

Rapport d'enquête

**SUR LE HARCELEMENT SEXUEL
EN MILIEU PROFESSIONNEL**



ENQUETE SUR LE HARCELEMENT SEXUEL EN MILIEU
PROFESSIONNEL DANS LE DISTRICT D'ABIDJAN

TABLE DES MATIÈRES

	AVANT PROPOS	- 4 -
	REMERCIEMENTS	- 5 -
	RESUME EXECUTIF	- 6 -
01	1. INTRODUCTION ET APPROCHE METHODOLOGIQUE	- 6 -
	1.1 INTRODUCTION	- 7 -
	1.2. APPROCHE METHODOLOGIQUE	- 8 -
	1.2.1. Terrain d'étude	- 9 -
	1.2.2. Population d'étude	- 9 -
	1.2.3. Méthodes de collecte des données	- 11 -
	1.2.4. Technique de tirage	- 11 -
	1.2.5. Plan de collecte des données	- 13 -
	1.2.6. Plan de traitement et analyse des données	- 13 -
	1.3. PLAN DE TRAVAIL	- 13 -
	1.3.1. Schéma général	- 14 -
	1.3.2. Phases et activités	- 14 -
	1.3.3. Calendrier de travail	
02	2. PRESENTATION DES RESULTATS	- 15 -
	2.1. LE HARCELEMENT SEXUEL: UN PHENOMENE REPANDU MAIS SOUS-DECLARE	- 15 -
	2.1.1. Ampleur du phénomène	- 15 -
	2.1.2. Les différentes formes de harcèlement sexuel	- 16 -
	2.2. LE PROFIL DES VICTIMES ET DES AUTEURS DU HARCELEMENT SEXUEL	- 17 -
	2.2.1. Profil des victimes : les femmes et les personnes vulnérables sont les plus harcelées	
	2.2.2. Profil des auteurs : les hommes, les supérieurs hiérarchiques et les clients sont les plus indexés	
	2.3. REACTIONS FACE AU HARCELEMENT SEXUEL	- 17 -
	2.3.1. Réactions des victimes	- 17 -
	2.3.2. Raisons de telles réactions	- 18 -
	2.3.3. Issu après une plainte ou une dénonciation	- 19 -
	2.4. RECOMMANDATIONS POUR COMBATTRE ET EMPECHER LE HARCELEMENT SEXUEL	- 19 -
03	3. CONCLUSION	- 22 -
	ANNEXES : QUESTIONNAIRE	- 24 -

AVANT PROPOS

Durant cette dernière décennie, nous constatons une évolution au niveau du harcèlement en société. Le harcèlement s'est accru. En effet, il est devenu fréquent, il s'est plus accentué sous diverses formes aujourd'hui : agressions morales, harcèlement sexuel au travail ou ailleurs, violence au travail, harcèlement moral à l'école et au travail, ont pris de l'ampleur dans différents secteurs de notre vie sociétale.

Ces harcèlements moraux et sexuels dans les relations de travail portent atteinte à la santé des individus, tout comme à celle des entreprises, et ont des répercussions sur l'ensemble du fonctionnement de la société et le rendement de l'entreprise. Bien que discriminatoires et considérés comme illicites dans les droits positifs de plusieurs Etats, ces comportements sont souvent minimisés dans les faits et traités très différemment sur le plan juridique, selon les Etats concernés. Ceci est particulièrement vrai en Côte d'Ivoire dans le cadre des différentes fonctions publiques.

Dans ce rapport qui est la reproduction des études terrains effectuées par le personnel du RIDDEF (Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits de l'Enfant et de la Femme), nous vous présentons un panorama détaillé et pluridisciplinaire du phénomène du harcèlement au travail, de sorte que cette approche soit accessible à tous les acteurs de la vie professionnelle. Ce rapport qui s'appuie sur des cas pratiques rencontrés au cours des nombreuses auditions réalisées durant la période des enquêtes, est suivi de plusieurs recommandations afin de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel au travail.

Monsieur Thilo Schöne
Représentant Résident de la FES Côte d'Ivoire

REMERCIEMENTS

En juin 2019, lors du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail et la recommandation (n° 206) qui l'accompagne. Ce faisant, la communauté mondiale indiquait clairement que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne sauraient être tolérés et doivent cesser.

Cette étude, réalisée par le RIDDEF, sur le harcèlement sexuel en milieu professionnel, s'inscrit dans cette dynamique et permettra certainement de mesurer l'ampleur de ce phénomène en Cote d'Ivoire pour que des mesures soient prises pour son éradication.

Les résultats de cette étude ne peuvent être présentés sans avoir remercié les partenaires qui ont cru en ce projet et qui ont bien voulu soutenir cette initiative.

Les remerciements sont principalement adressés à la FRIEDRICH EBERT STIFTUNG –COTE D'IVOIRE pour l'appui technique et financier sans lequel cette étude n'aurait pu être réalisée. Ces remerciements s'adressent également à toutes les administrations et services publics et privés qui ont ouvert leurs portes aux enquêteurs-trices.

Chantal Kouadio - Ayemou
Présidente Nationale du Réseau Ivoirien pour la
Défense des Droits de l'Enfant et de la Femme(RIDDEF)

ENQUETE SUR LE HARCELEMENT SEXUEL EN MILIEU PROFESSIONNEL DANS LE DISTRICT D'ABIDJAN

RESUME EXECUTIF

Le présent rapport expose les résultats d'une enquête terrain représentative sur le harcèlement sexuel au travail dans le district d'Abidjan. L'étude a été menée en juillet 2020 sous l'initiative du Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits de la Femme et de l'Enfant (RIDDEF). Mille cent soixante neuf (1169) personnes ont été interrogées, dont 52% de femmes et 48% d'hommes.

D'un point de vue juridique, la notion de harcèlement sexuel sur le lieu de travail désigne une discrimination à raison du sexe ; elle est en tant que telle, expressément interdite dans la loi. Se rattachent au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, tous les comportements de nature sexuelle ou sexiste qui ont pour cadre le travail et sont non souhaités car portant atteinte à l'intégrité personnelle. Concrètement, le harcèlement sexuel peut prendre des formes très diverses :

- Le harcèlement sexuel verbal
- Le harcèlement sexuel non verbal
- Le harcèlement sexuel physique
- Autres comportements

Pour mener à bien cette étude, une méthode de collecte des données mixte a été retenue notamment la revue documentaire et l'enquête quantitative par questionnaire. La méthode d'échantillonnage retenue est le sondage aléatoire stratifié à deux degrés. Ce type de sondage est le plus utilisé en Afrique pour la réalisation des enquêtes auprès des ménages. De plus, il est économique.

L'enquête menée a été basée sur un échantillon représentatif aléatoire. Il a pris en compte toutes les travailleuses et tous les travailleurs de tous les secteurs d'activité. Un questionnaire avec des questions fermées et ouvertes a été établi en vue de l'enquête terrain. L'étude menée a donné les résultats ci-dessous :

- Globalement, 33% des personnes interrogées ont été victimes de harcèlement sexuel avec une différence significative entre les sexes, les communes et les secteurs d'activité : les femmes sont plus harcelées que les hommes (41% contre 24%), les communes les plus en vu sont Adjamé (73%), Marcory (55%) et Plateau (53%) et enfin les secteurs d'activités où le harcèlement au travail est beaucoup observé sont maquis - Restaurant (57%), Marchés-Black (49%) et Art et Culture (43%). Les formes de harcèlement sexuel les plus fréquentes sont les propos ou paroles répétés à caractère sexuel. Ils sont cités par 79% des victimes. Après, viennent avec 56% les messages répétés à caractère sexuel.

- Le profil des victimes du harcèlement sexuel en milieu professionnel est le suivant :
 - o Elles sont généralement de sexe féminin
 - o Leur âge est généralement compris entre 26 et 35 ans ;
 - o Leur niveau d'instruction ne dépasse pas le niveau primaire ;
 - o Enfin, ils sont soit célibataire, soit veufs, séparés ou divorcés.
 - o Sur le plan professionnel, la majorité des victimes travaille dans le secteur informel et généralement dans les secteurs maquis - Restaurant (57%), Marchés-Black (49%) et Art et Culture (43%)

- Le profil des auteurs du harcèlement sexuel en milieu professionnel est le suivant :
 - o Ils sont généralement de sexe masculin
 - o Ils sont généralement mariés ou célibataires ;
 - o Leur niveau d'instruction est généralement le supérieur ;
 - o Ce sont généralement les supérieurs hiérarchiques ou clients des victimes.
- Face à un harcèlement sexuel, les victimes, la plupart du temps, préfèrent ne pas réagir ou encore préfèrent ignorer l'auteur du harcèlement (54%). La raison qui justifie généralement cette réaction est la représaille qui pourrait suivre si l'auteur est dénoncé. 100% des plaintes portées à la police n'ont généralement pas produit de résultats. Toutefois, il faut signaler que les rares fois où les auteurs ont été dénoncés, il y a eu désistement volontaire de la victime.
- En définitive, plusieurs recommandations ont été faites en direction de plusieurs destinataires. Ce sont l'Etat, l'Assemblée Nationale, les victimes, les populations et les employeurs. Les répondants ont insisté généralement sur :
 - o La sensibilisation, l'information, l'éducation et la formation des populations en vue de la prévention
 - o La sensibilisation, l'information, l'éducation et la formation des policiers et juges
 - o Le soutien à apporter aux victimes
 - o La promotion des réformes juridiques et judiciaires
 - o La mise en place d'institutions chargées de les appliquer et disposant des crédits nécessaires
 - o La protection législative contre le harcèlement sexuel
 - o La responsabilité des employeurs dans la lutte contre le harcèlement sexuel
 - o La mise en place d'institutions chargées de les appliquer et disposant des crédits nécessaires
 - o La protection législative contre le harcèlement sexuel
 - o La responsabilité des employeurs dans la lutte contre le harcèlement sexuel
 - o La fermeté des victimes en signifiant clairement à l'harceleur son non-consentement
 - o La dénonciation immédiate des auteurs
 - o La recherche de l'aide de la part des victimes.

