois, [l'écart salarial entre les genres diminue dans le pays, notamment chez les plus jeunes où il s'élève à 5% pour les 25-34 ans alors que la moyenne mondiale est de 15 à 17 %](#).

Droits des femmes

Depuis le retour de l'administration Trump, les États-Unis enregistrent un fort recul des décisions historiques en matière de droits des femmes. Cette tendance avait commencé pendant le premier mandat de Trump (2016-2020) et s'est accélérée.

Des acquis ont été perdus dès 2022 avec l'annulation de l'arrêt *Wade vs Roe*, une loi datant de 1973 qui établissait un plan strict en matière de délais pour l'accès à l'avortement sécurisé pour toutes les femmes aux États-Unis. [Au cours des 100 premiers jours du second mandat de Trump](#), une attaque en règle a été lancée contre la distribution de soins de santé abordables, les droits reproductifs des femmes et leur inclusion dans la société. Depuis février 2026, les femmes vivant dans de nombreux [États des États-Unis n'ont plus accès à des structures d'avortement sécurisé](#), même si la vie de la mère est en danger.

Égalité de genre

Enfin, les attaques de l'administration Trump contre la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) sont un exemple de la manière dont les opportunités offertes aux femmes pourraient désormais être compromises aux États-Unis, car des politiques comme celle-ci ont été initialement conçues pour [aider à garantir un équilibre en termes de recrutement et de traitement sur le lieu de travail](#). Son administration est allée jusqu'à [demander aux programmes des Nations unies de s'aligner sur cette politique](#).

Dans un autre registre, [la loi SAVE de février 2026](#) exige que les personnes souhaitant s'inscrire sur les listes électorales présentent un passeport ou un certificat de naissance reflétant leur statut juridique actuel. Cette disposition pourrait priver des millions de femmes du droit de vote, entraînant une diminution du corps électoral, car l'absence de mise à jour de leurs pièces d'identité après leur mariage entraîne une incohérence entre leurs documents d'origine et leur situation actuelle, ce qui pourrait avoir des conséquences sur les élections à venir.

Les femmes s'organisent donc au niveau des États pour protéger leurs droits dans le pays. [Les mouvements populaires prennent de l'ampleur pour riposter](#). En outre, certains groupes de réflexion continuent de lutter pour les droits des femmes et de plaider auprès des responsables politiques et des décideurs, indiquant que la période pourrait être difficile dans l'attente de jours meilleurs. Selon un rapport du Forum économique mondial publié

en 2023, les femmes de [seulement quatorze pays bénéficiaient d'une parité totale](#), et les États-Unis n'en ont pas fait et n'en font toujours pas partie. Avec l'administration actuelle, il semblerait que la tendance soit plutôt à l'inégalité que l'inverse.

En Chine

Perspectives professionnelles et politiques

Mao Zedong a dit que « *les femmes soutiennent la moitié du ciel* » et, si la Constitution chinoise de 1954 garantit l'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de la vie, la classe politique manque cruellement de femmes occupant des postes à responsabilité. A titre d'exemple, seuls 27 % des sièges de l'[Assemblée populaire nationale chinoise sont occupés par des femmes](#). Au sein du Conseil national, [seules trois femmes détiennent des sièges](#) parmi les trente-cinq disponibles. Et au sommet, dans les organes dirigeants, il n'y a aucune femme.

Jusqu'aux années 1980, environ 80 % des femmes faisaient partie du marché du travail. Lorsque la Chine s'est ouverte au monde dans les années 1990, la restructuration des entreprises publiques a entraîné la suppression de nombreux postes peu qualifiés occupés par des femmes. A ce jour, seules 59,6% des femmes font partie de la population active chinoise, contre 71,1% des hommes, avec un écart salarial moyen de 12% entre les genres, similaire à celui observé en Europe. Toutefois, [sur les 1 071 postes de direction disponibles en Chine, seuls 85 étaient occupés par des femmes en 2025](#), soit 8 %, et seulement 3,1 % étaient des présidentes de conseil d'administration. Malgré les efforts déployés pour réduire ces disparités, il reste encore un long chemin à parcourir avant que le monde des affaires chinois ne s'ouvre pleinement aux femmes.

