

Femme et travail en Mauritanie:

Lecture comparée des pratiques et des dispositions légales

Lalla Aicha Guongo

1. Introduction:

1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La problématique de la participation des femmes au développement en général celle de la femme et l'emploi en particulier, constitue depuis quelques années une des priorités au plan mondial et occupe une place importante dans les programmes et politiques des pays. La féminisation de la main d'oeuvre constitue aujourd'hui une réalité universelle. Dans toutes les parties du monde, une gamme de plus en plus étendue de professions est occupée par les femmes. Mais si le nombre de femmes occupant un emploi salarié a atteint un chiffre record dans le monde entier, il n'en demeure pas moins que les femmes qui travaillent sont plus exposées que les hommes aux risques de chômage et perçoivent des salaires inférieurs. C'est parmi elles, que l'on dénombre 60% des 550 millions de travailleurs pauvres dans le monde.

En Mauritanie, la situation des femmes sur le marché de l'emploi est marquée par le fait que certaines professions leur sont moins ouvertes que les hommes surtout quand il s'agit du travail salarié. En 2000 seulement 12, % de la population féminine active contre 27% des hommes de la même catégorie était salariée. Il a été aussi constaté qu'à compétence égale le revenu salarial des femmes est inférieur de 60% de celui des hommes dans les secteurs régis par les conventions collectives.

En zone rurale les femmes restent un groupe social très vulnérable et supporte souvent la lourde charge du ménage en l'absence des hommes qui

migrent à la recherche de l'emploi. Elles sont à la tête de plus de 30% des ménages.

Par ailleurs la persistance des mentalités traditionnelles se traduisant dans les stéréotypes sociaux ainsi que la survivance des pratiques discriminatoires et préjudiciables à la participation des femmes dans la vie socio-politique et économique du pays, continue d'être un facteur bloquant pour le travail et limite les capacités d'initiative des femmes. Ainsi la segmentation professionnelle et sectorielle demeure très sensible, une fois l'emploi gagné, les femmes restent cantonnées aux métiers considérés féminins traduisant une spécialisation sexuelle liée au statut de la femme dans la société traditionnelle.

C'est conscient de l'importance du phénomène qu'en 1995 le gouvernement a adopté une stratégie nationale de promotion féminine dont la finalité est la promotion de la participation effective des femmes à la vie socio-économique et politique du pays. Le principal axe de cette stratégie s'articule autour de l'augmentation de la participation des femmes et des organisations féminines dans les instances de développement à la base.

C'est en considération de ce contexte que nous tenterons d'examiner dans cette étude certaines questions, notamment:

- la protection spécifique accordée à la femme c'est-à-dire les mesures légales visant l'encadrement socio-économique et professionnel des femmes;
- la conformité des conduites pratiques avec cet encadrement, c'est-à-dire dans quelles

mesures les dispositions légales sont-elles respectées, quels sont les discordances entre le droit et la pratique et enfin les recommandations.

1.2 DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE:

Le travail de recherche que nous avons mené a respecté une démarche participative donnant lieu à des entretiens avec des responsables syndicaux avertis de la réglementation ainsi qu'avec, des femmes leaders ayant une expérience reconnue dans la lutte pour la promotion et la protection des droits des femmes dans le travail. Par ailleurs, la collecte de l'information a été faite de manière à identifier et analyser l'ensemble des textes législatifs nationaux et internationaux, relatifs à la protection du travail des femmes. Notre expérience en tant que syndicaliste a sans doute facilite la perception des contours de la thématique.

2. Les dispositions juridiques légales en matière de protection du travail des femmes: (mesures spécifiques aux femmes)

A l'instar d'un grand nombre de pays africains et arabes, la Mauritanie a ratifié la plupart des conventions internationales relatives à la protection des droits des femmes au travail:

- la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;
- le protocole facultatif concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;
- la convention n° 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération;
- la convention n°111 concernant la discrimination emploi et profession de 1958;

- la déclaration sur l'élimination des violences à l'égard des femmes.