1. INTRODUCTION ET APPROCHE METHODOLOGIQUE

1.1. INTRODUCTION

1.1.1. Contexte et justification

En juin 2019, lors du centenaire de l'OIT, la Conférence internationale du Travail a adopté la convention sur la violence et le harcèlement (n° 190) et la recommandation (n° 206) qui l'accompagne. Ce faisant, la communauté mondiale indiquait clairement que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne sauraient être tolérés et doivent cesser. Elaborés par les acteurs du monde du travail (représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs), ces instruments historiques définissent un cadre commun permettant de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement, grâce à une démarche inclusive, intégrée et tenant compte de la dimension de genre.

La convention reconnaît que toute personne a droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Elle offre une large protection et s'applique aux secteurs public et privé, à l'économie formelle et informelle, ainsi que dans les zones urbaines et rurales. La convention définit la violence et le harcèlement dans le monde du travail comme « un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, [y compris] la violence et le harcèlement fondés sur le genre. ». La convention définit la violence et le harcèlement fondés sur le genre comme « la violence et [le] harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, [y compris] le harcèlement sexuel. » [Art.1 1)].

Phénomène répandu, qui porte atteinte à l'égalité en milieu de travail, le harcèlement sexuel peut avoir un impact négatif sur la rémunération, la progression de carrière et les conditions de travail des victimes, et, dans certains cas, les contraindre à quitter le monde du travail. Bien qu'il concerne potentiellement tout un chacun, le harcèlement sexuel touche particulièrement les femmes et renforce les stéréotypes sur leurs capacités et leurs aspirations. Il contribue également à les tenir à l'écart du marché du travail (ce qui creuse les écarts de participation à la population active) et à les maintenir dans des échelles de rémunération inférieures à celles des hommes (ce qui augmente les disparités salariales liées au genre).

C'est pour se rendre compte de cet aspect de la protection de la femme et surtout pour documenter ce phénomène et mener subséquemment un plaidoyer pour une législation appropriée et une protection efficace des victimes, que le RIDDEF (Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits de l'Enfant et de la Femme) avec l'appui de Friedrich-Ebert-Stiftung, a initié une enquête. La présente est le rapport de l'étude.

1.1.2. Objectifs de l'étude

Objectif Général :

La présente enquête a pour objectif de documenter les manifestations du harcèlement sexuel et la réponse tant législative que judiciaire.

Objectifs Spécifiques :

- Le présent ou la présente enquête vise spécifiquement à :
 - Mesurer l'ampleur du phénomène
 - Déterminer la réaction des victimes et des pouvoirs publics
 - Établir des axes de plaidoyer

1.1.3. Résultats attendus

- L'ampleur du phénomène est mesurée
- La réaction des victimes et des pouvoirs publics est déterminée
- Les axes de plaidoyer sont établis

1.2. APPROCHE METHODOLOGIQUE

1.2.1. Terrain d'étude

La zone d'investigation de cette étude est le district d'Abidjan constitué de treize communes. Abidjan est subdivisée en quatre (4) zones : Abidjan Nord : Abobo et Anyama ; Abidjan Sud : Port bouët, Koumassi, Marcory, Treichville ; Abidjan Est : Adjamé, Attécoubé, Cocody, Plateau ; Abidjan Ouest : Yopougon, Songon

Dans chaque zone, l'on s'intéressera aux secteurs d'activités présentés ci-après :

SECTEUR PUBLIC	SECTEUR PRIVE	INFORMEL
Education	Education M	archés – Black market
Santé	Santé	Gares
Fds	Banque – Assurance B	oites de nuit – Bars - Caves
Justice B	TP M	aquis – Restaurants
Administration I	ndustrie-Commerce-Distribution	Artisanat (coiffure, couture, ...)
H	ôtels A	griculture - Élevage
A	rts et culture (Musique, mode, ...)	
M	édia	
T	ransport	

Le terrain d'étude est donc subdivisé en quinze (15) strates : Dans chacune des strates, des zones d'enquête sont choisies de façon aléatoire.

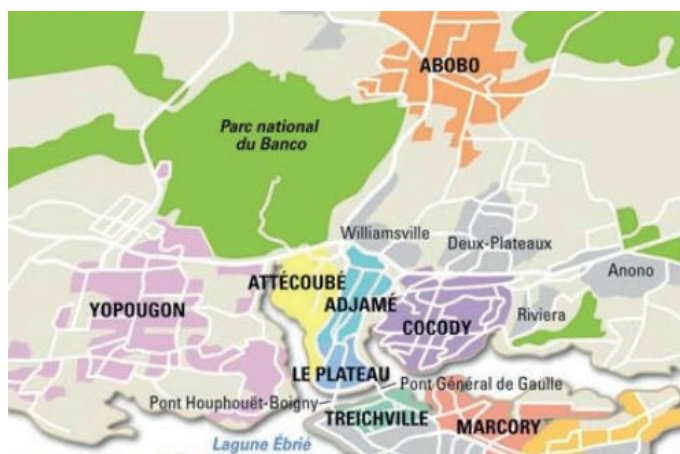


Figure 1 : District d'Abidjan

1.2.2. Population d'étude

Notre population d'enquête répond à un souci de diversification des sources de données. Elle prend en compte des personnes relevant de toutes les catégories sociales et des témoins privilégiés pouvant fournir des données d'opinions et de faits en rapport avec le sujet. Ainsi, la population cible de l'étude est constituée des travailleuses et travailleurs de l'administration publique et privée, d'hommes, de femmes et de jeunes.

1.2.3. Méthodes de collecte des données

La méthodologie proposée permet dans une démarche participative, de répondre à l'ensemble des attentes. Des séances de concertation/restitution sont effectuées avec les acteurs du secteur pour s'assurer du caractère opérationnel des propositions et leur conformité par rapport aux objectifs de l'étude. Ainsi pour mieux recueillir et analyser le discours de nos enquêtés autour de notre objet d'étude, l'on a recours à plusieurs outils ou techniques de collecte de données. Ce sont : la pré-enquête, la recherche documentaire, les focus group et l'enquête quantitative par questionnaire.

La pré-enquête

La pré-enquête est une étape préalable et essentielle au commencement de toutes recherches. Elle permet de juger de la pertinence et de la clarté des questions formulées. Aussi son intérêt réside dans la connaissance du milieu de l'ensemble social sur lequel l'enquête se porte. En effet, au cours de notre pré-enquête, des séances de travail sont organisées avec les initiateurs du projet pour : (i) clarifier les termes de référence et la démarche méthodologique, (ii) harmoniser la compréhension de certains concepts, (iii) planifier définitivement la mission.

Par ailleurs, des rencontres sont organisées avec les principaux acteurs du secteur qui sont directement ou indirectement concernés par notre étude.

La recherche documentaire.

Tout travail de recherche prend appui sur des travaux existants. Pour permettre une compréhension du sujet d'étude et de recherche, moults ouvrages et rapports sont consultés et étudiés.

Les focus groups

C'est une technique des procédures d'identification rapide dans les enquêtes sociales qui a été particulièrement utile à l'élaboration des outils des enquêtes épidémiologiques. Les focus groups sont effectués avant l'élaboration finale des outils pour la démarche d'enquête socio-économique, et servent à générer des informations utiles pour toute la démarche de l'étude. Les groupes focaux sont constitués d'environ 6 à 10 personnes, ne se connaissant pas nécessairement, qui se sentent à l'aise pour exprimer librement leur point de vue sur les questions de l'étude. Les individus invités sont rassemblés autour d'un modérateur.

L'enquête quantitative par questionnaire

L'application de cette technique nécessite la définition d'un certain nombre de paramètres, à savoir :

- o Unité statistique,
- o Univers d'échantillonnage,
- o Base de sondage,
- o Méthode d'échantillonnage
- o Stratification
- o Choix des unités statistiques.
- o Unités primaires et Unités secondaires
- o Taille de l'échantillon

o Unités statistiques

L'unité statistique considérée ici est l'individu personne physique.

o Univers de l'enquête

Les unités d'enquête identifiées impliquent la considération d'un univers de sondage : l'ensemble des entreprises de la zone d'étude.

o Base de sondage

La base de sondage est constituée de la liste des personnes physiques (liste des entreprises).

o Méthode d'échantillonnage

L'échantillonnage doit répondre aux termes de référence dont les plus importants dans le choix du type d'échantillonnage sont les suivants :

- Un scénario économique
- Un échantillon représentatif

Compte tenu des objectifs mentionnés ci-avant, la **méthode d'échantillonnage retenue est le sondage aléatoire stratifié à deux degrés**. Ce type de sondage est le plus utilisé pour la réalisation des enquêtes auprès des ménages en Afrique. Il possède les avantages suivants :

- Adaptation aux bases de sondage existantes (généralement les résultats d'un RGPH) et permet de palier leurs insuffisances ;
- Reconstitution de la population générale
- La stratification
- Tirage à deux degrés
- Economie et efficacité

Stratification

Le plan de sondage doit permettre de disposer d'un échantillon représentatif de l'ensemble de la population étudiée. L'on dispose de quinze (15) strates. Dans chacune des strates, des zones d'enquête sont choisies de façon aléatoire.

Choix des unités statistiques

Le choix des unités statistiques se fait selon une procédure d'échantillonnage à deux (2) niveaux ou deux (2) degrés qui sont :

- niveau 1 (ou 1er degré) : dénombrement des unités primaires et sélection
 - niveau 2 (ou 2ème degré) : à l'intérieur de chaque unité primaire, sélection des ménages ou individus.
- Tous les choix seront effectués selon un procédé aléatoire.

Unités primaires et Unités secondaires

Les unités primaires sont les éléments constitutifs du secteur d'activité et les personnes physiques les unités secondaires.

