

Équité salariale, MAINTENANT !

Ce document est le premier d'une série de dix articles de fond consacrés à la campagne de l'IE « Équité salariale, maintenant ! ». Il se veut une introduction à la question de l'équité salariale, proposant une synthèse des principales données, évoquant les raisons et implications du fossé salarial entre les femmes et les hommes, ainsi que des arguments en faveur de l'égalité des salaires. Les prochains articles sur la question cibleront divers aspects tels que les inégalités salariales dans le corps enseignant, la législation et les disparités régionales.

N'hésitez pas à apporter votre contribution à la campagne de l'IE « Équité salariale, maintenant ! » en partageant votre point de vue et en envoyant vos recherches, liens et matériel de campagne à l'adresse egalite@ei-ie.org !

Résumé

Cet article se propose d'étudier le fossé salarial existant entre les hommes et les femmes, en mettant particulièrement l'accent sur la profession enseignante. Une analyse précise des diverses formes de discrimination livre une définition de l'équité salariale, considérée à la fois comme une notion conceptuelle et politique. Le texte développe des arguments en faveur de l'équité salariale et suggère les premières étapes de la mise en œuvre pratique des politiques portant sur le sujet.

Introduction

La participation des femmes sur le marché du travail a connu une progression constante au cours du siècle dernier. Les barrières liées au genre, qui privaient les femmes d'un accès égal à tous les secteurs de l'économie, et la sous-évaluation du « travail des femmes » ont perduré. Si de nombreux États ont adopté des lois d'habilitation, aucun ne peut en revanche revendiquer l'équité salariale entre hommes et femmes dans l'éducation ou d'autres professions syndiquées. Telles sont les conséquences de l'évolution historique ainsi que des politiques actuelles. L'article propose par conséquent une vue d'ensemble de la situation actuelle du fossé salarial entre

hommes et femmes dans le monde et examine les diverses raisons à sa source. Nous examinerons ensuite le concept d'«équité salariale» et ses répercussions positives sur les femmes en particulier et sur la société en général.

Données et méthode

Le fossé salarial entre hommes et femmes peut se mesurer par diverses approches, mais des données différentes conduisent à des résultats distincts. Le volume des recherches varie également : dans la plupart des pays industrialisés, les données statistiques sur la situation des revenus sont plus facilement accessibles qu'ailleurs dans le monde. Ce faisant, l'analyse du fossé salarial présentée ci-après manque quelque peu d'objectivité :

Le Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes mandaté en 2008 par la Confédération syndicale internationale (CSI) révèle un écart salarial mondial moyen de 15,6 pour cent. Cela signifie qu'en moyenne, les femmes gagnent seulement 84,4 pour cent du salaire de leurs homologues masculins. Mais l'examen des données exploitées dans le cadre de cette étude suggère un écart encore plus important en réalité. D'une part, le fossé salarial n'a été calculé que pour 63 pays, dont la plupart sont des pays européens. En règle générale, les résultats concernant la participation des femmes à la vie économique sont meilleurs en Europe, en Océanie et en Amérique latine qu'en Asie et en Afrique. D'autre part, l'étude n'inclut ni le travail informel, ni le travail familial non rémunéré, le plus souvent acquitté par des femmes. (CSI 2008)

Le Rapport 2009 de la CSI, qui s'appuie sur les résultats d'une enquête menée auprès de 300 000 femmes et hommes de 20 pays, met en avant l'ampleur des disparités salariales dans la vie professionnelle quotidienne : les femmes perçoivent seulement 77,6 pour cent de la rémunération de leurs homologues masculins. (CSI 2009)

Une étude longitudinale menée sur 15 années et publiée par l'Institute for Women's Policy Research (IWPR) en 2004 a montré que les femmes gagnaient seulement 38 pour cent des revenus des hommes sur cette même période aux États-Unis. (Rose/Hartmann 2004)

