Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 19 octobre 2026
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
Nº doc. préc.:	14386/26
Objet:	Conclusions du Conseil sur l'égalité en tant que moteur de la croissance économique et de la compétitivité dans l'UE

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 19 octobre 2026[1].

---

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

ANNEXE

Conclusions du Conseil
sur l'égalité en tant que moteur de la croissance économique et de la compétitivité dans l'UE

RAPPELANT CE QUI SUIT:

1. L'égalité et la non-discrimination sont des valeurs fondatrices de l'Union européenne consacrées par les traités de l'Union européenne et la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

2. Dans le cadre de son objectif déclaré de construire une Union de l'égalité, la Commission a élaboré des stratégies visant à lutter contre la discrimination, à éliminer les obstacles à la participation et à favoriser l'égalité et l'inclusion. L'UE a en outre adopté un cadre complet d'actes législatifs promouvant l'égalité et interdisant la discrimination.

3. Le socle européen des droits sociaux et le plan d'action qui l'accompagne définissent les principes d'égalité des chances, d'égalité entre les femmes et les hommes, de prévention de la pauvreté et de l'exclusion sociale, d'inclusion des personnes handicapées et d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) abordables et de qualité comme étant des pierres angulaires de la compétitivité et d'un modèle de croissance durable et inclusive. La communication de la Commission du 22 juillet 2026 sur le socle européen des droits sociaux fait des inégalités, de l'équité et de l'égalité des chances des domaines prioritaires pour des actions supplémentaires et souligne que les inégalités persistantes constituent des obstacles structurels à la cohésion, à la résilience, à l'innovation et à la compétitivité de l'Union.

4. La stratégie de lutte contre la pauvreté de la Commission et la garantie européenne renforcée pour l'enfance soulignent que le coût de l'inaction face à la pauvreté est important et multidimensionnel. La pauvreté nuit à la cohésion sociale, au bien-être des enfants et à l'égalité des chances, affaiblissant la démocratie et bridant le potentiel économique de l'Europe. Elle contribue également à la transmission intergénérationnelle des désavantages. Les préjugés et la stigmatisation peuvent désavantager des groupes spécifiques dès le départ et tout au long de la vie. Les femmes, les enfants et les groupes en situation de vulnérabilité sont plus exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale que d'autres.

5. La stratégie de la Commission visant à renforcer l'application de la charte des droits fondamentaux dans l'Union européenne au cours de la période 2020-2030 rappelle l'engagement de garantir que les institutions de l'Union et les États membres appliquent la charte dans toute sa mesure.

6. La boussole pour la compétitivité de l'UE, la communication intitulée "L'union des compétences" et la feuille de route pour des emplois de qualité (qui ouvre la voie à un futur acte législatif sur des emplois de qualité) présentées par la Commission soulignent que la force concurrentielle de l'Europe réside dans ses citoyens. La boussole pour la compétitivité indique qu'il est essentiel de créer des conditions offrant à chacune et chacun les mêmes chances de réussite. Elle fait état des obstacles multiples et divers à l'entrée et au maintien sur le marché du travail auxquels sont confrontés les femmes, les jeunes et les citoyens âgés qui souhaitent rester économiquement actifs, ainsi que les personnes handicapées et d'autres groupes sous-représentés.

7. Le rapport de haut niveau d'Enrico Letta intitulé "Much More Than A Market" ("Bien plus qu'un marché") et le rapport de Mario Draghi sur l'avenir de la compétitivité européenne soulignent que les fondements sociaux de l'Europe, sa base de compétences et l'inclusion de tous les talents façonnent de plus en plus sa puissance économique. Le rapport Draghi souligne que les efforts déployés par l'UE pour renforcer son avantage concurrentiel doivent être guidés par les valeurs européennes, qui devraient être encore renforcées par son action. Notant que la discrimination persistante à laquelle sont confrontés des groupes spécifiques, qu'elle soit due au genre, à un handicap, à l'origine ethnique ou à d'autres facteurs, entrave leur pleine participation au marché unique et compromet la promesse de perspectives pour tous, le rapport Letta appelle à des actions ciblées, à un financement renouvelé et à un suivi méticuleux afin de supprimer les obstacles systémiques. La feuille de route "Une Europe, un marché", signée par le Conseil, la Commission européenne et le Parlement européen, fournit un schéma directeur pour réaliser des progrès décisifs dans le renforcement de la compétitivité européenne.

CONSTATANT CE QUI SUIT:

8. Le renforcement de la compétitivité, de la durabilité et de la productivité est essentiel pour les perspectives économiques de l'Union européenne.

9. Les conclusions du rapport 2025 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe[2] indiquent qu'environ 51 millions de personnes en âge de travailler restent en dehors du marché du travail, dont quelque 32 millions de femmes.

10. La discrimination et les inégalités, y compris les inégalités de genre, continuent de poser des obstacles structurels à une participation pleine, égale et significative au marché du travail. L'exploitation du potentiel de l'ensemble de la population, notamment en veillant à ce que chacune et chacun ait les mêmes chances de participer pleinement à la vie économique, politique, culturelle et sociale, contribuera à construire une société plus compétitive, plus inclusive et plus cohésive, renforçant ainsi la résilience démocratique.

---

[2] Employment and Social Developments in Europe 2025 - Employment, Social Affairs and Inclusion (Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2025 - Emploi, affaires sociales et inclusion).

L'égalité en tant que facteur de compétitivité

11. La non-discrimination et l'égalité, y compris l'égalité de genre, sont essentielles non seulement pour la réalisation et la protection de l'ensemble des droits de l'homme et des libertés fondamentales, mais aussi en tant que facteurs économiques primordiaux contribuant directement à accroître la participation au marché du travail, la productivité et l'innovation. Lorsque des personnes sont confrontées à des obstacles à l'emploi, aux postes de direction, à l'entrepreneuriat ou au développement des compétences, les économies ne tirent pas pleinement parti du capital humain disponible. En favorisant la diversité de la main-d'œuvre et en veillant à ce que chacune et chacun ait les mêmes chances de développer ses compétences et de réaliser son potentiel, l'Union européenne transforme ses valeurs en un avantage concurrentiel.

12. Conformément à la charte des droits fondamentaux, et en particulier à son article 21, "[e]st interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.". La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a en outre créé de la jurisprudence interprétant ces motifs de discrimination. L'existence d'une discrimination, ainsi que les différents motifs pour lesquels elle peut être subie, y compris les caractéristiques que recouvrent ces motifs, a souvent été relevée par le Conseil. De plus, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, le Comité économique et social européen, le Comité européen des régions et Eurofound ont constaté ou documenté l'existence, dans l'UE, d'une discrimination fondée sur ces motifs, y compris une discrimination fondée sur des caractéristiques telles que l'identité de genre.

13. L'OCDE[3] a montré que la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la race, la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle et l'identité de genre entraîne des coûts personnels, sociaux et économiques importants et entrave l'égalité des chances, notamment:

    a. en affaiblissant le potentiel économique et la cohésion sociale en ayant une incidence négative sur l'emploi, les revenus, le niveau d'éducation, la participation politique et civique et la santé[4]; et

    b. en posant aux États des problèmes causés par l'augmentation des dépenses publiques, y compris pour la fourniture de services tels que les soins de santé, les soins de longue durée et l'aide sociale, ainsi que par la perte de recettes due à l'effet multiplicateur de la baisse des salaires sur la consommation et les recettes fiscales.

14. À l'inverse, la promotion de l'égalité renforce la cohésion sociale, tout en générant des avantages économiques[5]. Par exemple, les données de l'OCDE montrent que l'amélioration de l'égalité des revenus stimule la croissance à long terme du PIB[6].

15. Dans le cadre des efforts visant à élaborer une approche fondée sur des données probantes pour accroître la compétitivité, la conception et la mise en œuvre de politiques qui offrent des chances égales pour tous peuvent être améliorées par une utilisation efficace de toutes les données disponibles et une amélioration de la collecte, du traitement, de la ventilation et de l'analyse des données en ce qui concerne l'égalité et la non-discrimination, y compris en tenant compte de la discrimination intersectionnelle et en améliorant l'accès aux données administratives. La veille du marché du travail et les prévisions en matière de compétences peuvent également fournir des informations importantes.

---

[3] OCDE, Combatting Discrimination in the European Union (Lutte contre la discrimination dans l'Union européenne), 2025.

[4] OCDE, Combatting Discrimination in the European Union (Lutte contre la discrimination dans l'Union européenne), 2025.

[5] Service de recherche du Parlement européen (2023), Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe (2022-2032) [Accroître la valeur ajoutée européenne en des temps de défis mondiaux - Évaluer le coût de la non-Europe (2022-2032)], EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf.

[6] OCDE (2015), Tous concernés: Pourquoi moins d'inégalité profite à tous, Publications de l'OCDE.

