

## Rapport de Recherche

**COMITÉ:** Égalité et discrimination (OIT2)

**PROBLÉMATIQUE:** Comment abolir les stéréotypes de genre dans le secteur tertiaire?

**PRÉSIDENTES:** Adrienne Husny, Selma Surieux, Grace Baylis.

### PRÉSENTATION DES PRÉSIDENTES:



Bonjour, chers délégués! Je m'appelle Grace Baylis et je suis en terminale à l'Institut Fénelon de Grasse, en France. Je suis l'une de vos trois présidentes pour le comité de l'Égalité et de la Discrimination. En dehors des cours et de tout ce qui est MUN, j'aime écouter de la musique, nager, et faire du surf. Au lycée, j'aime étudier les lettres, mais j'aime aussi débattre sur des sujets et des problèmes de l'actualité. C'est pour cela que je participe aux MUN depuis maintenant quatre ans. J'ai hâte de vous rencontrer, et d'écouter chacune de vos propositions et solutions pour *abolir les stéréotypes de genre dans le secteur tertiaire*. La beauté de MUN, c'est qu'on va pouvoir trouver des solutions à des problèmes qui nous concernent tous, aujourd'hui et dans les années à venir.



Bonjour, chers délégués. Je m'appelle Selma Surieux et je rentre en terminale au lycée français Bonaparte de Doha, au Qatar. Je suis l'une de vos trois présidentes pour le comité de l'Égalité et de la Discrimination. Je suis née au Brésil et j'ai voyagé tout au long de ma vie. C'est d'ailleurs l'un des mes passe-temps favoris, avec la lecture, la danse et mes amis. Dans mon lycée, j'ai pris comme spécialités SES et HGGSP et j'aime beaucoup débattre sur des sujets variables. Ce n'est pas mon premier MUN et c'est pour cela que j'espère vous apporter mon aide du fait de mes expériences passées. Le sujet de l' *abolition des stéréotypes de genre dans le secteur tertiaire* est un sujet très sérieux et j'espère que vous pourrez y trouver des solutions, tout en vous amusant tout au long de la conférence. A bientôt !

### MOTS CLÉS:

**Stéréotype:** Un stéréotype est une expression ou une opinion toute faite, sans aucune originalité, c'est un cliché, une idée reçue. En psychologie sociale, un stéréotype est une représentation caricaturale figée, concernant un groupe humain, une classe sociale. Cependant, cette définition cherche à guider une étude sociologique, et les stéréotypes peuvent porter atteinte à bien d'autres groupes. En effet, les stéréotypes concernent également les différences d'âge, de sexe, de genre, d'ethnicité, de croyance religieuse, nationalité, de langue, pour en nommer quelques uns.

**Sexe:** Le sexe est un ensemble d'attributs biologiques, tels que les chromosomes, l'expression génique, les niveaux d'hormones et l'anatomie du système reproducteur, qui est souvent caractérisé par les termes binaires, « féminin » ou « masculin ». La détermination du sexe est

## FerMun 2024, Organisation Internationale du Travail

généralement fondée sur l'anatomie et la physiologie visible à la naissance, par exemple les organes génitaux externes. Cependant, il existe des variations naturelles du développement sexuel, puisque certaines personnes peuvent avoir des caractéristiques intersexuées qui ne correspondent pas strictement aux catégories binaires.

**Genre:** Le genre renvoie aux rôles, aux comportements, aux expressions et aux identités que la société construit pour les hommes, les femmes, les filles, les garçons et personnes de divers sexes et de genre. Le genre influe sur la perception qu'ont les gens d'eux-mêmes et d'autrui, leur façon d'agir et d'interagir, ainsi que la répartition du pouvoir et des ressources en société. L'identité du genre n'est ni binaire (fille/femme, garçon/homme) ni statique. Elle se situe plutôt le long d'un continuum et peut évoluer au fil du temps. Les individus et les groupes comprennent, vivent et expriment le genre de manières très diverses, par les rôles qu'ils adoptent, les attentes à leur égard, les relations avec les autres et les façons complexes dont le genre est institutionnalisé dans la société.

