



European  
University  
Institute

Robert Schuman Centre for Advanced Studies

# Genre et Migration au Niger

*Djibo Maiga*

---

---

**CARIM Notes d'analyse et de synthèse 2011/08**

---

---

**Série sur genre et migration**  
*Module Juridique*



**CARIM**  
**Consortium pour la recherche appliquée sur les migrations internationales**

**Notes d'analyse et de synthèse – Série sur genre et migration  
module juridique  
CARIM-AS 2011/08**

## **Genre et Migration au Niger**

**Djibo Maiga**

Maître Assistant, Université Abdou Moumouni, Niamey

Cette publication fait partie d'une série de publications sur genre et migration préparées pour le CARIM et présentées lors d'une rencontre organisée à Florence : "Genre et migration dans les pays de l'Afrique subsaharienne et au Sud et à l'Est de la Méditerranée" (18-19 octobre 2010).

Cette série sera ensuite discutée à l'occasion de deux rencontres entre décideurs politiques et experts au cours de l'hiver 2011, dont les conclusions seront également publiées.

L'ensemble des travaux sur genre et migration est disponible à l'adresse suivante :  
<http://www.carim.org/ql/GenreEtMigration>

© 2011, Institut universitaire européen  
Robert Schuman Centre for Advanced Studies

Ce texte ne peut être téléchargé et imprimé, en un seul exemplaire, que pour un usage strictement personnel et non collectif.

Toute autre reproduction, totale ou partielle, sous quelque forme que ce soit, est interdite sans l'autorisation écrite préalable du Robert Schuman Centre for Advanced Studies.

Les demandes d'autorisation doivent être adressées à : [carim@eui.eu](mailto:carim@eui.eu)

Dans les citations et références, ce texte doit être mentionné comme suit :

[Prénom et nom de(s) auteurs(s)], [*titre*], série : "CARIM AS", [n° de série],  
Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole (FI):  
Institut universitaire européen, [année de publication].

Les opinions exprimées dans cette publication ne peuvent en aucun cas être considérées comme reflétant la position de l'Union européenne

Institut universitaire européen  
Badia Fiesolana  
I – 50014 San Domenico di Fiesole (FI)  
Italie

<http://www.eui.eu/RSCAS/Publications/>  
<http://www.carim.org/Publications/>  
<http://cadmus.eui.eu/dspace/index.jsp>

## **CARIM**

Le Consortium pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales (CARIM) a été créé à l'Institut universitaire européen (IUE, Florence) en février 2004. Il est co-financé par la Commission européenne, DG AidCo, actuellement au titre du Programme thématique de coopération avec les pays tiers en matière de migrations et d'asile.

Dans ce cadre, le CARIM a pour objectif, dans une perspective académique, l'observation, l'analyse et la prévision des migrations dans les pays du sud et de l'est de la Méditerranée et d'Afrique subsaharienne (signifiée par « la région » dans le texte ci-dessous).

Le CARIM est composé d'une cellule de coordination établie au Robert Schuman Centre for Advanced Studies (RSCAS) de l'Institut Universitaire Européen et d'un réseau de correspondants scientifiques établis dans les 17 pays d'observation : Algérie, Egypte, Israël, Jordanie, Liban, Libye, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Palestine, Sénégal, Soudan, Syrie, Tchad, Tunisie et Turquie. Tous sont étudiés aussi bien comme pays d'origine, de transit que d'immigration. Des experts externes provenant des pays de l'Union européenne et des pays de la région contribuent également à ses activités.

Le CARIM conduit les activités suivantes:

- Base de données sur les migrations méditerranéennes et subsahariennes;
- Recherches et publications;
- Réunions d'experts et rencontres entre experts et décideurs politiques;
- Ecole d'été sur les migrations ;
- Information

Les activités du CARIM couvrent trois dimensions majeures des migrations internationales : économique et démographique, juridique et sociopolitique.

Les résultats des activités ci-dessus sont mis à la disposition du public par le site Web du projet: [www.carim.org](http://www.carim.org)

### *Pour plus d'information*

Consortium Euro-Méditerranéen pour la Recherche Appliquée sur les Migrations Internationales  
Centre Robert Schuman  
Institut universitaire européen (IUE)  
Convento  
Via delle Fontanelle 19  
50014 San Domenico di Fiesole  
Italie  
Tél: +39 055 46 85 878  
Fax: + 39 055 46 85 755  
Email: [carim@eui.eu](mailto:carim@eui.eu)

### **Robert Schuman Centre for Advanced Studies**

<http://www.eui.eu/RSCAS/>

## **Résumé**

Le statut juridique de la femme a des conséquences sur l'émigration des Nigériennes. En fait, très peu de femmes au Niger émigrent à l'étranger pour y travailler car c'est une question d'hommes, l'émigration a toujours été masculine. En revanche, beaucoup de femmes d'origine étrangère viennent au Niger pour y travailler. La grande majorité de ces immigrantes travaillent dans le domaine de la domesticité où le travail est très peu rémunérateur et n'exige pas de qualification. A côté de ces immigrantes nous assistons depuis quelques années à l'apparition d'une migration féminine interne de travail constituée de jeunes nigériennes qui désertent les campagnes au profit des centres urbains. Il faut dire que la famine consécutive à des longues périodes de sécheresse et la pauvreté ambiante ont favorisé ces types de déplacement qui répondent en définitive à des stratégies de survie.

Sur le plan juridique, il n'existe pratiquement pas de textes spécifiques à la migration féminine de travail, mais plutôt à la réglementation du travail des femmes en général et du travail domestique en particulier. Ce sont des textes fragmentaires et très discriminatoires qui ont besoin d'un toilettage conséquent et approprié, mais pour cela il faut une mobilisation des femmes et une réelle volonté politique.

## **Abstract**

The legal status of women has had an impact on the emigration of Niger women. Very few women from Niger actually emigrate abroad to work. Emigration has always been seen as a male activity. Nevertheless, many foreign women come to work in Niger. Most of them work as domestics, a low paid sector that needs no qualifications. Beside these immigrants, internal female migration has started up in the last years, with young Niger women leaving the countryside to live in urban centres. The starvation following long periods of dryness and general poverty have fostered these kinds of mobility which are essentially survival strategies.

On the legal level, there is no specific text relating to female labour migration, but there are laws regulating female labour in general and domestic work in particular. These are partial and very discriminatory texts, which need important reforms and therefore demand women's mobilisation and a real political will.

## **Introduction**

Le thème de notre communication « genre et migration au Niger » est un sujet d'une grande actualité et d'une préoccupation brûlante aujourd'hui ; il s'inscrit dans le débat général sur les questions de migration à l'échelle planétaire.