Une étude conduite en 2002 sur l'écart salarial entre hommes et femmes dans l'Union européenne (UE) a révélé que les femmes gagnaient en moyenne 75 pour cent du salaire de leurs collègues masculins. Ainsi, si la politique communautaire officielle continue d'appuyer l'équité

salariale comme un objectif central, le fossé salarial entre hommes et femmes s'est maintenu au cours de la décennie passée en Europe. (Plantenga/Remery 2006) Le Rapport Tendances mondiales de l'emploi des femmes proposé par l'OIT en 2009 indique que, dans la majorité des pays, les salaires des femmes se situent encore entre 70 et 90 pour cent de ceux des hommes. (OIT 2009). Le rapport de l'UNIFEM intitulé Le progrès des femmes à travers le monde 2008/09 identifie des données similaires en estimant l'écart salarial moyen à 17 %. (UNIFEM 2009) Les estimations mondiales incluant les travail formel et informel suggèrent que la rémunération des femmes n'atteint que 50 à 88 pour cent de celle des hommes. (ISP 2002)

L'éducation et l'écart salarial entre hommes et femmes

Les emplois à prédominance féminine sont moins bien rémunérés que les postes généralement occupés par des hommes. Trois secteurs présentent une proportion élevée de femmes : le secrétariat, le milieu infirmier et le corps enseignant. Le Rapport mondial sur l'éducation (2000) de l'UNESCO indique que les femmes représentent 94 pour cent des enseignants du niveau préprimaire, 58 pour cent du primaire et 47 pour cent du secondaire. Une étude de 2006 confirme ces proportions. Dans la plupart des régions, le nombre d'enseignantes est supérieur dans l'éducation préprimaire et primaire. Elles sont moins nombreuses en revanche dans le secondaire et l'enseignement supérieur. Les enseignants et enseignantes de la petite enfance sont souvent moins bien rémunérés que ceux du primaire, qui sont généralement moins bien rémunérés que ceux du secondaire, qui à leur tour perçoivent des salaires moindres que dans l'enseignement supérieur ou universitaire. On remarque tout particulièrement que le troisième niveau, à savoir les universités, représente à la fois le secteur le plus prestigieux mais aussi celui où les femmes doivent se battre pour obtenir des postes de direction. Par ailleurs, travaillant à un même niveau d'éducation que leurs collègues masculins, les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel, des postes non titularisés et non décisionnels.

Selon les données publiées par l'UNESCO, l'enseignement est « un secteur très féminin ». Il convient de s'attarder plus longuement sur les compétences et expériences jugées nécessaires pour enseigner en milieu préscolaire, dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, et sur l'évaluation de ces compétences et expériences assortie d'un parti pris de genre. Ces éléments pourraient remettre en question les différences de salaires entre les divers niveaux

d'enseignement.

Les raisons du fossé salarial

Le fossé salarial entre hommes et femmes résulte de facteurs multidimensionnels et doit donc être abordé au travers de politiques à multiples facettes. Ce chapitre présente deux groupes de facteurs, à savoir la discrimination directe et la discrimination indirecte ou institutionnelle.

Discrimination directe

On parle de discrimination directe lorsque des emplois, identiques ou très similaires en termes de compétences, responsabilités ou de considération pour l'employeur, bénéficient de rémunérations distinctes basées sur le sexe du salarié. La British National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT) illustre cette situation par un exemple : deux nouvelles offres d'emploi à un poste de chef d'établissement sont parues simultanément, pour un même niveau de rémunération et à un même niveau scolaire. Ultérieurement, l'un des deux chefs d'établissement nommés (une femme) a découvert que son collègue (un homme) était rémunéré selon un barème supérieur et que le niveau scolaire était différent. Lorsqu'il a déterminé son barème, l'employeur de la femme n'a pas tenu compte de son expérience antérieure à un poste de direction. NASUWT a soutenu qu'aucune disposition légale sur la rémunération des enseignants ne justifiait les niveaux de salaire différents pour ces deux responsables d'établissement. La seule différence entre ces deux personnes était en fait leur sexe.

