

REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE
MISSION PERMANENTE AUPRES DES NATIONS UNIES
NEW YORK



شرف - اخاء - عدالة

الجمهورية الإسلامية الموريتانية
البعثة الدائمة لدى هيئة الأمم المتحدة
نيويورك

Mismaur/217/AS/19/ONU FEMMES

La Mission Permanente de la République Islamique de Mauritanie auprès des Nations Unies présente ses compliments au Secrétariat général de l'organisation des Nations Unies et en référence à la Note Verbale no. UNW/2019/004 en date du 15 Avril 2019, a l'honneur de vous transmettre ci-joint copie des informations succinctes relatives à l'application de la résolution 72/234 concernant la participation des femmes au développement.

La Mission Permanente de la République Islamique de Mauritanie auprès des Nations Unies saisit cette occasion pour renouveler au Secrétariat général de l'organisation des Nations Unies, les assurances de sa haute considération. cmx

New York, le 3 Juin 2019

Mme. Jocelyn Chu
Email: jocelyn.chu@unwomen.org



Informations succinctes relatives à l'application de la résolution 72/234 concernant la participation des femmes au développement.

- **Prise en compte des questions de genre dans les politiques et stratégies de développement durable :**

Le genre a été pris en considération dans les politiques et stratégies du gouvernement notamment :

- Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP)

La Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP), élaborée par le Gouvernement, suite à l'achèvement du Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP 2001-2015), couvre la période 2016-2030 qui correspond à celle de l'Agenda 2030 pour le développement durable.

La SCAPP a été publiée en 2017 et approuvée par le Conseil des Ministres en janvier 2018 et par le Parlement en avril 2018.

Le processus de formulation de cette stratégie a été marqué par la participation des différents acteurs concernés, notamment les Comités Techniques Sectoriels au niveau des départements ministériels, des représentants des administrations déconcentrées, des représentants des élus nationaux et locaux, de la société civile, du secteur privé, des universitaires, des jeunes et des femmes, des mauritaniens à l'Etranger, de personnes ressources ainsi que les Partenaires Techniques et Financiers (PTF).

La SCAPP est sensible au genre et prend en compte le contenu de la Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG).

- Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG)

Cette stratégie vise à tenir compte de la dimension genre dans toutes les politiques, stratégies et programmes mis en œuvre par les différents secteurs. Elle dispose de mécanismes institutionnels relatifs au suivi de sa mise en œuvre.

- **Promotion de politiques actives du marché de travail relatives au plein emploi productif et à un travail décent pour les femmes, élimination de la discrimination fondée sur le genre et adoption et application relative au salaire horaire minimum.**

Selon la Constitution de la Mauritanie, « tous les citoyens sont libres et égaux devant la loi ». Le Code du travail et la convention collective générale du travail disposent clairement: « à travail égal, salaire égal. A condition égale de travail et de rendement, la classification et le salaire sont égaux pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. ».

L'inspection du travail est chargée de l'application des dispositions précitées. Toute violation signalée à celle-ci ou constatée par elle-même est réprimée par des amendes directement prononcées par l'inspecteur du travail. Toute pratique de discrimination entraîne également l'interdiction pour l'établissement de bénéficier d'un marché public. Ceci sans compter les poursuites pénales que la victime peut engager contre son employeur.

Les mesures envisagées par le gouvernement mauritanien visent à renforcer l'arsenal juridique réprimant ce genre de pratiques. Ces mesures seront matérialisées à travers l'application du Code du travail. Un plan de redynamisation et de renforcement des capacités des inspections de travail a été réalisé pour qu'elles veillent à la promotion et l'application des mesures relatives à l'équité et l'égalité de genre d'une part en instaurant un climat favorable à l'essor de la carrière des femmes dans le travail d'autre part.