Le Niger, il est vrai, est classé parmi les pays les plus pauvres de la planète et partant n'est pas un pays à forte propension migratoire. Le Niger est plutôt un pays de transit pour des milliers de candidats à l'émigration internationale vers les pays du Maghreb et de l'Europe. Cela dit, il faut reconnaître que des migrants internationaux choisissent le Niger comme pays d'accueil et, de cette migration internationale, il faut prendre en compte des femmes qui viennent y travailler et subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles. On assiste également à une migration féminine interne qui est récente et qui est consécutive aux difficultés économiques des ménages ruraux frappés par des sécheresses continues depuis quelques années. Les migrantes internes quittent leurs terroirs pour venir travailler dans les centres urbains comme Niamey (la capitale) qui constitue le champ de notre étude. Le thème « genre et migration » au Niger est nouveau, du moins, dans une approche juridique ; c'est pourquoi pour plus de visibilité, notre analyse portera sur la migration de travail.

Nous avons exclu de notre champ d'étude les réfugiés (hommes et femmes) en ce sens qu'ils sont pratiquement partis du Niger, il est vrai qu'ils étaient nombreux dans les années 1990-2000 à cause des guerres qui sévissaient au Tchad et en République Démocratique du Congo, et du reste, le bureau du HCR au Niger a été fermé depuis quelques années. Nous avons exclu également de notre analyse les femmes nigériennes émigrées de travail qui sont difficiles à cerner.

Pour nous, l'analyse du thème doit avant tout s'inscrire dans une perspective globale de la place des droits de la femme dans notre ordonnancement juridique et notre univers culturel. Cette démarche est de nature à permettre une meilleure perception et une vision plus complète des rapports de genre dans la migration de travail.

En effet, le dualisme juridique et les conflits entre droit moderne et droit coutumier au Niger constituent une source d'incertitude, d'insécurité, et de domination dans les rapports de genre d'une manière générale, et ils ont des influences certaines sur le thème à traiter de manière spécifique.

Certes, le Niger s'est doté d'instruments juridiques favorables au respect des droits de la femme dans un processus de transformation politique et constitutionnelle en faisant de l'Etat de droit et des droits de la femme une de ses préoccupations essentielles.

Malheureusement, l'adhésion formelle du Niger au principe d'égalité et de légalité occulte bien souvent sous une façade démocratique, des situations d'oppression et d'exploitation des femmes contenues dans nos textes juridiques nationaux en matière de statut personnel et de droit social. Sur le plan international, la ratification de la Convention relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes qui apparaît comme une victoire sur les forces obscures a fait l'objet de nombreuses controverses qui ont poussé l'Etat du Niger à émettre des réserves sur certains points de la Convention.

La présente communication vise à analyser d'une part le dispositif juridique et culturel concernant la situation des droits de la femme au Niger en dégageant les contraintes et entraves à leur promotion ; et d'autre part à analyser le dispositif juridique relatif à la migration de travail dans les rapports de genre avec ses goulots d'étranglement et ses insuffisances.

## **Première partie : La situation juridique de la femme au Niger**

Généralement la référence en droit du travail à la notion de « salarié protégé » évoque immédiatement la protection des représentants du personnel en raison des fonctions spécifiques qu'ils occupent dans l'entreprise. Il faut noter que cette notion de « salarié protégé » s'étend également à la femme en tenant compte de son état physique et physiologique. C'est dire que le législateur a prévu un régime spécial pour la femme considérée comme un être vulnérable, victime dans bien des cas de pratiques discriminatoires dans les relations de travail. Mais avant d'aborder de manière plus spécifique cette question dans la 2<sup>ème</sup> partie, il est utile et nécessaire de dresser de façon succincte un panorama sur la situation de la femme d'une manière générale au Niger.

Toutes les constitutions qui ont vu le jour au Niger ont proclamé le principe d'égalité devant la loi. Par exemple la constitution du 9 août 1999 énonce en son article 8 : « La République du Niger est un Etat de droit. Elle assure à tous l'égalité devant la loi sans distinction de sexe, d'origine sociale, raciale, ethnique ou religieuse ». Ainsi l'égalité entre homme et femme est solennellement affirmée par la constitution et consacrée par de nombreux textes législatifs et par plusieurs conventions internationales signées et ratifiées par le Niger. Mais cette égalité rencontre de grandes difficultés d'application. Les obstacles dans ce domaine sont aussi bien d'ordre juridique, culturel qu'économique.

### **I. Les obstacles d'ordre juridique.**

Sur le plan juridique, les handicaps tiennent à la coexistence de deux types de droit : le droit moderne consacre d'une manière générale le principe d'égalité, le droit coutumier apparaît comme un droit inégalitaire, or il constitue une part importante du droit positif nigérien, notamment en ce qui concerne le statut personnel c'est-à-dire le droit de la personne et de la famille.

En effet, plus de 95% des ménages nigériens sont régis par le droit coutumier et celui-ci donne à l'homme la suprématie dans le foyer, il est le chef de famille incontesté. Le caractère discriminatoire s'exerce de plusieurs manières.

#### **a) En droit coutumier**

- De la polygamie : le phénomène de la polygamie est très précoce sur le plan national. Les femmes le vivent avant l'âge de 15 ans et pour les hommes à partir de 20 à 24 ans. En milieu urbain, l'aisance matérielle et financière pousse les hommes à rechercher le prestige, la notabilité ; aussi la polygamie chez les hommes procède de ce phénomène d'autant plus que la religion musulmane l'autorise. En milieu rural, la polygamie est liée aux facteurs économiques, dans la mesure où il faut disposer de bras valides pour effectuer les travaux champêtres. Dans cette optique, il faut noter qu'une sorte de « concurrence » s'installe chez les femmes, les plus fécondes auront la faveur du mari et du milieu, au risque de leur santé (maternité rapprochée, vieillissement précoce, mortalité infantile et maternelle etc...)
- Du mariage et de la répudiation : nombre de jeunes filles sont « données » de façon précoce en mariage ; ainsi en matière de mariage, la jeune fille a valeur d'échange pour sceller l'alliance entre deux familles, entre deux clans. Son consentement est quasiment ignoré. Le mariage précoce a des conséquences redoutables sur la santé de la femme. Il est difficile de parler de mariage, sans évoquer la répudiation. Il est reconnu au mari le droit de répudier sa femme, c'est-à-dire le droit de dissoudre unilatéralement le lien conjugal en dehors de toute intervention du juge, seul habilité en droit moderne à prononcer le divorce. La répudiation entraîne les mêmes effets que le jugement de divorce et lorsqu'elle intervient tout comme le

divorce, la garde des enfants est automatiquement confiée au père dès l'instant où ceux-ci ont atteint l'âge de sept (7) ans.

- De la succession : En matière de succession, la plupart des communautés composant la société nigérienne appliquent les règles du droit coutumier qui sont dans ce cas dominées par le droit musulman (le Niger est un pays fortement islamisé à plus de 95%). Selon ces règles, la femme du défunt reçoit 1/8 de ses biens, le reste étant partagé entre ses enfants, étant entendu que les garçons reçoivent le double de la part réservée aux filles. Cette discrimination est renforcée par la survivance de certaines coutumes préislamiques restreignant l'accès de la femme à la terre.
- Inaccessibilité à l'héritage foncier : En matière de successions foncières, la femme n'accède pratiquement pas à l'héritage foncier. Le foncier rural est une « affaire d'hommes » qui se perpétue de génération en génération : le mari peut céder un lopin de terre à la femme afin qu'elle s'adonne à la culture maraîchère pour satisfaire ses petits besoins. Mais la terre ne lui appartient pas, dans la mesure où elle ne peut être héritière<sup>1</sup>.