Elle a par ailleurs pris un certain nombre de dispositions à caractère légal et réglementaire, au plan national visant à protéger la femme au travail dont le code du statut personnel, la convention collective venant enfin compléter ce dispositif.

Cependant, malgré l'importance de ces textes sur le plan du droit, il existe aujourd'hui des problèmes dont la récurrence constitue un facteur limitant les possibilités offertes aux femmes. Ces difficultés surgissent en particulier au moment de la mise en application de ce droit.

2.1 LES CONVENTIONS INTERNATIONALES RATIFIÉES PAR LA MAURITANIE EN MATIÈRE DE PROTECTION DU TRAVAIL DES FEMMES.

La Mauritanie a ratifié plusieurs conventions internationales dont celles relatives à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (décembre 2000), qui demande aux Etats dans son article 11 de prendre les mesures appropriées pour éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi et donne libre choix de profession, égalité de rémunération, et interdiction de licenciement pour cause de grossesse. L'article 14 de la même convention demande à l'état de tenir compte des particularités des femmes rurales.

La convention n°111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, les conventions des Nations unies sur les droits politiques de la femme (1975), les différentes conventions de l'OIT: n°19 sur l'égalité de traitement (en cas d'accident) et de rémunération pour le travail de nuit (n°4, 41 et 89), la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples.

Notre étude s'appuie essentiellement sur les quatre conventions de l'OIT qui sont considérées comme importantes pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail: convention n°100 de 1951 sur l'égalité de rémunération; convention n°111 de 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et profession, convention n°156 de 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et la convention n°183 de 2000 sur la protection de la maternité.

Malgré l'ancienneté de la ratification par la Mauritanie de l'ensemble de ces textes, la femme mauritanienne ne bénéficie que très superficiellement des garanties qu'ils offrent s'agissant des relations de travail entre les hommes et les femmes. En effet, que ce soit en matière de recrutement, de traitement ou tout simplement de protection face aux accidents de travail, la travailleuse mauritanienne continue de subir les conséquences néfastes d'un système très largement dominé par les hommes.

2.2. LES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS NATIONALES EN MATIÈRE DE PROTECTION DU TRAVAIL DES FEMMES.

Dans le cadre de la protection des droits de la femme, de reconnaissance et d'effectivité des droits attachés à la famille, un dispositif juridique a été mis en place dont:

- une constitution:
- un statut général de la fonction publique s'inspirant de la convention collective du travail et qui ne fait pas de distinction entre les deux sexes aussi bien au niveau du recrutement, que de l'exercice de l'emploi au sein des différents corps de la fonction publique, ainsi que le montant du traitement. Mais aussi d'un code de statut personnel.

2.2.1. DE LA CONSTITUTION MAURITANIENNE

Dans ses principales dispositions relatives au principe de l'égalité et principalement l'égalité d'accès à l'emploi, la Constitution du 12 juillet 1991 consacre l'égalité juridique entre les hommes et les femmes. L'article 6 de la loi fondamentale stipule « Tous les citoyens sont égaux devant la loi », ce qui implique que la femme en tant que citoyenne est en droit d'exercer pleinement tous ses droits. Cette constitution, prévoit expressément le droit à l'égalité entre sexe, les droits économiques et sociaux et les droits attachés à la famille, cellule de base de la société. Ce texte fondamental consacre de manière pleine et entière l'égalité juridique de l'ensemble des citoyens mauritaniens y compris donc dans leurs relations de travail. Le caractère anticonstitutionnel de l'inégalité de traitement ne fait alors aucun doute.

2.2.2. DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

Il est interdit d'employer des femmes et des femmes enceintes à des travaux excédant leurs forces, présentant des risques de danger ou qui, par leur nature et les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité. Les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de 10 heures par jour avec obligatoirement une ou plusieurs pauses dont la durée ne peut être inférieure à une heure de temps.