La différence de traitement entre hommes et femmes s'explique par des causes diverses. Les intitulés, descriptions et définitions des postes ou les obligations contractuelles ne reflètent pas toujours les conditions réelles de travail. En outre, certaines différences entre les fonctions assumées par des femmes et des hommes ne sont pas suffisamment significatives pour justifier des écarts de salaire. Il convient d'examiner de plus près les tâches concrètes des personnes et leur fréquence. Lorsque l'employé(e) est de temps à autre amené(e) à exécuter des tâches s'écartant des exigences liées à son propre poste, il/elle ne doit en aucun cas assimiler cela à une charge de travail supplémentaire régulière. Même si les écarts entre les tâches accomplies par des femmes et celles accomplies par des hommes sont constants, il convient de considérer

attentivement si ceux-ci justifient des différences de rémunération. (ECNI 2003)

Discrimination indirecte & institutionnelle

On parle de discrimination indirecte en présence de circonstances dont l'objet direct n'est pas de discriminer, mais qui entraînent pourtant le traitement défavorable de certains groupes. Pour ce qui concerne l'équité salariale, les femmes sont confrontées à une ségrégation de l'emploi : elles sont plus enclines à travailler à des postes associés à des compétences féminines stéréotypées, de prestige et de rémunération moindres que les secteurs associés à des compétences masculines. « Le rôle des femmes dans le cadre du travail d'assistance non rémunéré tend à les cantonner à des postes et secteurs similaires dans l'économie rémunérée : les industries de l'habillement et du textile, l'enseignement, l'accueil des enfants, la santé et les services domestiques. » (UNIFEM 2005:29) Ces emplois sont mal rémunérés parce que les compétences requises sont considérées comme des caractéristiques féminines innées et non comme des compétences professionnelles requérant une formation spécifique. Dans ces secteurs, l'écart salarial est nettement supérieur à celui des milieux à prédominance masculine car les postes de direction sont souvent détenus par des hommes, tandis que les femmes tendent à occuper des emplois à temps partiel moins bien rémunérés. (CSI 2008) Les femmes bénéficient de moins d'avantages, de droits ou de primes, et lorsqu'elles en bénéficient, leur montant et leur fréquence sont moindres. (NASUWT 2008)

L'étude de 2007 « Behind the Pay Gap » publiée par l'American Association of University Women Educational Foundation montre que même les femmes travaillant dans des secteurs à prédominance féminine perçoivent un salaire 5 pour cent inférieur à celui de leurs homologues masculins ayant la même spécialisation, un an après avoir terminé leurs études. Dans les emplois à prédominance masculine, les femmes qui travaillent à temps plein gagnent en moyenne seulement 80 pour cent du salaire de leurs homologues masculins au cours de la première année suivant l'obtention de leur diplôme, et seulement 69 pour cent après dix ans. « L'écart salarial entre les diplômés hommes et femmes de l'enseignement supérieur ne peut s'expliquer en totalité par des facteurs connus pour influencer le salaire, à l'instar de l'expérience (heures de travail comprises), la formation, l'éducation, et les caractéristiques individuelles. » (Goldberg Dey/Hill 2007: 3) Le facteur décisif est la discrimination institutionnelle qui est ancrée dans les structures

des organisations et va au-delà des préjugés et stéréotypes individuels. Elle est très subtile parce qu'elle apparaît comme naturelle, et cela joue un rôle important dans l'écart de salaire : elle oscille entre la sous-évaluation permanente du travail des femmes et les diverses attentes associées aux droits et devoirs de la mère.

Qu'est-ce que l'équité salariale ?

L'équité salariale vise à éliminer toute discrimination de genre en termes de conditions et de fixation de salaire. Compte tenu de la prise de conscience croissante à l'égard de l'intersectionnalité, un concept qui se concentre sur les effets discriminatoires des catégories structurelles entremêlées telles que le genre, la race, la classe sociale, etc., la notion d'équité salariale s'est développée pour prendre en compte ces catégories également. « Les femmes largement désavantagées par des facteurs tels que la race, l'origine ethnique, la condition autochtone ou le handicap, sont confrontées à des formes de discrimination plus violentes. » (Cornish 2008:3) Ainsi, certaines institutions considèrent l'équité salariale comme un concept non seulement destiné à mettre un terme à la discrimination de genre, mais aussi à répondre aux inégalités induites par la discrimination raciale : « L'équité salariale implique que les critères de fixation des salaires utilisés par les employeurs doivent être sans partis pris liés au sexe et à la race. » (NCPE 2009) Il paraît raisonnable d'étudier l'équité salariale du point de vue des motifs de discrimination interagissant de façon intersectionnelle pour obtenir une perspective contextuelle plus large sur les diverses raisons du fossé salarial.