Taille de l'échantillon

Faisant abstraction des considérations d'ordre pratique, en termes de temps et de ressources, la détermination de la taille de l'échantillon dépend de la précision des estimations ainsi que de la variabilité du paramètre d'intérêt. La précision se définit en termes d'erreur marginale et en termes de seuil de confiance que l'on se fixe.

Dans le cadre de cette étude, la variable d'intérêt à utiliser est le degré de variabilité maximale à savoir 50%.

• Niveau de précision

Le niveau de précision, encore appelé erreur d'échantillonnage, estime l'intervalle dans lequel va se situer la valeur réelle de la population. La valeur prise par la population sera comprise en deçà et au-delà de la valeur estimée de l'échantillon, selon le niveau de précision voulu.

• Niveau de confiance

Il y a toujours un risque de non représentativité de la population étudiée par l'échantillon. Le niveau de confiance permet d'indiquer le pourcentage de chance que l'échantillon sélectionné à être représentatif de la population étudiée.

• Degré de variabilité

Ce critère détermine la ressemblance (degré d'homogénéité) des individus de la population selon leurs caractéristiques communes. C'est aussi la prévalence estimative de la caractéristique étudiée. Ici, pour faire plus simple, nous utiliserons le degré de variabilité maximale à savoir 50%.

• Formule de calcul de la taille de l'échantillon

La formule utilisée pour le calcul de la taille de l'échantillon

$$N = \frac{T^2 \cdot P \cdot Q}{E^2}$$

N = taille de l'échantillon

E = niveau de précision

P = degré de variabilité maximale = 50%

T = valeur type associée au niveau de confiance requis (95%).

• Correction de la taille de l'échantillon

Pour pallier aux phénomènes de non réponse et de réponses erronées, 10% seront additionnés au résultat obtenu par le calcul.

• Calcul de la taille de l'échantillon

Dans le cas de cette enquête, c'est le degré de variabilité maximale qui est utilisé à savoir 50%. $p = 50\%$ et $q = 1 - p = 50\%$ avec un niveau de confiance standard de 95%.

La taille d'échantillon est présentée dans le tableau ci-dessous (en fonction de la précision).

Tableau 3 : Taille de l'échantillon en fonction de la précision

PRECISION (%)	0,01 0	,02	0,03 0	,04	0,05 0	,06	0,07 0	,08	0,09 0	,1
Taille échantillon n'	9 604	2 401	1 067	600 3	84 2	67 1	96 1	50 1	19 9	6
Taille éch. Corrigée n	10 564	2 641	1 174	660	423	293	216	165	130	106

Il découle des valeurs ci-dessus les conclusions suivantes :

- o La taille d'échantillon correspond à une erreur marginale de 3 %, avec un tirage à deux degrés, soit une taille d'échantillon de 1174.
- o L'échantillon retenu est réparti entre les secteurs d'activité de façon uniforme.
- o A l'intérieur de chaque secteur d'activité, la répartition de l'échantillon est faite de façon uniforme entre les entités à défaut d'avoir des chiffres détaillés sur le poids de chaque entité.
- o A l'intérieur de chaque unité primaire, le choix des répondants se fait de façon aléatoire.

La répartition de l'échantillon est indiquée ci-après.

Tableau 4 : Répartition de l'échantillon par zone

SECTEURS D'ACTIVITE	NOMBRE
PUBLIC	392
Education	79
Santé	79
Fds	79
Justice	79
Administration	79
PRIVE	392
Education	44
Santé	44
Banque – Assurance	44
BTP	44
Industrie-Commerce-Distribution	44
Hotels	44
Arts et culture (Musique, mode, ...)	44
Média	44
Transport	44
INFORMEL	392
Marchés – Black market	66
Gares	66
Boites de nuit – Bars - Caves	66
Maquis – Restaurants	66
Artisanat (coiffure, couture, ...)	66
Agriculture - Elévage	66

1.2.4. Technique de tirage

Le tirage des unités statistiques est aléatoire :

• niveau 1 (ou 1er degré) :

A partir de la base de sondage constituée de la liste des éléments constitutifs du secteur d'activité dans chaque zone, trois éléments, sont sélectionnés par la méthode des bouts de papiers.

• niveau 2 (ou 2ème degré) :

A partir de la base de sondage constituée de la liste des personnes physiques identifiées après dénombrement, les personnes à interroger sont choisies (conformément à la taille de l'échantillon) par la méthode des bouts de papiers

1.2.5. Plan de collecte des données

• Objectifs de la collecte des données

La collecte des données va nous permettre de recueillir des informations sur les perceptions et opinions des populations sur le harcèlement sexuel à Abidjan.

• Lieu de collecte des données / personnes concernées

Les données sont collectées dans les ménages sélectionnés.

• Période de collecte

La collecte des données a eu lieu dans la zone d'étude de février 2020 à Juin 2020.

• Information des autorités

Pour faciliter le travail de terrain, il est indispensable d'informer les autorités administratives et locales avant de se rendre sur le terrain. Ainsi des courriers d'information ont été adressés aux différentes Autorités Administratives pour faciliter la phase de collecte de données.

• Organisation des équipes de terrain

Le travail de terrain s'est organisé autour des acteurs suivants :

Les agents enquêteurs : Ils sont chargés de recueillir directement les informations auprès des enquêté.e.s. Ils sont également chargés de réaliser le dénombrement et l'enquête pilote. Ils sont au nombre de 20 enquêteurs.

Un Coordonnateur : Il est l'interlocuteur principal des enquêteurs et du superviseur. Sous son autorité, il assure le leadership et la coordination des activités. Il est responsable de la qualité des produits livrables. Supports de collecte de

• Supports de collecte de données

Les outils de collecte des données utilisés dans le cadre de cette étude sont entre autres :

Le questionnaire : C'est l'outil principal de collecte de données. Il a été implémenté sur support papier et a servi à collecter les données auprès des enquêtés(es).

Techniques de collecte de données

Les techniques de collecte de données utilisées sont les suivantes :

La recherche documentaire : Il s'agissait pour l'équipe de recherche, de s'imprégner d'abord des informations disponibles sur le harcèlement sexuel ainsi que les textes de lois y afférentes, de collecter et analyser les rapports et documents sur la question. Ces documents ont permis d'enrichir les outils de collecte d'informations sur notre objet de recherche.

L'enquête interrogation (entrevue personnelle) : Etant donné que notre travail s'inscrit dans une approche à la fois quantitative et qualitative, nous avons utilisé aussi bien les questionnaires que les interviews structurées.

Le questionnaire nous a permis de faire des analyses statistiques sur l'objet étudié et les interviews ont permis de mieux cerner tous les aspects qualitatifs.

Le Focus groupe : Un focus groupe a été organisé pour permettre aux populations d'exprimer leur point de vue, leur pensée, leur perception sur le sujet, objet de l'étude.

• Formation des agents

Avant les différentes enquêtes (enquêtes qualitatives, enquêtes quantitatives...), les enquêteurs-trices ainsi que les autres intervenants ont été formés.es à l'utilisation des outils de collecte des données pour être plus efficaces. Cette formation a pris également en compte les dispositions pour améliorer la qualité du travail (établir et entretenir de bonnes relations avec les répondants, veiller à choisir un moment opportun pour communiquer avec le répondant, laisser le répondant communiquer les données selon la méthode et dans le format qui lui conviennent ou qui conviennent à son organisme). Ce faisant, cela contribue à l'augmentation des taux de réponse et de la qualité des renseignements obtenus auprès des répondants.

• Enquête pilote

L'enquête pilote a consisté à vérifier l'adéquation du questionnaire pour voir comment il s'applique et pour découvrir si des modifications s'imposent avant d'entreprendre la recherche proprement dite. Elle constitue un moyen de dépister et de résoudre les problèmes imprévus de l'application du questionnaire, tels que la formulation et l'ordre des questions ou la longueur du questionnaire. En plus de permettre d'éliminer des questions, l'enquête pilote peut faire apparaître la nécessité de nouvelles questions.

• Qualité de l'opération de collecte des données

L'incidence des opérations de collecte des données sur la qualité et les coûts est directe et cruciale, car ces données sont les principaux intrants de l'organisme responsable de la réalisation de l'enquête, et sont souvent à l'origine des dépenses les plus importantes dans le cadre de l'enquête. Par conséquent, la qualité de cette opération influe grandement sur celle du produit final, plus particulièrement sur le plan de l'exactitude. Pour cela, deux principales actions sont prises pour assurer la qualité des données collectées.

Les chefs d'équipe : Les chefs d'équipe sont chargés de superviser, de contrôler et de corriger le travail des agents. Ils réalisent des contre-enquêtes. A la fin de la collecte, ils communiquent avec un sous échantillon pour vérifier les informations fournies.

Mise en place d'indicateurs de qualité : Les mesures de la qualité, mises en place pendant la collecte des données ont permis de prendre des décisions concernant d'éventuelles modifications ou la restructuration du processus. Les mesures de la qualité les plus importantes sont les taux de réponse, les taux de non réponse, les taux d'erreur de traitement, le taux de rejet à la vérification, les taux de suivi, la durée moyenne des interviews, le taux d'unités classées comme admissibles ou inadmissibles. Lorsqu'elles sont disponibles à tous les niveaux pour lesquels des estimations sont produites et à toutes les étapes du processus, ces mesures permettent d'évaluer le rendement et la qualité des données.

1.2.6. Plan de traitement et analyse des données

Objectif du plan de traitement et d'analyse des données

Le traitement et l'analyse de données effectués ont permis de fournir les indicateurs mentionnés dans les objectifs spécifiques.

Le système de traitement et d'analyse des données a été divisé en deux phases :

- Traitement des données
- Analyse des données

o Traitements des données

Le but du traitement des données est de produire des fichiers de données propres et apurées. Le traitement des données implique les étapes suivantes :

- Saisie de tous les questionnaires ;
- Apurement des données ;
- Sauvegarde du fichier de données contrôlées et vérifiées ;

* Saisie des données

Les données ont été collectées sur support papier et ensuite saisies dans le masque de saisie élaboré à cet effet.