## b) En droit moderne

Le droit coutumier ne constitue pas le seul obstacle à la réalisation de l'égalité entre homme et femme. Dans les domaines régis par le droit moderne également, des inégalités criardes ont subsisté et subsistent encore.

- De l'accès à certains emplois publics

Selon le statut général de la fonction publique « aucune distinction ne peut être faite entre les candidats des deux sexes pour l'accès à l'emploi dans l'administration publique ». (article 7 de l'ordonnance n°09-19 du 8 décembre 1989 portant statut général de la fonction publique).

Toutefois le même texte ajoute : « en ce qui concerne certains corps et en raison de leur caractère technique ou des attributions et nécessités qui leur sont propres, les statuts particuliers peuvent déroger à certaines dispositions du présent statut incompatibles avec le fonctionnement normal desdits corps » (article 2 alinéa 3 de l'ordonnance précitée).

Ces dispositions laissent une grande marge de manœuvre aux pouvoirs publics qui peuvent ainsi écarter les femmes de certains emplois. Ces pratiques discriminatoires ont été observées pendant des décennies.

En réalité cette ordonnance de 1989 a pour source, la loi du 3 décembre 1959 portant statut général de la fonction publique et ses décrets d'application qui étaient des textes discriminatoires à l'égard des femmes. On peut citer entre autres : le décret 61-207/MF du 28 septembre 1961 qui pose comme condition première d'accès aux corps du cadre des douanes d'être de sexe masculin ; le décret 61-118/MF du 28 juin 1961 portant statut particulier des personnels du cadre de la topographie et du cadastre qui exclut les femmes des corps des géomètres et ingénieurs géomètres, le décret 65-007/MFP/T du 30 janvier 1965 portant statut des personnels du cadre de l'administration générale qui stipule « qu'en raison des conditions d'aptitudes physiques spéciales exigées des directeurs administratifs, l'accès de ce corps est réservé aux candidats de sexe masculin ».

Ces textes, il est vrai, ne sont plus applicables aujourd'hui, mais ils ont grandement contribué à l'exclusion des femmes de la haute administration publique nigérienne. Les textes actuellement en vigueur (ordonnance de 2004 portant statut général de la fonction publique et son décret d'application intervenu en 2008) retiennent comme conditions d'accès à l'emploi

---

<sup>1</sup> Sur un autre plan les étrangers peuvent accéder à la terre de deux manières :

- un chef de famille peut vendre une partie de ses terres à un étranger qui en devient alors propriétaire. Ce mode d'acquisition peut être source de contestation de la part des héritiers en cas de décès du chef de famille ;
- un chef de famille peut céder un champ de culture à un étranger avec lequel il a de bon rapport. Il s'agit d'un prêt qui peut durer des années ; en retour l'étranger lui fournit une partie de sa récolte.

public, les mêmes critères de recrutement (l'âge, la nationalité, la qualification) pour les candidats des deux sexes. Mais des décennies de pratiques discriminatoires, de politique d'exclusion ne peuvent facilement s'effacer à la faveur de textes progressistes et émancipateurs ; en effet, les mentalités, les coutumes ont la vie dure.

Aujourd'hui encore la responsabilité des postes de direction reste grandement l'apanage des hommes. A diplôme égal, à qualification égale, la préférence est accordée aux hommes pour assurer les hautes fonctions au sein de l'Etat.

A titre illustratif, il faut noter qu'au sein de l'administration territoriale, aucune femme n'a exercé les fonctions de gouverneur, de préfet ou de sous-préfet (postes de commandement) en 50 ans d'indépendance ; pendant 30 ans, aucune femme n'a accédé à un poste ministériel. Il a fallu attendre l'avènement de la 2<sup>ème</sup> république (1987) avec le processus de démocratisation du système politique nigérien pour assister à l'entrée d'une femme au gouvernement. Depuis lors, la tradition est respectée surtout grâce au combat mené par les femmes pour amener les décideurs politiques à prendre en compte leur aspiration à plus d'égalité dans la vie politique du pays. C'est dans ce sens qu'il faut inscrire l'adoption de la loi du 7 juillet 2000 instituant le système de quotas dans les fonctions étatiques, au gouvernement et dans l'administration publique. Cette loi permet d'augmenter la présence des femmes à l'Assemblée Nationale en ce sens qu'elle fait obligation aux partis politiques de réserver 10% des sièges acquis aux femmes d'une part, et à tous les niveaux de l'administration publique 30% des postes de responsabilité aux femmes d'autre part.

- Du statut conjugal de la femme

Le code civil (il s'agit du code civil français du 31 mars 1803, rendu applicable au Niger par le décret du 6 août 1901 et par l'article 76 de la constitution nigérienne du 8 novembre 1960) constitue pour la femme une référence en la matière en tant qu'il établit une réciprocité de droits et de devoirs entre les époux. Ainsi « les époux se doivent mutuellement fidélité, secours, assistance » (article 112). De même, le code établit à la charge du mari et de la femme une obligation de contribuer aux charges du ménage en ces termes : « si le contrat de mariage ne règle pas la contribution des époux aux charges du mariage, ils contribuent à celles-ci en proportion de leurs facultés respectives » (article 214).

La femme mariée à la pleine capacité de droit (article 216). La possibilité de recourir au juge existe pour la femme si son époux ne remplit pas l'une des obligations qui leur incombent réciproquement (article 214 dernier alinéa). Par ailleurs la réglementation stricte des cas dans lesquels peut intervenir la dissolution judiciaire du mariage met la femme à l'abri d'une répudiation unilatérale par le mari.

Dans une procédure de divorce, les deux époux sont jugés sur les mêmes bases dans la mesure où il existe des causes préétablies pour lesquelles la dissolution du mariage peut être prononcée. Ainsi « le mari pourra demander le divorce pour cause d'adultère de la femme » (article 229) : « la femme pourra demander le divorce pour cause d'adultère de son mari » (article 230) ; par ailleurs « la condamnation de l'un des époux à une peine afflictive et infamante sera pour l'autre époux une cause de divorce » (article 321). En cas de divorce, les enfants seront confiés à l'époux qui a obtenu le divorce (article 302).

En cas de séparation de corps et « lorsque la séparation de corps aura duré trois (3) ans, le jugement sera de droit converti en jugement de divorce sur la demande formée par l'un des époux » (article 310).

En définitive, on ne peut pas nier le fait que la législation en vigueur au Niger contienne des dispositions favorables à l'épanouissement de la femme, il faut aussi relever le souci pour le législateur d'établir un équilibre dans les rapports entre le mari et la femme dans le foyer. Cependant, deux écueils sont à relever : d'une part, la traduction des dispositions législatives sur le terrain laisse à désirer posant le problème de leur effectivité, et d'autre part, les insuffisances inhérentes au code civil créent des ambiguïtés, des déséquilibres en défaveur de la femme.