L'article 37 alinéa 1 de la Convention collective stipule: "à conditions égales de travail et de rendement, la classification et le salaire sont égaux pour tous les travailleurs quel que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut".

Ainsi, quel que soit le sexe ou l'âge, les travailleurs ayant les mêmes conditions de travail et de rendement doivent avoir le même salaire.

Ce principe est la meilleure garantie de l'égalité de tous les travailleurs exerçant leur activité professionnelle dans les mêmes conditions.

La dérogation est apportée par l'alinéa 2 du même article 37 de la convention collective générale.

La législation a organisé la protection des femmes enceintes revenant des couches ou celles qui allaitent dans le but de protéger efficacement leur santé, tout en leur permettant de rompre unilatéralement leur contrat sans préavis. Ainsi dans ce titre seront étudiées successivement la protection de la grossesse, celle de la maternité et de l'allaitement etc... Enfin, l'incidence du droit musulman sur la femme mariée salariée.

2.2.2.1. PROTECTION DE LA GROSSESSE ET DE LA MATERNITÉ

Interdiction est faite par l'arrêté 10.300 du 2 juin 1965, d'employer la femme pendant une période de 8 semaines avant l'accouchement (c'est-à-dire quand la femme ou le service médical de l'entreprise a notifié au chef de l'entreprise, l'état de grossesse et la date présumée des couches) et il en est de même pour les femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Il est également interdit de faire pousser, porter ou traîner une charge quelconque par les femmes enceintes si leur état est notifié au chef de l'établissement par elles ou par le médecin du service.

La maternité et la grossesse donnent aux femmes concernées des prérogatives qui ne sont pas dépourvues de conséquences.

PRÉROGATIVES ACCORDÉES AUX FEMMES

A la femme enceinte et à celle en couches, sont accordées les prérogatives suivantes:

- Les femmes enceintes mutées à un autre poste, en raison de

leur état, conservent le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de la mutation;

- elles peuvent rompre leur contrat de travail sans préavis, ni indemnité, quand pour la femme enceinte, son état est apparent ou qu'elle l'a notifié à son employeur ou à l'occasion de son accouchement et dans les deux cas cette interruption ne peut être considérée comme une cause de rupture;

- elles ont aussi le droit de suspendre le contrat pour une période de 14 semaines consécutives dont 8 semaines postérieures à la délivrance;

- elles peuvent faire précéder cette suspension d'une période de repos non indemnisable dont la durée est fixée par un certificat médical constatant la nécessité absolue de repos;

- elles peuvent prolonger la suspension du contrat de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches et cette période est indemnisable par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Conséquences

Durant toute la période de suspension du contrat, la femme ne touche pas de salaire puisque les deux obligations des parties: le travail fourni (par la femme) en contrepartie duquel, elle doit recevoir un salaire (par l'employeur) sont suspendues. Mais elle a droit au cours de cette période à un régime spécial d'assistance, en vue d'assurer à la fois sa subsistance et les soins nécessités par son état, régime prévu par la législation des prestations familiales, en l'occurrence la loi n° 67.039 du 3 février 1967, instituant le régime de la Sécurité Sociale qui, en ce qui concerne spécifiquement la femme, ne couvre que la maternité. Pendant cette période, la femme a droit:

- à une allocation prénatale;

- à la prime de naissance;

- à une indemnité journalière de la maternité;

- à partir de la naissance une prime mensuelle par enfant à charge, lui est octroyée.

Cette disposition a été modifiée dans le sens de la préservation du revenu de la femme durant le congé de maternité.

L'employeur ne peut, pendant toute la durée de la suspension du contrat (la prolongation et l'anticipation comprises) en aucun cas licencier la femme enceinte même s'il y a une compression du personnel sans risque de faire un licenciement abusif et devoir les indemnités qui se rattachent à ce type de licenciement: dommages et intérêts, indemnité de préavis...