16.[7] Les inégalités persistantes en matière d'accès à l'éducation et d'acquis d'apprentissage à tous les niveaux risquent d'enraciner les désavantages d'une génération à une autre, d'affaiblir la cohésion sociale et de réduire le potentiel économique à long terme de l'Europe en limitant les possibilités pour les individus de participer pleinement et de manière égale et significative à la société et au marché du travail. Des politiques éducatives nationales ciblées et des transferts sociaux adéquats sont essentiels pour lutter contre ces inégalités.

17. En ce qui concerne l'égalité de genre

a. Bien que certains progrès aient été accomplis au cours de la dernière décennie, les femmes continuent de connaître des salaires et des taux d'emploi inférieurs à ceux des hommes et restent nettement sous-représentées aux postes de direction et de prise de décision, y compris dans la politique. Il est impératif pour la croissance économique de l'UE d'exploiter le potentiel de toutes les femmes en tant que travailleuses, entrepreneuses et dirigeantes. L'égalité de genre dans les fonctions dirigeantes des entreprises est associée à une amélioration des performances des entreprises[8]. Elle peut également avoir des effets bénéfiques sur la résilience des économies face aux changements structurels, tels que les transitions écologique et numérique[9].

b. Des améliorations substantielles en matière d'égalité de genre pourraient créer jusqu'à 10,5 millions d'emplois et porter le taux d'emploi dans l'UE à 80 % d'ici à 2050[10]. En plus de répondre à l'impératif de favoriser l'égalité de genre en tant que droit fondamental, la promotion de l'égalité de genre constitue une condition préalable à la croissance durable, à la résilience démocratique et à la compétitivité à long terme. En effet, il s'agit d'un investissement à haut rendement, susceptible d'entraîner une augmentation du PIB de l'UE par habitant pouvant aller jusqu'à 9,6 % d'ici à 2050, soit l'équivalent de 3 150 milliards d'euros.

---

7 Voir la résolution du Conseil relative au deuxième cycle du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation (2026-2030).

8 Voir, par exemple, S&P Global (2019). Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability (Bien qu'elles restent sous-représentées, les femmes occupant des postes de direction sont sources de rentabilité).

9 Commission européenne (2022), The Macro Economic Benefits of Gender Equality (Les avantages macro-économiques de l'égalité de genre), Anne Kingma et Anneleen Vandeplas, Bulletin économique 071, mars 2022.

10 Voir la page web de l'EIGE intitulée Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality (Avantages économiques de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne | Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes).

c. Afin de remédier aux écarts et inégalités de genre qui persistent, la Commission européenne a adopté en 2025 la feuille de route pour les droits des femmes, ainsi que la déclaration de principes pour une société égalitaire du point de vue du genre qui l'accompagne, qui a été approuvée par tous les États membres. La stratégie de la Commission en faveur de l'égalité de genre 2026-2030 définit des actions pour mettre en œuvre les huit principes de la feuille de route.

d. Combler les écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi[11], d'horaire de travail[12], de rémunération[13] et de pension[14], qui nécessite de s'attaquer aux facteurs structurels tels que la répartition inégale des soins et de l'aide non rémunérés, les stéréotypes sexistes, la ségrégation professionnelle et la violence fondée sur le genre à l'égard des femmes, est essentiel pour construire une économie plus équitable, pour garantir l'indépendance économique et l'autosuffisance des femmes tout au long de leur vie, pour protéger les groupes davantage exposés au risque de pauvreté tout au long de leur vie et pour éradiquer la pauvreté. L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, par exemple, est particulièrement marqué pour des groupes tels que les mères (en particulier les mères célibataires), les femmes qui s'occupent de proches âgés, les femmes ayant des responsabilités familiales doubles, les femmes âgées, les femmes migrantes, les femmes confrontées à une discrimination ethnique et raciale (y compris les femmes roms[15]), les femmes handicapées et les femmes vivant en milieu rural et dans les régions ultrapériphériques. L'écart entre les femmes et les hommes en matière de pension est influencé par les interruptions de carrière liées aux responsabilités familiales et au travail à temps partiel. Cet écart se traduit, pour les femmes âgées, par des pensions moins élevées et par un risque de pauvreté plus élevé que pour les hommes.

---

11 En 2024, le taux d'emploi des hommes en âge de travailler dans l'UE dépassait de 10,0 points de pourcentage celui des femmes. Voir la page web d'Eurostat intitulée Gender statistics - Statistics Explained - Eurostat (Statistiques sur le genre - Statistiques expliquées - Eurostat).

12 OCDE, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential (Égalité de genre et croissance économique: progrès passés et potentiel futur), Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations n° 304, 2024.

13 L'écart moyen entre les femmes et les hommes en matière de rémunération dans l'UE est de 11,1 %. Voir la page web d'Eurostat intitulée Gender pay gap statistics - Statistics Explained - Eurostat (Statistiques sur l'écart entre les femmes et les hommes en matière de rémunération - Statistiques expliquées - Eurostat) (2024).

14 L'écart moyen entre les femmes et les hommes en matière de pension dans l'UE est de 24,5 %. Voir la page web d'Eurostat intitulée Women's pension 25% lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat (Pension des femmes inférieure de 25 % à celle des hommes en 2024 - Articles d'actualité - Eurostat).

15 Compte tenu de la diversité qui existe parmi les Roms, le terme "Roms" est un terme générique qui recouvre un certain nombre de groupes différents d'origine rom, tels que les Roms, les Sintés, les Kalés, les Gitans, les Romanichels et les Boyash/Rudari. Il englobe également des groupes tels que les Ashkalis, les Égyptiens, des groupes orientaux (dont les Doms, les Loms, les Roms et les Abdals), ainsi que des populations nomades, comprenant des nomades ethniques, des Yéniches ou des populations désignées sous le vocable administratif de "Gens du voyage", ainsi que les personnes qui se désignent elles-mêmes comme gitans, tsiganes ou tziganes, sans nier les caractéristiques particulières de ces groupes.

e. Les mesures existantes visant à réduire les écarts entre les femmes et les hommes comprennent des mesures relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée telles que celles énoncées dans la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la directive (UE) 2022/2381 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et les dispositions juridiques et politiques en matière d'égalité de rémunération et de conditions de travail, y compris la directive (UE) 2023/970 sur la transparence des rémunérations, ainsi que des mesures visant à prévenir et combattre toutes les formes de violence fondée sur le genre à l'égard des femmes, qui demeure un obstacle majeur à la participation pleine, égale et significative des femmes au marché du travail; les mesures existantes de lutte contre la violence comprennent celles énoncées dans la directive (UE) 2024/1385 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

f. L'analyse réalisée par Eurofound souligne également que les instruments de transparence salariale peuvent servir d'outil stratégique pour stimuler la compétitivité en améliorant l'acquisition et la rétention de talents, en augmentant les performances des salariés et en facilitant l'adoption des technologies et le développement de la main-d'œuvre[16].

[16] Voir la page web d'Eurofound intitulée Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound (Point de la situation: Autres expériences en matière de mise en œuvre et d'efficacité de la transparence salariale entre les femmes et les hommes | Eurofound).

g. Eurofound a montré que des dispositions adéquates en matière de temps de travail et une infrastructure sociale de soutien permettent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une plus grande participation au marché du travail, les avantages allant au-delà des travailleurs pour s'étendre aux entreprises et à la société dans son ensemble[17]. Ainsi que le souligne la stratégie de la Commission en faveur de l'égalité de genre, de nombreuses femmes peinent à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, étant donné qu'elles continuent d'assumer une part disproportionnée des soins non rémunérés et des tâches domestiques par rapport aux hommes. Dans ce contexte, créer les conditions d'égalité des chances en matière d'accès au marché du travail, y compris pour tous les aidants, implique de tenir compte des différentes expériences vécues de grossesse, de maternité, de paternité et de parentalité, ainsi que de la prise en charge des personnes âgées et des autres personnes à charge.

h. Les femmes effectuent une part disproportionnée des soins non rémunérés et des tâches domestiques tout au long de leur vie, ce qui constitue l'une des principales raisons pour lesquelles elles travaillent à temps partiel ou sont économiquement inactives. Les femmes sont en outre surreprésentées dans les professions du secteur des soins[18]. La demande de soins dans l'UE devrait augmenter[19] en raison de facteurs tels que l'évolution démographique et les pressions exercées sur le marché du travail. Les services de soins étant un élément indispensable des infrastructures sociales, les investissements dans ce secteur sont essentiels pour garantir la compétitivité ainsi que l'égalité de genre.

---

[17] Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report (Enquête européenne sur les conditions de travail 2024: rapport de synthèse), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

[18] Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap (Progresser vers une société des soins: combler l'écart entre les femmes et les hommes en matière de prise en charge des responsabilités familiales), avril 2025.

