



RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE
Union – Discipline – Travail



Bureau international du Travail

LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL EN CÔTE D'IVOIRE

RAPPORT
Octobre 2021

Dr APPIAH Adou
Consultant

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	I
LA LISTE DES TABLEAUX	II
LA LISTE DES ENCADRÉS	II
LA LISTE DES GRAPHIQUES	III
LA LISTE DES PHOTOS	III
SIGLES ET ABRÉVIATION.....	IV
REMERCIEMENTS	V
RÉSUMÉ EXÉCUTIF.....	VI
1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION	1
2. OBJECTIFS.....	1
3. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE.....	2
3.1. Champs d'étude	2
3.2. Populations cibles	2
3.3. Les techniques de collecte des données.....	3
3.3.1. La collecte des données	3
3.3.1. La revue documentaire	3
3.3.2. Les entretiens individuels	3
3.3.2.1. Les outils de collecte des données	4
3.3.2.2. Le traitement et analyse de données	4
3.4. L'observation directe.....	5
3.5. Difficultés rencontrées et insuffisances de l'étude	5
4. PRINCIPAUX RÉSULTATS.....	6
4.1. Les principales formes de violences et de harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire.....	6
4.1.1. Les violences verbales	6
4.1.2. Les violences liées à la distribution des tâches et à l'évaluation du travail.....	7
4.1.3. Les violences liées à la gestion de l'emploi.....	8
4.1.4. Les comportements délictueux	9
4.1.5. Les violences physiques	10
4.1.6. Le harcèlement sexuel	13
4.1.7. Les violences sexuelles.....	15
4.1.8. Le harcèlement moral	15
4.2. Les principaux facteurs et déterminants de la violence dans le monde du travail.....	17
4.2.1. Les principaux facteurs.....	17
4.2.1.1. La relation de pouvoir.....	17
4.2.1.2. La précarité	18
4.2.1.3. Impunité.....	19
4.2.1.4. L'insuffisance des lois	20
4.2.1.5. Les faibles capacités de contrôle des régulateurs du travail	21
4.2.1.6. La méconnaissance de la loi et des mécanismes de protection.....	22
4.2.1.7. La problématique de la charge de la preuve	23
4.2.2. Les déterminants.....	24
4.2.2.1. L'organisation du travail.....	24
4.2.2.2. L'incivisme	25
4.3. Les personnes les plus vulnérables	27
4.3.1. Les femmes.....	27
4.3.2. Les travailleuses domestiques.....	28
4.3.3. Les travailleurs du secteur informel	29
4.3.4. Les représentants des travailleurs	31
4.3.5. Les journalistes	32
4.3.6. Les personnes vivant avec un handicap.....	34
4.3.7. Les travailleurs occupant des emplois peu valorisés ou précaires.....	35

4.3.8. Les travailleurs directement en contact avec les usagers.....	36
4.4. Genre et violence dans le monde du travail dans le contexte ivoirien.....	36
4.4.1. Les inégalités de genre en Côte d'Ivoire.....	37
4.2. Inégalités de genre et VBG dans le monde du travail.....	38
4.5. Les perceptions et l'impact de la violence et du harcèlement	39
4.5.1. Les perceptions des violences et du harcèlement dans le monde du travail.	39
4.5.2. L'impact des violences et du harcèlement dans le monde du travail.....	40
4.5.2.1. Au niveau des travailleurs	40
4.5.2.2. Au niveau de l'entreprise.....	42
4.5.2.3. Au niveau du développement économique et social du pays	45
4.6. Rôle des partenaires sociaux et de la société civile dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail	48
CONCLUSION	51
PRINCIPALES RECOMMANDATIONS	51
DOCUMENTS CONSULTÉS	53
ANNEXES	I
Annexe 1 : les Termes de références de l'étude	I
Annexe 2 : La Convention 190.....	IV
Annexe 3 : La Recommandation 206	XII
Annexe 4 : Quelques textes choisis relatifs au civisme.....	XVIII

LA LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Liste des acteurs rencontrés.....	4
Tableau 2: Degré de confiance des individus ayant été en contact avec les institutions	20
Tableau 3: Statistiques sur les Violences Basées entre 2010 et 2017.....	27
Tableau 4: Indicateurs choisis présentant la situation des femmes en Côte d'Ivoire en 2021	37
Tableau 5 : Contribution des recettes fiscales dans le PIB.....	45
Tableau 6: Le rôle des acteurs dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.....	49

LA LISTE DES ENCADRÉS

Encadré 1 : Analyse de violences verbales sous la forme d'accusations non-fondées.....	7
Encadré 2 : Analyse des conséquences du harcèlement sur la trajectoire professionnelle des victimes	10
Encadré 3 : Analyse du harcèlement sexuel sur les femmes	13
Encadré 4 : L'article 356 du Code Pénal réprimant le harcèlement sexuel.....	19
Encadré 5 : difficultés des victimes à prouver les faits.....	24
Encadré 6: Manifestation de l'incivisme.....	26
Encadré 7 : Violences et harcèlement subis par les travailleuses domestiques	29
Encadré 8: Note de l'indice CSI des droits dans le monde	31
Encadré 9 : Les travailleurs protégés à l'épreuve de la réalité	32
Encadré 10: Classement de la Côte d'Ivoire sur la liberté de la presse entre 2013 et 2020.....	33
Encadré 11 : Mesures prises par la Côte d'Ivoire en faveur des personnes vivant avec un handicap.....	34
Encadré 12 : Culture et inégalités de genre en entreprise.....	39
Encadré 14: Analyses des conséquences de la violence et du harcèlement dans le monde du travail sur le travailleur, sa performance et la productivité de l'entreprise.....	40
Encadré 15: Analyses des conséquences de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, inégalités de genre sur la cohésion sociale et l'entreprise	43
Encadré 16 : Impact de la violence et du harcèlement sur les finances de l'entreprise.....	44
Encadré 17: Analyses des conséquences de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et climat social en entreprise.....	47