- **Elimination de la ségrégation fondée sur le genre et de l'écart de rémunération entre les genres et une amélioration des conditions de recrutement, du maintien dans l'emploi et de l'avancement des femmes.**

La législation mauritanienne en général et en particulier celle du travail n'est pas sexiste et réserve le même traitement aux travailleurs dans les mêmes conditions. En effet, le principe de non-discrimination prévu par le code du travail dans l'emploi et la profession englobe le principe d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale signifie que les taux et les types de rémunération ne doivent pas être fonction du sexe du travailleur mais doivent être basés sur une évaluation objective du travail accompli. L'égalité de rémunération est un droit fondamental des travailleurs et des travailleuses. L'inspection du travail y veille, la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et la direction générale des impôts (DGI) contribuent à son application en signalant à l'inspection toute infraction dans ce domaine.

Le principe d'égalité porte sur tous les éléments de rémunération, à savoir le salaire de base ou ordinaire et les autres rémunérations et prestations de base, versés directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Le salaire est déterminé en fonction des systèmes de classification des emplois et d'échelle des salaires qui reposent sur des critères objectifs, ne tenant pas compte du sexe des travailleurs concernés.

Toute référence à un sexe est éliminée de tous les critères de rémunération et de la convention collective, des systèmes de rémunération et de prime, des échelles de salaire, des régimes de prestations, de l'assurance-maladie et autres avantages sociaux. Des programmes spéciaux de formation sont quelques fois organisés à l'intention du personnel, et notamment du personnel encadrant et des supérieurs hiérarchiques, pour les informer de la nécessité de rémunérer les travailleurs en fonction de la valeur du travail et non pas de la personne qui exécute ce travail.

- **Accélération du passage des femmes de l'emploi informel à l'emploi formel grâce à un travail décent, à la protection sociale à l'éducation et à la formation y compris pour les travailleuses migrantes et employées de maison.**

Voir départements concernés.

- **Prévention et élimination de toutes les formes de violence, de discrimination et de harcèlement sexuel à l'égard des femmes sur le lieu de travail et accès à des voies de recours et à des services pour les victimes de violence et de harcèlement.**

Les inspections de travail veillent chaque année par des visites de contrôle au respect de l'interdiction de la discrimination au travail. Par ailleurs, des rencontres et séminaires au niveau national et à l'intérieur du pays permettent de sensibiliser l'entreprise en vue d'incorporer le principe de la non-discrimination dans l'emploi et sa politique de ressources humaines. C'est ainsi que les entreprises sont encouragées à éliminer la discrimination dans l'emploi en mettant en œuvre les mesures suivantes :

- S'engager activement au plus haut niveau.
- Mener une évaluation pour déterminer si la discrimination s'exerce au sein de leur entreprise, à l'aide d'un questionnaire d'auto-évaluation.
- Etablir une politique d'entreprise fixant des procédures claires en matière de non-discrimination et d'égalité des chances ; et la communiquer en interne comme en externe.
- Fournir une formation à tous les niveaux de l'entreprise, et notamment aux personnes en charge du recrutement et de la sélection, aux personnels d'encadrement et aux supérieurs hiérarchiques, pour les sensibiliser à la question et les inciter à prendre des mesures contre la discrimination.
- Soutenir les campagnes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes.
- Fixer des objectifs mesurables et des délais précis pour parvenir aux objectifs.
- Suivre de près et chiffrer les progrès réalisés pour déterminer avec exactitude les améliorations apportées.
- Modifier l'organisation du travail et la répartition des tâches lorsque cela est nécessaire pour éviter toute incidence négative sur le traitement et la promotion de certains groupes de travailleurs. Il s'agit notamment de permettre aux travailleurs de concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales.
- Garantir l'égalité des chances en matière de formation professionnelle en arrêtant un programme et un échéancier permettant une participation maximale des travailleuses.
- Examiner les plaintes, traiter les recours et fournir des moyens de recours aux travailleuses lorsqu'une discrimination est détectée.
- Encourager les efforts déployés par la communauté pour créer un climat propice à l'égalité des chances (comme les programmes d'éducation des adultes et le financement des services de santé et de garde d'enfants).