* Apurement des données et sauvegarde des données

Il s'agit ici de :

- Vérifier que les données ont été bien saisies ;
- Vérifier que les questionnaires sont bien remplis ;
- Vérifier qu'il n'y a pas d'erreurs de saisie ni de problème de cohérence
- Identifier les problèmes éventuels ;
- Corriger les problèmes identifiés

Mode de contrôle ou de vérification

Le contrôle des données s'est déroulé selon deux modes :

o Contrôle automatisé

La programmation des contrôles s'est fait lors de la confection du masque de saisie. L'équipe en charge de l'élaboration du masque de saisie a rendu automatique les contrôles de cohérence par des sauts, messages d'erreurs et autres programmations.

o Vérification ou contrôle manuel

Il a été procédé à un contrôle manuel approfondi des données saisies. Ce contrôle a consisté à la vérification des questionnaires renseignés avant leur saisie. Une fois les questionnaires vérifiés et saisis, le statisticien a archivé les données apurées. Ces données considérées comme propres, ont été utilisées pour la création des fichiers d'analyse.

o Analyses des données

L'analyse des données est essentiellement une analyse descriptive des données.

L'analyse descriptive des données collectées a été faite à partir du logiciel SPHINX et a consisté en la production de tableaux statistiques (tableaux simples ou tableaux croisés), calcul de moyennes et autres caractéristiques numériques avec interprétation des résultats. Cette analyse a été faite selon deux axes principaux :

1. Caractéristiques de l'échantillon
2. Analyse par thème : Lieu, Genre, Age, Sexe, ethnie, ...

1.3. PLAN DE TRAVAIL

1.3.1. Schéma général

Nous pouvons tracer les principales phases de l'étude du projet dans le schéma ci-dessous (4 phases principales).

L'on dénombre 4 principales phases :

1. La phase préparatoire
2. La phase de collecte des données
3. La phase de traitement et d'analyse des données
4. La phase de rédaction du rapport



1.3.2. Phases et activites

Phase 1 : PHASE PREPARATOIRE

* Tâches spécifiques

- o Elaboration du protocole de l'enquête
- o Recherche documentaire
- o Recherche de données secondaires
- o Conception des outils de collecte (questionnaires, masque de saisie)
- o Préparation logistique (courriers, autorisations administratives, fournitures, échant...)
- o Recrutement et formation des enquêteurs
- o Enquête pilote
- o Impression des outils
- o Rapport de formation et Rapport de la Phase 1

Durée : 7 jours

Phase 2 : PHASE DE COLLECTE DES DONNEES

* Tâches spécifiques

- o Collecte des données
- o Rapport phase 2

Durée : 15 jours

Phase 3 : PHASE DE TRAITEMENT ET D'ANALYSE DES DONNEES

* Tâches spécifiques

- o Saisie et Apurement des données
- o Production des tableaux statistiques
- o Analyse de données

Durée : 15 jours

Phase 4 : PHASE DE REDACTION DU RAPPORT D'ENQUETE

* Tâches spécifiques

- o Rédaction du rapport provisoire
- o Prise en compte des corrections
- o Rédaction du rapport définitif

Durée : 30 jours

1.3.3. Calendrier de travail

ACTIONS	M1	M2
PHASE 1 : PREPARATION		
Elaboration et validation du protocole de l'étude		
- Objectifs, budget, moyens matériels et humains disponibles, orientations à donner à l'étude, traitements et analyses souhaités, résultats attendus, délais		
Conception et validation des outils de collecte		
- Préparation des outils de travail : les questionnaires		
Recherche documentaire et recherche de données secondaires		
Organisation des aspects logistiques et planification de la mission sur le terrain		
- Prise de rendez-vous, préparation d'un itinéraire et préparation de la logistique (courriers, autorisations, stylos, papiers, crayons, base de sondage, démarche pour les différents courriers et autorisations,...)		
Recrutement et Formation des enquêteurs		
Enquête pilote		
Impression des outils		
Rapport de la formation et de la phase 1		
PHASE 2 : COLLECTE DES DONNEES DE TERRAIN		
Collecte des données de terrain		
Rapport Phase 2		
PHASE 3 : TRAITEMENT ET ANALYSE DES DONNEES		
Conception du masque de saisie		
Saisie et apurement des données		
Analyse des données		
Rapport Phase 3		
PHASE 4 : REDACTION DU RAPPORT		
Rapport provisoire		
Prise en compte des corrections		



2. PRESENTATION DES RESULTATS



Cette partie consacrée aux résultats de l'étude présente les données de façon condensée.

Tous les résultats en détail figurent sous forme de tableaux en annexe. Une attention particulière est accordée à la différence éventuelle selon le sexe, la commune et le secteur d'activité.

2.1. LE HARCELEMENT SEXUEL: UN PHENOMENE REPANDU MAIS SOUS-DECLARE

2.1.1. Ampleur du phénomène

Le harcèlement sexuel est un problème persistant qui touche tous les pays, secteurs et professions, et ce dans le monde entier, mais les victimes hésitent souvent à le déclarer comme le montre le graphique ci-dessous. A la question : « Avez-vous été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de votre travail », les réponses enregistrées sont présentées ci-après :



Globalement, le harcèlement sexuel au travail touche un tiers (33%) des personnes interrogées. Ce résultat confirme que le phénomène existe mais est loin de la réalité.

En effet, pendant que les mouvements « metoo » aux Etats-unis et « balancetonporc » en France ont eu un grand impact sur la libération de la parole des femmes concernant les violences sexuelles (viol, harcèlement sexuel, sexisme, agressions sexuelles, violences conjugales) en Amérique et en Europe, le continent Africain est resté en marge de cette libération quoique ces violences y soient plus présentes que dans les deux autres continents susmentionnés. Aucune action concrète n'a été menée en côte d'ivoire, bien au contraire, la parole des victimes est restée enfermée, confinée et le silence, promu comme la plus grande vertu qui doit caractériser la femme, comme si ce phénomène était devenu normal. En effet, parler en côte d'ivoire du harcèlement sexuel dont la plupart des femmes est victime, se plaindre d'avoir été sifflée dans la rue, de recevoir une main aux fesses, une proposition indécente, des remarques déplacées sur son physique, revient dans les entendements, à parler pour ne rien dire. C'est en effet tellement commun qu'on vous répondra : "et alors ? Il n'y a pas mort d'homme !"

Cette réticence résulte de plusieurs facteurs :

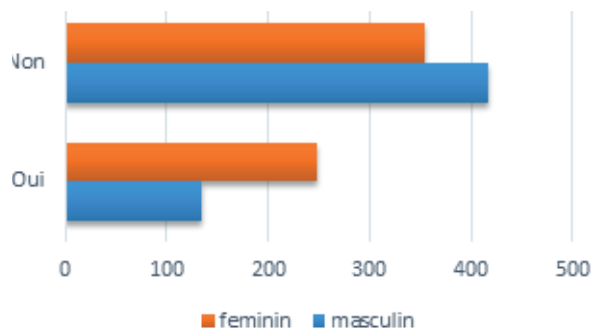
la «normalisation» du harcèlement sexuel ; la méconnaissance de ses éléments constitutifs ; la crainte de représailles de la part des collègues, des supérieurs hiérarchiques, des membres de la famille ou de l'employeur ; l'absence de mécanismes efficaces de recours ou de signalement ; et la présence de stéréotypes qui font porter le blâme sur la victime du harcèlement plutôt que sur son auteur. En outre, il est parfois difficile d'établir les faits, notamment lorsque le harcèlement sexuel se produit sans témoin, ce qui peut compliquer l'obtention de preuves pouvant corroborer les allégations.

En outre, l'on fait les observations suivantes :

- Une différence significative entre les sexes. Les femmes sont plus harcelées que les hommes (41% contre 24%).

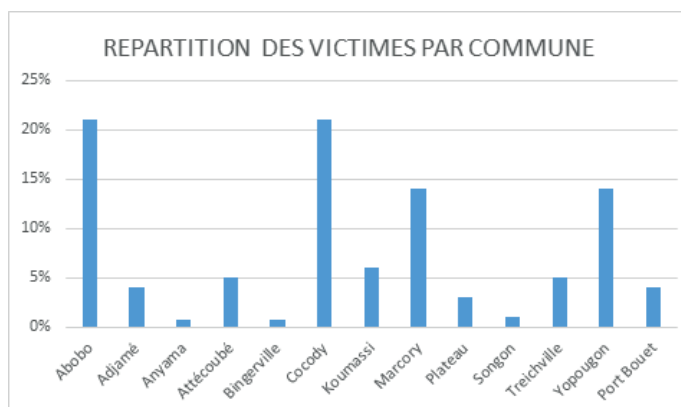
Tableau 1 : Victimes de harcèlement selon le sexe

Reponses	Masculin	Féminin	TOTAL
Non réponse	6	9	15
Oui	134	249	383
Non	416	355	771
TOTAL	556	613	1169
% de oui	24,10%	40,62%	32,76%



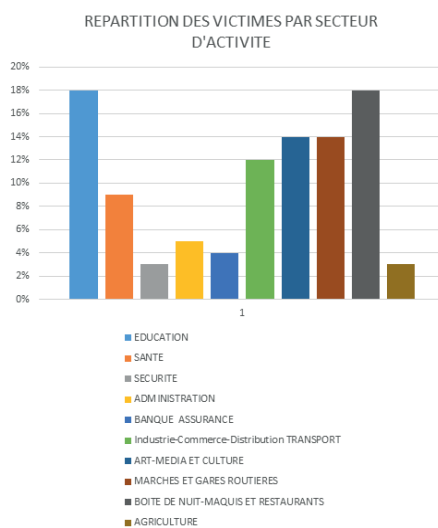
• Une différence significative entre les communes.

Les communes les plus en vue sont Abobo, Cocody, Marcory et Yopougon.



• Une différence significative entre les secteurs d'activité.