Droits reproductifs, voix des femmes

Avec l'introduction de la politique de l'enfant unique de 1979 à 2015, la Chine a cherché à freiner la croissance démographique rapide de la fin du XXe siècle et mis en place un [large accès](#)

[à l'avortement pour les femmes chinoises](#), allant, dans certains cas, jusqu'à l'interruption forcée des grossesses jugées « illégales ». Les filles ont été les premières victimes de cette politique car les familles préféraient avoir des garçons, jugés plus utiles pour le travail et moins coûteux pour les parents. Les femmes avortaient donc plus fréquemment lorsqu'elles attendaient des filles et, même si la grossesse était menée à son terme, de nombreux cas d'abandon ont été recensés, en particulier dans les provinces rurales. Dorénavant, le pays est confronté au vieillissement de sa population et à un déséquilibre dans le [ratio femmes/hommes, les hommes étant plus nombreux que les femmes](#) (ratio de [111 pour 100](#)). Dans cette société patriarcale, des décennies de préjugés négatifs à l'égard des filles ont conduit à une génération de femmes manquantes et à un excédent de [25 millions d'hommes \(2024\)](#). Alors que le taux de natalité chinois continue de chuter, le gouvernement a intensifié ses efforts [pour encourager les Chinois à avoir plus d'enfants en mettant, en parallèle, davantage l'accent sur les valeurs](#) traditionnelles. Pour l'instant, le gouvernement de Xi Jinping n'a pas interdit l'avortement.

Égalité de genre

Depuis la Constitution de 1954 et l'adoption de plus de 100 lois visant à mieux protéger les droits des femmes, ainsi que la signature de la [Déclaration de Beijing en 1995](#), la Chine s'est engagée sur la voie d'une amélioration de l'éducation et des soins de santé (espérance de vie) pour les femmes. Cependant, au cours de la dernière décennie, il semblerait que, malgré le discours officiel de Pékin, les voix féminines indépendantes - et plus critiques - aient été réduites au silence. [Il existe une législation interdisant la violence des genres](#), mais les auteurs de telles violences ne sont, en pratique, que très peu poursuivis par les tribunaux. Tout mouvement perçu comme influencé par l'Occident, tel que le mouvement #MeToo, fait rapidement l'objet d'une censure. Le gouvernement se vante d'avoir mis en œuvre des lois progressistes en faveur de l'égalité, mais ne met pas en œuvre les recommandations de

l'ONU visant à promouvoir l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail, au sein du gouvernement et au sein même du Parti communiste chinois (PCC). [Il en résulte que de nombreux militants sont derrière les barreaux](#) et que la seule voie à suivre est celle dictée par ceux qui détiennent le pouvoir.

En Europe

Perspectives professionnelles et politiques

En Europe, les femmes sont privilégiées comme nulle part ailleurs dans le monde, et occupent des postes à responsabilité au sein des parlements nationaux, du Parlement européen et d'autres institutions de l'Union. Près de 39 % des sièges du [Parlement européen après les élections de 2024](#) sont occupés par des femmes, en léger recul par rapport à la législature 2019-2024 (40,7%); mais ces dernières dirigent dorénavant trois institutions européennes avec Ursula von der Leyen à la Commission, Roberta Metsola au Parlement européen et Christine Lagarde à la Banque centrale européenne. Toutefois, cette représentativité des femmes à l'échelle européenne a tendance à dissimuler les situations disparates selon les États membres : en Finlande, plus de 60 % des postes ministériels sont occupés par des femmes, mais en Hongrie, il n'y a aucune femme ministre. Au Parlement finlandais, 44,5 % des sièges sont occupés par des femmes tandis qu'à Chypre, ce chiffre n'est que de 10 %. Ces données montrent que, malgré un tableau globalement positif, certains pays européens ont encore beaucoup à faire pour parvenir à la parité hommes-femmes dans leurs institutions politiques.

Concernant la place des femmes dans la population active, la moyenne des vingt-sept États membres de l'Union [s'élève à 67,7 % \(chiffres de 2024\)](#), et l'écart entre les salaires homme/femme varie à nouveau d'un pays à l'autre, allant de -0,9 % au Luxembourg à 19 % en Lettonie. En 2026, environ 34% de femmes sont membres des conseils d'administrations des entreprises cotées en bourse. La nouvelle législation prévoit d'atteindre 40% d'ici 2030.