Encadré 18: Esquisse d'analyse des conséquences de la violence et du harcèlement dans le monde du travail sur le développement économique et social à (proposition : à l'échelle nationale)48

LA LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Avez-vous été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de votre travail ?14

Graphique 2 : Victime de harcèlement selon le sexe28

LA LISTE DES PHOTOS

Photo 1 : Cicatrices d'une travailleuse domestique victimes de violences physiques.....11

SIGLES ET ABRÉVIATION

ABRÉVIATIONS	DÉFINITIONS
ANP	Autorité Nationale de la Presse
CP	Code Pénal
CDHNU	Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies
MEPS	Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale
MFFE	Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant
RNDH	Rapport national sur le Développement Humain
CTDS	Conseil du Travail et du Dialogue social
BCP	Bilan Commun Pays
BIT	Bureau International du Travail
CADHP	Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme en Afrique
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDPH	Convention 61/106 des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées
CEDAW	Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes
CESCI	Coordination nationale des enseignants du second degré de Côte d'Ivoire
CGECI	Confédération Général des entreprises de Côte d'Ivoire
CNEC	Coordination nationale des enseignants-chercheurs de Côte d'Ivoire
CNPS	Caisse Nationale Prévoyance Sociale
COSEFCI	Coalition du secteur éducation/formation de Côte d'Ivoire
CSI	Confédération Syndicale Internationale
CT	Code du Travail
DST	Division Sexuelle du Travail
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
EPU	Examen Périodique Universel
FES	Friedrich Ebert Stiftung
IISG	Institutions Sociales discriminatoires de Genre
MBPE	Ministère du Budget et du Portefeuille de l'État
MGF	Mutilations Génitales Féminines
OIT	Organisation International du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONLCVH	Observatoire National de Prévention et de Lutte contre la violence et le Harcèlement
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PNLCVH	Plan National de Prévention et de Lutte contre la violence et le Harcèlement
RIDDEF	Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits de l'Enfant et de la Femme
RSF	Reporters Sans Frontière
SG	Service Gouvernemental
SNLVBG	Stratégie Nationale de Lutte contre les VBG
SNU	Système des Nations Unies
SYTDTELCI	Syndicat des Travailleurs Domestiques et de l'Économie Informelle de Côte d'Ivoire
UEMOA	Union Économique et Monétaire Ouest Africaine
UNATRCI	Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire
UNFPA	Fonds des Nations unies pour la population
UPI	Unité de Production Informelle
VBG	Violences Basées sur le Genre
VIH Sida	Virus de l'Immunodéficience Humaine

REMERCIEMENTS

La présente étude sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire a été réalisée grâce à l'implication de plusieurs acteurs dont la disponibilité, la qualité des informations fournies, la mise à disposition de documents et d'informations précieuses ont été très utiles pour la finalisation de ce document.

Nous remercions très sincèrement le Bureau International du Travail qui a bien voulu initier cette étude. Ces remerciements vont en particulier Mr Frédéric LAPEYRE, Directeur Pays pour la Côte d'Ivoire, Mme Fatime Christiane Ndiaye, Spécialiste Principale Genre-Egalité-Diversité au Bureau Régional de Dakar, Mr Kavunga KAMBALE, Chargé de Programme au Bureau de Pays de l'OIT pour la Côte d'Ivoire, le Bénin, le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Togo, Me YEBE Constantin et Mme PAREDES Moreno Kattia, Spécialiste Principale des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV) pour la coordination efficace de la mission.

Nous exprimons notre profonde gratitude aux responsables des structures gouvernementales ayant facilité l'étude grâce à leur appui varié et multiformes. Il s'agit notamment de Mme COULIBALY Bintou, Directrice Générale du Travail, de Mr EKPO Guy Serges A., Directeur de la réglementation du Travail, de Mme KAGAMBEGA Fanta, Directrice de l'Inspection du Travail et de Mr SORO Emmanuel Conseil National du Dialogue Social.

Ces remerciements s'adressent également aux régulateurs du travail, notamment Mr. N'CHO Guy Hervé, Directeur de l'Inspection du Travail d'Abobo-Adjamé, Mme YOUAN Lou Kady épouse YAO, Directrice de l'Inspection du Travail de Cocody, Mr. Soumahoro Gaoussou, Directeur de l'Inspection du Travail de Koumassi, Mme TANKASSE née TRAZIE Lou B. Augustine, Directrice de l'Inspection du Travail de Marcory, Mme KOUASSI née GUE Eliane, Directrice de l'Inspection du Travail du Plateau, Mme KRA Ouffoué Marie Thérèse, Directrice de l'Inspection du Travail de Treichville, Mr. KASSI Yelnick, Directeur de l'Inspection du Travail de Vridi-Port, Mr. COULIBALY Obéton, Directeur de l'Inspection du Travail de Yopougon.

Nous remercions aussi les responsables d'employeurs pour leur contribution significative au déroulement de la mission. Ce sont Mr LADOUYOU Edouard, Chef du Département Capital Humain et Relations Sociales de la Confédération Générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CEGCI) et Mr KOPOIN Sylvain, Secrétaire Exécutif de la Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises (FIPME).

Nos vifs et sincères remerciements vont aux responsables des centrales syndicales pour leur accompagnement éclairé et efficace tout au long du processus. Il s'agit notamment de Mr GAHA Cyriaque de la Centrale syndicale Dignité, de Mr KARNO Abel de la Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire, de Mr KODIBO Yves de la centrale syndicale Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UNATRCI), de Mme KOUASSI Marcelle claire de l'Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UGTCI) et de Mr TIDJANE Gbané de la Centrale Syndicale Humaniste (CSH).