À l'origine, l'équité salariale faisait référence à la rémunération égale pour un travail égal. Toutefois, lorsque les institutions et les partenaires sociaux ont commencé à mettre en application des politiques d'équité salariale, ceux-ci se sont heurtés au problème suivant, à savoir que de nombreux emplois n'étaient pas identiques et impliquaient des tâches de nature différente. Par conséquent, la définition a été élargie pour inclure l'équité salariale pour un travail de valeur comparable dans le cas de fonctions n'étant pas strictement identiques. (OIT 2003) De nombreux acteurs (institutions, gouvernements, syndicats, fédérations d'employeurs, organisations de femmes, etc.) ont façonné la définition de l'équité salariale en fonction de leurs intérêts spécifiques.

La Campagne de l'IE sur l'équité salariale considère cette dernière comme un concept politique englobant les définitions et stratégies visant à vaincre la discrimination en matière de

détermination des salaires.

L'équité salariale signifie :

- une rémunération égale pour un travail identique aux mêmes postes
- une rémunération égale pour un travail de valeur comparable/égale à des postes différents
- remédier à l'écart de salaire entre emplois à prédominance féminine et masculine
- tenir compte des catégories structurelles telles que race, origine ethnique, handicap, etc.
- des stratégies en faveur de la prise de conscience politique et la mise en œuvre de programmes sur le thème de l'équité salariale.

Histoire et évolution des normes

La notion d'équité salariale pour un travail de même valeur se retrouve à travers tout le XX^{ème} siècle, en commençant par la Convention fondatrice de l'OIT (Organisation internationale du Travail) de 1919, qui mettait déjà en avant cette notion bien qu'encore non associée au genre. Dans les années 50, l'attention s'est portée sur la ségrégation professionnelle et la discrimination en général dans l'emploi. (Cornish 2008:5) En 1953, la Convention n° 100 de l'OIT reconnaissait l'importance de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, le terme « rémunération » comprenant le salaire de base et tous autres avantages accordés au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. La Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), souvent décrite comme une déclaration internationale des droits de la femme, intègre la Convention n° 100 et adopte une approche radicale de la ségrégation de genre. Elle réclame « le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail » (CEDAW 1979 article 11, d.). L'équité salariale doit « briser le cycle de la discrimination systémique en proposant un cadre de contestation des suppositions et pratiques systémiques menant à la sous-évaluation et la sous-rémunération du travail des femmes. » (CEDAW 1979, préambule) La Déclaration et le Programme d'action Beijing de 1995 reconnaissent l'approche intégrée de l'égalité des genres

comme un instrument efficace pour parvenir à l'équité salariale.

Désormais, l'équité salariale est une politique – plus ou moins mise en avant – dans diverses institutions et organisations internationales, dont l'UE, l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (NAALC) de l'ALENA, l'Organisation des États Américains (OAS), l'Union africaine (Politique de l'Union africaine en matière de genre) ou les organisations des Nations Unies. Mais tandis que la plupart des pays ont ratifié la Convention n° 100 de l'OIT, beaucoup n'ont toujours pas mis en œuvre les objectifs de manière adéquate en adoptant des lois ou en établissant des institutions dédiées à leur soutien. (Cornish 2008) Le Rapport 2003 de l'OIT « L'heure de l'égalité au travail » fait remarquer que « l'on est encore loin de l'égalité de rémunération. » (OIT 2003:127)

Pourquoi l'équité salariale revêt-elle un caractère important ?

Nombreuses sont les raisons à la mise en œuvre d'initiatives associées à l'équité salariale, affectant non seulement les femmes mais aussi les travailleurs, leurs familles, et un contexte social plus large tel que les communautés et les économies locales. À un niveau individuel comme structurel, l'équité salariale génère une dynamique spécifique mettant en mouvement toute une série d'éléments, de l'autonomisation individuelle à un développement plus durable en général.