[19] Eurofound (2025), Unpaid care in the EU (Soins non rémunérés dans l'UE), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

i. Tout en améliorant les résultats pour les enfants et les autres personnes qui nécessitent des soins, la disponibilité de services EAJE abordables, accessibles et de qualité ainsi que de services de soins et d'aide de longue durée de qualité a aussi une forte incidence positive sur la situation professionnelle des parents et des aidants, en particulier des femmes. Les politiques en matière de congés des aidants et les autres mesures visant à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée, y compris les mesures visant à promouvoir le partage égal du travail non rémunéré de soins et d'aide entre les femmes et les hommes, sont également essentielles, car elles contribuent à la cohésion sociale, au développement démographique durable, à la résilience du marché du travail et à la compétitivité à long terme de l'Union européenne.

j. L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'investissement[20], qui est dû à des obstacles structurels, comportementaux et institutionnels, a une incidence négative sur l'entrepreneuriat des femmes et les possibilités qui s'offrent à celles-ci d'occuper des postes de direction, ce qui bride le potentiel d'innovation de l'Europe. Des recherches ont montré que les start-up dirigées par des femmes sont plus performantes et plus résilientes sur le plan économique, et qu'une proportion plus élevée de start-up dirigées par des femmes serait propice à l'innovation[21]. Or, à l'heure actuelle, la répartition du capital-risque est très inégale: pour 100 euros investis, moins de 3 euros vont à des équipes dirigées par des femmes. Pour combler l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'investissement, il est nécessaire de lutter contre les préjugés sexistes dans la prise de décision financière et d'améliorer l'accès des femmes aux réseaux d'entreprises et aux investisseurs.

---

[20] Commission européenne, The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds (L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'investissement affecte à la fois les entreprises dirigées par des femmes et les fonds d'investissement dirigés par des femmes), octobre 2025.

[21] Banque européenne d'investissement, "Soutien aux entrepreneuses: pourquoi c'est une question de bon sens". https://www.eib.org/fr/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs

k. L'évolution rapide de la technologie numérique et de l'IA a des implications considérables pour l'avenir du travail. Elle présente un potentiel positif, et il peut en être tiré parti activement pour faire progresser l'égalité de genre dans tous les domaines et pour combler les lacunes systémiques. La réalisation de ce potentiel nécessite également de promouvoir la participation des femmes au développement et au déploiement de l'IA, afin de leur permettre de façonner activement cette technologie et de contribuer à l'innovation et à la compétitivité de l'Union. Toutefois, il est important que des outils tels que le recrutement et la gestion des travailleurs fondés sur l'IA soient fiables et conçus, déployés et contrôlés d'une manière qui tienne compte de la dimension de genre et qui soit centrée sur l'humain. Cela suppose une approche sûre dès le stade de la conception, un contrôle humain efficace, une prise en compte des droits fondamentaux, l'intégration de la dimension de genre, une évaluation régulière des préjugés, la mise au point de systèmes d'IA non discriminatoires et l'utilisation gérée de données représentatives et de qualité. En l'absence de garanties appropriées, la technologie numérique et les outils d'IA peuvent nuire à l'égalité et amplifier les préjugés et la discrimination fondés sur différents motifs, perpétuer les stéréotypes sexistes existants, les inégalités de genre et les fractures numériques, et renforcer les préjugés sexistes et d'autres préjugés intersectionnels. Il est important que les utilisateurs disposent non seulement de compétences techniques, mais aussi d'une formation à la lutte contre la discrimination. Veiller à ce que la transition numérique tienne compte de la dimension de genre est essentiel si l'Europe veut éviter de reproduire les inégalités existantes dans les secteurs émergents et élargir le réservoir de talents nécessaire à la compétitivité fondée sur l'innovation.

l. Ainsi que le Conseil l'a indiqué dans ses conclusions sur la prévention et la lutte contre la cyberviolence à l'égard des filles, il importe de protéger les femmes et les filles en ligne, y compris contre la violence fondée sur l'IA. La cyberviolence à l'égard des femmes et des filles a des conséquences sociales, politiques et économiques importantes qui menacent la démocratie et la compétitivité.

m. En outre, compte tenu de la ségrégation professionnelle horizontale et verticale persistante sur le marché du travail de l'UE, les changements technologiques sont susceptibles d'avoir des incidences différentes pour les femmes et les hommes. Par exemple, si l'essor du télétravail rendu possible par le passage au numérique peut offrir aux femmes une plus grande flexibilité, il peut également renforcer les stéréotypes sexistes et les modalités inégales de partage des soins et des tâches domestiques. En l'absence de mesures ciblées visant à lutter contre les stéréotypes sexistes et à garantir l'égalité d'accès à l'éducation et à l'emploi dans les domaines des STIM[22] et des compétences numériques et en IA, soutenue par l'éducation et des possibilités de reconversion et de perfectionnement professionnels tout au long de la vie, ainsi que de mesures destinées à améliorer le maintien et la progression de carrière des femmes dans les STIM, il existe un risque que les disparités sectorielles et la fracture numérique entre les femmes et les hommes se creusent. Selon l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), combler l'écart entre les femmes et les hommes dans les STIM contribuerait à une augmentation du PIB équivalente à 820 milliards d'euros et créerait jusqu'à 1 200 000 emplois d'ici à 2050[23]. Il est par ailleurs essentiel de garantir l'égalité d'accès aux domaines HEAL[24] et d'encourager un plus grand nombre d'hommes à choisir des carrières dans ce secteur et d'autres professions de soins. Une approche des politiques en matière de compétences, de STIM et de HEAL qui tienne compte de la dimension de genre peut favoriser à la fois l'égalité et la compétitivité en réduisant la ségrégation, en améliorant l'adéquation entre les compétences et les besoins du marché du travail et en rendant les secteurs émergents plus inclusifs et plus durables.

---

22 Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques.

23 Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality (Avantages économiques de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne | Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes).

24 Santé, éducation, administration et lettrisme.

18. En ce qui concerne l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTI[25]

a. La troisième enquête de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) sur les personnes LGBTIQ a révélé que dans l'UE aujourd'hui, un grand nombre des personnes ayant une certaine orientation sexuelle, telles que les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, asexuelles ou pansexuelles, et/ou une certaine identité de genre, les femmes et hommes transgenres, les personnes non binaires et les personnes de genre variant ainsi que les personnes intersexuées ayant des caractéristiques sexuelles ou une expression de genre différentes sont victimes de discrimination, de harcèlement et de violence ou d'isolement et d'exclusion en raison de qui elles sont. En outre, selon la FRA, 19 % des personnes interrogées avaient été victimes de discrimination en matière d'emploi (à la recherche d'un emploi ou au travail). Ce chiffre double pour les femmes transgenres (43 %) et les hommes transgenres (35 %). L'enquête révèle également une discrimination dans des domaines tels que l'éducation, les soins de santé, le logement et la vie sociale.

b. Dans sa stratégie en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTIQ+ pour la période 2026-2030, la Commission souligne qu'"autonomiser les personnes LGBTIQ+ [...] stimule l'esprit d'entreprise et l'innovation et favorise une croissance économique durable. Par exemple, les villes accueillantes et inclusives à l'égard des personnes LGBTIQ+ bénéficient d'"écosystèmes d'innovation" plus solides, d'une concentration accrue de compétences et de talents, de niveaux d'entrepreneuriat plus élevés et d'une meilleure qualité de vie".

---

[25] Dans le présent texte, les abréviations LGBTI, LGBTIQ et LGBTIQ+ sont employées en fonction de la terminologie utilisée dans le document, l'initiative ou le domaine d'action spécifique faisant l'objet de la référence. Aux termes de la stratégie de la Commision en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTIQ+ pour la période 2026-2030, "[o]n entend par "personnes LGBTIQ+", les personnes:
• qui sont attirées par des personnes du même genre qu'elles (lesbiennes, gays) ou de n'importe quel genre (bisexuels);
• dont l'identité et/ou l'expression de genre ne correspond pas au sexe qui leur a été attribué à la naissance (transgenres, non binaires);
• qui sont nées avec des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas à la définition habituelle de l'homme ou de la femme (intersexuées);
• dont l'identité ne s'intègre pas dans une classification binaire de la sexualité et/ou du genre (queer);
• qui s'identifient à d'autres orientations sexuelles ou identités de genre qui ne figurent pas expressément dans l'acronyme LGBTIQ (d'où le +).".

c. L'analyse de l'OCDE[26] montre que l'inclusivité juridique des personnes LGBTI est positivement associée au développement économique et que les pays qui ont mis en place le plus de protections juridiques pour les personnes LGBTI présentent de meilleurs résultats en termes de PIB par habitant.

d. Une étude de la Banque mondiale sur le coût économique de la stigmatisation et de l'exclusion des personnes LGBT[27] a révélé que la discrimination à l'égard de ce groupe se traduit par une baisse de la productivité et de la production, un investissement inefficace dans le capital humain en raison de la baisse des rendements de l'éducation et de la discrimination dans les établissements d'enseignement, une perte de production due aux disparités en matière de santé liées à l'exclusion et des coûts pour les services sociaux et de santé résultant de la nécessité de remédier aux effets de l'exclusion.