Enfin, nous remercions tous les travailleurs qui ont bien voulu participer à cette étude. De même, nous adressons ces remerciements à toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de cette étude et dont les noms ne figurent pas ici.

L'équipe de l'étude

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

En Côte d'Ivoire, les nombreuses études réalisées pour appréhender la violence se sont focalisées sur la violence domestique de genre et ont généralement passé sous silence celle en lien avec le monde du travail. Les études portant sur les inégalités de genre dans l'économie informelle et dans le travail domestique ont mis en exergue la problématique de la violence et du harcèlement dans ces milieux de travail. Ces études et les réflexions menées avec les travailleuses de l'économie formelle ou informelle, en milieu urbain ou rural montre combien les formes de violences et de harcèlement et la perception des manifestations violentes dépendent des structures sociales, des contextes professionnels et des situations économiques.

Cependant, il est tenu pour acquis que la violence ainsi que le harcèlement existent dans le monde du travail. Il s'agit d'un fait social inhibant tous les efforts des gouvernements pour implémenter le travail décent à une plus large échelle. Pour adresser ce défi, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté en 2019 la Convention 190 en vue de l'« Élimination de la violence et au harcèlement dans le monde du travail ». Pour promouvoir la ratification et l'application de cette Convention, et permettre aux parties prenantes de prendre des mesures efficaces, d'avoir une bonne connaissance du phénomène dans tous les milieux de travail en Côte d'Ivoire, il s'avère nécessaire de disposer de connaissances sur les formes et les pratiques de ce phénomène à travers une étude. L'objectif global de l'étude est de contribuer à construire une meilleure connaissance de la violence et du harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire afin de nourrir le dialogue social et identifier des stratégies et des mécanismes pour mettre fin au phénomène.

La méthodologie adoptée repose sur une approche qualitative ayant permis de collecter des données auprès des acteurs concernés directement ou indirectement par le phénomène étudié. Trois guides d'entretien ont été rédigés à cet effet. Des Agences du Système des Nations Unies (SNU), des Organisations Non Gouvernementale (ONG), des Services Gouvernementaux, des Structures paritaires, des Centrales syndicales, des Syndicats de base, des Organisations d'employeur, des entreprises privées, des journalistes, des travailleurs du secteur formel et de l'économie informelle ont été identifiés pour participer à l'étude. Au total, ce sont 97 personnes qui ont participé à l'étude à Abidjan et à Bouaké.

Cette approche méthodologique a permis d'identifier les principales formes de violences et de harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire et la perception générale qui leur est donnée ; d'identifier les personnes les plus vulnérables face à la violence et au harcèlement au travail ; d'établir les liens possibles entre les inégalités de genre et la violence et le harcèlement dans le monde du travail ; d'examiner les impacts socio-économiques de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ; d'examiner le rôle des partenaires sociaux et de la société civile dans la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et dans la défense des victimes ; et de faire des propositions de stratégies et de mécanisme pour l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire.

Au terme de l'étude, 8 principales formes de violence et de harcèlement ont été identifiées. Il s'agit notamment des (i) violences verbales, (ii) des violences liées à la distribution des tâches et à l'évaluation du travail, des (iii) violences liées à la gestion de l'emploi, des (iv) comportements délictueux, des (v) violences physiques, du (vi) harcèlement sexuel, des (vii) violences sexuelles et du (viii) harcèlement moral.

En outre, 6 facteurs expliquant la violence et le harcèlement ont été identifiés, notamment (i) la relation de pouvoir, (ii) la précarité, (iii) l'impunité, (iv) l'insuffisance des lois, (v) les faibles capacités de contrôle des régulateurs du travail, (vi) la méconnaissance des lois et des mécanismes de protection, et (vii) la problématique de la charge de la preuve. À cela, il faut ajouter les deux déterminants qui expliquent structurellement et durablement ces phénomènes : la structure et l'organisation du travail et l'incivisme.

Par ailleurs, les personnes les plus vulnérables face à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ont été identifiées. Ce sont les femmes, (i) les travailleuses domestiques, (ii) les travailleurs du secteur informel, (iii) les représentants des travailleurs, (iv) les journalistes, (v) les personnes vivant avec

un handicap, (vi) les travailleurs occupant des emplois précaires et (vii) les travailleurs directement en contact avec les usagers.

Aussi, l'étude s'est-elle penchée sur les inégalités de genre et les violences et harcèlements constatés dans le monde du travail. Il ressort que la société ivoirienne en général est marquée par les inégalités de genre qui sont reproduites *mutatis mutandis* dans le monde du travail. Ce qui explique la grande vulnérabilité des femmes face à ces phénomènes. En effet, quel que soit le type de violence et/ou de harcèlement considéré, l'étude a mis au jour que les femmes sont les premières victimes.

Il est également ressorti de l'étude que les enquêtés ont une perception négative de ces phénomènes en raison notamment des conséquences multiformes constatés sur les travailleurs, les entreprises et le pays (État). Au niveau du travailleur on note une baisse de la motivation et de l'innovation, une baisse de l'état de santé, l'addiction à certaines substances nocives et la baisse des revenus de la victime. En ce qui concerne l'entreprise, l'étude a mis au jour la baisse de la productivité du travailleur, le climat social dans l'entreprise peu favorable à la production, les conflits sociaux, les surcoûts financiers de la violence et du harcèlement et les contre-performances de l'entreprise. Au niveau du pays, les conséquences sont liées aux contre-performances économiques de l'État, à un recul de la démocratie, à une société affectée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail et à une hausse improductive d'investissements sociaux.