1. L'équité salariale est un droit humain fondamental

La Déclaration universelle des droits de l'homme énonce que : « Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. » (ONU 1948 article 23.2.) L'équité salariale est une question de droit. Lorsque les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes pour un travail comparable, elles jouissent alors de moindres ressources pour subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille, et leur liberté en termes de choix professionnel s'en trouve donc limitée. L'équité salariale fait respecter la liberté, la dignité et le bien-être des individus, et conduit à l'autonomisation des femmes. Les syndicats ont un rôle important à jouer pour défendre ce droit humain fondamental, en revendiquant l'adoption et l'exécution de la

législation y relative.

2. L'équité salariale favorise la croissance économique et l'éradication de la pauvreté

L'inégalité en matière de rémunération peut générer pauvreté et fracture sociale, lesquelles compromettent sérieusement la croissance économique et le développement. La discrimination dans l'emploi conduit à la pauvreté, qui accentue encore la discrimination au travail, formant ainsi un cercle vicieux. (OIT 2003:18) Un salaire peu élevé, notamment dans les métiers à prédominance féminine, affecte largement les habitudes en matière de consommation. « L'élimination de la discrimination est importante aussi pour le bon fonctionnement du marché de l'emploi et pour la compétitivité des entreprises. » (OIT 2003:26) Il est en outre dans l'intérêt d'un développement économique durable d'inclure pleinement les femmes sur le marché de l'emploi : « Alors que les entreprises requièrent un marché de l'emploi efficace, les barrières discriminatoires à l'utilisation pleinement productive de la moitié des ressources humaines mondiales provoquent une inefficacité massive à laquelle il convient de remédier. » (Cornish 2008:6)

3. L'équité salariale profite aux familles et aux communautés et soutient le développement durable

L'inégalité en matière de rémunération entraîne de graves répercussions non seulement pour les femmes, mais aussi pour le contexte social dans lequel elles évoluent, en appauvrissant les enfants, familles et communautés. La contribution inégale au revenu familial renforce par ailleurs les rôles traditionnels assignés à chacun des deux sexes : beaucoup d'hommes qui pourraient souhaiter passer plus de temps avec leurs enfants et leur famille en sont empêchés et doivent ainsi combler le fossé salarial. Une augmentation du salaire des femmes permet de modifier la dynamique des pouvoirs au travail, dans le foyer et au sein des communautés, d'autonomiser les femmes et de les rendre moins vulnérables à la violence et à l'exploitation (Cornish 2008:6). Une telle augmentation pourrait du reste se traduire par des investissements plus importants dans la santé et l'éducation des enfants (OIT 2003:32). Elle améliore « la santé et les opportunités éducatives des filles et des garçons et réduit le niveau de pauvreté de la famille. » (Cornish

2008:6)

4. L'équité salariale améliore le climat de travail et la productivité

Les individus qui souffrent de discrimination développent du stress, peu d'amour-propre et un manque de motivation. Si cette tendance affecte le climat de travail en démoralisant les intéressés, elle entraîne aussi des conséquences négatives pour la productivité en général. Lorsque les employés sont traités de façon équitable, et par conséquent motivés, les services s'en trouvent améliorés. « On peut s'attendre à ce que l'instabilité du personnel et l'absentéisme soient moindres, les arrêts de travail pour maladie moins nombreux, d'où de notables économies pour les entreprises. » (OIT 2003:26)

5. L'équité salariale renforce la considération accordée au travail des hommes et des femmes

Les femmes ne sont pas les seules bénéficiaires des efforts de suppression des inégalités salariales. Le Rapport mondial sur les salaires 2008/09 de l'OIT montre qu'entre 1995 et 2008 les salaires n'ont pas augmenté au même rythme que la croissance de la productivité mondiale. Dans près de 75 pour cent des pays étudiés, la part des salaires dans le PIB a reculé par rapport aux bénéfices et aux autres formes de revenus. Deux pays sur trois affichent une augmentation significative de l'écart entre les salaires les plus élevés et les salaires les plus faibles. (OIT 2008) Le nivellement constant des salaires par le bas a entraîné une spirale déflationniste exerçant une pression sur l'ensemble de la main-d'œuvre. Ajoutons que les hommes qui occupent des emplois à prédominance féminine sont aussi victimes de discrimination salariale.