Les travailleurs sont eux aussi appelés à contribuer à la lutte contre la discrimination au travail, à travers leurs représentants. Ils, peuvent s'avérer être les meilleurs alliés de la direction dans la lutte contre la discrimination. Les entreprises sont encouragées à constituer des organes bipartites impliquant les représentants librement choisis des travailleurs afin d'établir les domaines prioritaires et les stratégies, et contrer les biais sur le lieu de travail. L'implication des représentants des travailleurs dans la lutte contre la discrimination au travail va assurer leur engagement à parvenir au but recherché.

Par ailleurs, les employeurs et les syndicats des travailleurs sont priés d'élaborer une politique d'entreprise visant à éliminer la discrimination et promouvoir l'égalité, de se référer aussi aux normes nationales et internationales pertinentes. Les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs sont également une bonne source d'informations sur la législation, la réglementation et les conventions collectives nationales en vigueur pour les acteurs concernés par la lutte contre la discrimination au travail pour ce qui concerne la législation et la pratique en matière de non-discrimination.

Plusieurs campagnes de sensibilisation pour la prévention du harcèlement sexuel en général et dans le lieu du travail en particulier sont entreprises par la société civile. Elles mettent l'accent sur le fait que la discrimination fondée sur le sexe comprend également le harcèlement sexuel.

- Le harcèlement sexuel dans l'emploi s'associe à des actes malencontreux qui sont perçus comme étant une condition normale d'emploi ou une condition requise pour obtenir un emploi ;
- qui influencent des décisions relatives à l'affectation, aux possibilités de promotion, etc. ; ou
- qui ont une incidence sur l'exécution du travail.

Conformément aux conventions de l'OIT que la Mauritanie a ratifié, les actes constitutifs d'un harcèlement sexuel sont les suivants :

- toute insulte ou remarque, blague, insinuation ou commentaire inapproprié sur l'état vestimentaire, l'apparence physique, l'âge, la situation familiale, etc. d'une personne ;
- une attitude condescendante ou paternaliste ayant des implications sexuelles portant atteinte à la dignité de la personne ;
- toute invitation ou demande indésirable, implicite ou explicite, qu'elle soit ou non accompagnée de menaces ;
- tout regard vicieux ou autre geste à connotation sexuelle ; ou
- tout contact physique indu comme un attouchement, des caresses, un pincement ou une agression sexuelle.

Le harcèlement représente une forme particulièrement pernicieuse de discrimination, c'est pourquoi la « tolérance zéro » est préconisée en la matière par les organisations de la société civile et fortement soutenue par les pouvoirs publics.

- **Mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et de reconnaître, de mettre en valeur, de réduire et distribuer la charge disproportionnée de travail domestique et non rémunéré qui pèse sur les femmes.**

En comptabilité nationale, le travail - non-rémunéré - correspond à la production domestique (on parle aussi d'activités domestiques, et parfois travail domestique, mais cette notion peut aussi désigner le travail rémunéré fait dans la sphère domestique) effectuée à l'intérieur des ménages.

Les mauritaniennes s'adonnent à ce travail qui occupent beaucoup de femmes mais il n'a pas connu d'évolution depuis quelques années. C'est un domaine qui nécessite d'être réglementé et organisé. Par contre le travail effectué par une domestique à la maison est lui réglementé par un arrêté ministériel qui protège les domestiques, à travers les mesures suivantes :

- tout salarié embauché au service au foyer plus de 20 heures par semaine doit faire l'objet d'un contrat ;
 - des autorisations de travail sont délivrées, sous condition, aux jeunes travailleurs à partir de 14 ans.
 - Rémunération : pas de salaire inférieur au SMIG ;
 - logement et nourriture sont considérés comme des avantages et peuvent être déduits du salaire.
 - Durée de travail : 260 heures par mois.
 - Le repos hebdomadaire est de 24 heures par semaine.
 - La couverture sociale est obligatoire à la sécurité sociale...
- **Adoption de stratégie menant à une croissance économique, soutenue, partagée et équitable qui aident les femmes qui occupent des emplois relativement mal payés et peu qualifiés dans des secteurs à faible productivité à passer à des activités à plus forte valeur ajoutée.**

Voix départements concernés.