**Discrimination:** La discrimination renvoie à l'action de séparer, de distinguer et de traiter différemment une personne ou un groupe par rapport à une autre personne, un autre groupe, le plus souvent pour nuire à la dignité du sujet. C'est une attitude de différenciation objectivement injustifiée qui consiste à refuser à certaines personnes les droits et avantages accordés aux autres, ce qui est profondément contraire au principe d'égalité.

**Secteur tertiaire:** D'après l'INSEE, le secteur tertiaire recouvre un vaste champ d'activité, qui s'étend du commerce à l'administration, en passant par les transports, les activités financières et immobilières, les services aux entreprises et les services aux particuliers, l'éducation, la santé et l'action sociale. Cette activité peut être marchande (l'hébergement et la restauration en font partie) ou non marchande (par exemple, l'administration publique et l'action sociale). Le secteur tertiaire est défini par sa complémentarité avec les activités agricoles du primaire et industrielles du secondaire.

**Écart de rémunération (non ajusté) :** D'après le Parlement européen, l'écart de rémunération entre les sexes est la différence de salaire horaire brut moyenne entre les femmes et les hommes. Il est basé sur les salaires versés directement aux salariés avant impôt sur le revenu et prélèvements sociaux. L'écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes dans l'UE était de 12,7 % en 2021.

**Écart de rémunération (ajusté) :** L'écart salarial ajusté est mesuré par une analyse qui calcule la différence de salaire entre les femmes et les hommes après avoir pris en compte les facteurs qui déterminent le salaire, comme la fonction, la formation et l'expérience. Cet écart salarial permet de déterminer si une entreprise offre aux femmes et aux hommes le même salaire pour des postes similaires ou égaux.

### APERÇU:

Puisque les stéréotypes sont des images mentales figées, perpétuées par les hommes aussi bien que les femmes, leur abolition requiert une approche différente à celle d'un problème où

## FerMun 2024, Organisation Internationale du Travail

l'origine et le signe sont physiques. Ici, l'origine est intangible, or le signe a des conséquences bien réelles, engendrés par des idées suivies par des actions correspondantes. Les stéréotypes sont basés sur des différences que l'on peut percevoir visuellement, donc les traits physiques féminins sont souvent le prétexte pour la construction d'une idée caricaturale et fausse. Les stéréotypes de genre nous sont inculqués dès le plus jeune âge: par exemple, dans la vaste majorité des cas, la mère s'occupe davantage des enfants, qui eux seront imprégnés de l'impression que la femme doit prendre soin d'autrui. Ce stéréotype érige une barrière qui accentue l'auto-censure pour un étudiant, or pour une étudiante, elle aura plus de chance de choisir une voie académique qui la conduira vers une carrière centrée sur l'aide et le soin qu'elle pourrait apporter aux autres. Le choix des matières, de la voie académique est donc très important, puisque ces choix composent le gouvernail qui dirige vers un emploi, vers une vie. Lorsque les stéréotypes de genre commencent à faire partie de notre vie dès le plus jeune âge, et peuvent diriger des choix académiques importants, ils continuent de nous suivre tout au long de notre parcours, par exemple en influençant la manière dont nos collègues de travail nous perçoivent. Il existe des comportements attendus au travail en fonction du genre. Une femme qui sait promouvoir ses idées de manière active, ou gérer une équipe en poussant ses limites pourrait être considérée comme autoritaire et agressive, alors que ce comportement serait attendu et respecté s'il s'agissait d'un homme. Cette discrimination s'étend à une plus grande difficulté à atteindre des promotions pour les femmes, puisque encore aujourd'hui, certaines personnes considèrent que les femmes sont menés par leurs émotions plutôt que la raison, et ne seraient donc pas compatibles avec un emploi d'une importance élevée. De ce fait, les femmes recherchant une considération égale à celle de ses collègues vont se comporter d'une manière considérée comme masculine, en abandonnant leurs caractéristiques considérées comme féminines, afin de se fondre dans la masse et conformer aux attentes de son emploi, et peut-être même pour faciliter leur accès à une promotion.