- Les limites à l'épanouissement de la femme

En droit civil, le mari est le chef de famille, il exerce cette fonction dans l'intérêt du ménage et des enfants (article 111). La femme se voit confiner dans un rôle d'assistance du mari en ce qui concerne la direction morale et matérielle du ménage. En tant que chef de famille, il est censé être le pourvoyeur principal de fonds permettant de faire face aux dépenses du ménage même si l'obligation de participation incombe également à la femme. Dès lors, le droit de la sécurité sociale le désigne pour percevoir les allocations familiales par exemple. L'enjeu de la fonction de chef de famille n'est pas seulement économique. Il y a également un enjeu de pouvoir de décision reconnu au chef de famille. Ainsi, même si l'enfant, à tout âge, doit honneur et respect à ses père et mère, même s'il reste sous leur autorité jusqu'à sa majorité ou son émancipation, il reste entendu que « le père seul exerce cette autorité durant le mariage » (article 373) ; le père est, du vivant des époux, administrateur légal des biens de leurs enfants mineurs non émancipés (article 389).

Par ailleurs, en ce qui concerne l'administration de la communauté des biens, le mari administre seul les biens de la communauté ; il peut les vendre, aliéner et hypothéquer sans le concours de la femme (article 1421).

Sur un autre plan, la femme ne peut exercer une profession séparée de celle de son mari qu'avec l'accord de ce dernier (article 223). Comme on peut le constater, à travers la notion de chef de famille, c'est la conception patriarcale de la famille que l'on perpétue même si l'homme à qui ces pouvoirs sont dévolus est supposé en faire usage dans l'intérêt de la famille et des enfants. Ce qu'il faut dire est que le code civil ne s'applique qu'à une minorité de Nigériens (5%). C'est une question de choix entre les deux droits (droit civil ou droit moderne et droit coutumier). Les Nigériens dans leur écrasante majorité optent pour le droit coutumier en matière de statut personnel.

Au vu de tout ce qui précède nous constatons que le principe de non-discrimination et d'égalité prôné par la constitution est bafoué par la juxtaposition de plusieurs droits en matière de statut personnel (droit coutumier, droit moderne, droit coutumier islamisé), par d'autres textes législatifs et réglementaires et par des pratiques discriminatoires. Par rapport au droit international, l'équilibre est également rompu du fait de la proclamation du principe de non discrimination et de l'égalité des chances par les conventions internationales ratifiées par le Niger et notamment la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979 (le Niger a adhéré à cette convention le 8 octobre 1999)<sup>2</sup>.

La question qui se pose est la suivante : comment le Niger peut-il, en tant que membre de la Communauté internationale qui a ratifié la plupart des conventions déterminant les droits et statuts de la femme, surmonter cette difficulté née de la contradiction entre normes internationales et droit interne ?

Certainement comme tous les autres pays musulmans et autres pays fortement islamisés, le Niger doit satisfaire à ses engagements internationaux tout en conciliant le respect de ses propres valeurs et celles de la Communauté Internationale. D'où la justification des réserves émises lors de la ratification de la convention internationale relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes<sup>3</sup>.

En effet, pour des considérations tenant à la coutume et à la religion musulmane, le Niger s'est désengagé de certaines dispositions de la convention qu'il juge fondamentalement contraires aux coutumes nigériennes fortement islamisées.

<sup>2</sup> Cf : Amina Balla Kalto – un article du colloque « Islam, Droits de l'homme et Démocratie au Niger, Niamey les 16, 19 janvier 2005, publiés par l'Institut Danois des Droits de l'homme p.149.

<sup>3</sup> Actes du colloque islam droit de l'homme et démocratie au Niger, Niamey les 16-19 janvier 2005, publié par l'Institut Danois des Droits de l'homme, p. 149.

Les réserves ont été portées sur les articles 2, alinéa d & f, article 5-a, article 15-4, article 16 alinéa 1-c, 1-e, 1-f. Le gouvernement du Niger déclare que ces dispositions sus indiquées « relatives aux rapports familiaux ne peuvent faire l'objet d'application immédiate en ce qu'elles sont contraires aux pratiques et coutumes actuellement en vigueur au Niger, qui de par leur nature ne se modifient qu'au fil du temps et de l'évolution de la société nigérienne, et qu'en conséquence le gouvernement de la République du Niger ne saurait pour le moment abroger les coutumes et pratiques et même les lois discriminatoires à l'encontre des femmes ». (Déclaration faite par le gouvernement nigérien lors de l'adhésion à la convention).

Il faut souligner que le gouvernement du Niger a émis des réserves à la convention car il a subi des fortes pressions exercées par les associations islamiques du pays qui avaient organisé des marches et autres manifestations. Les réserves émises par le Niger, n'ont jusqu'aujourd'hui pas été retirées malgré quelques timides protestations de l'Association des Femmes du Niger.

## II. Les obstacles d'ordre culturel

Le constituant nigérien proclame : « chacun a droit à la vie, à la santé, à la liberté, à l'intégrité physique et mentale, à l'éducation et à l'instruction dans les conditions définies par la loi » (article 11 constitution précitée). Faisant écho à la constitution, la loi n°98-12 du 1<sup>er</sup> juin 1998 portant orientation du système éducatif nigérien dispose en son article 2 : « l'éducation est un droit pour tout citoyen nigérien. L'Etat garantit l'éducation aux enfants de quatre (4) à dix huit (18) ans ». « Le droit à l'éducation est reconnu à tous sans distinction d'âge, de sexe, d'origine sociale, raciale, ethnique ou religieuse » (article 8).

Au regard de ce dispositif constitutionnel et législatif et tenant compte des réalités nationales, il est certain que l'Etat a consenti des sommes importantes atteignant jusqu'à 1/5<sup>ème</sup> du budget national pour promouvoir le développement du secteur. Mais force est de constater que les résultats enregistrés sont loin d'être à la hauteur des efforts consentis. En effet, le taux brut de scolarisation qui est de l'ordre de 30% est l'un des plus faibles de la sous-région et masque les disparités profondes entre filles et garçons, quatre filles sur cinq ne sont pas scolarisées<sup>4</sup>.

Le taux de scolarisation dans le primaire était de 29,5% en 1985-1990 et dans le secondaire de 8,8% en 1985-1996, le taux d'analphabétisme est très élevé (plus de 80%)<sup>5</sup>.

La déperdition scolaire est très importante ; par exemple sur cent (100) filles admises en cours d'initiation, seulement quinze (15) parviennent en classe terminale ; sur cent (100) garçons recrutés en cours d'initiation, trente (30) parviennent en classe terminale.