19. En ce qui concerne les personnes handicapées

a. La convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH), à laquelle tous les États membres et l'UE sont parties, engage les parties à prendre toutes les mesures efficaces et nécessaires pour promouvoir, protéger et garantir la pleine et égale jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales par les personnes handicapées au moyen de mesures et de services de soutien appropriés. Outre des mesures de lutte contre la discrimination, il s'agit notamment de garantir l'autodétermination des personnes handicapées, ainsi que l'accessibilité et des aménagements raisonnables dans tous les domaines de la vie, sur la base du principe de conception universelle, y compris dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de l'autonomie de vie, de la formation, de l'accès aux biens et services et de la fourniture de biens et services.

---

26 Hors d'atteinte? La route vers l'intégration des personnes LGBTI | OCDE

27 The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India (Le coût économique de la stigmatisation et de l'exclusion des personnes LGBT: étude de cas de l'Inde).

b. En 2024, seuls 51,8 % des personnes handicapées avaient un emploi contre 71,8 % des personnes sans handicap[28]. Afin de permettre aux personnes handicapées de faire des choix d'emploi sur un pied d'égalité avec les autres personnes, il est nécessaire de supprimer les obstacles à la participation au marché du travail. Parmi les obstacles ayant une incidence négative sur l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes figurent les idées fausses concernant le coût des ajustements du lieu de travail et de la mise en place d'aménagements raisonnables. Les lacunes en matière d'éducation et de formation inclusives et accessibles (y compris le perfectionnement et la reconversion professionnels), de recrutement, d'emploi et de progression de carrière constituent également des obstacles majeurs à la participation au marché du travail. En outre, non seulement les femmes en situation de handicap sont moins susceptibles de participer à la main-d'œuvre[29], mais elles sont également représentées de manière disproportionnée dans les emplois à temps partiel[30], non par choix dans bien des cas, ce qui a un effet négatif sur leur indépendance économique. Les femmes en situation de handicap peuvent être confrontées à un risque accru de violence, ce qui a également une incidence négative sur leur autosuffisance financière et leur indépendance économique.

c. Des mesures d'exécution, telles que celles énoncées dans le train de mesures récemment renforcé de la Commission en faveur de l'emploi des personnes handicapées, peuvent garantir l'égalité d'accès à des emplois durables et de qualité sur le marché du travail ouvert pour les personnes handicapées, soutenant ainsi leur autonomie économique et leur inclusion sociale tout en permettant aux employeurs et aux économies de bénéficier d'un réservoir de talents plus large et plus diversifié.

---

28 Voir la page web d'Eurostat intitulée Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat (Écarts en matière d'emploi pour les femmes et les personnes handicapées - Articles d'actualité - Eurostat).

29 Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Indice d'égalité de genre.

30 Eurofound (2023). Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper (Des marchés du travail en mutation - Comment prévenir un décalage entre compétences et emplois en période de transition - Document d'information), Eurofound, Dublin.

d. La stratégie de la Commission en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 et la communication destinée à renforcer cette stratégie jusqu'en 2030 visent à contribuer à la mise en œuvre de la CNUDPH. La stratégie souligne la nécessité d'un accès égal à des emplois de qualité, à l'éducation, à l'autonomie de vie, aux biens et aux services, ainsi qu'à la vie culturelle, au sport, aux voyages et aux loisirs. Assurer et améliorer l'accessibilité de l'éducation à tous les niveaux, y compris l'enseignement supérieur et l'enseignement et la formation professionnels au moyen de politiques inclusives, d'une formation du personnel et de services de soutien solides[31] et d'interventions sur mesure, complétés par un entrepreneuriat social soutenu et des programmes ciblés de transition vers le monde du travail, peut contribuer à libérer tout le potentiel des personnes handicapées et à promouvoir leur participation égale au marché du travail.

e. Des technologies d'assistance abordables, y compris une IA inclusive et digne de confiance, peuvent renforcer l'indépendance, soutenir la communication, améliorer l'accessibilité et promouvoir l'égalité des chances en matière de participation à la société, y compris l'éducation, l'emploi et la vie communautaire. Veiller à ce que les outils technologiques et l'environnement numérique dans son ensemble soient accessibles, abordables et inclusifs est essentiel pour favoriser l'égalité des chances en matière de développement des compétences ainsi que de reconversion et de perfectionnement professionnels dans le domaine numérique. Il importe de reconnaître le risque d'effets discriminatoires de l'IA, y compris en raison de biais dans les données d'entraînement, et de veiller à ce que les droits des personnes handicapées soient protégés et promus dans le cadre du développement et de l'utilisation de l'IA.

f. La réalisation des droits des personnes handicapées permet à celles-ci de participer pleinement à la société et soutient leur contribution à leur économie locale, par exemple par la transition vers une vie autonome et une prise de décision soutenue fondée sur les droits.

---

31 Commission européenne, Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment (Étude sur les inégalités et les handicaps dans l'UE, Vers un accès équitable et égal à la santé, à l'éducation et à l'emploi), octobre 2025.

20. En ce qui concerne la lutte contre le racisme

a. Comme l'ont montré les recherches menées par la FRA, la persistance du racisme a une incidence négative sur tous les aspects de la vie[32] ainsi que des conséquences sociales et économiques importantes pour les personnes et les groupes exposés à la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. C'est ce qui ressort des travaux de la FRA, à travers ses enquêtes et ses rapports sur, entre autres, les personnes d'ascendance africaine, les musulmans, les juifs, les Roms, les personnes appartenant à d'autres minorités ethniques ou raciales et les personnes issues de l'immigration. Par exemple, les personnes d'ascendance africaine sont plus susceptibles d'avoir des contrats temporaires et d'occuper des emplois peu qualifiés. Le taux de surqualification[33] est plus élevé pour les personnes d'ascendance africaine que pour la population générale (46 % contre 22 %). Les musulmans, dont certains ont des ancêtres au Moyen-Orient ou en Afrique, sont souvent victimes de discrimination lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi (39 %) ou sur le lieu de travail (35 %). En outre, deux musulmans sur cinq (41 %) sont surqualifiés pour leur emploi, contre 22 % de la population en général. La discrimination raciale touche de manière disproportionnée les femmes et les filles, qui sont confrontées à des obstacles liés à la fois au sexe et à la race, y compris en matière d'éducation, d'emploi et d'accès aux services.

b. La stratégie européenne de lutte contre le racisme 2026-2030 de la Commission reconnaît la lutte contre le racisme structurel comme étant un investissement stratégique dans la compétitivité de l'Union. Selon une étude de l'OCDE de 2025, l'UE perd jusqu'à 12,7 milliards d'euros de PIB par an à cause de la discrimination raciale. Les conséquences socioéconomiques de la discrimination raciale sont notamment l'accès réduit à l'emploi, les difficultés financières et l'exposition démesurément élevée à la discrimination, ce qui se traduit par des niveaux de sécurité économique plus faibles pour les personnes touchées.

---

[32] Voir la page web de la FRA intitulée Les musulmans en Europe sont de plus en plus confrontés au racisme et à la discrimination | Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Being Black in the EU – Experiences of people of African descent (Être noir dans l'UE - Expériences de personnes d'ascendance africaine) | Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward (Surveillance et enregistrement des actes antisémites dans l'UE – Point de la situation et voies à suivre) | Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.

[33] Proportion de personnes diplômées de l'enseignement supérieur occupant un emploi peu ou moyennement qualifié.

c. Les étudiants qui appartiennent à des minorités raciales ou ethniques sont souvent confrontés à du racisme qui entrave leur réussite scolaire et leur capacité à réaliser leur potentiel. Les obstacles persistent sur le marché du travail, où les demandeurs d'emploi sont confrontés dans le cadre du recrutement tant à des difficultés d'origine humaine qu'à des difficultés facilitées par la technologie, par exemple parce qu'ils ont des noms perçus comme étrangers, portent des vêtements religieux ou sont des personnes de couleur. Les salariés issus de minorités ethniques sont également confrontés à des obstacles plus importants à l'avancement professionnel ainsi qu'à un accès restreint aux réseaux influents.