Pour finir, tous les acteurs rencontrés, dans le cadre de l'étude, ont affiché un enthousiasme à l'idée de contribuer à la prévention et à la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il résulte de l'analyse des données que les interventions envisagées devront s'articuler autour de trois composantes, (i) l'information, (ii) la normalisation, (iii) la répression et (iv) l'assistance aux victimes et la protection des témoins. Ce qui précède a permis de formuler des recommandations dont quelques-unes figurent ci-dessous :

Recommandations aux Autorités Nationales

1. Ratifier les Conventions 190 et 189 de l'OIT ;
2. Identifier les obstacles culturels favorisant les violences et harcèlements ;
3. Coordonner la synergie d'actions de toutes les parties prenantes dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement ;

Recommandations aux Services Gouvernementaux

1. Proposer des lois pour la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement ;
2. Veiller à l'application du cadre légal existant ;
3. Initier des campagnes de sensibilisation destinées aux employeurs, aux travailleurs et aux populations.

Recommandations aux employeurs et aux entreprises

1. Mettre en place des mécanismes de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement dans les entreprises avec l'installation des cellules ;
2. Participer au dialogue social avec les autres partenaires sociaux ;
3. Négocier des conventions collectives et des accords collectifs d'établissement avec les syndicats ;

Recommandations aux organisations syndicales

1. Participer aux mécanismes de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement dans les entreprises ;
2. Participer au dialogue social avec les autres partenaires sociaux ;

3. Participer à la sensibilisation des travailleurs et des populations sur la violence et le harcèlement ;

Recommandations aux ONG Nationales

1. Apporter un appui financier et technique aux acteurs nationaux dans la Prévention et de Lutte contre la violence et le Harcèlement dans les entreprises ;
2. Développer les connaissances sur la violence et le Harcèlement dans le monde du travail ;
3. Assurer une prise en charge aux victimes.

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

En Côte d'Ivoire, de nombreuses études ont été réalisées pour appréhender la violence domestique de genre. Toutefois, aucune étude n'a été réalisée dans le monde du travail, quand bien même les organisations syndicales, notamment leur comité genre, dénoncent le mal-être de nombreux salariés, et, les formes de violences et de harcèlement de plus en plus prégnantes dans les entreprises. Les études en lien avec les inégalités de genre dans l'économie informelle et dans le travail domestique ont mis en exergue la problématique de la violence et du harcèlement dans ces milieux de travail. Ces études et les réflexions menées avec les travailleuses de l'économie formelle ou informelle, en milieu urbain ou rural, montrent combien les formes de violences et de harcèlement et la perception des manifestations violentes dépendent des structures sociales, des contextes professionnels et des situations économiques.

En 2019, la Convention N°190 concernant l'Élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail a été adoptée pour mettre fin à cette pratique. À ce jour, selon l'OIT, seuls 5 pays¹ ont ratifié cette convention. Et pourtant, dans de nombreuses nations, plusieurs salariés sont victimes de violence et de harcèlement sur leur lieu de travail : « *La violence a toujours été présente au travail et des millions de personnes en souffrent dans toutes les parties du monde. Ce que l'on sait du problème n'est peut-être même que la partie émergée d'un iceberg, tant il paraît évident que bien des incidents sont passés sous silence. Dans la plupart des pays, cette violence est aujourd'hui devenue intolérable* » (OIT, 2003 : V). La Côte d'Ivoire n'échappe pas à ce constat de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), car des études ont mis au jour l'existence de ce phénomène (UNFPA, 2008). Ces formes de violences ont un impact négatif sur l'économie et le développement, car favorisant « *des discriminations sur le marché du Travail, une faible productivité des employés, une diminution des rendements et des profits et une faible participation des femmes au marché du travail* » (Banque Mondiale, 2020 : 8). En plus, elles renforcent les inégalités de genre et sont à l'origine de troubles psychosociaux et de stress dans certains cas.

En dépit de l'existence de ces violences et leurs conséquences, le phénomène est très peu documenté en Côte d'Ivoire, limitant ainsi toutes capacités du pays et de ses partenaires à protéger efficacement les travailleurs et les travailleuses. Il nous semble, de ce fait, important de promouvoir la ratification et l'application de la convention N°190, « *Élimination de la violence et au harcèlement dans le monde du travail* », et de permettre aux parties prenantes de prendre des mesures efficaces, d'avoir une bonne connaissance du phénomène dans tous les milieux de travail en Côte d'Ivoire. Les échanges tripartites, menés à travers le Conseil du Travail et du Dialogue Social de l'UEMOA, lors de l'atelier de sensibilisation sur ladite convention, ont montré l'engagement des mandants à mettre fin à ces pratiques de violences et de harcèlement dans le monde du travail.

Il s'avère donc nécessaire de réaliser une étude pour fournir les données sur le phénomène, les auteurs, les victimes, les lieux, etc. pour disposer d'éléments probants permettant d'élaborer des plans, des stratégies, des plaidoyers et des politiques en vue de mieux protéger les travailleurs et les travailleuses, aussi bien du secteur formel qu'informel. *In fine*, il s'agira de promouvoir la Convention N°190 et aider la Côte d'Ivoire à la ratifier. Cela passe par la réalisation d'une étude qui permettra de faire un état des lieux du phénomène.

2. OBJECTIFS

La consultation va contribuer à construire une meilleure connaissance de la violence et le harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire afin de nourrir le dialogue social et identifier des stratégies et des mécanismes pour mettre fin au phénomène.

¹ Ce sont l'Argentine, le Fidji, la Namibie, la Somalie et l'Uruguay

De façon spécifique, il s'agira de (d') :

- Identifier les principales formes de violences et de harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire et la perception générale qui leur est donnée ;
- Identifier les personnes les plus vulnérables face à la violence et au harcèlement au travail.
- Établir les liens possibles entre les inégalités de genre et la violence et le harcèlement dans le monde du travail ;
- Examiner les impacts socio-économiques de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ;
- Examiner le rôle des partenaires sociaux et de la société civile dans la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et dans la défense des victimes ;
- Faire des propositions de stratégies et de mécanisme pour l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire.

3. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

La méthodologie repose sur une approche participative impliquant toutes les parties prenantes dans les zones identifiées pour l'étude. Elle s'appuie à la fois sur une recherche documentaire et une approche qualitative.

3.1. Champs d'études

L'étude se déroulera à Abidjan et à Bouaké en raison de l'intensité de l'activité économique et aussi administrative.

3.2. Populations cibles

L'analyse suivra une méthodologie impliquant plusieurs catégories d'acteurs :

- Agences du Système des Nations Unies (SNU) ;
- Organisations Non Gouvernementale internationales ;
- Organisation Non Gouvernementale nationale ;
- Services gouvernementaux ;
- Structures paritaires ;
- Centrales syndicales ;
- Syndicats de base ;
- Organisations d'employeur ;
- Entreprises ;
- Journalistes ;
- Travailleurs formels ;
- Travailleurs informels.

Pour mieux aborder la problématique de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, il convient d'impliquer toutes les parties prenantes. La littérature ainsi qu'une enquête exploratoire permettent d'élaborer une cartographie des acteurs clés. Elle a été complétée tout au long de l'enquête pour avoir une cartographie on ne peut plus exhaustive. Ces différents acteurs ont des activités en lien direct ou indirect avec le phénomène étudié. Ils détiennent donc des informations de qualité sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. En plus, cette diversité d'acteurs permettra de faire une triangulation afin de mieux appréhender les contours du phénomène.

3.3. Les techniques de collecte des données

3.3.1. La collecte des données

L'étude a été réalisée par une équipe composée de cinq (5) enquêteurs dont (03) enquêtrices et du Consultant. Pour la collecte des données, les enquêteurs ont été scindés en deux sous-groupes, dont un à Abidjan et l'autre à Bouaké, sous la supervision du Consultant Principal qui rend compte au BIT. La phase préparatoire a porté sur la recherche documentaire, l'identification des acteurs concernés, la formation des enquêteurs, les simulations et les dispositions pratiques pour une bonne collecte des données. La procédure d'identification s'est appuyée sur la revue documentaire, les échanges de la réunion de démarrage avec le commanditaire ainsi que les autres parties prenantes. La formation des enquêteurs s'est faite à partir des documents relatifs à la violence et au harcèlement disponibles et aux outils de collecte de données. Trois principales méthodes de collecte de données ont été utilisées à savoir, la revue documentaire, les entretiens individuels semi-structurés complétés par l'observation directe/participante dans les sites de travail.

3.3.1. La revue documentaire

Elle repose sur l'analyse des rapports, des données statistiques, des études, des enquêtes nationales et internationales jugées pertinentes pour la production du rapport. La recherche documentaire se fera à partir de trois sources. La première concerne les documents mobilisés par le BIT et mis à la disposition du Consultant. Quant à la deuxième, elle porte sur les documents en ligne à consulter tout au long du processus. La troisième porte sur la documentation à collecter lors des entretiens avec les acteurs identifiés pour l'étude. Sans être exhaustive, la recherche documentaire porte sur les documents suivants :

- les documents de l'OIT en rapport avec la violence et le harcèlement ;
- les textes de lois et accords ratifiés par la Côte d'Ivoire concernant la violence et le harcèlement ;
- les rapports annuels des différents acteurs ;
- des rapports d'activités des ONG nationales et internationales ;
- des déclarations, les politiques et les programmes en lien avec la violence et le harcèlement ;
- des statistiques et rapports des agences du Système des Nations Unies (SNU) ;
- des politiques et stratégies de l'État et des structures en lien avec la thématique abordée dans la consultation ;
- la littérature grise disponible sur la violence et le harcèlement tant en Côte d'Ivoire qu'ailleurs ;
- tous les autres documents nationaux et internationaux jugés pertinents pour l'étude.

Par ailleurs, la revue documentaire a permis d'analyser le cadre légal et institutionnel de la violence et le harcèlement aussi bien en Côte d'Ivoire qu'au niveau international pour capitaliser les bonnes pratiques et les leçons apprises dans d'autres pays.

Une grille de lecture a été élaborée pour analyser les documents pertinents retenus pour l'étude. Ainsi la revue documentaire a été faite à travers l'approche suivante :

- Résumé des rapports à l'aide d'une feuille de référence ;
- Identification des données et de leurs sources.

3.3.2. Les entretiens individuels

Les données collectées à partir de la revue documentaire ont été complétées par des entretiens approfondis adressés aux SNU, aux ONG internationales et nationales, aux services gouvernementaux, aux structures paritaires, aux syndicats, aux entreprises et aux travailleurs du secteur formel et informel. Ces entretiens nous ont donné l'occasion de saisir les attitudes, les perceptions et les connaissances des différents acteurs sur le sujet. Le critère retenu pour la sélection des structures est que l'entité soit une

organisation professionnelle formelle ou informelle. En ce qui concerne les travailleurs, ils doivent appartenir à une de ces entités ou travailler à leur propre compte dans le secteur informel. Un choix raisonné a, par la suite, permis de déterminer le nombre de personnes à interroger. Le tableau ci-dessous fait cas du nombre d'acteurs rencontrés selon la catégorie et la localité :

Tableau 1: Liste des acteurs rencontrés

STRUCTURES	ABIDJAN	BOUAKÉ	TOTAL
SNU	1	0	1
ONG inter	1	0	1
ONG nationale	3	3	6
Services gouvernementaux	19	4	23
Structures paritaires	1	0	1
Centrale syndicale	5	2	7
Syndicat de base	11	3	14
Organisation d'employeur	2	1	3
Entreprise	2	1	3
Journaliste	3	0	3
Travailleur formel	13	5	18
Travailleur informel	12	5	17
TOTAL	73	24	97

Source : données de l'enquête, 2021

3.3.2.1. Les outils de collecte des données

Les informations à collecter lors des entretiens individuels reposeront sur 3 guides d'entretien basés sur l'approche participative :

- un guide pour les travailleurs du secteur formel et informel, ainsi que les journalistes ;
- un guide pour les responsables des syndicats et les employeurs.
- un guide pour les acteurs étatiques et autres parties prenantes, notamment les agences du SNU, des ONG nationales et internationales et les organes paritaires.