Si les textes établissent, comme nous l'avons vu, l'égalité formelle entre les sexes, la réalité est différente, et est en défaveur des femmes. La sous-scolarisation des filles est une évidence. La structure sociale traditionnelle façonne et forme les individus de façon à les rendre aptes à assumer les différents rôles qui leur sont dévolus en fonction de leur sexe. La société a ainsi fixé et figé ces rôles (rôle de production, rôle de reproduction, rôle social) en leur donnant des étiquettes masculine et féminine. Chaque genre doit se cantonner dans sa sphère préétablie. Selon qu'il s'agisse d'une fille ou d'un garçon, le jeune enfant reçoit une éducation qui le prépare à ses futures fonctions sociales ; ainsi, la jeune fille doit être préparée à son rôle d'épouse et de mère afin qu'elle soit digne de sa communauté<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Cf. propos tenus par le Ministre du Plan lors de l'ouverture de la réunion d'examen des plans d'opération sectoriels du futur programme de coopération Niger-Unicef 2000-2004 in le journal le Sahel du 16 mars 1999, p.3.

<sup>5</sup> Cf : Djibo Maïga et Alkache Alhada, « Les droits de l'Homme au Niger : Théories et Réalités », ouvrage publié par le Centre Danois des Droits de l'Homme et la Faculté des Sciences Economiques et Juridiques de l'Université Abdou Moumouni de Niamey, Imprimerie INDRAP Niamey, octobre 2001, p. 223.

<sup>6</sup> Cf : Population, développement et approche genre au Togo, document de l'Unité de Recherche Démographique de l'Université du Bénin- Lomé, 1999 p.44.

Dans cette logique, il est certain que la fille et le garçon n'ont pas les mêmes rôles, en d'autres termes, leur éducation n'est pas la même et par conséquent leurs chances ou possibilités sont différentes. En milieu rural, dès la puberté, une parcellisation des rôles s'établit ; les garçons sont formés pour les travaux champêtres, tandis que les filles se voient confier les travaux ménagers auprès de leurs mères. S'il est vrai que c'est la femme qui assure la plus grande partie de l'éducation de l'enfant, il n'empêche que c'est au père de décider qui doit aller à l'école et quand cela doit se faire. Le choix se portera toujours sur le garçon.

En dernière analyse, il faut croire que les disparités entre hommes et femmes en matière de scolarisation sont indissociables des traditions et des mœurs sociales et culturelles. Cette discrimination qui commence au niveau familial et communautaire se poursuit et s'accroît dans l'éducation formelle et plus tard dans la vie professionnelle.

En guise d'illustration le tableau de bord des effectifs de la fonction publique du mois de novembre 2001 donne les statistiques suivantes :

- Nombre total des agents de l'Etat : 39 281
- Nombre total des femmes agents de l'Etat : 8765
- Nombre de femmes Cadres Supérieurs (catégorie A1, A2, A3) : 1413
- Nombre de femmes Cadres moyens (catégories B1, b2, B3, C1, C2, D1, D2) : 7352.<sup>7</sup>

Comme on peut le constater, l'écart d'effectifs est très largement en faveur des hommes, et la proportion des femmes occupant des fonctions subalternes est élevée (cadres moyens).

Dans le domaine de l'enseignement supérieur, la faible présence féminine est patente. Prenons l'exemple relatif à la répartition des étudiants par sexe et par faculté sur les trois (3) années 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009 à l'Université Abdou Moumouni de Niamey.

#### Répartition des étudiants par sexe et par faculté

Années	Faculté	Hommes	Femmes	Total	%
2008-2009	ENS	205	49	254	19,29
	FA	267	47	314	14,96
	FLSH	2812	757	3569	21,21
	FS	1170	123	1293	9,51
	FSEJ	1762	347	2109	16
	FSS	1238	540	1803	31,28
2007-2008	ENS	175	39	214	18,22
	FA	223	36	259	13,89
	FLSH	2606	732	3338	21,92
	FS	970	92	1062	8,66
	FSEJ	816	162	978	17
	FSS	1207	540	1747	30,91
2006-2007	ENS	191	32	223	14,34
	FA	283	46	329	13,98
	FLSH	2305	707	3012	23,47
	FS	413	27	440	6,13
	FSEJ	917	184	1101	17
	FSS	1104	449	1553	28,91

**Source :** Archives Université Abdou Moumouni de Niamey, année 2009<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> **Source :** Ministère de la Fonction Publique et du Travail, année 2000-2001.

Ce tableau nous montre à suffisance que le nombre d'étudiants de sexe féminin inscrits dans les différentes facultés de notre Université est très faible comparativement au nombre d'étudiants de sexe masculin. Il est également à remarquer que les étudiantes ont pour terrain de prédilection les filières littéraires et médicales ; les filières scientifiques ne les attirent guère. Que faut-il en déduire ?

Est-ce l'instinct maternel qui les pousse à embrasser plutôt les études médicales (la mère qui soigne) et les études littéraires débouchant très souvent sur la profession d'enseignante (la mère qui éduque) ?

## **Deuxième partie : La migration de travail au féminin**

### **I. Féminisation des mouvements migratoires**

Dans le passé, les migrations et surtout les migrations internationales de travail étaient généralement des migrations masculines. La migration de femme était vue principalement comme une mobilité d'accompagnement en ce sens qu'elle avait surtout lieu dans le cadre d'un mariage, d'une migration familiale ou bien encore du regroupement familial. Pendant longtemps en Afrique de l'Ouest, les études sur les migrations traitaient principalement du cas des hommes, les femmes étaient soit totalement ignorées, soit considérées comme des migrantes « passives » ne participant pas au phénomène principal étudié. Au Niger, il existe une immigration féminine internationale et une migration féminine interne. En ce qui concerne l'immigration féminine internationale, elle provient très majoritairement des pays frontaliers ouest africains du Niger (Nigéria, Mali, Bénin, Burkina Faso, Togo). D'une manière générale les immigrants proviennent à 77% de ces pays.

Ainsi, au Niger comme dans de nombreux pays, l'immigration internationale est influencée principalement par la proximité géographique qui met en relief les similitudes culturelles et linguistiques.

Le poids important de la migration de proximité fondée sur la géographie, l'unité culturelle et les traditions circulatoires restent à l'ordre du jour. Selon Papa Demba Fall, « la féminisation progressive des flux constitue une grande nouveauté. Essentiellement masculine et jeune au début du siècle, la migration internationale est de plus en plus un lieu d'expression de femmes qui migrent seules et de manière autonome afin de satisfaire les besoins liés à leur statut de chefs de ménage. La proportion de plus en plus importante de femmes n'est pas formée de bataillons simples des accompagnatrices ». Au Niger, même si la migration d'accompagnement est sans doute importante, il reste que les femmes viennent seules en immigration, à travers leurs réseaux de relations sociales.

Au Niger nous avons trois catégories d'émigrées issues de la migration internationale de travail, à savoir les immigrantes professionnelles du sexe, les immigrantes employées par la diaspora féminine commerçante et les immigrantes embauchées comme domestiques dans les familles nigériennes.