A l'expiration du congé de maternité, l'employeur est tenu de réinstaller la femme dans l'emploi qu'elle occupait avant la suspension du contrat et sans l'accord de celle-ci, il ne peut changer la nature de son travail.

2.2.2.2. LES DROITS DE LA FEMME ALLAITANTE

Comme pour la femme enceinte ou la femme en couches, la facilité est aussi offerte à la femme qui allaite pour une période de 15 mois postérieurs à la naissance, de quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture: art. 33 du code de travail. Elle a droit à une heure par jour durant les heures de travail (cette heure est indépendante du repos d'une heure prévu pour les femmes employées dans les établissements commerciaux ou industriels avec des journées de travail effectif de plus de 10 heures). L'heure est répartie en deux périodes de 30 minutes chacune, l'une pendant la première moitié de la journée de travail et l'autre pendant la deuxième. Ces repos d'une demi-heure peuvent être fixés d'accord avec l'employeur.

Si l'entreprise embauche 100 femmes, une chambre spéciale d'allaitement doit être aménagée, sur mise en demeure de l'inspecteur du travail, à côté de l'entreprise ou dans celle-ci.

A cause de ces avantages dont bénéficient les femmes travailleuses, on constate que certaines entreprises privées trouvent souvent plutôt avantageux d'employer des hommes à qui elles n'auront pas à verser des prestations de maternité ni à donner des congés de plusieurs mois. Ceci peut évidemment constituer une entrave à la recherche de l'emploi par la femme.

2.2.2.3. INCIDENCE DU DROIT MUSULMAN POUR LA FEMME MARIÉE SALARIÉE

Le mariage fait obligation au mari, selon les usages, les moyens de celui-ci, la condition de la femme mariée, de subvenir à l'entretien de sa femme. Les frais d'entretien englobant: le logement, la nourriture, les vêtements et les accessoires (c'est la «Navaqa»).

Cependant, la «Navaqa» n'est exigible que si la femme est à la disposition du mari dans la demeure conjugale. Alors, si elle se livre à un travail rémunéré qui l'astreint à casser ses journées hors du domicile conjugal, elle perd de Jure ce droit à l'entretien.

Par ailleurs, conformément à l'esprit de la chariaa islamique, depuis 1983, la femme salariée pour se syndiquer doit avoir l'autorisation préalable de son mari contrairement à l'art. 5 livre III, du code de travail.

2.2.3. DU CODE DU STATUT PERSONNEL:

Le Code du Statut Personnel (CSP) adopté en 2001 est une formule juridique qui en dépit de ses limites et de ses faiblesses notoires constitue un pas important vers la promotion d'une équité à l'égard des femmes.

Ses principes généraux sont: l'égalité de chaque citoyen devant la loi, le respect de la dignité humaine, l'égalité des sexes, la liberté de conscience. Il offre aux femmes de nombreuses opportunités, d'émancipation et l'émergence d'une société civile en pleine développement, dans laquelle les femmes occupent une place de choix. Mais son application n'est pas encore effective.

3. Les dispositifs légaux et réglementaires par rapport au travail de la femme comparée aux pratiques en Mauritanie

3.1. LES TEXTES À L'ÉPREUVE DES FAITS

En Mauritanie, les femmes représentent 52% de la population totale. Elles sont soumises aux contraintes des coutumes et traditions d'une société patriarcale traditionaliste. Elles constituent pour le pays un potentiel de ressources humaines important, mais leur situation demeure en deçà du niveau qui permet leur participation active dans l'oeuvre de développement du pays. Il faut cependant noter que la contribution des femmes en taux de croissance économique national a progressé de 23,5% en 1988 à 28,1% en 2000. Sur le marché de l'emploi, les femmes continuent à souffrir d'une marginalisation évidente par rapport aux hommes. Selon les résultats du dernier recensement, le taux global d'activité des femmes n'a pas sensiblement progressé: 25,3% en 1988, 27,7% en 2000.