Ils seront élaborés de manière à contenir les thèmes à développer lors des discussions avec les participants en vue de recueillir les informations utiles à l'analyse. Ils seront adressés aux différentes parties prenantes identifiées pour l'étude. Les thèmes abordés sont en lien avec les objectifs définis dans les TDR. Les entretiens seront enregistrés pour garder une fidélité des propos des participants, bien entendu avec l'autorisation des enquêtés.

3.3.2.2. Le traitement et analyse de données

Les données qualitatives collectées lors des entretiens individuels seront retranscrites. Elles ont ensuite été saisies sur Word et traitées à l'aide du logiciel QDA Miner. Enfin, l'exploitation des données s'est faite, sous forme d'une analyse de contenu du discours livré par les informateurs lors des entretiens, selon la méthode suivante :

- Extraction, pour chaque thème, des messages clés tels qu'exprimés par les informateurs ;
- hiérarchisation de ces messages en fonction de leur fréquence d'apparition dans chacun des groupes et dans l'ensemble ;
- comparaison entre les groupes de façon à dégager les divergences et les convergences, illustration des messages clés par un verbatim qui reflète la perception exprimée par les enquêtés.

L'analyse sera réalisée entretien par entretien.

2.4. L'observation directe

L'observation sera une observation directe. Les données générées viendront compléter et/ou vérifier celles qui seront collectées lors des enquêtes. Il s'agit d'observer les lieux de travail et les interactions entre les acteurs pour identifier les sources ou facteurs de violence et de harcèlement. C'est pourquoi elle se fera parallèlement à l'administration des guides d'entretien auprès des informateurs clés. Cette observation se fera à partir d'une grille d'observation.

2.5. Difficultés rencontrées et insuffisances de l'étude

Certains ont, quelquefois, affiché de la méfiance, eu égard au sujet abordé ; mais, ils ont été rassurés quant à l'anonymat et à la confidentialité des données. Vu la sensibilité du sujet, nous avons, autant que faire se peut, tenté de masquer les auteurs des propos cités dans le texte. En outre, il s'agit de l'une des premières études sur cette problématique et en raison des ressources limitées, l'étude n'a pu couvrir toutes les catégories susceptibles d'être exposées à la violence, notamment les hommes de culture, ceux du sport, des nouvelles formes de travail atypiques (travailleurs du web), etc. Aussi l'étude est-elle purement qualitative et ne permet pas, de ce fait, de mesurer l'ampleur du phénomène. Il reste à espérer que les études ultérieures combleront toutes les insuffisances constatées qui ont, toutefois, été surmontées pour produire le présent rapport.

4. PRINCIPAUX RÉSULTATS

La violence et le harcèlement sont largement répandus dans le monde du travail en Côte d'Ivoire. Ils affectent non seulement les salariés, mais aussi les employeurs ainsi que ceux chargés de contrôler le travail. De même, ils touchent également les hommes et les femmes. Ils se retrouvent, *mutatis mutandis*, dans le secteur public, le secteur privé tout comme dans l'économie informelle. Les principaux résultats de l'étude portent sur (i) les différentes formes de violences et de harcèlement ; (ii) les principaux facteurs et déterminants de la violence et du harcèlement ; (iii) les personnes les plus vulnérables ; (iv) genre et violence dans le monde du travail ; (v) les perceptions et l'impact de la violence et du harcèlement ; et le (vi) rôle des partenaires sociaux et de la société civile à la lutte contre la violence et le harcèlement.

4.1. Les principales formes de violences et de harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire

Cette partie décrit les principales formes de violences identifiées dans le cadre de l'enquête. Il s'agit notamment des violences verbales, des violences liées à la distribution des tâches et à l'évaluation du travail, des violences liées à la gestion de l'emploi, des comportements délictueux, des violences physiques, du harcèlement sexuel, des violences sexuelles et du harcèlement moral.

4.1.1. Les violences verbales

Selon l'analyse des données recueillies, les violences verbales constituent l'une des formes les plus rencontrées dans le monde du travail : « *Chez nous, les violences sont plus verbales et plusieurs fois, nous avons été confrontés à cette situation. Tous, sans distinction, avons été contrariés par cette violation.* » (Travailleur secteur formel, Bouaké). Les enquêtés révèlent qu'il s'agit, le plus souvent, de propos dégradants portant atteinte à la dignité du travailleur. L'un des buts visés est de rabaisser les victimes pour les rendre plus corvéables et certainement briser leur résistance.

Dans d'autres circonstances, les enquêtés soulignent que les violences verbales prennent la forme de repréailles d'un supérieur hiérarchique non satisfait des résultats attendus et qui abuse de son autorité en tenant des propos injurieux et dégradants. Souvent, il s'agit de menaces ouvertes et/ou mal dissimulées visant à intimider la victime. Ces violences s'avèrent encore plus embarrassantes lorsqu'elles ont lieu en présence de tiers :

« *Bien souvent, il y a des menaces à peine voilées. Il vous appelle : mais qui vous a dit de faire ça ? Vous croyez que quoi ? Il va vous menacer ouvertement : vous aurez de nos nouvelles. Mais on aura les nouvelles là comment sur un lit d'hôpital ou bien au cimetière ?* » (Journaliste, Abidjan).

« *Je prends un autre exemple me concernant. Au cours d'une réunion, quand le même Directeur projette une simulation de droit et dit : voici ce que coûterait un membre de l'encadrement qui aurait fait 10 ans comme droit et puis 'on le fout dehors'. Et moi, j'étais dans ce cas. Donc, quand tu sais que c'est toi par exemple, tu te sens bafoué et tu ne peux pas donner le meilleur de toi* » (Travailleur, secteur formel, Abidjan).