La première catégorie c'est-à-dire les immigrantes professionnelles du sexe sont originaires très majoritairement du Ghana et du Nigéria. Elles s'installent dans les grands centres et notamment dans les cités minières et aurifères où leurs activités leur procurent beaucoup d'argent. Elles sont jeunes (18 à 30 ans) et pratiquent une sorte de migration circulaire interne par les fréquents déplacements effectués d'un centre à un autre, d'une cité minière ou aurifère à une autre. Elles sont difficilement contrôlables et de toute évidence elles sont tolérées par les services de police à cause de leur grande discrétion, des relations douteuses et ambiguës entretenues avec certains agents des forces de l'ordre et à cause surtout du fait que la prostitution n'est pas considérée comme un délit et ne constitue pas un sujet de préoccupation nationale.

(Contd.) \_\_\_\_\_

<sup>8</sup> ENS : Ecole Normale Supérieure ; FA : Faculté d'Agronomie ; FLSH : Faculté des Lettres et Sciences Humaines ; FS : Faculté des Sciences ; FSEJ : Faculté des Sciences Economiques et Juridiques ; FSS : Faculté des Sciences de la Santé.

La seconde catégorie est constituée d'immigrantes utilisées par la diaspora féminine commerçante (les femmes des réseaux d'accueil) qui s'adonne au petit commerce et à la petite restauration.

Ces immigrantes viennent au Niger pour de courts séjours de 4 à 6 mois. Elles sont également très jeunes (15 à 20 ans) ; elles viennent surtout travailler dans le but de constituer leur trousseau de mariage. Le paiement de leurs salaires se fait en partie en nature à la fin de leur séjour (produits cosmétiques, savon, habits etc..).

La troisième catégorie, de loin la plus importante, est constituée d'immigrantes utilisées comme travailleuses domestiques (gens de maison). C'est cette catégorie qui nous intéresse, car leur travail présente plus d'intérêt et de visibilité. Elles sont placées par les réseaux d'accueil dans les familles nigériennes.

Ces femmes ne peuvent être recrutées autrement que par cette voie qui est un gage de sécurité pour les futurs employeurs qui sollicitent cette main d'œuvre. La même procédure est appliquée pour les migrantes internes (migrantes nigériennes).

A côté des immigrantes internationales, il apparaît une migration féminine interne. De jeunes nigériennes quittent les campagnes rurales et migrent vers la ville à la recherche d'un mieux être. Certaines de ces jeunes femmes viennent travailler à la ville en attendant le retour de leurs maris partis en émigration vers les pays côtiers (Nigéria, Bénin, Togo, Ghana, Côte d'Ivoire), d'autres s'installent en ville auprès de certains parents pour y travailler tout en comptant pouvoir se marier et s'y installer définitivement. Cette migration féminine interne de travail est récente, elle date d'une dizaine d'années, elle s'inscrit dans les stratégies de survie des populations rurales, confrontées à des difficultés socio-économiques et à une pauvreté grandissante.

Ces stratégies de survie intègrent la migration féminine comme un moyen de diversifier les risques.

Les migrantes internes (nigériennes) et les immigrantes ont les mêmes profils et travaillent dans le secteur informel où le déni des droits, et l'absence de protection sociale constituent la règle ; et dans cette « jungle », les femmes sont particulièrement touchées par le type d'emplois occupés (la cuisine, la garde des enfants, les travaux de ménage, toutes professions qui demandent relativement peu de qualifications), le faible niveau de rémunération, et qui font d'elles des catégories exploitées et marginalisées.

En réalité, il n'y a pas de concurrence entre les deux catégories de migrantes pour un certain nombre de raisons :

- En ce qui concerne les travaux domestiques, les migrantes internes et externes n'ont pas les mêmes types d'employeurs.

Les immigrantes externes ont tout de même des savoirs faire professionnels (elles ont la réputation d'être de bonnes cuisinières et d'être plus maternelles) qui leur permettent d'être recrutées par des employeurs plus aisés.

- L'offre est plus forte que la demande et les familles n'hésitent pas à embaucher du personnel domestique pour des salaires dérisoires.
- La mobilité est très facile et le personnel domestique est très changeant ; on passe d'un employeur à un autre dans l'espoir d'avoir de meilleures conditions de travail.

En ce qui concerne les profils, les migrantes (internes et internationales) sont majoritairement jeunes, peu ou pas du tout instruites, aucune qualification professionnelle (apprentissage sur le tas).

Mais contrairement à ce que l'on peut penser le travail domestique est réglementé mais il est d'une manière générale défavorable aux gens de maison.

## II. Les conditions de formation du salariat domestique.

Au Niger, il existe deux catégories de travailleurs domestiques ou gens de maison, à savoir les travailleurs domestiques qui relèvent des administrations et des collectivités publiques recrutés légalement comme tout travailleur régi par le Code du travail avec la différence que ces derniers exercent dans les domiciles ou résidences des autorités publiques ou parapubliques et les travailleurs domestiques recrutés par les canaux informels, c'est-à-dire en dehors de toute procédure légale ou réglementaire. Ces gens de maison recrutés par les canaux informels sont de loin les plus nombreux et les plus exploités. Les migrantes de travail interne ou extérieure appartiennent à cette catégorie.

Il y a lieu de noter que le salariat domestique « formel » est très largement masculin pour des raisons tenant à une présence continue et à une disponibilité constante de ce type de personnel dans le secteur public.

En revanche, le salariat domestique « informel » est presque exclusivement féminin pour des raisons tenant d'une part, aux niveaux de rémunération assez faibles du secteur et d'autre part, par le fait que ce type d'emploi occupé par les femmes « représente le prolongement de leurs rôles traditionnels dans le foyer et dans la société en général ».

Cela dit, est réputé employé de maison ou domestique, tout salarié embauché au service d'un ou plusieurs particuliers et occupé d'une façon régulière aux travaux de la maison plus de 20 heures par semaine.

L'engagement d'un(e) employé(e) de maison doit toujours faire l'objet d'une lettre d'engagement stipulant l'emploi et le salaire convenus (article 174 alinéa 1 du décret n°67-09 du 7 septembre 1967 portant partie réglementaire du code du travail). Si une période d'essai de huit (8) jours durant laquelle chacune des parties pourra reprendre sa liberté sans préavis est convenue, elle doit être mentionnée expressément sur la lettre d'engagement (article 174, alinéa 2).

L'employeur peut faire procéder à ses frais, avant l'engagement, à l'examen médical du travailleur (article 174, alinéa 3). Ces dispositions qui marquent une certaine protection du travail domestique sont ignorées, inappliquées par les employeurs du secteur informel qui sont dans leur écrasante majorité « hors la loi ». Ces employeurs informels ne sont pas immatriculés et ne versent pas de cotisations sociales auprès de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, mettant ainsi en danger les travailleurs domestiques qui ne bénéficient d'aucune couverture sociale dans des secteurs d'activité où les accidents de travail sont fréquents.

A ce niveau, nous avons rencontré et interrogé un certain nombre de femmes qui étaient employées comme cuisinières chez certains employeurs. Ces femmes avaient été brulées ou coupées gravement lors de leur travail. Elles ont été toutes renvoyées de leur travail après avoir reçu les premiers soins. Ces pratiques sont courantes et n'interpellent personne.

La non application des textes est générale et concerne par exemple les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires, la résiliation du contrat de travail.