Conclusion

L'équité salariale est loin d'être acquise dans la plupart des régions du globe. En dépit des divers traités internationaux et des tentatives d'application à l'échelle nationale, beaucoup reste encore à accomplir pour que le « faire semblant » actuel évolue vers l'application effective des instruments législatifs. Le rôle des syndicats est d'une importance capitale dès lors que l'adoption d'une législation appropriée et la mise en place d'institutions chargées d'appliquer cette dernière

relèvent avant tout de la compétence nationale. Pour prendre un bon départ, il est décisif de disposer d'une série de données fiables, qui ne sont pas nécessairement présentes dans tous les pays. La mise à disposition d'informations statistiques peut offrir aux syndicats une base solide afin d'aborder le problème de l'inégalité des salaires. En intégrant l'équité salariale à la négociation collective, en soutenant et en lançant des campagnes visant à renforcer la conscience politique ou en sollicitant des juridictions pour remporter des affaires sur cette question, les syndicats peuvent appuyer la lutte contre la discrimination fondée sur le genre.

L'objectif de la campagne de l'IE « Équité salariale, maintenant ! » est d'encourager les organisations d'enseignants à travers le monde à recueillir des preuves solides, adopter des politiques syndicales et mettre en place des réseaux afin de bien coordonner les activités de lobbying destinées à inciter les gouvernements à œuvrer en faveur de l'application de l'équité salariale.

Références

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), 1979 : Texte de la Convention

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm> (15.11.09)

Cornish Mary, 2008 : Securing pay equity for women's work – everyone benefits – the international experience. OIT 08

http://www.cavalluzzo.com/publications/newsletters/securingpayequityforwomenswork_cornish_september7_08.pdf (15.11.09)

Equality Commission for Northern Ireland (ECNI), 2003 : Equal Pay for Like Work Equal Pay Briefing : www.equalityni.org/archive/pdf/EQUALPAY.pdf (15.11.09)

Goldberg Dey, Judy and Catherine Hill, 2007 : Behind the Pay Gap. Published by the American Association of University Women Educational Foundation.

Organisation internationale du Travail (OIT), 2003 : L'heure de l'égalité au travail. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. OIT Genève, Suisse.

Organisation internationale du Travail (OIT), 2008 : Rapport mondial sur les salaires 2008/09.

Organisation internationale du Travail (OIT), 2009 : Tendances mondiales de l'emploi des femmes. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_105176.pdf (15.01.2010)

Confédération syndicale internationale (CSI), 2008 : Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes. http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_FR.pdf (15.11.09)

Confédération syndicale internationale (CSI), 2009 : (In)égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail. synthèse des tendances et évolutions mondiales. http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_FR_09.pdf (15.11.09)

National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT), 2008 : Women

teachers' careers. <http://www.nasuwat.org.uk> (30.12.2009)

National Committee on Pay Equity (NCPE), USA : definition of pay equity. <http://www.pay-equity.org> (15.11.09)

Plantenga, Janneke and Chantal Remery, 2006 : The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. Final report.
<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20551>

Internationale des Services Publics (ISP), 2002 : Équité salariale, maintenant ! Dossier d'information sur l'équité salariale. <http://www.ei-ie.org/payequity/FR/docs/PSI/PSI%20Dossier%20Equity.pdf> (15.11.09)

Rose, Stephen J. and Heidi I. Hartmann, 2004 : Still A Man's Labor Market : The Long-Term Earnings Gap. Institute for Women's Policy Research. <http://www.iwpr.org/pdf/C355.pdf> (15.11.09)

Nations Unies, 1948 : Déclaration des droits de l'homme. <http://www.un.org/fr/documents/udhr/> (15.11.09)

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), 2000 : Rapport mondial sur l'éducation 2000. Le droit à l'éducation – Vers l'éducation pour tous, tout au long de la vie. <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001197/119745f.pdf> (15.11.09)

Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), 2005 : Les femmes, le travail et la pauvreté. http://http://www.unifem.org/attachments/products/PoWW2005_fre.pdf (15.11.09)

Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), 2009 : Le progrès des femmes à travers le monde – Qui est responsable envers les femmes ?
http://www.unifem.org/progress/2008/media/POWW08_Report_Full_Text_fr.pdf (10.02.10)