Dans le même temps, la part des femmes au chômage a moins diminué que celle des hommes, passant de 35,9% en 1988 à 27,4% en 2000 chez les femmes, et de 22,1% à 15,2% pour les hommes. une analyse effectuée dans le cadre de la préparation du rapport de suivi du CSLP (Cadre Stratégique de

Lutte contre la Pauvreté) met en évidence le fait que le chômage touche particulièrement les jeunes, et qu'au sein de ce groupe les femmes sont les plus affectées.

Elles restent largement concentrées dans l'agriculture (18,6%) et dans une moindre mesure dans l'administration générale (14%) et le commerce (13%). Dans les domaines de la santé et de l'éducation, elles sont inférieures à 10%.

On a pu également mesurer qu'à capital humain comparable (éducation et expérience), le revenu salarial des femmes est en moyenne inférieur à celui des hommes de 60%: c'est-à-dire qu'en moyenne, une femme ayant le même niveau d'éducation et d'expérience qu'un homme aura un travail qui lui apportera 60% (salaire et autres avantages) de moins que celui qu'obtiendra un homme.

Ainsi les femmes mauritaniennes souffrent d'inégalités dans l'emploi, le salaire, la répartition des responsabilités administratives et politiques bien que la constitution du pays consacre dans son article 6 l'égalité juridique entre les hommes et les femmes.

Cependant même si des lois protégeant la femme travailleuse existent au plan national et international il n'en demeure pas moins que cette frange de travailleurs que sont les femmes vit une autre réalité due d'une part:

- aux facteurs socioculturels et à l'image de la femme dans notre société, du travail qu'elle doit faire et du comportement parfois négatif que l'on se fait de ses capacités de travail et du rôle qu'elle peut et doit jouer dans le développement au côté de l'homme; mais aussi

- la complexité de cerner les limites et barrières entre le secteur formel et le secteur informel.

Il est important par ailleurs, en évoquant le travail des femmes de ne pas occulter le travail de ces dernières dans l'économie informelle et qui souvent n'est pas rémunéré, ni protégé par la législation. Il s'agit des activités domestiques et de la garde des enfants; pourtant, c'est dans ce genre d'activités qu'on retrouve la grande majorité des femmes. Les problèmes des paysannes, des domestiques salariées ne sont pas les mêmes que ceux des femmes ayant fait des études plus ou moins poussées. Les femmes ayant une qualification professionnelle ne seront pas aussi confrontées aux mêmes problèmes. Les premières, en plus des tâches domestiques, du travail à l'extérieur et du faible salaire, se trouvent le plus souvent dans l'impossibilité de bénéficier des services médicaux. Pourtant, si on les observe dans le rôle qui leur est traditionnellement attribué au sein de la société, à savoir la gestion du revenu familial, l'agriculture, l'artisanat, on se rend compte qu'elles font preuve d'initiative, d'ingéniosité et qu'elles sont entièrement compétentes pour assumer à bien ces tâches dans l'ordre le plus méticuleux. Mais ce à quoi nous assistons, ce sont les bouleversements socio-économiques et familiaux qui ont accru la demande à l'emploi dans une activité rémunérée. La Mauritanie n'est pas en reste de ce phénomène où la plupart des femmes actives le sont dans le secteur de l'économie informelle où elles dirigent des petites entreprises où elles s'investissent en premier lieu dans le secteur du commerce puis l'artisanat et celui des services en troisième position. La dualité patron-travailleur est loin d'être nette dans le secteur informel. Les statuts sont variables et l'emploi salarié ne représente pas la norme.