Les personnes rencontrées dans le cadre de l'étude notent que ces violences consistent aussi à critiquer la vie privée de la victime ; les propos tenus par les auteurs n'ont aucun lien avec le travail exécuté. C'est une intrusion dans la vie privée de la personne qui semble très embarrassante pour les victimes. C'est ce que suggèrent les déclarations de cet enquêté : « *La patronne dit que je ne prends pas soin de la maison ; moi, je ne vais pas avoir un bon mari ; je vais me promener seulement* » (Travailleuse domestique, Abidjan).

Aussi les violences verbales peuvent-elles se manifester, selon les enquêtés, sous la forme d'accusations non fondées sur la victime. Sans enquêtes préalables, quelquefois même sans avoir entendu la personne mise en cause, l'auteur l'accuse et prend des sanctions qu'il juge utiles, notamment des propos

dégradants et même des licenciements. Dans la plupart des cas, il ressort de l'analyse que les victimes n'ont pas l'opportunité de s'expliquer et la présomption d'innocence n'est pas respectée ; et lorsqu'on découvre par la suite qu'elles sont innocentes, le mal est déjà fait :

Encadré 1 : Analyse de violences verbales sous la forme d'accusations non-fondées

« Souvent, ce ne sont pas les filles qui veulent partir. Celle dont je vous ai parlé, son cas est arrivé même au tribunal. La dame même, quand elle vient, elle cause avec ses copines dans le salon. "Ta dame-là, c'est vrai qu'elle prépare bien, mais quand on rentre chez toi, on dirait que c'est elle qui est la maîtresse. Vraiment on dirait que c'est elle qui est la maîtresse". Donc, un matin, elle crée une histoire qui n'a ni tête ni queue, et puis elle te demande de sortir. Donc, souvent, voici un peu ce qui les rend aussi instables. » (Responsable Syndical, Abidjan).

« Il y a une dame qui était à la Rivera, qui vivait seule et il y a une société qui a posté un vigile là-bas ; et le vigile étant là, la dame n'a pas de mari, ses enfants sont en Europe et elle est divorcée ; elle vit seule, vraiment elle a beaucoup de moyens et elle a fait des avances au vigile, mais ce dernier a toujours refusé ses avances sous prétexte qu'il est chrétien, qu'il ne fait pas ça. Donc à un moment donné, elle se disait avec tous ses moyens (...phrase inachevée) ; elle lui donnait des cadeaux ; elle est même venue dans l'entreprise disant qu'elle veut rompre le contrat. Et la société dit mais qu'est-ce qui se passe ? Que non le vigile que vous avez posté ne fait pas son travail. Mais il ne fait pas son travail comment ? Elle dit qu'il ne fait pas son travail donc maintenant par les faits et autres le vigile est convoqué à la direction, et la direction a fait croire à la dame que le vigile a été licencié et il est rentré dans tous les détails pour expliquer ce qui se passait. Elle lui a fait des avances, il n'a pas accepté et elle est passée par tous les moyens » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Source : Données de l'enquête, 2021

Il résulte de l'analyse des données que les violences verbales peuvent être spontanées, mais le but manifeste n'est pas, intentionnellement, de nuire ; elles sont directement liées au management. C'est le cas d'un supérieur hiérarchique qui hurle sur ses collaborateurs pour exiger d'eux un résultat donné. Dans d'autres circonstances, en revanche, l'auteur cherche à nuire. Il s'agit généralement des usagers qui ne sont pas satisfaits des prestations reçues ou des contrevenants à des règles.

Aussi les violences verbales constituent-elles parfois une modalité inscrite dans une stratégie pour atteindre un objectif précis sans lien avec le contrat de travail. Elles sont associées à une ou plusieurs autres formes de violences pour obtenir un résultat subjectif. Ici, il y a manifestement une intention de nuire, surtout une volonté de briser la résistance de la victime et obtenir d'elle ce que recherche l'auteur. C'est ce que traduisent les témoignages de cet enquêté : « Violence, c'est-à-dire je donnerai un exemple comme ça, il y a des dames, il y a une dame qui travaillait dans une entreprise et dans cette entreprise, le responsable voulait avoir des rapports avec elle, comme elle ne voulait pas il appelle vient nettoyer le bureau. Quand elle arrive, il va l'insulter bon ! il dit du n'importe quoi, elle pouvait plus, elle avait peur » (Responsable syndical, Abidjan).

Cela montre que les violences verbales constituent parfois des modalités d'un harcèlement moral ou sexuel. À côté de celles-là, il existe des violences liées à la distribution des tâches et à l'évaluation du travail.

4.1.2. Les violences liées à la distribution des tâches et à l'évaluation du travail

De l'analyse des données recueillies, il ressort qu'il existe des violences dans la distribution et l'évaluation du travail. Les enquêtés font remarquer que pour des raisons subjectives, des préjugés ou une absence de réadaptation professionnelle, des employeurs retirent des tâches à des victimes : « Il y a des personnes handicapées affectées dans certains services. Le Directeur dit carrément que, comme il ne sait pas à quel poste les mettre, elles n'ont qu'à rester à la maison, quand il y a des contrôles, elles vont venir signer » (Responsable d'ONG, Abidjan). Des personnes handicapées rencontrées dans le cadre de l'enquête sont particulièrement victimes de cette forme de violence. Pour d'autres travailleurs, il s'agit

d'une surcharge de travail, d'une multiplication de tâches différentes, des tâches inutiles ou même absurdes. Ces pratiques ont, pour effet, d'irriter les victimes comme le fait remarquer cet enquêté :

