

**COMITÉ :** Discriminations (OIT5)

**PROBLÉMATIQUE :** Comment réduire les différences salariales entre les hommes et les femmes travaillant au même poste pour le même niveau d'études ?

**PRÉSIDENTES :** Mina DEGRUSON, Ima EFANGA et Leya PETITJEAN

---

## **PRÉSENTATION DE LA PRÉSIDENTE**

Cher(e)s délégué(e)s, bienvenue à FerMUN 2025 ! Je m'appelle Leya Petitjean, j'ai 16 ans et fais partie de la section anglaise du lycée international de Ferney-Voltaire. J'ai toujours vécu en France mais suis d'origine indienne. Mes passions sont le tennis et le ski, et la clarinette est un instrument que je pratique depuis 10 ans en parallèle avec le piano. Dans le dispositif MUN depuis la seconde, j'avais commencé en tant que déléguée. C'est un rôle qui m'a beaucoup appris et m'a donné envie de découvrir une nouvelle approche du MUN à travers le rôle de Présidente de comité. Lors de FerMUN 2025, nous allons débattre sur des enjeux



qui nous touchent tous sans exception : les discriminations. C'est un sujet d'actualité qui est très vaste et regroupe différents types de discriminations, basées sur le genre, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, et cela ne s'arrête pas là. Il est nécessaire de trouver des solutions basées sur l'égalité ou l'équité afin de permettre à nos sociétés de progresser. Notre comité va donc débattre pour trouver des solutions adéquates afin de réduire les inégalités salariales entre des hommes et des femmes qui ont la même expérience professionnelle. Le droit des femmes a beaucoup évolué ces dernières années mais nous pouvons encore améliorer les conditions de vie des femmes, et c'est à nous chers et chères délégué.e.s d'agir ! J'espère vous voir tous et toutes en pleine forme en janvier afin d'entamer ces débats passionnants et vous souhaite d'ici là de bonnes recherches !

## MOTS-CLÉS

**Discrimination:** lorsqu'une personne est traitée injustement, sans raison objective, simplement en raison de ce qu'elle est, que ce soit pour la langue qu'elle parle, la religion qu'elle pratique, son orientation sexuelle, son ethnicité, ses convictions, son genre etc... C'est une distinction qui empêche une personne de jouir pleinement des Droits de l'Homme. (source: <https://www.guidedroitshomme.fr/themes/discrimination/qu-est-ce-que-la-discrimination>)

**Genre :** construction socioculturelle des rôles masculins et féminins et des rapports entre les hommes et les femmes, indépendamment du sexe assigné à la naissance et/ou biologique. (Source: Mission de l'Organisation des Nations unies pour la Stabilisation en République Démocratique du Congo (source: MONUSCO)

**Sexisme :** L'hypothèse selon laquelle un sexe est supérieur à l'autre et la discrimination qui en résulte à l'encontre des membres du sexe supposé inférieur. (source: UNTERM)

**Égalité des genres :** Ce terme désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent devenir les mêmes, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendent pas du fait qu'ils soient nés hommes ou femmes. L'égalité des sexes suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes sont pris en compte, reconnaissant la diversité des groupes. L'égalité des sexes n'est pas un problème de femmes mais devrait concerner et associer pleinement les hommes et les femmes. L'égalité entre femmes et hommes est considérée comme une question de droits de la personne; c'est une condition préalable et un indicateur d'un développement durable axé sur l'être humain.

**Droit des femmes :** combat pour lequel des millions de femmes et de filles continuent de subir des discriminations et des violences, et sont privées de leurs droits à l'égalité, à la dignité et à l'autonomie, et même jusqu'à leur droit de vivre.

**Stéréotype de genre :** Norme sociale définissant les comportements supposés caractéristiques d'un genre. C'est une opinion généralisée ou un préjugé qui indique le comportement qu'une femme ou un homme doit avoir. Les stéréotypes de genre ont un impact négatif et celui-ci peut être disproportionné sur certains groupes de femmes, tels que les femmes issues de minorités ou

de peuples autochtones, les femmes handicapées, les femmes appartenant à des castes inférieures ou ayant un statut économique inférieur, les femmes migrantes, etc. (source: UNTERM)

La **ségrégation professionnelle** désigne la répartition des salariés entre les professions, basée sur des caractéristiques démographiques (qui peuvent être le sexe, la tranche d'âge, le statut d'immigration, etc.).