21. En ce qui concerne l'inclusion des Roms

a. Les Roms continuent de connaître des taux de désavantage économique et d'exclusion sociale beaucoup plus élevés que la population générale. Par exemple, les personnes perçues comme étant des Roms ou identifiées comme telles sur la base de leur nom se heurtent à des obstacles lorsqu'elles cherchent un emploi. En outre, 36 % des Roms ont déclaré avoir été victimes de discrimination lorsqu'ils étaient à la recherche d'un emploi. L'enquête 2024 de la FRA sur les Roms[34] a montré que seuls 54 % des Roms âgés de 20 à 64 ans exerçaient un travail rémunéré, soit un taux nettement inférieur au taux de la population générale de l'UE (74 %). En outre, seuls 38 % des femmes roms exerçaient un travail rémunéré, contre 69 % des hommes roms.

b. Parmi les obstacles qui entravent l'accès au marché du travail figurent l'antitsiganisme, une forme répandue de racisme reconnue comme étant une cause profonde de discrimination et d'exclusion des Roms qui entraîne une discrimination dans les procédures de recrutement et sur le lieu de travail, un faible niveau d'éducation et de compétences de base et un manque d'accès à des programmes et aides publics sur mesure.

---

[34] L'enquête portait sur dix États membres de l'UE (Bulgarie, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Portugal, Roumanie et Tchéquie) et trois pays en voie d'adhésion (Albanie, Macédoine du Nord et Serbie).
Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights (Enquête 2024 sur les Roms | Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne).

c. Le cadre stratégique de l'UE pour les Roms invite les États membres à réduire de moitié l'écart entre le taux de jeunes NEET[35] de cette communauté et celui du reste de la population, l'objectif étant de ramener le taux de jeunes NEET roms sous la barre des 33 % et de faire en sorte qu'au moins 45 % des femmes roms exercent un travail rémunéré d'ici à 2030. Si le taux global s'est amélioré, passant de 62 % en 2016 à 47 % en 2024, un écart important persiste entre les femmes et les hommes: 61 % des jeunes femmes roms sont des NEET, contre 33 % des jeunes hommes roms. Des politiques ciblées pourraient être nécessaires pour s'attaquer aux facteurs sexospécifiques des taux de NEET chez les filles roms, qui sont liés à la discrimination, à la pauvreté et aux normes genrées.

d. L'enquête 2024 de la FRA sur les Roms montre que seuls 32 % des Roms âgés de 20 à 24 ans ont atteint au moins l'enseignement secondaire supérieur, soit un taux nettement inférieur à celui de la population générale de l'UE (84 %). L'enquête montre également que les Roms sont de plus en plus victimes de discrimination dans leurs interactions avec les établissements d'enseignement. Réduire cette discrimination ainsi que les inégalités en matière d'éducation en général et promouvoir l'égalité d'accès à l'enseignement supérieur et à l'enseignement et à la formation professionnels est essentiel pour améliorer l'accès des jeunes Roms à un emploi qualifié et aux fins du renforcement du socle de compétences en Europe. Encourager les jeunes Roms à rester dans le système éducatif au-delà de la scolarité obligatoire implique de favoriser un climat de confiance et de coopération avec les étudiants roms et leurs familles dès les tout premiers stades de l'éducation. Le cadre stratégique de l'UE pour les Roms vise à améliorer l'accès des Roms à l'éducation, à réduire d'au moins un tiers l'écart entre les Roms et la population générale en ce qui concerne les taux d'achèvement du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et à porter à 50 % d'ici à 2030 la proportion de jeunes Roms atteignant au moins le deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

---

[35] Jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation.

22. En ce qui concerne la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge et l'âgisme

a. Les évolutions démographiques dans l'ensemble de l'Union nécessitent la pleine utilisation du capital humain dans tous les groupes d'âge afin de soutenir la croissance économique et la compétitivité. Si la diversité des âges constitue une composante inhérente d'un marché du travail résilient, l'âgisme systémique et la discrimination fondée sur l'âge font obstacle à la productivité et à l'innovation et sont l'une des principales causes de l'inactivité prématurée des citoyens âgés sur le marché du travail. La directive 2000/78/CE du Conseil est essentielle pour garantir que l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la progression de carrière repose sur des compétences objectives plutôt que sur l'âge chronologique. L'âgisme peut se recouper avec les stéréotypes sexistes et d'autres formes de discrimination, créant ainsi des obstacles supplémentaires spécifiques dans le recrutement, la progression de carrière et le maintien dans l'emploi tout au long de la vie.

b. Conformément aux exigences de proportionnalité énoncées à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, toute différence de traitement fondée sur l'âge doit être objectivement et raisonnablement justifiée par des objectifs légitimes en matière d'emploi ou de marché du travail. Au-delà du droit fondamental à l'égalité de traitement, la promotion d'environnements neutres en termes d'âge constitue une stratégie économique à haut rendement. En supprimant les préjugés liés à l'âge dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et la progression de carrière et en promouvant l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie et aux possibilités de reconversion et de perfectionnement professionnels, l'UE peut optimiser la participation au marché du travail, renforcer la stabilité institutionnelle et garantir la résilience économique à long terme nécessaire pour soutenir un marché unique compétitif et à fort taux d'emploi.

c. La participation des personnes âgées au marché du travail peut être davantage soutenue par des mesures de gestion de l'âge sur le lieu de travail, y compris des formules souples de travail, des mesures en matière de santé et de bien-être au travail, l'adaptation du lieu de travail, des programmes de mentorat et le transfert de connaissances intergénérationnel.

d. En plus de prendre des mesures sur le marché du travail, il importe de lutter contre la discrimination fondée sur l'âge et contre l'âgisme dans tous les autres domaines de la vie, en permettant aux personnes âgées de participer et contribuer pleinement à la société et à l'économie grâce à une activité économique étendue, à une participation sociale accrue, au volontariat et à l'apprentissage intergénérationnel. Le vieillissement de la population a également des répercussions au-delà de l'emploi, telles que l'augmentation de la demande de services sociaux et de soins de santé abordables et accessibles pour favoriser l'autonomie de vie. Les différents groupes vivent ces questions différemment. Par exemple, les femmes vivent généralement plus longtemps que les hommes et sont donc plus susceptibles de connaître des problèmes de santé liés à la vieillesse. Pour cette raison, les femmes ont des besoins accrus en matière de soins de longue durée plus tard dans la vie.

CONSIDÉRANT QUE:

23. La lutte contre les inégalités, y compris les problèmes décrits plus haut, peut avoir une incidence concrète et significative sur l'Union ainsi que sur la vie et le bien-être de ses citoyens, tout en stimulant la compétitivité de l'Union, en favorisant une croissance économique durable, en préservant le modèle social européen et en mettant en pratique les valeurs de l'Union.

24. 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, conformément à leurs compétences et dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux, À:

25. Lutter contre les stéréotypes sexistes et la ségrégation fondée sur le genre dans tous les secteurs de la société et de l'économie, afin de promouvoir l'égalité de genre, la cohésion sociale et la croissance économique, y compris par des mesures donnant à toutes les femmes et à toutes les filles les moyens de participer de façon pleine, égale et significative à l'éducation, à la formation, à l'emploi, aux activités culturelles, à la politique et à la vie publique.

26. Continuer à mettre en œuvre leurs stratégies ou plans d'action nationaux qui font progresser l'égalité et la non-discrimination.

27. Soutenir les mesures visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin, la propriété d'entreprises par des femmes et une plus grande égalité d'accès des femmes aux ressources financières, y compris au moyen de programmes spécifiques de mentorat et d'apprentissage par les pairs. Promouvoir l'égalité de genre en ce qui concerne l'accès au financement et aux perspectives économiques, en mettant particulièrement l'accent sur les secteurs à forte croissance tels que les filières STIM, l'IA et les technologies numériques et vertes, ainsi que l'agriculture durable et l'entrepreneuriat rural, y compris au moyen de mesures visant à éliminer les préjugés sexistes dans les décisions d'investissement et de mesures destinées à soutenir les start-up dirigées par des femmes. Encourager les partenariats avec des institutions financières, telles que des banques et des fonds d'investissement, et soutenir la formation de leur personnel sur les préjugés et la discrimination sexistes.

28. Renforcer les politiques visant à combler la fracture numérique entre les hommes et les femmes en encourageant l'entrepreneuriat et le leadership numériques et à lutter contre les causes profondes de cette fracture.

29. Renforcer les politiques visant à combler l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, à réduire la ségrégation professionnelle horizontale et verticale entre les femmes et les hommes et à prévenir le travail à temps partiel involontaire, et prendre des mesures pour éliminer les stéréotypes sexistes dans l'éducation, la formation et l'emploi, y compris dans les cultures sur le lieu de travail. Soutenir les mesures destinées à promouvoir une progression de carrière égale et une représentation égale aux postes à responsabilité, y compris au sein des conseils d'administration des entreprises. Soutenir les services publics nationaux de l'emploi et les organisations de la société civile dans les efforts qu'ils déploient pour améliorer l'égalité d'accès des femmes à l'emploi.

30. Prendre des mesures, lorsqu'il y a lieu et selon les circonstances nationales, pour recenser et éliminer les facteurs financiers dissuadant de trouver ou conserver un emploi qui découlent d'obstacles structurels, y compris la conception des régimes de prestations, en particulier pour les deuxièmes apporteurs de revenus[36] et les parents isolés.