Des études menées dans des pays voisins ont révélé le faible pourcentage des personnes salariées, qu'elles soient permanentes ou occasionnelles. Au Bénin par exemple en 1996, seuls 3,1% des personnes actives dans le secteur étaient des salariés permanents et 3,3% des salariés occasionnels. On constate que le nombre de salariés dans ce secteur est faible et plus faible est encore le nombre de femmes salariées. C'est certainement ce qui explique le fait que ce secteur est beaucoup plus investi par les femmes parce qu'il est considéré moins productif et peu valorisant comme travail ce qui est à mon avis pas juste et relève des stéréotypes sociaux.

3.2. REGARD SUR QUELQUES CAS ILLUSTRANT DES ÉCARTS DANS LE RESPECT DES DROITS DE LA FEMME AU TRAVAIL

3.2.1 DANS LE DOMAINE DU RECRUTEMENT:

Jusqu'à ce jour la fonction de magistrat leur est interdite de fait.

Aucune femme wali ou Hakem n'est enregistrée dans l'histoire de la Mauritanie, alors que dans les textes rien ne l'interdit explicitement; au contraire, la Constitution dit que tous les mauritaniens sont égaux et jouissent du même droit.

Par ailleurs, sur les registres de deux centrales syndicales visités à Nouakchott, on dénote pour la seule année 2005, 14 cas de femmes licenciées ou en voie de l'être: cinq à cause de grossesses rapprochées, l'employeur estime qu'elles passent plus de temps en grossesse et maternité que de temps à travailler; 6 pour avoir refusé et dénoncé un harcèlement de la part du patron; 2 sur pressions exercées par des collègues hommes qui n'admettent pas être sous l'autorité d'une femme, une qui est cadre chef de projet qui s'est vue débou-

lonné par le patron de l'institution, qui voyait en elle un concurrent potentiel.

3.2.2. DANS LE DOMAINE DES TRAITEMENTS ET SALAIRES:

La Mauritanie dans ce domaine a franchi des pas importants parce que dans la fonction publique le plus souvent à compétence égale, l'homme et la femme bénéficient du même traitement.

A ce niveau le problème réside surtout dans les difficultés pour ces femmes d'accéder à des postes qui relèvent de leur qualification.

C'est le cas de Mme Coumba diplômé d'une grande école de planification et de gestion, qui a été recrutée comme assistante dans une entreprise sous la responsabilité d'un monsieur qui est un instituteur recruté comme administrateur ...

C'est le cas aussi de mariem mt...qui travaille dans une institution de la place depuis plus de 15 ans comme secrétaire de direction alors qu'elle est ingénieur, et c'est seulement il y a une année, avec l'arrivée à la tête de l'entreprise d'un cadre ouvert et bien sensibilisé sur la question de genre, que le problème a été réglé et la femme remise dans ses droits.

3.2.3. DANS LE DOMAINE D'ALLOCATION DES RESSOURCES AFFÉRENTES À LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

Si la législation a prévu des dispositions, qui, dans une certaine mesure tiennent compte de la condition de la femme, comme mère ayant des responsabilités familiales, il n'en demeure pas moins que dans la pratique on note des défaillances majeures en ce concerne la mise en place de services sociaux adéquats tels que les garderies, salles d'allaitement, de restauration, qui sont de nature à rassurer les femmes et les encourager à rechercher un emploi.

Par ailleurs, on note, sur le plan réglementaire, certaines insuffisances comme la discrimination en matière d'héritage.

La femme qui décède ne bénéficie pas de pension en faveur de ses ayants-droits, alors qu'elle s'acquitte de ses cotisations à la caisse de retraite.

Les différents faits susmentionnés poussent à relativiser la pertinence et l'efficacité juridique des textes et conventions internationales ratifiées par la Mauritanie.

Cette incohérence a eu incontestablement comme effet la précarisation du travail des femmes à tous les niveaux.

Cette situation qui perdure nécessite une revisitation complète des comportements sus évoqués que l'on retrouve chez la plupart des employeurs, (au premier rang desquels l'Etat) à l'effet de les conformer aux textes dont les différents contenus vont, pour l'essentiel, dans le bon sens.