## APERÇU GLOBAL

### 1. La différence salariale entre hommes et femmes

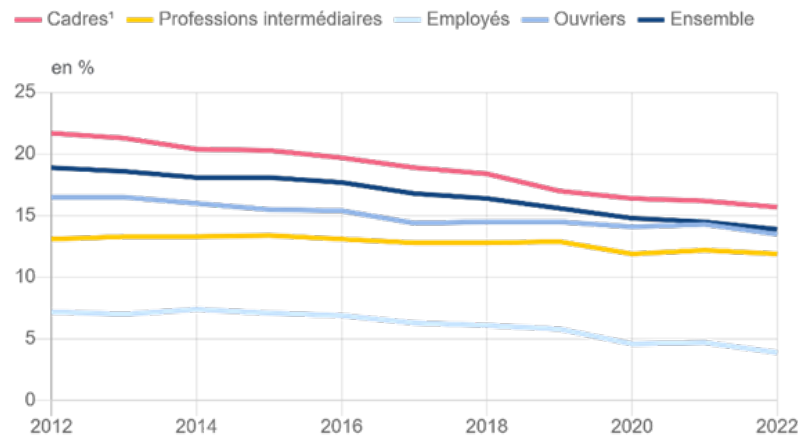
L'écart de salaire entre les personnes peut être lié aux différences d'emploi, au niveau d'éducation, aux diplômes ou encore à l'expérience professionnelle. Cependant ces raisons ne justifient pas toujours cet écart et le salaire est un des symboles de l'inégalité homme-femme qui persiste dans notre société. En France par exemple, à poste et temps de travail équivalent, une femme perçoit en moyenne 4% de salaire en moins; toutefois cet écart s'élève à 23,5% sur le salaire annuel moyen soit environ 75 % seulement du salaire de l'homme, tous métiers confondus.. L'explication est à chercher en grande partie au temps consacré par les femmes au travail non rémunéré (voir paragraphe suivant) De plus, pour une femme de couleur, immigrée, handicapée ou avec des enfants, l'écart pourra être encore plus important.



Ecart de salaire net entre femmes et hommes en 2022, source : INSEE



Temps partiel selon le sexe en 2023, source : INSEE



Écart de salaires en équivalent temps plein entre femmes et hommes, source : INSEE

## 2. Chiffres et explications économiques

Plusieurs arguments ont été avancés afin de justifier cet écart salarial important.

### a) Durée de travail

En 2020, les femmes travaillaient en moyenne moins longtemps que les hommes, avec environ 27% de femmes à temps partiel pour 8,4% d'hommes. Elles sont en conséquence moins bien payées qu'un homme qui fait plus d'heures. Elles font en revanche plus d'heures de travail non-rémunéré comme la garde des enfants ou les travaux ménagers et portent la plus grande part de la charge mentale au sein des foyers. Considérant à la fois le travail rémunéré et le travail non

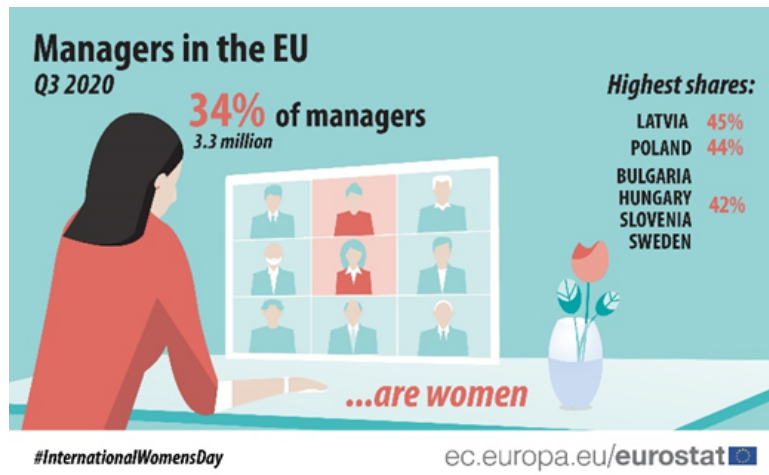
rémunéré, les femmes font plus d'heures par semaine que les hommes. Néanmoins il y a de plus en plus d'hommes à temps partiel, ce qui peut être relevé comme étant un progrès. (INSEE : Femmes et hommes, l'égalité en question)