31. Appuyer les mesures visant à prévenir et combattre la discrimination fondée sur le genre dans la vie professionnelle, y compris la discrimination liée à la grossesse et au travail non rémunéré de soins et d'aide.

32. Renforcer les politiques visant à combler l'écart de rémunération et de pension entre les femmes et les hommes et à garantir l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur, notamment en recensant les causes profondes de ces écarts, telles que la sous-évaluation systémique du travail dans les secteurs et professions dans lesquels les femmes sont surreprésentées, et en s'attaquant à ces causes au moyen de mesures ciblées destinées à préserver l'autosuffisance financière et l'indépendance économique des femmes tout au long de leur vie.

---

[36] Les deuxièmes apporteurs de revenus sont des salariés qui gagnent moins que leur partenaire.

33. Renforcer l'économie du soin, notamment en garantissant une rémunération équitable et de bonnes conditions de travail dans le secteur des soins, ainsi que des formules souples de travail. Promouvoir le partage égal des responsabilités en matière de soins et d'aide entre les femmes et les hommes au moyen de mesures compatibles avec le droit de l'Union applicable et les systèmes nationaux, y compris, le cas échéant, en prévoyant des congés de maternité, de paternité et/ou parentaux réservés et non transmissibles et en encourageant les hommes et les pères à assumer des responsabilités en matière de soins et d'aide. Favoriser l'accès à des services et infrastructures EAJE[37] ainsi que de soins et d'aide de longue durée qui soient disponibles, accessibles, abordables et de qualité.

34. Prendre des mesures pertinentes pour soutenir les organisations et les entreprises dans leurs efforts visant à mettre en œuvre des mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à adopter des stratégies pour un lieu de travail favorable à la vie de famille destinées à tous les aidants, tout en prenant en considération le cycle de vie et en accordant une attention particulière à la maternité, à la paternité, à la parentalité et aux personnes qui doivent s'occuper de personnes âgées et d'autres personnes à charge.

35. Encourager les choix éducatifs et professionnels exempts de préjugés sexistes et de stéréotypes sexistes, en particulier en vue d'accroître la participation des femmes et des filles aux STIM, ainsi qu'attirer davantage d'hommes et de garçons dans les secteurs du soin et de l'aide et dans les professions HEAL. Investir dans l'éducation et la formation afin de stimuler l'habileté et les compétences financières et numériques tout au long de la vie, en particulier chez les femmes et les filles, et de renforcer l'intérêt et la confiance à l'égard des filières STIM et de l'entrepreneuriat, ainsi que les compétences en la matière, dès le plus jeune âge, y compris au moyen d'approches STIAM[38] inclusives et interdisciplinaires qui établissent un lien entre les sciences et les technologies, d'une part, et les arts, le secteur du design et les sciences humaines, ainsi que les défis de société, d'autre part. Promouvoir l'égalité d'accès à des possibilités inclusives de perfectionnement et de reconversion professionnels liées aux transitions écologique et numérique, en particulier pour les groupes sous-représentés et marginalisés.

---

[37] Y compris conformément aux objectifs de Barcelone pour 2030.
[38] Sciences, technologies, ingénierie, arts et mathématiques.

36. Le cas échéant, conformément aux systèmes nationaux de collecte de données et dans le respect du principe d'auto-identification et des garanties applicables ainsi que des règles en matière de protection des données et de respect de la vie privée, améliorer la collecte, l'analyse et l'utilisation de données ventilées sur l'égalité, ainsi que de données sur le marché du travail, aux niveaux national, régional et local, y compris selon une approche intersectionnelle, s'il y a lieu. Poursuivre les efforts visant à faire en sorte que les données collectées et utilisées, qui proviennent de différentes sources, soient aussi précises, complètes, comparables et accessibles que possible, en faisant mieux connaître et en utilisant les sources existantes de données sur l'égalité, y compris les données administratives, et en examinant où se situent les lacunes, conformément aux besoins nationaux.

37. Soutenir la recherche et la collecte de données tenant compte de la dimension de genre et liées à l'égalité, en vue de recenser et prévenir les résultats discriminatoires dans la conception, le développement, le déploiement et l'utilisation d'algorithmes et de systèmes d'IA, y compris en matière de gestion.

38. Promouvoir l'adoption d'une IA axée sur l'humain, accessible et digne de confiance tout en prévoyant des garanties adéquates, en veillant à la transparence et au contrôle humain et en assurant un niveau élevé de protection de la santé, de la sécurité et des droits fondamentaux consacrés par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, y compris dans le domaine du travail et en ce qui concerne l'accès et le droit aux services publics essentiels, conformément au règlement de l'UE sur l'IA.

39. Promouvoir l'application effective de la législation en matière de non-discrimination et d'égalité de genre, y compris au moyen de sanctions et voies de recours appropriées, afin de prévenir la discrimination, de faire face à ses conséquences et de générer des avantages économiques.

40. Exhorter les autorités nationales, régionales et locales à intégrer l'inclusion et la non-discrimination dans leurs stratégies d'attraction des entreprises et des talents afin de renforcer à la fois les écosystèmes d'innovation locaux et l'égalité, tout en promouvant la cohésion territoriale, en particulier dans les régions reculées.

41. Renforcer la participation au marché du travail des personnes issues de l'immigration, notamment en proposant des services d'orientation professionnelle et de mentorat, en améliorant la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises en dehors de l'UE et en soutenant le rôle des employeurs dans l'intégration économique des ressortissants étrangers.

42. Poursuivre les efforts déployés au titre du cadre stratégique de l'UE pour les Roms afin de réduire de moitié le taux de jeunes NEET et l'écart entre les femmes et les hommes roms en matière d'emploi d'ici à 2030, y compris en prenant des mesures pour améliorer l'inclusion sociale, ainsi que l'accès des femmes et des jeunes roms à l'éducation et aux possibilités d'emploi, par exemple au moyen de politiques actives du marché du travail qui soient adaptées, conformément à la recommandation du Conseil sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms.

43. Poursuivre la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse, en veillant à ce que tous les jeunes de moins de 30 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant leur sortie de l'enseignement formel ou la perte de leur emploi, et en accordant une attention particulière aux jeunes peu qualifiés, aux jeunes issus de l'immigration ou d'une minorité, aux jeunes roms, aux jeunes en situation d'exclusion sociale et aux jeunes en situation de handicap.

44. Renforcer la participation au marché du travail des personnes handicapées, en particulier des femmes en situation de handicap, notamment en promouvant des lieux de travail et des espaces publics accessibles, en fournissant un appui en matière d'emploi et en permettant la progression de carrière grâce à une éducation accessible et inclusive et à la mise en place d'aménagements raisonnables, facilitant et soutenant ainsi également la transition d'environnements protégés vers le marché du travail ouvert. Soutenir les mesures visant à promouvoir l'entrepreneuriat des personnes handicapées.

45. Améliorer l'inclusion économique et sociale des personnes âgées en soutenant leur participation à la société et au marché du travail et par l'intégration de la question de l'âge, ainsi que par des services de santé et d'aide sociale accessibles et abordables. Prendre des mesures offrir des possibilités d'apprentissage accessibles et abordables, de même que des possibilités de culture, de loisirs et de participation civique, permettant ainsi aux personnes âgées de développer et d'utiliser leurs compétences et de maintenir leur autonomie en tant que contributeurs actifs à la société.

46. Continuer à partager les bonnes pratiques entre les États membres pour faire progresser la résilience économique par la promotion de l'inclusion et de l'équité sur le marché du travail, en reconnaissant qu'il s'agit d'un investissement stratégique à long terme dans l'avenir de l'Europe.

47. Intensifier les efforts visant à garantir l'égalité d'accès effective, pour tous, à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie qui soient inclusifs et de qualité.

48. Promouvoir l'élaboration de modules d'apprentissage axés sur l'égalité, la diversité et le caractère inclusif dans le cadre d'études commerciales et économiques à différents niveaux d'enseignement, notamment en vue de renforcer les capacités des entreprises et d'autres organisations du secteur privé dans ces domaines.

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

49. Prendre des mesures, conformément aux valeurs consacrées à l'article 2 du TUE, et eu égard à l'article 19 du TFUE et à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, pour assurer la mise en œuvre effective et cohérente de l'acquis de l'Union dans les domaines de l'emploi, de l'égalité, de l'égalité de genre et du handicap.

50. Prendre des mesures pour assurer une protection contre toutes les formes de discrimination et dans toutes les sphères de la société, dans le but de faire respecter les droits de l'homme et les libertés fondamentales et de réduire les obstacles à la participation.

51. Soutenir la mise en œuvre des actions et initiatives prévues dans le train de mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées et de lutter contre les stéréotypes.