Dans les pays développés, les personnes atteintes par les stéréotypes de genre ont la chance de pouvoir s'exprimer plus librement sur ce qu'elles sont en train de vivre dans leur emploi. En revanche, dans les pays moins développés, ces personnes doivent recourir à une protestation plus modérée, même silencieuse. Souvent, si elles n'ont aucun espoir d'une femme ou personne exemplaire, qui a réussi à s'en sortir, à aller à l'encontre de tous les stéréotypes dont elle en est la victime, il est encore plus difficile de s'imaginer une réussite personnelle.

Nous avons donc établi que les stéréotypes de genre peuvent provenir de la socialisation dans la vie familiale, avec leurs collègues de travail, l'éducation, le statut socio-économique de leur entourage, ou la culture qui structure leur vie. Dans le secteur tertiaire, cela peut influencer beaucoup de choses, par exemple le choix d'emploi. Ceux qui vont à l'encontre des stéréotypes sont marginalisés, ou célébrés. De plus, les stéréotypes de genre accordent des idées négatives ou positives au sein du même emploi. Par exemple, lorsqu'une femme occupe l'emploi de serveuse, il est souvent assumé qu'elle le fait car elle n'a aucune autre option de métier, qu'elle n'a pas de diplôme. En revanche, lorsqu'il s'agit d'un homme, d'un serveur, on croirait davantage à une passion pour le métier, à un choix volontaire et engagé.

De nombreuses barrières ont été détruites dans les décennies et années récentes. Cependant, tant qu'il reste des signes d'inégalité tels que l'écart de rémunération, ou des remarques stéréotypées offensantes, sous le prétexte de l'humour, il nous reste du chemin à faire.

### TRAITÉS ET ÉVÉNEMENTS PERTINENTS DES NATIONS UNIES:

- [La Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes](#) adoptée à l'Assemblée Générale à New York le 7 novembre 1967:  
Définissant la position des Nations Unies concernant les droits des femmes, elle déclare que la discrimination contre les femmes « est fondamentalement injuste et constitue une atteinte à la dignité humaine » ; toutefois, le terme « discrimination » n'est pas développé. Elle est constituée de 11 articles. Elle préfigure la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979.
- [La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#) à New York, le 18 décembre en 1979:  
Après avoir été ratifiée par 20 pays, elle est entrée en vigueur le 3 septembre 1981. Aujourd'hui, elle a été reconnue et ratifiée par 189 pays, excluant notamment les États-Unis, l'Iran, la Somalie et le Soudan. Le Qatar l'a signé en 2009.  
Elle reconnaît “qu'en dépit de ces divers instruments [la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme, les conférences des Nations Unies, etc] les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations,” et donc que passer à l'action est essentiel.
- [La 4ème Conférence Mondiale sur les Femmes](#) à Beijing, le 4 au 15 septembre en 1995:  
La plus importante des quatre conférences sur les femmes des Nations Unies entre 1975 et 1995, elle s'appuie sur les accords politiques conclus lors des trois conférences précédentes, en consolidant cinq décennies de progrès juridiques destinés à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, en droit aussi bien qu'en pratique. Adopté à l'unanimité par 189 pays, le Programme d'action de Beijing est considéré comme le principal document politique mondiale concernant l'égalité des sexes. Fixant pour objectif l'autonomisation des femmes, il porte sur des domaines tels que les droits fondamentaux des femmes, aussi bien que le rôle des femmes dans l'environnement, l'économie, ou bien la santé.