b) Secteurs d'activité

Certains métiers sont mieux rémunérés que d'autres, et les femmes sont souvent sur-représentées dans des secteurs moins bien rémunérés tels que l'éducation ou les soins de santé, tandis que les hommes travaillent plus souvent dans des secteurs plus lucratifs tels que la finance ou l'ingénierie. Les choix de carrière sont en effet influencés par les responsabilités familiales, telles que la garde d'enfants, ce qui crée notamment des interruptions de carrière. Dans les métiers associés à la pénibilité physique on retrouve principalement des hommes alors que ceux qui présentent des risques psychosociaux concernent essentiellement des femmes (sources: INSEE et ILOSTAT).

c) Différence de hiérarchie

Les femmes «choisissent» généralement un métier avec moins de responsabilités, tandis que les hommes occupent davantage les postes de direction qui sont mieux payés. Par exemple, en 2020, les femmes représentaient 34% des cadres dans l'UE. De plus, lorsqu'une



femme souhaite se lancer dans une carrière ambitieuse, elle peut être perçue comme égoïste ou comme faisant passer son travail avant son foyer, contrairement à l'homme pour qui il semble normal de viser un très bon emploi.

### 3. Raison sociale

Contrairement aux précédents arguments, le dernier point concernant la différence salariale entre hommes et femmes n'a aucune explication économique; il est purement idéologique et basé uniquement sur des stéréotypes de genre. «Une femme aura des enfants et donc sera moins présente», «une femme travaille moins bien qu'un homme». Certaines femmes peuvent alors craindre de ne pas trouver de travail suite à ces préjugés sexistes, et c'est pour cela qu' "Il est également interdit pour un employeur de discriminer sur la base d'une potentielle future grossesse, par exemple de refuser d'embaucher une femme car elle est considérée comme étant en âge d'avoir des enfants."

(Source:<https://www.defenseurdesdroits.fr/grossesse-et-emploi-des-discriminations-connaître-et-combattre-148>)

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est en majorité économiquement logique, cependant, il n'est pas pour autant justifié. En effet, les individus et particulièrement les femmes ont tendance à prendre des décisions professionnelles liées à leur genre. Cette différence sociale n'est pas forcément le résultat d'un choix libre et engendre une inégalité salariale importante. C'est un processus de socialisation.

## TRAITÉS DE L'OIT ET GRANDS ÉVÉNEMENTS

### 1951 (n. 100)

La **Convention sur l'égalité de rémunération** énonce le principe de l'égalité salariale entre les employés masculins et féminins pour un travail de valeur égale.

### 2000 (n. 183)

La **Convention sur la protection de la maternité** (parmi d'autres) stipule « la prévention de l'exposition aux risques pour la sécurité et la santé durant la grossesse et l'allaitement, le droit au congé de maternité payé, la santé maternelle et infantile et l'octroi de pauses d'allaitement, la protection contre la discrimination et le licenciement lors la maternité, ainsi que la garantie du droit de réintégrer son poste à l'issue du congé maternité. » - source ONU ([ici](#))

**04/03/2021**

La **Commission Européenne** a présenté une proposition de directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale entre les hommes et les femmes par le biais de mécanismes de transparence et d'application des rémunérations ([ici](#)). Cela permettrait de diminuer l'écart salarial entre les hommes et les femmes. On voit donc une réelle envie d'égalité, bien que cela prenne du temps pour se mettre en place dans les différents pays.

**15/11/2019**

Lors de la 74<sup>ème</sup> session de l'Assemblée générale des Nations Unies, la troisième Commission a officialisé la date de la **Journée Internationale de l'Égalité Salariale** au 18 septembre. Cette résolution a été co-parrainée par 105 Etats membres. Cet évènement a pour objectif : un salaire égal pour un travail de valeur égale.