Les secteurs d'activités où le harcèlement au travail est beaucoup observé sont généralement le secteur de l'éducation et les Boîtes de nuit-Maquis et Restaurants avec 18% de victimes enregistrées par secteur.



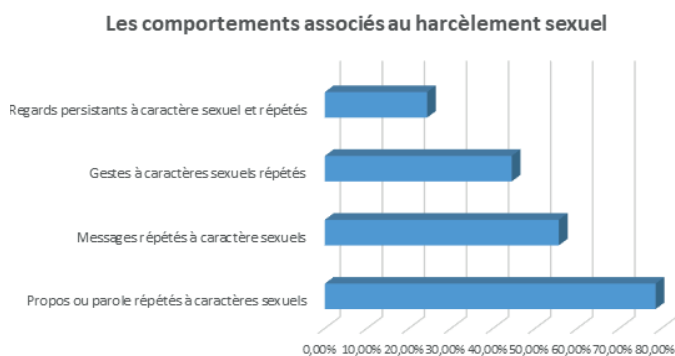
2.1.2. Les différentes formes de harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail peut concrètement prendre des formes très diverses. Les quatre types de comportement potentiellement importun suivants ont été soumis aux personnes interrogées afin de déterminer si elles les avaient subis au travail :

- o Propos ou parole répétés à caractères sexuels
- o Messages répétés à caractère sexuels
- o Gestes à caractères sexuels répétés
- o Regards persistants à caractère sexuel et répétés

Les paragraphes qui suivent présentent le résultat global ainsi que la fréquence et les disparités selon le sexe, la commune et le secteur d'activité.

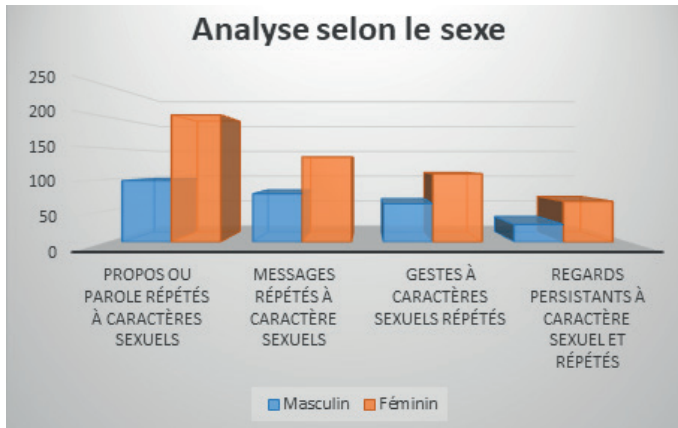
Les résultats enregistrés globalement sont présentés ci-après :



Les comportements relevés les plus souvent sont les propos ou paroles répétés à caractère sexuel. Ils sont cités par 79% des victimes. Les résultats enregistrés par les autres types de comportements sont 56% pour les messages répétés à caractère sexuel, 44% pour les gestes répétés à caractère sexuel et 24% pour les regards persistants à caractère sexuel et répétés.

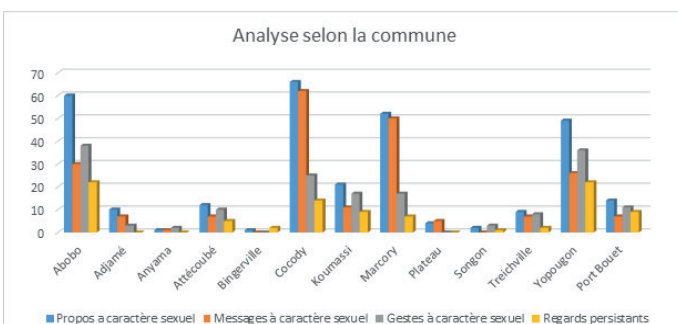
Une analyse détaillée donne les résultats ci-dessous :

- On observe une différence significative entre les sexes. Pour tous les types de comportement, les femmes sont plus harcelées que les hommes (41% contre 24%).

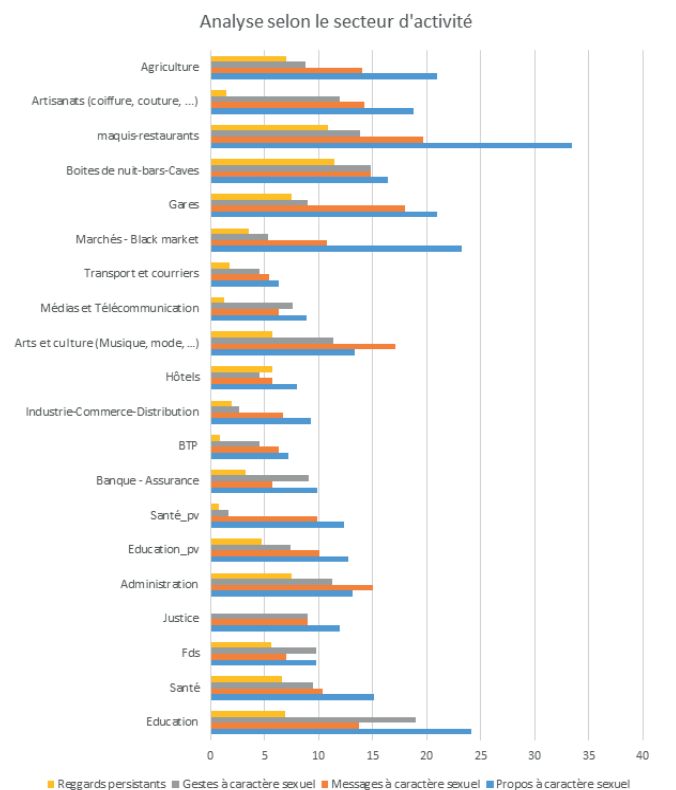


Les comportements relevés le plus souvent chez les deux sexes sont les propos ou paroles répétés à caractère sexuel : 82% chez les femmes et 73% chez les hommes.

- On observe également une différence significative entre les communes. Quelle que soit la commune, les propos ou paroles répétés sont les plus fréquents sauf pour le Plateau et Anyama où ce sont respectivement les messages et les gestes répétés à caractère sexuel qui abondent. Les communes où l'on rencontre le plus les propos ou paroles à caractère sexuel sont Marcory (95% des victimes), Yopougon (91%), Port Bouët (87,5%) et Koumassi (87,5%).



- On observe également une différence significative entre les secteurs d'activité. Quel que soit le secteur d'activité, les propos ou paroles répétés sont les plus fréquents sauf pour Administration, Art et Culture et les Forces de Défense et de Sécurité où ce sont respectivement les messages et les gestes répétés à caractère sexuel qui abondent. Les secteurs d'activité où l'on rencontre le plus les propos ou paroles à caractère sexuel sont Agriculture/Elevage (100% des victimes), Gares (87,5%), Hôtels (100%), Santé privée (88%), Santé publique (89%) et Administration (87,5%).

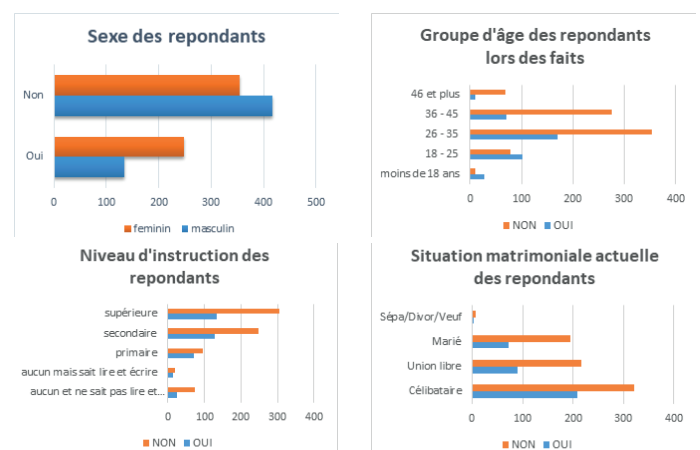


L'on observe par ailleurs que dans les secteurs d'activité tels que les boîtes de nuits, les maquis et restaurants, Art et Culture et Artisanat, toutes les formes de harcèlements y sont rencontrées.

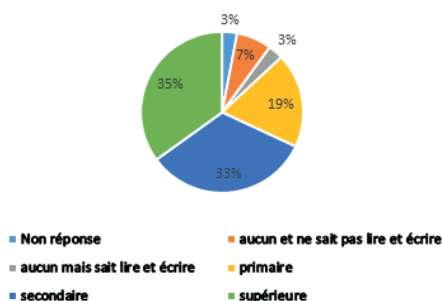
2.2. LE PROFIL DES VICTIMES ET DES AUTEURS DU HARCELEMENT SEXUEL

2.2.1. Profil des victimes : les femmes et les personnes vulnérables sont les plus harcelées

Les graphiques ci-après présentent les caractéristiques sociodémographiques des répondants.



NIVEAU D'INSTRUCTION DES VICTIMES



A l'observation de ces graphiques, l'on conclut que les victimes du harcèlement sexuel en milieu de travail présentent les caractéristiques suivantes :

- Elles sont généralement de sexe féminin
- Leur âge est généralement compris entre 26 et 35 ans ;
- Leur niveau d'instruction majoritairement compris entre le primaire et le secondaire ;
- Enfin, elles sont soit célibataires, soit veuf.ve.s, séparé.e.s ou divorcé.e.s.

Les différences observées sont toutes significatives.