Il s'agit aussi de faire en sorte qu'à compétences et conditions de travail égales, la femme ait les mêmes droits que l'homme, ce qui nécessite, à ne pas en douter, une véritable révolution des mentalités.

3.3 LE DÉFICIT D'EFFICACITÉ ET DE PERTINENCE JURIDIQUE DES TEXTES AU REGARD DE LEUR APPLICATION

Plusieurs pratiques et comportements de nos employeurs dénotent d'une certaine défiance à l'égard de la législation nationale consacrée à la protection de l'emploi des femmes ainsi qu'aux conventions internationales auxquelles la Mauritanie est partie prenante.

Que ce soit en matière de recrutement, de salaires ou d'allocations de ressources afférentes à sa condition de travail, la femme mauritanienne est encore loin des standards nationaux et internationaux en matière de protection.

4. Conclusion générale

Les difficultés que rencontrent les femmes en ce qui concerne leur statut de travailleur privilégié et leur rôle dans la vie économique ont leur origine dans les coutumes, au niveau de l'enseignement, de l'orientation et de la formation professionnelle. Ceci est d'autant plus vrai que le nombre des femmes analphabètes est de loin supérieur à celui des hommes.

Bien que la législation mauritanienne ait édicté des dispositions leur garantissant des services médicaux pour leur santé, mis sur place un instrument pratique: l'inspection de travail pour le contrôle et la surveillance des conditions de leur travail, donné des congés qui leur sont spécifiques de part de leur constitution physique, mentale et morale, il demeure dans les faits que ces prescriptions sont ignorées dans bien de cas. Ainsi pour mieux protéger le travail des femmes, il ne suffit pas d'édicter des règles et pour les employeurs de s'abstenir des activités qui feraient obstacle à l'exercice de ces droits, mais de prendre des mesures nécessaires pour assurer de façon effective cet exercice. Une méthode appropriée serait d'entreprendre une analyse du cadre juridique formel, complétée par des multiples d'enquêtes sur le comportement des employeurs de cette catégorie de salariés, de procéder à des entrevues avec certains groupes notamment les médecins de travail, les juristes et les concernées elles-mêmes, les éducateurs, les employeurs, afin de mieux cerner les réels problèmes que ces femmes rencontrent dans leur vie professionnelle et selon les spécificités de chaque contexte.

Beaucoup d'autres mesures sur le plan pratique doivent aussi être prises.

Il faut que les statistiques nationales fassent ressortir l'importance et la signification qu'elles représentent dans la production nationale, fassent ressortir aussi les changements dans leur vie de famille, dans leur statut social et dans les responsabilités économiques qui leur incombent pour des études plus détaillées sur leurs conditions de travail; les études ou enquêtes sur le terrain où elles sont employées, où les monographies seront plus révélatrices de renseignements précis, enfin un projet les concernant ne peut être efficace que si la participation des concernées est assurée à tous les stades de sa conception et de son exécution. C'est dans cette optique que les femmes doivent constituer la base de tout projet qui leur est destiné. Du fait de l'hétérogénéité des femmes qui travaillent, en plus des mesures générales protectrices, d'autres mesures doivent être élaborées suivant la nature des activités exercées par elles.

Il faut donc une resocialisation ou reconceptualisation des symboles culturels; il faut que la société arrive à se faire une autre idée du travail des femmes que celle qui leur est traditionnellement dévolue■

Bibliographie:

- Recueil de textes juridiques Août 2005 de la fédération luthérienne mondiale
- Stratégie nationale de promotion féminine 2005-2008
- Rapport atelier de validation de l'étude sur l'implication des femmes dans les sphères de décision juillet 2004
- Diagnostic de la situation de la femme en Mauritanie (centre d'analyse de politiques en partenariat avec le secrétariat d'état à la condition féminine)