## **SOLUTIONS POSSIBLES**

Bien que la cause de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes soit reconnue, il est primordial de réduire cet écart de rémunération entre les sexes, pour permettre une plus grande égalité entre les sexes tout en réduisant la pauvreté.

Voici quelques pistes de réflexions pour de potentielles solutions:

- ❖ **Fixer une obligation de transparence** aux entreprises concernant les inégalités salariales.
- ❖ **Augmenter les contrôles** afin de vérifier que l'équité de salaire soit respectée, en demandant aux entreprises d'obtenir la certification EDGE. (Economic Dividends for Gender Equality)
- ❖ « **Favoriser** » **les femmes** lors des processus d'embauches
- ❖ **Oublier les stéréotypes de genre** et vulgariser l'égalité de salaire pour les deux sexes.

- ❖ **Faciliter la communication avec la hiérarchie au sein d'une entreprise** afin de permettre aux femmes de faire remonter les problèmes d'inégalité salariale lorsqu'elles sont justifiées.
- ❖ **Davantage de droits aux formations** afin de permettre à ceux qui travaillent à mi-temps ou plus d'obtenir les mêmes droits sur leur compte personnel de formation que les salariés à temps plein.
- ❖ **Intégrer une augmentation salariale** pendant les congés parentaux, indexée sur l'augmentation des salaires des travailleurs en activité de l'entreprise.
- ❖ **Permettre un aménagement des horaires de travail lorsqu'il y a des enfants**, pour homme comme pour femme: par exemple certains jours où les enfants n'ont pas école, permettre un travail en distanciel, ou tout simplement avoir la flexibilité de rentrer plus tôt le soir
- ❖ **Permettre aux femmes d'accéder à des postes plus importants**, par exemple en obligeant les entreprises à avoir des comités exécutifs (postes à responsabilités) avec le même nombre d'hommes que de femmes. (inclure des quotas)
- ❖ **Permettre d'obtenir des temps partiels** tout en ayant des postes élevés.

**Questions à considérer :**

- Votre pays est-il est beaucoup impacté par la différence de salaires entre les sexes ?
- Votre population s'est-elle déjà révoltée à ce sujet ? Si oui, quelles ont été les conséquences?
- Quel est le facteur le plus important qui engendre les inégalités salariales ?
- Quelles personnes haut placées pourraient remédier à la différence de rémunération ?



- Votre délégation reconnaît-elle la différence de salaires entre les hommes et les femmes ?  
Si oui, quelles sont les solutions déjà mises en place ?
  
- Votre pays/gouvernement/syndicat/employeur est-il d'accord de permettre aux femmes d'accéder à un salaire plus égal ?
  
- Avez-vous les moyens d'augmenter les salaires des femmes concernées par cette inégalité sans créer de problèmes économiques majeurs ?

## BIBLIOGRAPHIE

### Sites :

- [UNTERM](#) : permet de connaître la définition correcte des mots selon les organismes internationaux (glossaire)
- [Guide des droits de l'homme](#) : regroupe de nombreuses conventions
- [MONUSCO](#) : Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République Démocratique du Congo – site de l'ONU pour un pays africain en développement et qui fait face à de nombreux problèmes de discrimination (conventions)
- [UN Women](#) : est une branche du site de l'ONU consacré aux femmes et à leur développement (programmes)
- [CSW commission condition de la femme](#) : site de l'organisme promouvant l'égalité de la femme (programmes)
- [Parlement Européen](#) : source permettant de trouver les informations législatives sur des pays membre de l'UE. (rapports)
- [Nations unies droits de l'homme haut-commissariat](#) (HCDH) : principal organisme des Nations Unies dans le domaine des droits de l'Homme. (rapports)
- [INSEE](#) : source fiable de données et statistiques (statistiques)

### Vidéos :

- [Pourquoi y a-t-il des inégalités de salaires homme/femme ?](#) – lumni
- [Égalité des salaires : les femmes manifestent](#) – franceinfo
- [Pour que l'égalité de rémunération devienne réalité en 2030](#) - ILO