Par ailleurs, l'observation des caractéristiques socioprofessionnelles et lieux de résidence des victimes, révèle que les victimes sont généralement de condition socioéconomique fragile ou vulnérable :

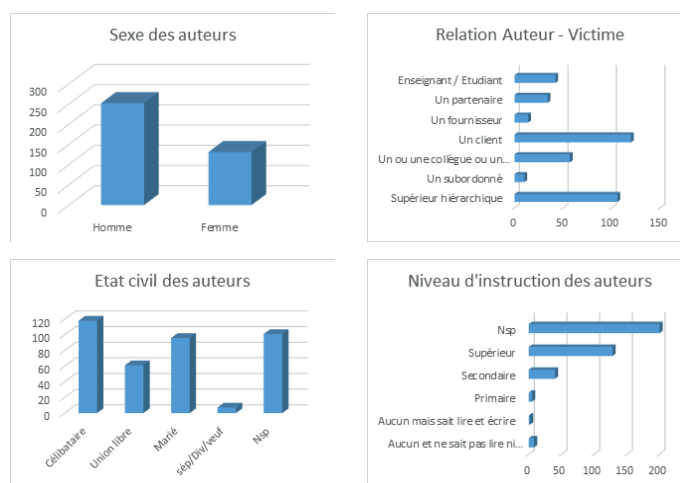
- Elles sont généralement dans les secteurs maquis – Restaurant (57%), Marchés-Black (49%) et Art et Culture (43%). Voir tableaux dans annexes.
- Elles exercent généralement dans l'informel (39%).
- Généralement, elles ont de petits métiers comme serveuses (65%) et des manequins et stylistes (100%).

Une observation des résultats appelle les commentaires ci-dessous : toute personne peut être victime de harcèlement sexuel dans le monde du travail et les cas signalés sont généralement commis par des hommes sur des femmes. De plus, les victimes appartiennent le plus souvent à un groupe vulnérable, ceux qui ont un statut socio-économique défavorisé.

2.2.2. PROFIL DES AUTEURS : LES HOMMES, LES SUPÉRIEURS HIÉRARCHIQUES ET LES CLIENTS SONT LES PLUS INDEXÉS

Les graphiques ci-après présentent les caractéristiques sociodémographiques des répondants

Graphiques : Profil des auteurs



A l'observation de ces graphiques, l'on conclut que les auteurs du harcèlement sexuel en milieu de travail présentent les caractéristiques suivantes :

- Ils sont généralement de sexe masculin
- Ils sont généralement mariés ou célibataires ;
- Leur niveau d'instruction est généralement le supérieur ;
- Ce sont généralement les supérieurs hiérarchiques ou clients des victimes.

Les différences observées sont toutes significatives.

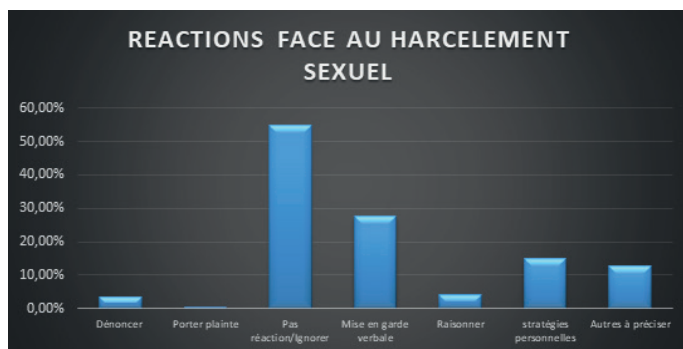
Une observation des résultats enregistrés permet de faire l'analyse ci-dessous :

La grande majorité des personnes qui font du harcèlement sexuel sont des hommes. Ces personnes sont généralement en situation de pouvoir par rapport à leurs victimes, mais ce n'est pas toujours le cas. Des collègues peuvent harceler sexuellement leurs pairs. Et même des hommes peuvent harceler d'autres hommes, tout comme des femmes peuvent harceler des femmes. Dans le cadre de cette étude, pour les victimes hommes, 13% sont des hommes et pour les victimes femmes 5% sont des femmes.

2.3. REACTIONS FACE AU HARCELEMENT SEXUEL

2.3.1. Réactions des victimes

Afin de recueillir les réactions face à un harcèlement sexuel, la question a été posée aux répondants. Le plus souvent, les personnes interrogées n'ont pas réagi ou ont ignoré les auteurs du harcèlement comme le montre le graphique ci-dessous.



Les réactions les plus fréquentes face à un harcèlement sexuel sont : « pas de réaction ou ignorer » avec 54% ou encore « mise en garde verbale » avec 28%.

Les réactions les moins fréquentes (rares) sont : « Porter plaintes » avec 0,52% et « dénoncer » avec 3,66%. Les réactions « dénoncer les auteurs » et « porter plainte » ne font pas partie des habitudes

- Une analyse par sexe montre que les hommes et les femmes réagissent différemment. Les hommes ignorent (ou ne réagissent pas) plus les auteurs des harcèlements sexuels que les femmes (62,69% contre 50,60%).

Tableau 2 : Réactions face aux harcèlements

Réaction	Masculin	Féminin	TOTAL
Dénoncer	2,24%	4,42%	3,66%
Porter plainte	0,00%	0,80%	0,52%
Pas réaction/ignorer	62,69%	50,60%	54,83%
Mise en garde verbale	27,61%	27,71%	27,68%
Raisonner	5,22%	3,61%	4,18%
Stratégies personnelles	9,70%	17,67%	14,88%
Autres à préciser	10,45%	14,06%	12,79%
TOTAL DES VICTIMES	100,00%	100,00%	100,00%

- Dans la plupart des communes et des secteurs d'activité, la réaction majoritaire est « pas de réaction/ignorer ». Toutefois dans les quartiers populaires comme Abobo, Yopougon, Attécoubé, Koumassi ou Treichville, la première réaction est la mise en garde verbale.

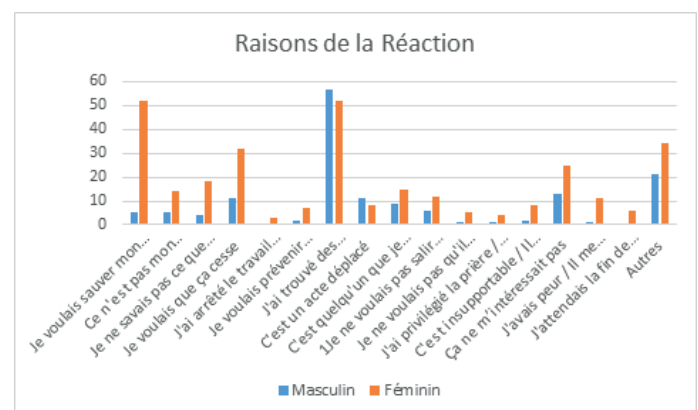
2.3.2. Raisons de telles réactions

Les raisons majeures évoquées et consignées dans le tableau ci-après sont : « sauver mon boulot » chez les femmes et « j'ai trouvé des stratégies pour que ça s'arrête » chez les hommes.

Les raisons de telles réactions sont évoquées ci-après :

Tableau 3 : Raisons des réactions

Raisons de la réaction	Masculin	Féminin	TOTAL
Je voulais sauver mon boulot / mon école	5	52	57
Ce n'est pas mon genre (marié, trop vieux, ...)	5	14	19
Je ne savais pas quoi faire	4	18	22
Je voulais que ça cesse	11	32	43
J'ai arrêté le travail (école) et je suis parti	0	3	3
Je voulais prévenir avant d'agir	2	7	9
J'ai trouvé des stratégies pour que ça cesse	57	52	109
C'est un acte déplacé	11	8	19
C'est quelqu'un que je respectais	9	15	24
Je ne voulais pas salir sa réputation	6	12	18
Je ne voulais pas qu'il perde son boulot	1	5	6
J'ai privilégié la prière / C'est une question spirituelle	1	4	5
C'est insupportable / Il m'énervait	2	8	10
Ça ne m'intéressait pas	13	25	38
J'avais peur / Il me menaçait	1	11	12
J'attendais la fin de mon contrat	0	6	6
Autres	21	34	55
TOTAL DES VICTIMES	134	249	383



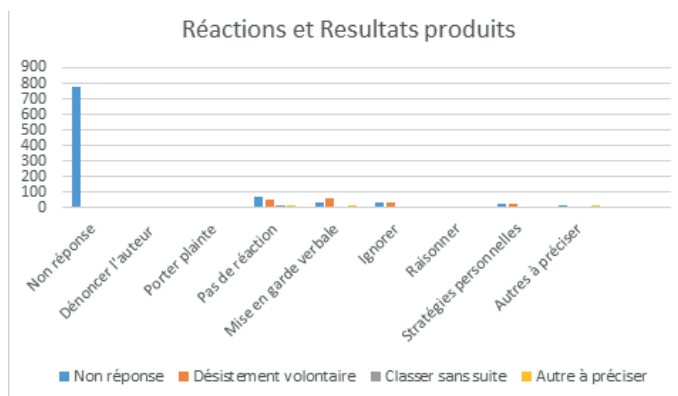
2.3.3. Issue après une plainte ou une dénonciation

Le tableau ci-dessous montre que la dénonciation auprès des autorités ou supérieurs hiérarchiques aboutit généralement à un désistement volontaire de l'auteur. Par contre une plainte auprès de la police n'aboutit pas à une issue favorable.