Droits reproductifs, voix des femmes

En Europe, les femmes ont franchi une étape historique en décembre 2025 lorsque l'initiative citoyenne *MyVoiceMyChoice* a obtenu un [vote favorable au Parlement européen](#). Elle prévoit de mettre en place un mécanisme de solidarité visant à prendre en charge les coûts liés à l'avortement pour les femmes n'ayant pas accès à un avortement sûr et légal dans leur pays. En effet, les droits des femmes ne sont pas uniformes et [dans plusieurs pays comme Malte ou la Pologne, ces droits sont encore restreints](#). Cette initiative, qui a recueilli plus d'un million de signatures et obtenu un vote favorable au Parlement, oblige la Commission à l'examiner. C'est ce qu'elle a fait, le 26 février dernier. En reconnaissant l'avortement comme un soin de santé, elle permet ainsi à toute personne qui le souhaite, l'accès à un avortement sécurisé. Cependant, aucun nouveau financement n'a été débloqué pour soutenir la mesure mais les États membres qui reçoivent les patientes pourront rembourser les frais engagés via un fonds social préexistant mis à disposition par la Commission. Toutefois, aucune disposition n'oblige les États membres à puiser dans ce fonds pour garantir le remboursement des frais engagés. Le succès de cette initiative illustre le poids des mouvements militants féministes en Europe, alors qu'ils sont réprimés aux États-Unis et en Chine, où les femmes risquent l'exil ou la prison pour avoir exprimé des critiques.

Égalité de genre

Contrairement à ce que font les États-Unis ou la Chine, et sur le modèle de certains États membres comme la [France, la Suède ou la Finlande](#), l'Europe renforce l'obligation de parité dans tous les domaines. Cette exigence a conduit à une plus grande représentation des femmes dans de nombreux aspects de la vie politique et des entreprises, ainsi que dans la société civile. De nouveau, ces résultats sont à nuancer car des études révèlent de grandes disparités entre États membres. Cependant, au cours des dix dernières années, de nombreux pays ont rattrapé leur retard : [l'Estonie](#)

a enregistré la plus forte amélioration, passant de 29,8 % en 2013 à 16,9 % en 2023. L'Espagne suit avec une réduction de 8,6 points de pourcentage (de 17,8 % en 2013 à 9,2 % en 2023). Au Luxembourg, les femmes gagnent désormais légèrement plus que les hommes !

L'année 2026 pourrait marquer un changement de paradigme au sein de l'Union européenne, qui passe d'un système de valeurs à un système normatif. Plusieurs directives doivent entrer en vigueur. Face aux Américains et Chinois, l'Europe montre la voie. Alors que les États-Unis affichent une situation en demi-teinte et que la Chine

instrumentalise la condition féminine selon ses besoins démographiques et économiques, l'Union européenne fait du droit un outil d'influence sur la scène internationale. Trop longtemps timide, elle semble enfin prendre la mesure de la nécessité d'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines et sur tout son territoire. A l'occasion de la Journée des droits des femmes, la Commission devrait publier une nouvelle stratégie 2026-2029 qui pourrait s'attaquer à l'économie du « care », c'est-à-dire les professions du soin, largement exercées par les femmes et souvent peu reconnues, et renforcer l'action européenne pour la protection des femmes dans l'espace numérique, très touchées par les *fake news* et les *deep fakes*.

Helen Levy et Juliette Bachschmidt

Chargées de recherches, Fondation
Robert Schuman

Retrouvez l'ensemble de nos publications sur notre site :
www.robert-schuman.eu

Directeur de la publication : Pascale JOANNIN
ISSN 2402-614X

Les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que la seule responsabilité de l'auteur.
© Tous droits réservés, Fondation Robert Schuman, 2026

LA FONDATION ROBERT SCHUMAN, créée en 1991 et reconnue d'utilité publique, est le principal centre de recherches français sur l'Europe. Elle développe des études sur l'Union européenne et ses politiques et en promeut le contenu en France, en Europe et à l'étranger. Elle provoque, enrichit et stimule le débat européen par ses recherches, ses publications et l'organisation de conférences. La Fondation est présidée par M. Jean-Dominique GIULIANI.