Aux termes de l'article 177 du décret précité, des primes d'ancienneté sont allouées aux employés de maison dans les conditions ci-après : - après cinq ans de présence continue chez le même employeur : prime égale à 5% du salaire minimum de leur catégorie ; - après dix ans de présence continue chez le même employeur : prime égale à 10% du salaire minimum de leur catégorie ; - après quinze ans de présence continue chez le même employeur : prime égale à 15% du salaire minimum de leur catégorie.

La caractéristique du secteur informel au Niger est qu'il a des capacités d'adaptation considérables en matière économique et le marché du travail est très fluctuant. Dans ces conditions, comment peut-on imaginer qu'un(e) employé(e) de maison ordinaire reste chez le même employeur pendant au moins cinq (5) ans pour toucher une prime d'ancienneté somme toute dérisoire ?

Et que dire d'une migrante interne ou une immigrante qui pratique une migration saisonnière ou circulaire qui est une réponse majeure à la pauvreté.

C'est une migration intelligente faite de va-et-vient entre la ville et la campagne, entre le pays d'origine et le pays d'accueil. Dans ces conditions, ces femmes sont systématiquement exclues de cet avantage social qui implique une présence continue chez le même employeur pendant au moins cinq (5) ans.

Le décret de 1967 (précité) en son article 181 indique : « compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à la profession, la durée des services des employés de maison est fixée par application du principe des équivalences à 60 heures par semaine correspondant à 40 heures de travail effectif par semaine ».

Cette disposition n'est pas appliquée dans le secteur informel où le travail domestique ne connaît ni temps morts, ni arrêts de travail.

En effet, la travailleuse domestique doit être à son lieu de travail avant 8 heures du matin c'est-à-dire très tôt pour recevoir les instructions ou directives de son employeur qui se trouve être lui-même fonctionnaire de l'Etat ou cadre d'une entreprise privée ou travailleur indépendant, et elle quitte son lieu de travail tard le soir. Le résultat est qu'elle est quotidiennement confrontée à un travail épuisant et extrêmement long qui dépasse très largement le cadre légal et réglementaire et cela sans aucune indemnité en termes de repos compensateur ou de paiement en heures supplémentaires conformément aux textes en vigueur.

La situation est plus difficile pour la travailleuse domestique qui loge au domicile de son employeur. Cette dernière est sollicitée en permanence de jour comme de nuit ; en somme, elle est la première à se lever le matin et la dernière à se coucher.

C'est pourquoi certaines travailleuses domestiques refusent la proposition de logement gratuit faite par leurs employeurs. C'est dire que la gratuité de logement se paie d'une certaine manière en termes de prolongement du temps de travail. Et pourtant aux termes de l'article 183 du décret de 1967 : « le repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives et il a lieu en principe le dimanche, il peut d'accord partie être pris un autre jour que le dimanche ou deux demi-journées dans la semaine ».

Malheureusement, force est de constater que bon nombre de domestiques qui logent ou non chez leurs employeurs ne bénéficient pas de cet avantage légal et sont à longueur de semaine à la disposition de leurs « maîtres ». Et le comble, c'est la sévérité des textes vis-à-vis du personnel domestique en cas d'absence.

En effet, aux termes de l'article 184 du décret de 1967 : « l'employé(e) de maison ne peut s'absenter sans autorisation, ni justification ». Des absences de deux journées ou de quatre demi-journées non autorisées, ni justifiées au cours du même mois, peuvent être considérées comme un abandon de travail justifiant la rupture du contrat sans indemnité, ni préavis ». (article 184).

En réalité, nous pouvons affirmer que ce texte ne fait que conforter et officialiser une pratique « esclavagiste » qui a toujours existé dans le milieu ; en effet, nous sommes en présence d'une logique implacable de mise à disposition permanente d'un personnel domestique corvéable et malléable à merci, d'un personnel domestique qui n'a pas droit au repos, au congé payé (qui sont des droits prévus par les textes). Les employeurs dans leur écrasante majorité n'hésitent pas à se séparer de leurs domestiques même lorsque les absences sont justifiées et les remplacent immédiatement, surtout dans les périodes où la demande d'emploi est très forte (après la saison des pluies). Sans faire l'apologie de l'absentéisme surtout lorsqu'elle n'est ni autorisée, ni justifiée, nous déplorons la sévérité du texte vis-à-vis du personnel domestique qui en cas d'absence aura du mal à se justifier.

Par exemple, dans bon nombre de cas, le personnel domestique s'absente pour cause de maladie liée à l'épuisement, à la fatigue. Or, en cas de maladie la seule justification à apporter est la présentation d'un certificat médical (article 185 du décret), et il est bien connu qu'à cause du prix

élevé des consultations médicales et de la pauvreté ambiante les populations pratiquent l'automédication et dans ces conditions il est difficile de justifier une absence pour cause de maladie.

Le plus haut degré de l'exploitation de la migrante est en définitive le faible niveau de rémunération pratiqué par les employeurs. Or, chacun sait que le salaire versé est l'un des éléments les plus importants du contrat de travail, c'est un élément crucial. Les questions qu'il pose se déclinent autour de deux points. Le premier tente de répondre à l'éternelle question : « combien » ? Il s'agit du montant du salaire. En réalité, c'est la question de son montant minimum qui importe.

Le second point est celui du versement du salaire : il ne suffit pas en effet d'avoir droit à un salaire, encore faut-il que ce droit soit respecté, que le salaire soit bel et bien versé<sup>9</sup>.

Le Code du travail nigérien reconnaît le salaire minimum. Ainsi, aux termes de l'article 93 du Code : « des décrets fixent le salaire minimum interprofessionnel garanti et les salaires minima par catégories professionnelles ». Le salaire minimum a pour objectif d'éviter que les salariés qui travaillent à temps plein (comme les domestiques) tombent en dessous d'un certain niveau de vie. Les rémunérations minimales ont donc une importance considérable : le libre cours laissé aux rapports de force dans la négociation des contrats individuels pourrait conduire des travailleurs à vivre dans la grande misère tout en travaillant bien plus qu'à temps plein. Aussi la fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), et sa protection sont donc une avancée significative en droit du travail nigérien, même si son montant est faible (il est de 23.000 FCFA par mois soit environ 35,50 euros).

Malheureusement dans le secteur informel, la proportion des travailleurs (tous sexes confondus) payés en dessous du SMIG est très élevée. Que dire alors des migrantes ? Sur un échantillon de soixante (60) travailleuses domestiques enquêtées, aucune d'entre elles ne touche le SMIG en fin de mois. Leurs salaires mensuels évoluent entre 15.000 Frs Cfa et 20.000 frs Cfa (20.000 frs correspondent à 30 euros), même s'il est vrai que la nourriture est très souvent fournie gratuitement par l'employeur. Avec ces salaires de misère, leur pouvoir d'achat est pratiquement nul ; il est alors à se demander pourquoi travaillent-elles ? Comment peuvent-elles s'en sortir dans de telles conditions ? La réponse est relativement simple ; leurs comportements sont des comportements de survie.