ENQUETE SUR LE HARCELEMENT SEXUEL EN MILIEU PROFESSIONNEL DANS LE DISTRICT D'ABIDJAN

Tableau 4 : Réactions et Résultats produits

ISSUE	Non réponse	Désistement volontaire	Condamnation judiciaire	Sanction administrative	Classersans suite	Autre à préciser	TOTAL
Non réponse	781	2	0	0	0	1	784
Dénoncer l'auteur	1	6	0	3	1	3	14
Porter plainte	1	0	0	0	0	1	2
Pas de réaction	69	48	0	1	11	11	140
Mise en garde verbale	30	62	0	0	2	14	108
Ignorer	31	33	0	2	2	4	72
Raisonner	4	10	0	0	1	2	17
Stratégies personnelles	25	24	0	0	6	3	58
Autres à préciser	18	7	0	1	4	19	49
TOTAL	960	192	0	7	27	58	1244



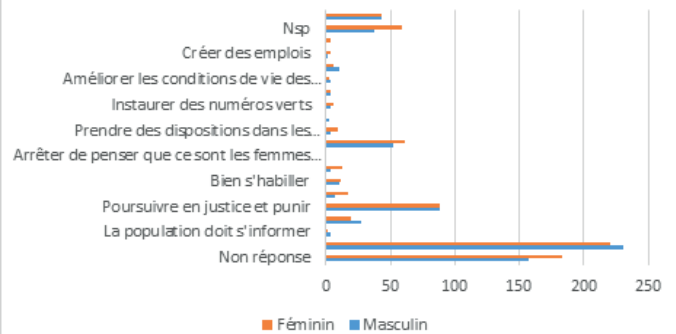
2.4. RECOMMANDATIONS POUR COMBATTRE ET EMPECHER LE HARCELEMENT SEXUEL

Il ressort des données d'expérience dans de nombreux pays que, pour être efficaces, les mesures contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail exigent à la fois des cadres juridiques, d'institutions chargées de les faire appliquer et une sensibilisation accrue sur ces questions comme le montre le tableau ci-dessous :

Tableau 5 : Recommandations faites par les répondants

Recommandations	Masculin	Féminin	TOTAL	Pourcentage
Non réponse	157	183	340	29,08%
Sensibiliser, informer, éduquer et former	231	221	452	38,67%
La population doit s'informer	4	1	5	0,43%
Sanctionner	27	19	46	3,93%
Poursuivre en justice et punir	88	88	176	15,06%
Écouter les victimes, les protéger et les défendre	7	17	24	2,05%
Bien s'habiller	10	11	21	1,80%
Les femmes doivent dire non et être fermes	3	13	16	1,37%
Arrêter de penser que ce sont les femmes qui provoquent ça	0	0	0	0,00%
Dénoncer les auteurs	52	61	113	9,67%
Prendre des dispositions dans les entreprises avec les DRH pour éviter ce fléau	3	9	12	1,03%
Les envoyer chez un psychologue	2	0	2	0,17%
Instaurer des numéros verts	4	6	10	0,86%
Faire de bons recrutements	3	3	6	0,51%
Améliorer les conditions de vie des populations	4	2	6	0,51%
Améliorer le système judiciaire	10	6	16	1,37%
Créer des emplois	1	4	5	0,43%
Arrêter la corruption surtout au niveau de la police	0	3	3	0,26%
Nsp	37	59	96	8,21%
Autres	43	43	86	7,36%
NOMBRE DE PERSONNE INTERROGÉES	556	613	1169	100,00%
% DE SENSIBILISATION	41,55%	36,05%	38,67%	38,67%

Recommandations faites par les répondants



Il ressort, à l'analyse du tableau précédent, six (6) recommandations :

1. RECOMMANDATIONS FAITES A L'ETAT

• Sensibiliser, informer, éduquer et former la population en vue de prévenir

Informer et sensibiliser les populations sur le harcèlement sexuel, ses conséquences, les structures dédiées à la lutte contre ce phénomène, les peines encourues.

Eduquer les populations à la lutte contre le harcèlement sexuel.

• Offrir une réponse complète aux besoins des victimes

Il est primordial de pouvoir immédiatement apporter un soutien psychologique aux victimes. L'Etat doit les écouter, les protéger et les défendre.

Les victimes doivent également pouvoir bénéficier du système judiciaire et avoir accès à des professionnels compétents et sensibles, qui leur viendront en aide dans le cas où elles décideraient d'engager des poursuites contre leur agresseur.

• Promouvoir des réformes juridiques et judiciaires

L'amélioration des lois existantes et de leur mise en œuvre devrait servir de tremplin pour améliorer la qualité des soins offerts aux victimes, et pour juguler le phénomène du harcèlement sexuel en durcissant les peines infligées aux auteurs. Les étapes qui s'inscrivent dans cette démarche comprennent :

- o Le renforcement et l'élargissement des lois définissant le harcèlement sexuel
- o La sensibilisation et la formation des policiers et des juges sur le harcèlement sexuel
- o L'amélioration de l'application des lois existantes.

- Mettre en place des institutions chargées de les appliquer
La création des Institutions ou le renforcement de celles qui existent pour veiller à l'application des lois contre le harcèlement contribuera à éradiquer le phénomène.

2. RECOMMANDATIONS FAITES A L'ASSEMBLEE NATIONALE

• Protection législative contre le harcèlement sexuel

Il importe de prendre des mesures efficaces pour prévenir et interdire le harcèlement sexuel dans le monde du travail. Le harcèlement sexuel est l'une des formes de violence et de harcèlement les plus fréquemment rencontrées dans le monde du travail : 65 des 80 pays étudiés par le BIT disposent d'une réglementation en la matière.

L'action contre le harcèlement sexuel dans le monde du travail suppose une approche inclusive et intégrée, qui tient compte de la dimension de genre. Les lacunes législatives doivent être comblées pour prévenir efficacement le harcèlement sexuel et assurer une protection des travailleurs.ses.

3. RECOMMANDATIONS FAITES AUX EMPLOYEURS

• Prévenir le harcèlement sexuel dans le monde du travail

Le harcèlement sexuel est physiquement et psychologiquement préjudiciable et ne devrait être toléré en aucune circonstance, y compris dans le monde du travail. La prévention du harcèlement sexuel suppose de créer des environnements de travail inclusifs et solidaires, où il doit être clair que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré. Il importe également de démanteler le climat d'impunité qui entoure souvent la violence et le harcèlement, et de lutter contre les normes sexospécifiques, culturelles et sociales qui les favorisent. Il faut mettre en place une culture d'entreprise fondée sur le respect mutuel et la dignité, les employeurs ayant la responsabilité de prendre des mesures proportionnelles à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement.

L'employeur peut adopter diverses politiques ou mesures de prévention ambitieuses pour affronter ce phénomène, notamment : fournir des informations et dispenser des formations sur le harcèlement sexuel pour les travailleurs et les autres personnes concernées ; publier et afficher bien en vue la politique ou le code de conduite de l'entreprise, qui définit et interdit le harcèlement sexuel, énonce clairement le caractère inacceptable de ces actes d'inconduite, leurs conséquences, ainsi que les mesures disciplinaires dont leurs auteurs sont passibles. Il importe également d'inclure le thème du harcèlement sexuel dans les évaluations des risques du milieu de travail, et de mettre en place des

procédures de signalement et de plaintes sûres, équitables et efficaces. Ces procédures doivent être clairement expliquées et inclure des mécanismes de protection contre les mesures de représailles, notamment au moyen de clauses de confidentialité appropriées.

4. RECOMMANDATIONS FAITES AUX VICTIMES

• Reconnaître le harcèlement

Les travailleurs notamment les femmes doivent avoir des limites. Elles doivent poser des limites claires sans craindre de passer pour une « sainte-nitouche » ou une « matrone ». Les travailleuses ont le droit de s'affirmer.

• Signifier clairement au harceleur son non-consentement

Refuser les avances, les attentions et les comportements dégradants. Faire savoir que dire « NON », SIGNIFIE NON ! Émettre une demande ferme face à l'agresseur, si possible devant témoins.

• Dénoncer immédiatement les auteurs

C'est le devoir des citoyens-nes de dénoncer tout acte de violence et de dénigrement. Il ne faut pas hésiter à chercher de l'aide ou de l'information pour mettre fin à la situation néfaste. Par exemple : en répétant à voix haute ce que le harceleur vient de dire à voix basse.

• Ne pas rester isolée

Tenter d'en parler à des collègues ou à des ami.e.s Ne pas hésiter à répéter à l'entourage les propos que le harceleur tient, aussi grossiers soient-ils. Si le harceleur agresse d'autres employé.e.s, il peut être utile de se mobiliser tous ensemble. Un geste collectif a bien souvent plus d'impact aux yeux des personnes visées, harceleurs ou employeurs. Notamment, lorsque les femmes s'appuient entre elles, elles risquent moins de représailles et se sentent ainsi soudées. Vous pouvez aller voir le harceleur avec des collègues et lui demander de cesser ses agissements. Lui signaler que maintenant, tout le monde est au courant de la situation.

• Tenir un journal détaillé de tous les éléments et y inscrire :

- o Les dates, les heures, les lieux et les circonstances du harcèlement ainsi que les faits, les paroles et les gestes subis ;
- o Les noms et numéros de téléphone des témoins ;
- o Les répercussions émotives ou physiques vécues à la suite de chaque événement ;
- o Les détails de chacune des démarches entreprises

suite au harcèlement sexuel, notamment les demandes faites à l'harcéleur, les démarches entreprises auprès du syndicat ou de la direction, etc. ;

- o Les détails des différentes répercussions de la situation sur le travail : mutation, changement d'horaires, surcharge de travail, etc. ;

- o Les lettres, notes de service, dessins provenant de l'harcéleur sont à conserver.

5. RECOMMANDATIONS FAITES AUX POPULATIONS

• Etre témoin

Parfois la réaction naturelle face au harcèlement est de fermer les yeux car ces situations provoquent un malaise profond. Certains peuvent se dire « ce ne sont pas nos affaires, ils sont adultes ils vont régler ça entre eux » ou encore banaliser la situation pour justifier le statut quo : « il est comme ça, il aime bien agacer les petites nouvelles ». Cependant, c'est le devoir des citoyens.nes de dénoncer tout acte de violence et de dénigrement. Il ne faut pas hésiter à chercher de l'aide et de l'information pour mettre fin à la situation néfaste.

Il faut apporter son aide aux victimes, dénoncer les auteurs.

• S'informer

S'intéresser au sujet et prendre toutes les informations possibles.

6. RECOMMANDATIONS FAITES AUX ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE

• Plaidoyer

En tant que vitrine des populations, la société civile en générale et les organisations de défense des Droits Humains en particulier doivent faire un plaidoyer auprès du Gouvernement et de l'Assemblée Nationale pour la prise de mesures pour l'éradication de ce phénomène.