52. Promouvoir l'inclusion et l'égalité, y compris l'égalité de genre, dans toutes les politiques entrepreneuriales et dans tous les secteurs, notamment en encourageant des programmes de mentorat inclusifs et en soutenant l'entrepreneuriat social, et envisager un financement ciblé de l'entrepreneuriat parmi les groupes marginalisés et sous-représentés, y compris les femmes, les personnes handicapées, les personnes LGBTI, les personnes issues de l'immigration et les personnes appartenant à une minorité nationale, ethnique ou raciale.

53. Afin de renforcer encore le lien entre l'égalité et la compétitivité, promouvoir la prise en compte des questions d'égalité, y compris d'égalité de genre, de handicap et de l'âge, dans les politiques économiques, sociales, numériques et de protection des consommateurs aux niveaux national et de l'Union, ainsi que dans les principaux mécanismes de coordination des politiques économiques et sociales tels que le Semestre européen.

54. Continuer à promouvoir et soutenir la plateforme européenne des chartes de la diversité et les activités pertinentes au niveau national afin d'aider les organisations des secteurs public et privé ainsi que les organisations de la société civile de l'ensemble de l'UE à concevoir et mettre en œuvre des politiques efficaces en matière de diversité et d'inclusion, et continuer également à promouvoir des actions visant à favoriser un meilleur équilibre femmes-hommes au sein des organes décisionnels.

55. Soutenir, conformément aux directives (UE) 2024/1499 et (UE) 2024/1500 sur les organismes pour l'égalité de traitement, les travaux indépendants des organismes pour l'égalité de traitement visant à promouvoir et faire respecter l'égalité de traitement, y compris en aidant les victimes de discrimination, en assurant le suivi et la communication d'informations sur la discrimination, en sensibilisant aux droits et obligations, en agissant en justice conformément au droit et aux pratiques nationaux, et en formulant des recommandations sur les questions liées à la discrimination.

56. Promouvoir des mesures ciblées encourageant les employeurs des secteurs public et privé à favoriser l'égalité des chances dans le recrutement de femmes et de groupes sous-représentés, notamment par la mise au point d'outils et de lignes directrices spécifiques qui soient accessibles et inclusifs, en tenant compte des besoins et capacités spécifiques des PME. Prendre des mesures pour accroître la diversité de la main-d'œuvre, par exemple par des campagnes de sensibilisation visant à lutter contre les biais, stéréotypes et préjugés inconscients et par des pratiques d'éducation et de recrutement inclusives et accessibles, ainsi que par la formation et le perfectionnement tout au long de la vie, et par la facilitation de la mise en place de codes de conduite pour le secteur privé de l'emploi.

57. Soutenir les mesures destinées à prévenir et combattre toutes les formes de violence fondée sur le genre, dont la violence fondée sur le genre facilitée par la technologie, ainsi que les mesures visant à combattre et éliminer le harcèlement dans le monde du travail, y compris le harcèlement sexuel, au moyen de mesures législatives, stratégiques et de sensibilisation.

58. Soutenir les mesures destinées à prévenir et combattre la haine, les menaces et la violence visant les personnes et les groupes exposés au risque de discrimination, afin de supprimer les obstacles qui empêchent ces personnes de participer pleinement à tous les domaines de la vie, y compris en mettant en œuvre des actions stratégiques et ciblées pour lutter contre la discrimination et favoriser l'égalité.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE À:

59. Présenter une proposition de pacte européen en matière de soins qui reconnaisse les formes à la fois rémunérées et non rémunérées de soins et d'aide, favorise l'autonomisation économique des femmes, encourage les hommes à assumer une part égale des soins, remette en question les stéréotypes sexistes et formule un ensemble complet de recommandations pour relever les défis dans le secteur des soins, notamment en mettant l'accent sur l'égalité de genre, ainsi que pour accroître et soutenir la main-d'œuvre dans ce domaine.

60. Renforcer la coordination et les synergies entre tous les programmes pertinents financés par l'UE afin de créer des voies plus claires pour soutenir les femmes et faire progresser l'égalité de genre dans l'innovation et l'entrepreneuriat.

61. Poursuivre les efforts visant à intégrer efficacement les considérations relatives à la lutte contre la discrimination dans les politiques de l'UE et soutenir la lutte contre toutes les formes de discrimination aux niveaux national, régional et local, y compris, le cas échéant, en soutenant les acteurs concernés, parmi lesquels les organisations de la société civile.

62. Promouvoir la collecte, l'analyse et l'utilisation de données ventilées sur l'égalité, y compris, le cas échéant, de données sur la discrimination intersectionnelle, conformément aux cadres nationaux, en tant qu'outil efficace pour lutter contre les inégalités et toutes les formes de discrimination, y compris par la fourniture d'une assistance technique et l'élaboration d'orientations de la Commission dans ce domaine.

63. Renforcer le suivi du coût socio-économique de la discrimination et des obstacles auxquels sont confrontés des groupes spécifiques exposés à un risque élevé de discrimination, y compris d'un point de vue intersectionnel, en s'appuyant sur les données et les recherches disponibles provenant des organes et agences compétents dans ce domaine.

64. Suivre la mise en œuvre des stratégies pour une Union de l'égalité et en rendre compte.

65. Suivre et évaluer l'incidence des systèmes d'IA sur le marché du travail du point de vue de l'égalité et de manière à déterminer où et comment l'IA pourrait affecter plus que d'autres certains secteurs, groupes sociaux ou types de professions, notamment par son incidence sur la rémunération, les conditions de travail, la progression de carrière, l'accès aux possibilités de formation et les pertes d'emplois potentielles pour différents groupes. Évaluer régulièrement les domaines de risque et d'opportunité en ce qui concerne l'incidence des systèmes d'IA sur l'égalité, y compris l'égalité de genre, en s'appuyant sur l'expertise du Bureau européen de l'IA ainsi que sur les recherches des agences de l'UE.

66. Continuer à suivre l'évolution des écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de rémunération et de pension, ainsi que de l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des autres personnes, et soutenir les États membres en fournissant une assistance technique, des données et des analyses.

67. Compte tenu de l'approbation unanime, par les États membres, de la déclaration de principes pour une société égalitaire du point de vue du genre qui accompagne la feuille de route pour les droits des femmes élaborée par la Commission, contribuer à la mise en œuvre de ces principes, y compris en prenant les mesures suivantes prévues dans la stratégie de l'UE en faveur de l'égalité de genre 2026-2030:

   a. adopter un plan d'action en faveur des femmes dans la recherche, l'innovation et les start-up et poursuivre la mise en œuvre du programme stratégique de l'espace européen de la recherche (2025-2027);

   b. élargir les objectifs de financement intégrant la dimension de genre;

c. améliorer l'accès au financement pour les femmes entrepreneurs dans l'UE;

d. améliorer l'équilibre entre les genres dans le secteur financier en collaboration avec le Groupe Banque européenne d'investissement; et

e. poursuivre les efforts visant à attirer davantage de femmes et de filles vers les filières STIM et à les inciter à étudier dans ces domaines et à y faire carrière, ainsi qu'à encourager activement davantage d'hommes et de garçons à poursuivre des carrières dans les professions HEAL et d'autres professions liées au soin.

68. Élaborer des orientations sur les pratiques de recrutement inclusives en collaboration avec la plateforme européenne des chartes de la diversité, comme indiqué dans la stratégie en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTIQ+, la stratégie de lutte contre le racisme et la stratégie en faveur de l'égalité de genre, ainsi qu'en vue de soutenir la mise en œuvre de la communication intitulée "Renforcer la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées à l'horizon 2030".

69. Continuer à apporter un soutien, y compris financier, aux États membres pour des projets axés sur la collecte et l'utilisation de données relatives à l'égalité et sur la promotion de l'égalité (y compris l'égalité de genre), de l'inclusion et de la diversité dans l'emploi et le secteur des entreprises.

Références

1. UE - niveau interinstitutionnel

Eurostat et Commission européenne, Employment gaps for women & people with disabilities (Écarts en matière d'emploi pour les femmes et les personnes handicapées), 2025, Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat.

2. Traités et législation de l'UE

Traité sur l'Union européenne du 13 décembre 2007 – version consolidée (JO C 202 du 7.6.2016, p. 13).

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne du 13 décembre 2007 – version consolidée (JO C 202 du 7.6.2016, p. 47).

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2016/C 202/02).

Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE) 2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur l'intelligence artificielle).

Directive (UE) 2024/1385 du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

Directive (UE) 2024/1500 du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, et modifiant les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE.

Directive (UE) 2024/1499 du Conseil du 7 mai 2024 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans les domaines de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, de l'égalité de traitement entre les personnes en matière d'emploi et de travail sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de sécurité sociale ainsi que dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, et modifiant les directives 2000/43/CE et 2004/113/CE.

Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes.

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.