Pour réaliser des économies malgré tout, les travailleuses domestiques vivent dans des quartiers précaires et insalubres où elles s'entassent à plusieurs dans des pièces minuscules sans aucun confort afin de réduire le coût du loyer qui somme toute, est très modeste (le loyer tourne autour de 5.000 frs Cfa par mois, soit environ 8 euros). Elles ne touchent pratiquement pas à leurs salaires pendant tout leur séjour chez leurs employeurs.

De cette manière, elles arrivent tout de même à constituer un petit capital qui leur permet au moment du retour au village (pour les migrantes internes) ou dans leur pays d'origine (pour les immigrantes) d'acheter des vivres, des habits pour elles et leurs familles. Mais là où le bât blesse, c'est que souvent au moment du départ ces femmes sont confrontées à d'énormes difficultés pour récupérer leurs créances de salaires, pour cause d'insolvabilité de l'employeur ou du membre du réseau.

La division sexuelle du travail est un fait, et elle confère aux femmes la responsabilité de la reproduction sociale pendant que les hommes ont un travail plus attractif.

La femme migrante qui travaille comme domestique va acquérir certes, un pouvoir économique plus ou moins appréciable, mais elle ne parviendra pas à rehausser son statut vis-à-vis de sa famille parce que ce travail est un prolongement de son rôle traditionnel de mère ou d'épouse.

Bien entendu, les hommes aussi travaillent comme domestiques, même s'ils ne sont pas nombreux (boys-cuisiniers, blanchisseurs), mais leurs salaires sont nettement plus élevés que ceux des femmes.

---

<sup>9</sup> Cf.- Emmanuel Dockès : « Droit du Travail, Relations individuelles », *Dalloz*, 2005, Paris, p.245.

La raison est simple ; les hommes sont considérés comme des chefs de familles qui ont des charges en termes de dépenses pour la nourriture et l'éducation des enfants. Cette situation est tout à fait contraire à la législation du travail qui dispose : « tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quelque soient leur origine, leur sexe leur âge et leur statut » (article 148 du code du travail) ; dans le même ordre d'idées, le code du travail précise : « les différents éléments de la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes » (article 149 du code de travail).

Si les discriminations envers les femmes sur le marché du travail sont attribuées principalement aux rapports de genre qui affectent des domaines d'activités spécifiques aux hommes et aux femmes, il faut dire que la législation du travail participe à ces discriminations.

Ainsi, les femmes ne peuvent être employées au graissage, nettoyage ou à la réparation des machines dont les parties dangereuses ne sont pas recouvertes par un dispositif de protection approprié (article 107 du décret du septembre 1967 portant partie réglementaire du code du travail) ; il est interdit d'employer les femmes à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affiches, dessins, gravures, peinture, emblèmes, images et autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont contraires aux bonnes mœurs (article 118 du décret précité) ; l'emploi des femmes aux étalages extérieurs des magasins et boutiques est interdit d'une façon absolue après 20 heures (article 119 du décret précité) ; il est interdit d'employer les femmes aux travaux souterrains des mines et carrières (article 114 du décret) ; dans les établissements de quelque nature qu'ils soient, agricoles, commerciaux ou industriels, publics ou privés, ou chez les particuliers, il est interdit d'employer les femmes à des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de danger, ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de porter atteinte à leur moralité (article 105 du décret précité) ; dans les usines, manufactures, mines, carrières, chantiers et ateliers et leur dépendances, les femmes ne peuvent être employées les jours de fêtes reconnues ou légales même pour rangement d'ateliers (article 110 du décret).

La liste des travaux interdits aux femmes est loin d'être limitative. Dans l'esprit du législateur, ces interdictions vont dans le sens de la protection de la femme travailleuse considérée comme un être vulnérable pour lequel des mesures doivent être prises pour préserver sa santé et sa moralité. Mais à voir de plus près, nous considérons que ces interdictions infantilisent plutôt la femme qu'on croit incapable de discernement, d'intelligence, incapable de se prendre en charge toute seule, incapable de faire la différence entre ce qui est dangereux pour elle, et ce qui ne l'est pas. A notre avis, ces dispositions sexistes n'ont absolument aucun fondement et doivent disparaître de notre arsenal juridique.

En revanche, la législation du travail comporte d'autres dispositions qui protègent la santé de la femme salariée et tiennent compte de son état physiologique. Il s'agit de toutes les dispositions relatives à la maternité<sup>10</sup> ; malheureusement bon nombre d'employeurs transforment ces dispositions en préjugés sociaux pour écarter les femmes des postes de responsabilités ou pour ne pas les embaucher au motif que les absences liées à la maternité constituent un handicap majeur pour la bonne marche de l'entreprise qui doit avoir un personnel disponible à tout moment.

---

<sup>10</sup> Les articles 102, 103, 104 du code du travail qui traitent du congé de maternité.

## Conclusion générale

Au terme de cette analyse, nous pouvons dire que le constat est amer. La démocratie au Niger a encore beaucoup de chemin à parcourir pour que la femme trouve la plénitude de ses droits ; et pour cela il faut une réelle volonté politique.

Cette volonté politique ne doit pas être de façade c'est-à-dire qu'elle doit se débarrasser de tous les clichés et méthodes connus qui consistent à faire de beaux discours, à organiser des séminaires, et à prendre des résolutions sans lendemain sur la protection des droits de la femme. Nous sommes ici en face de convictions issues des us et coutumes qui considèrent que la femme ne saurait avoir les mêmes droits que l'homme auquel elle doit obéissance et soumission. Ces convictions se nourrissent de textes juridiques inégalitaires et discriminatoires autour desquels une sorte de « consensus » est établi malgré quelques soubresauts.

Certes, des progrès ont été réalisés ; nous avons aujourd'hui des femmes ministres, ambassadeurs, maires, etc.. ; nos universités accueillent de plus en plus de femmes, des femmes travaillent et gagnent bien leur vie. Mais n'est ce pas l'arbre qui cache la forêt ?

Des millions de femmes qu'elles soient citadines ou rurales, qu'elles soient lettrées ou analphabètes sont « les laissées pour compte ». Que dire alors de la migrante qu'elle soit nigérienne ou étrangère ? Elle paie un lourd tribut dans des relations de travail déséquilibrées, informelles fondées sur l'exploitation avec des textes souvent dépassés, qui de toute façon sont méconnus et inappliqués.

Pendant combien de temps encore dureront ces pratiques discriminatoires ? En définitive, seules les femmes pourront répondre à cette question.

Le combat est avant tout leur combat. Mais n'est-il pas perdu d'avance ? Des femmes élèvent la voix, créent des associations (Associations des femmes du Niger, Association des femmes juristes du Niger, etc..) pour défendre leurs droits.

Mais là encore le constat est amer, car ces associations ne sont dirigées que par des intellectuelles dont le sport favori est, pour la majorité d'entre elles, de capter la manne financière des organismes internationaux ; l'argent recueilli sert en définitive à organiser des voyages à l'étranger (participation à des séminaires) avec des résultats mitigés.