• Sensibiliser les populations et les employeurs

La société civile en générale et les organisations de défense des Droits Humains doivent sensibiliser les populations et les employeurs.ses sur le phénomène du harcèlement sexuel (au respect des droits des travailleurs.ses)

• Mettre en place des cliniques juridiques

Mettre en place des cliniques juridiques pour se faire connaître du public cible et prendre véritablement en compte leurs préoccupations.

• Enrichir la base des connaissances

Étoffer la base des connaissances, et diffuser les nouvelles informations de même que les informations existantes, permettront d'avancer dans ce domaine et d'élaborer de meilleurs programmes et des stratégies plus adaptées.

3. CONCLUSION

En définitive, à l'instar de tous les pays, Cette étude donne la preuve que la Côte d'Ivoire n'est pas épargnée du phénomène du harcèlement sexuel surtout dans le monde du travail. Il est donc important que tous les acteurs.trices y compris l'Etat puissent prendre toutes les mesures pour son éradication et assurer aux travailleurs-ses un environnement de travail sécurisé garantissant leurs droits .

BIBLIOGRAPHIE

- Organisation Mondiale de la Santé (OMS), Comprendre et lutter contre la violence à l'égard des femmes, 2012
- Bureau International du Travail, Harcèlement sexuel au travail, 2010
- Bureau International du Travail, Le harcèlement sexuel dans le monde du travail, 2020
- CALACS de CHARLESVOIX, LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL, C'est inacceptable, 2010
- Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS, (Berne-Suisse), Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail
- Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande, janvier 2008

ANNEXES : QUESTIONNAIRE

FORMULAIRE D'ENQUETE SUR LES HARCELEMENTS SEXUELS EN MILIEU PROFESSIONNEL

QUESTIONNAIRE PERSONNE PHYSIQUE

CONFIDENTIALITE : Les renseignements contenus dans ce questionnaire sont confidentiels. Ils sont couverts par le secret statistique et ne peuvent être publiés que sous forme anonyme conformément à la loi du 1^{er} août 2012 sur l'obligation de répondre et le secret statistique.

SECTION 1. IDENTIFICATION

1. Numéro Questionnaire.....	2. Commune.....
3. Branche d'activité I ___ I 1. Public 2. Privé 3. Informel	
4. Secteur d'activité (cochez)	
PUBLIC	PRIVE
Education	Education
Santé	Santé
Fds	Banque – Assurance
Justice	BTP
Administration	Industrie-Commerce-Distribution
	Hôtels
	Arts et culture (Musique, mode, ...)
	Médias et Télécommunication
	Transport
5. Structure.....	
6. Localisation.....	
7. Nom et Prénoms de l'enquêteur	8. Contact de l'enquêteur
9. Nom et Prénoms du chef d'équipe	10. Date de l'entretien

Heure de début de l'interview : / __/ __/ -H / __/ __/ -MN

Mars 2020

SECTION 2 : CARACTERISTIQUES INDIVIDUELLES

Entourez la ou les codes des réponses qui correspondent à la situation de l'enquête

N°	Questions	Réponses	Sauts
11	Nom et Prénoms du répondant		
12	Contact du répondant		
13	Sexe du répondant	1. Masculin 2. Féminin	
14	Groupe d'âge du répondant	1. moins de 18 ans 2. 18 - 25 3. 26 - 35 4. 36 - 45 5. 46 et plus	
15	Profession		
16	Situation Matrimoniale	1. Célibataire 2. Union libre 3. Marié 4. Séparé/divorcé/veuf	
17	Niveau d'instruction	1. Aucun et ne sait pas lire ni écrire 2. Aucun mais sait lire et écrire 3. Primaire 4. Secondaire 5. Supérieur	
	Connaissez-vous la définition de harcèlement sexuel ?	1. Oui 2. Non	Si non, expliquez avant de poser Q18
	Si oui, donnez la définition		

**A CE NIVEAU L'ENQUETEUR DOIT EXPLIQUER AU REpondant LA DEFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL
AVANT DE CONTINUER**

- a) l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
- b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

18	Avez-vous été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de votre travail de la part d'un patron, un collègue, un client, un partenaire, un visiteur, ... ?	1. Oui 2. Non	Si non allez à Q19
19	Dans le cadre de votre travail, Avez-vous été victime de :	1. Propos ou parole répétés à caractères sexuels 2. Messages répétés à caractère sexuels 3. Gestes à caractères sexuels répétés 4. Regards persistants à caractère sexuel et répétés	Si non à tout, aller à Q29, Q30, Q31 et Q37

		1.	
21	Dans quelles circonstances le harcèlement a eu lieu ?	1. Dans le cadre du travail 2. Dans le cadre de la recherche d'emploi 3. Dans le cadre de mes cours (école) 4. Autre à préciser	
22	Genre de l'auteur	1. Masculin 2. Féminin	
23	Relations avec l'auteur	1. Supérieur hiérarchique 2. Un subordonné 3. Un ou une collègue ou un collaborateur 4. Un client 5. Un fournisseur 6. Un partenaire 7. Un visiteur 8. Enseignant / Etudiant 9. Autre à préciser	
24	Lieu du harcèlement	1. Bureau 2. Ecole 3. Eglise 4. Mosquée 5. Maison 6. Quartier 7. Dans la rue 8. Endroit public 9. Endroit clos (à deux ou nombre restreint) 10. Autre	
25	Quel âge aviez-vous au moment des faits	1. moins de 18 ans 2. 18 - 25 1. 26 – 35 2. 36 - 45 3. 46 et plus	
26	Que faisiez vous comme activité		
27	Situation Matrimoniale de l'auteur au moment des faits	1. Célibataire 2. Union libre 3. Marié 4. Séparé/divorcé/veuf 5. Nsp	
28	Niveau d'instruction de l'auteur au moment des faits	1. Aucun et ne sait pas lire ni écrire 2. Aucun mais sait lire et écrire 3. Primaire 4. Secondaire 5. Supérieur 6. Nsp	
29	Saviez-vous que le harcèlement sexuel est puni par la loi ?	1. Oui 2. Non	
30	Et maintenant le savez-vous ?	1. Oui 2. Non	
31	Par quels moyens l'avez-vous su ? (Possibilité de faire plusieurs choix)	1. Ecole 2. Tv / radio 3. Presse écrite 4. Réseaux sociaux / Internet 5. Parents 6. Amis 7. Travail / Collègue 8. Autre à préciser	

32	Quelle a été votre réaction ?	1. Dénoncer l'auteur auprès des supérieurs ou autorités quelconques 2. Porter plainte 3. Pas de réaction 4. Mise en garde verbale 5. Ignorer 6. Raisonner 7. Trouver des stratégies personnelles pour que ça cesse 8. Autres à préciser 	
33	Pourquoi une telle réaction ?	1. Je voulais sauver mon boulot / mon école 2. Ce n'est pas mon genre (marié, trop vieux, ...) 3. Je ne savais pas ce que faire 4. Je voulais que ça cesse 5. J'ai arrêté le travail (école) et je suis parti 6. Je voulais prévenir avant d'agir 7. J'ai trouvé des stratégies personnelles pour que ça cesse 8. C'est un acte déplacé 9. C'est quelqu'un que je respectais 10. Je ne voulais pas salir sa réputation 11. Je ne voulais pas qu'il perde son boulot 12. J'ai privilégié la prière / C'est une question spirituelle 13. C'est insupportable / Il m'énervais 14. Ça ne m'intéressait pas 15. J'avais peur / Il me menaçait 16. J'attendais la fin de mon contrat 17. Autres	
34	S'il y a eu une réaction alors lieu de la réaction ou institution qui nous a reçu ?	1. Police / Gendarmerie 2. Justice 3. Chef du quartier 4. Parents 5. Administration / DG / Supérieurs hiérarchique 6. Inspection du travail 7. Eglise / Mosquée 8. Autres	
35	Quelle a été l'issue ?	1. Désistement volontaire de l'auteur 2. Condamnation judiciaire de l'auteur 3. Sanction administrative de l'auteur à préciser 4. Classer sans suite 5. Autre à préciser 	
36	Temps de réponse	1. Temps de réponse court (moins d'une semaine) 2. Temps moyen (2 semaines à un mois) 3. Temps long (1 à 3 mois) 4. Temps très long (plus de 3 mois)	
37	Quelles recommandations vous faites pour régler la question du harcèlement ?		

Heure de fin de l'interview : ____/____-H ____/____-MN

FIN DE L'INTERVIEW, MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION

A propos de l'étude

Cette étude financée par la Friedrich Ebert Stiftung en Côte d'Ivoire, et menée par le Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits de l'Enfant et de la Femme (RIDDEF) tente de mesurer l'ampleur du phénomène du harcèlement sexuel dans la société.

Elle formule par ailleurs des recommandations pour mieux orienter les législateurs quant à une meilleure prise en charge des questions d'harcèlement sexuel en milieu professionnel, et invite la société civile, à accentuer et élargir sa lutte au secteur informel et de multiplier les plaidoyers afin d'avoir une société plus libre, plus juste, plus équitable et plus solidaire.

Mentions Légales

illustration de couverture : ©Desskane Guei, Graphiste et motion designer

Friedrich-Ebert-Stiftung Côte d'Ivoire
Abidjan, Cocody, Riviera Attoban
08 BP 312 Abidjan 08
Tel : +225 27 22 43 88 99
Fax : +225 27 22 43 87 54

RIDDEF Côte d'Ivoire
SIEGE SOCIAL NATIONAL
Abidjan Cocody 2 plateaux , Boulevard Latrille,
Imm BOTIWA, escalier E, 2 ème étage, appt 546
Fixe : +225 27 22 54 19 79
Site : www.riddef.org
Email : riddefsiege@gmail.com
Facebook : riddef côte d'Ivoire

©2021 Friedrich-Ebert-Stiftung

La reproduction de ce document est interdite sans autorisation écrite du RIDDEF et de la FES. Les idées et thèses développées dans la présente étude sont celles du RIDDEF et ne correspondent pas nécessairement à celles de la FES.