Directive (UE) 2019/882 du Parlement européen et du Conseil du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services.

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.

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

3. Conseil de l'Union européenne

Recommandation du Conseil du 9 mars 2026 relative au capital humain dans l'Union européenne (C/2026/1687)

Résolution du Conseil du 29 juin 2026 relative au deuxième cycle du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation (2026-2030) (C/2026/3720)

Recommandation du Conseil du 24 juin 2025 sur le programme stratégique 2025-2027 de l'espace européen de la recherche (C/2025/3593)

Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à "Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse" et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse (2020/C 372/01)

Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030 (2022/C 484/01)

Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité (2022/C 476/01)

Recommandation du Conseil du 12 mars 2021 sur l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms (2021/C 93/01)

Recommandation (UE) 2021/1004 du Conseil du 14 juin 2021 établissant une garantie européenne pour l'enfance

Conclusions du Conseil sur la prévention et la lutte contre la cyberviolence à l'égard des filles (doc. 11254/26)

Conclusions du Conseil sur les priorités de l'UE en 2026 dans les enceintes des Nations unies compétentes en matière de droits de l'homme (doc. 5835/26)

Conclusions du Conseil: "Faire progresser l'égalité de genre à l'ère numérique fondée sur l'IA: 6e bilan horizontal de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing par les États membres et les institutions de l'UE" (doc. 9984/25)

Conclusions du Conseil - Aider les personnes âgées à exploiter pleinement leur potentiel sur le marché du travail et dans la société (doc. 10610/25)

Conclusions du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil sur les agendas politiques européens et internationaux dans le domaine de l'enfance, de la jeunesse et des droits des enfants (doc. C/2024/3528)

Conclusions du Conseil sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: mobiliser le potentiel de main-d'œuvre inexploité dans l'Union européenne (doc. 16556/24)

Conclusions du Conseil sur la promotion de l'inclusion sociale des personnes handicapées par l'emploi, des aménagements raisonnables et la réadaptation (doc. 16543/24)

Conclusions du Conseil intitulées "Autonomisation économique et indépendance financière des femmes: vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes" (doc. 9752/24)

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. 16094/23)

Conclusions du Conseil sur l'intégration du vieillissement dans les politiques publiques (doc. 6976/21)

Conclusions du Conseil intitulées "Suite donnée à la liste de la Commission énonçant des mesures permettant de faire progresser l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTI" (doc. 10417/16)

4. Commission européenne

Stratégie en faveur de l'égalité de genre 2026-2030, COM(2026) 113 final.

Stratégie de lutte contre le racisme 2026-2030, COM(2026) 12 final.

Stratégie en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTIQ+ pour la période 2026-2030, COM(2025) 725 final.

Communication intitulée "Renforcer la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées à l'horizon 2030", COM(2026) 541 final.

Une feuille de route pour les droits des femmes (doc. 6756/25. Référence de la Commission: COM(2025) 97 final).

The new EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation (Le nouveau cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms), SWD(2020) 530 final.

Stratégie européenne de lutte contre l'antisémitisme et de soutien à la vie juive (2021-2030), COM(2021) 615 final.

Briser le cercle vicieux de la pauvreté des enfants - Renforcer la garantie européenne pour l'enfance (COM(2026) 539 final).

Stratégie de l'UE sur l'équité intergénérationnelle (COM(2026) 110 final).

The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds (L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'investissement affecte à la fois les entreprises dirigées par des femmes et les fonds d'investissement dirigés par des femmes) – Rapport final (Commission européenne: Agence exécutive pour le Conseil européen de l'innovation et les PME (Eismea)), Office des publications de l'Union européenne, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2826/6606184.

Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment (Étude sur les inégalités et les handicaps dans l'UE, Vers un accès équitable et égal à la santé, à l'éducation et à l'emploi), octobre 2025.

Une boussole pour la compétitivité de l'UE, Boussole pour la compétitivité - Commission européenne, 2025, COM(2025) 30 final.

L'Union des compétences, COM(2025) 90 final.

Rapport Draghi: Une stratégie de compétitivité pour l'Europe, 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059.

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Employment and Social Developments in Europe 2025 (Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe 2025), https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984.

Une stratégie européenne en matière de soins pour les aidants et les bénéficiaires de soins, 2022.

Socle européen des droits sociaux, 2017.

Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux (COM(2021) 102 final).

Communication du 22 juillet 2026 sur le socle européen des droits sociaux (COM(2026) 650 final).

Décision de la Commission du 24 janvier 2024 créant le Bureau européen de l'intelligence artificielle (C/2024/390).

5. Eurobaromètre

Enquête Eurobaromètre – Discrimination dans l'Union européenne, 2023, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972.

6. Eurostat

Eurostat, Gender statistics (Statistiques sexospécifiques), 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics.

Eurostat, Gender pension Gap (Écart entre les femmes et les hommes en matière de pension), 2024, Women's pension 25% lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat (La pension des femmes inférieure de 25 % à celle des hommes en 2024 - Articles d'actualité - Eurostat).

7. Eurofound

Eurofound, Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness (Point de la situation: Autres expériences en matière de mise en œuvre et d'efficacité de la transparence salariale entre les femmes et les hommes), 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/taking-stock-further-experiences-in-gender-pay-transparency-implementation-and-effectiveness.

Eurofound, Unpaid care in the EU (Soins non rémunérés dans l'UE), 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu.

Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap (Progresser vers une société des soins: combler l'écart entre les femmes et les hommes en matière de prise en charge des responsabilités familiales), 2025.

Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report (Enquête européenne sur les conditions de travail 2024: rapport de synthèse), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2026.

Eurofound, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition (Des marchés du travail en mutation - Comment prévenir un décalage entre compétences et emplois en période de transition), 2023, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound.

8. EIGE

EIGE, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union (Avantages économiques de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne), Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality.

EIGE, CARE Survey 2024 – Second wave: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities (Enquête 2024 sur le soin - Deuxième vague: enquête en ligne par panel sur les écarts entre les hommes et les femmes en matière de soins non rémunérés et d'activités individuelles et sociales), 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en.

EIGE, 2025, Equality Index (Indice d'égalité), https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025.

9. FRA

FRA, Les musulmans en Europe sont de plus en plus confrontés au racisme et à la discrimination, 2024, Les musulmans en Europe sont de plus en plus confrontés au racisme et à la discrimination | Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.

FRA, Being Black in the EU – Experiences of people of African descent (Être noir dans l'UE - Expériences de personnes d'ascendance africaine), 2023, https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu.

FRA, EU LGBTIQ Survey III (Troisième enquête de l'UE sur les personnes LGBTIQ), 2022, EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights.

FRA, Roma survey 2024 (Enquête 2024 sur les Roms), 2024, Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights.

FRA, Monitoring and recording antisemitism in the EU- State of play and ways forward (Surveillance et enregistrement des actes antisémites dans l'UE – Point de la situation et voies à suivre), 2026, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights.

10. Banque européenne d'investissement (BEI)

Soutien aux entrepreneuses: pourquoi c'est une question de bon sens, 2021, 2019.

https://www.eib.org/fr/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs

11. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

OCDE (2015), *Tous concernés: Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Publications de l'OCDE, Paris, https://www.oecd.org/fr/publications/tous-concernes-pourquoi-moins-d-inegalite-profite-a-tous_9789264235519-fr.html.

OCDE, Combatting Discrimination in the European Union (Lutte contre la discrimination dans l'Union européenne), 2025, https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en.

OCDE, Hors d'atteinte? La route vers l'intégration des personnes LGBTI, 2020, Hors d'atteinte? La route vers l'intégration des personnes LGBTI | OCDE.

OCDE, 2019, Panorama de la société 2019: Les indicateurs sociaux de l'OCDE, https://doi.org/10.1787/e9e2e91e-fr.

OCDE, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential (Égalité de genre et croissance économique: progrès passés et potentiel futur), Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations nº 304, 2024, https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en

OCDE, 2024, Regards sur l'éducation 2024: Les indicateurs de l'OCDE, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/1aabb39d-fr

12. Groupe de la Banque mondiale

Groupe de la Banque mondiale, 2014, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India (Le coût économique de la stigmatisation et de l'exclusion des personnes LGBT: étude de cas de l'Inde), The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India.

13. Nations unies

Convention relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH), 2006.

Convention relative aux droits de l'enfant (CNUDE), 1990

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), 1979.

Déclaration et programme d'action de Beijing (programme des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes), 1995.

Convention sur la violence et le harcèlement (nº 190) (OIT), 2019.

14. Autres ressources

Open for Business, The 2025 Open for Business City Ratings (Notation des villes 2025 en matière d'ouverture aux affaires), 2025, Open for Business City Ratings.

S&P Global, #ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability (Bien qu'elles restent sous-représentées, les femmes occupant des postes de direction sont sources de rentabilité), 2019, S&P Global