### SOLUTIONS POSSIBLES:

Nous pouvons donc imaginer des solutions nouvelles à ce problème. Prenons l'exemple des solutions envisageables pour une entreprise: en 2004, CARI, une entreprise générale du bâtiment, a décidé de mettre en place une logique de RSE, *Responsabilité Sociétale d'Entreprise*, qui prend en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans les relations d'affaires et les activités internes et externes des entreprises. Leur but: orienter le recrutement sur trois publics: les jeunes, les seniors et les femmes. Or comment développer l'attractivité des métiers de la construction et adapter les parcours d'intégration pour un public qui n'est pas intéressé par ces métiers? Comment diffuser ces logiques de RSE au sein des entreprises qui recrutent essentiellement des hommes? Au sein du secteur tertiaire? Comment faire progresser la transparence de ces incentives, et de leurs résultats? Quels sont les effets de l'essor du télétravail sur le genre dans le secteur?

## FerMun 2024, Organisation Internationale du Travail

Pour poursuivre sur la situation d'une entreprise, il faudra également trouver des solutions concernant l'insuffisance des congés payés de maternité et de paternité, mais aussi les congés payés spécifiques aux pères. Dans cet axe, il faudra aussi examiner les coûts des garderies. S'ils sont trop élevés, comment faire pour les baisser?

Par ailleurs, le sujet du harcèlement sexuel et les propos sexistes sont actuellement indissociables du genre dans le secteur tertiaire. À partir des solutions préexistantes dans votre pays, il faudra analyser leur efficacité et remédier aux insuffisances. Comment allez-vous veiller à la réalisation sincère et engagée de vos politiques d'entreprise?

Une autre voie vers des solutions serait de viser directement le gouvernement et les autorités locales: par exemple, mettre en place un suivi de la mise en œuvre des politiques nationales, régionales et locales d'égalité entre les femmes et les hommes. Il faudrait également promouvoir l'intégration égale des sexes dans les structures sociales existantes: par exemple dans un cadre scolaire, en démontrant les perspectives de genre nuisibles ou favorable à une éducation égalitaire pour les générations suivantes. Comment allez-vous implanter ces stratégies? Vérifier leur efficacité? Comment les généraliser à l'international, puisqu'un pays en développement aura des besoins et spécificités différentes à celles d'un pays développé?

### **BIBLIOGRAPHIE:**

Stanford sur les stereotypes: [Stereotypes | Gendered Innovations](#)

L'institut de recherche en santé du Canada sur la difference entre le genre et le sexe: [Qu'est-ce que le genre? Qu'est-ce que le sexe? - IRSC](#)

Un rapport de France Stratégie [Report – Gender stereotypes and how to fight them: new ideas from France](#)

The European Institute for Gender Equality sur comment l'abolition des stéréotypes pourrait améliorer l'économie européenne, en passant par le choix des matières à l'école: [Education is key for breaking gender stereotypes](#)

[Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979 | OHCHR](#)

[Gender Equality | United Nations](#)

Section B of [THE BEIJING DECLARATION AND PLATFORM FOR ACTION TURNS 20](#)

[Stereotypes about gender and work | Eurofound](#)

La 4ème Conférence Mondiale sur les Femmes Beijing 1995 en anglais:

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N96/273/01/PDF/N9627301.pdf?OpenElement>

# FerMun 2024, Organisation Internationale du Travail

La 4ème Conférence Mondiale sur les Femmes Beijing 1995 en français:

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N96/273/02/PDF/N9627302.pdf?OpenElement>

[Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women](#)

[Insee Première : Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé](#)

[TEACHING MATERIAL ON TRADE AND GENDER LINKAGES: AN ANALYSIS OF LEAST DEVELOPED COUNTRIES](#)

[Investing in people in least developed countries to leave no one behind](#)

[Gender and Trade: impacts and implications for financial resources for gender equality](#)

[UNESCO building human capacities in least developed countries to promote poverty eradication and sustainable development](#)

[Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity; Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar et](#)

We Should All Be Feminists de Chimamanda Ngozi Adichie