« Ce sont des propos méchants, dégradants devant les autres, en réunions du personnel. C'est là qu'il saisissait pour sortir des propos dégradants. Il mettait une pression même quand il y a un travail ; il n'y avait pas trop d'urgence, mais la pression qu'il mettait, donnait l'impression qu'il cherchait même à me déconcentrer, à me faire perdre même patience. Il peut me demander la même chose plusieurs fois. D'abord, il ne croyait pas que le travail avait été fait quand il constate que c'est fait, il n'y a pas de réaction. En fait, il cherchait à montrer aux yeux de la hiérarchie qui m'a nommé, que je faisais mal mon travail ; c'est ce qu'il cherchait, mais il n'avait jamais raison sur moi puisque, à chaque fois, je faisais ce que j'ai à faire ; mais c'est les propos qui accompagnaient, c'est-à-dire la manière de venir demander chaque fois la même chose alors que c'est déjà fait ; de perdre même les dossiers, c'est-à-dire vous avez fini de traiter et il dit qu'il n'a pas reçu. Moi, je pensais que c'est une satisfaction personnelle chez lui. Il voulait démontrer aux gens qu'il a eu raison. » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Les enquêtés ont aussi relevé que cette forme de violence se traduit, quelquefois, par une évaluation négative du travail. Ils déclarent qu'en dépit de tous les efforts des travailleurs pour satisfaire les auteurs, ces derniers jugent toujours les résultats insatisfaisants. C'est le cas vécu par cette travailleuse domestique : *« Donc quand je prépare là, préparation que je fais là, elle dit que je ne sais pas préparer ; ce que j'ai préparé là ce n'est pas ça que..., elle me demande de faire sauce claire, quand je fais sauce claire, elle dit ce n'est pas ça, quand je fais sauce gombo, elle dit ce n'est pas ça »* (EI, Travailleuse domestique, Abidjan). Dans le cas des travailleuses domestiques, justement, et même pour d'autres catégories de salariés, il existe généralement peu de référents objectifs pour apprécier la qualité du travail effectué. Dans ces conditions, les travailleurs sont à la merci de leur employeur qui est le seul à juger avec des critères subjectifs. Donc, moins le travail est organisé et plus les travailleurs sont vulnérables à cette forme de violence.

À côté de cette forme de violence, l'enquête a aussi permis d'identifier les violences liées à la gestion de l'emploi.

4.1.3. Les violences liées à la gestion de l'emploi

Ce sont des violences liées au management portant sur le recrutement et/ou le maintien dans l'emploi. Selon les enquêtés, certains managers n'hésitent pas à monnayer cette ressource par des faveurs, plus particulièrement sexuelles. Elles peuvent intervenir lors des embauches ; vu la rareté² d'emplois décents et la situation de précarité des candidats, ces derniers se voient exiger des faveurs sexuelles en échange d'un poste : *« Les femmes sont plus exposées que les hommes, même quand vous prenez un entretien d'embauche, on peut déjà ressentir les premiers signes de harcèlement dès le recrutement de la personne, c'est un chantage à l'emploi, qui peut aboutir au harcèlement après. Quand il la récupère pour travailler, il va vouloir obtenir gain de cause parce qu'il a contribué à son embauche. C'est un harcèlement déguisé »* (Responsable d'un SG, Abidjan).

Ces violences ont également lieu dans le cadre du maintien dans l'emploi comme l'ont noté les enquêtés. Selon eux, les managers exigent des faveurs de différentes natures, y compris des faveurs sexuelles aux victimes pour les maintenir dans leur emploi quand celles-ci sont déjà recrutées ou alors, lorsqu'elles occupent un emploi précaire comme un stage ou un Contrat à Durée Déterminée (CDD). Cela s'apparente à un chantage à l'emploi. La victime est harcelée et elle peut perdre son poste ou être mutée à un autre lorsqu'elle refuse de satisfaire aux attentes de l'auteur. C'est ce que ce travailleur évoque dans le témoignage suivant :

² Selon les données du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, 877 825 emplois sont disponibles en 2020, dont 750 504 (85,50%) dans le secteur privé et 127 321 (14,50%) dans le secteur public ; alors que dans le même temps la main d'œuvre sous-utilisée en 2017 est estimée à 8 873 938 selon ERI-ESI (2019).

« J'ai connu une dame qui travaillait dans l'entreprise d'un libanais. Son supérieur hiérarchique est un Ivoirien. Lors d'un audit dans cette entreprise, elle était à la comptabilité et il y avait un trou de près de 4 millions et quelques, selon ses dires. Et le DAF lui a fait savoir qu'il pouvait arranger ça pour elle moyennant plusieurs parties de jambes en l'air, qu'elle soit favorable à ses avances et lui, il saura comment justifier cette perte puisqu'elle-même n'arrive pas à justifier cette perte-là. Donc, elle lui a fait comprendre que ce n'était pas dans sa nature, dans son éducation. Il lui a donné deux (2) semaines pour réfléchir sinon, lui-même, il va lui adresser une demande d'explication et monter un dossier contre elle auprès du chef d'entreprise ; et ça, c'était entre eux. Malheureusement pour elle, elle n'a pas enregistré, elle n'a rien fait, ça été des échanges verbaux et c'est resté comme ça. À la date effective, la dame ne voulant pas, il a monté le dossier parce que chaque fois il lui rappelait : ah n'oublie pas, tu dois me donner un rendez-vous. Donc à la date butoir il faut qu'on aille ; je connais un bon coin. Il lui citait ces coins, c'est ce qu'elle a dit et finalement, elle n'a pas accepté. Il a, alors, monté le dossier contre elle ; et effectivement le pire est arrivé parce que l'employeur a porté d'abord plainte au pénal, à la gendarmerie contre elle pour détournement, ensuite ils l'ont licenciée pour faute lourde, donc il fallait qu'elle rembourse ce montant » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Au nombre des principales formes de violences et de harcèlement dans le monde du travail, les comportements délictueux occupent une place de choix parmi ceux identifiés dans le cadre de l'étude.

4.1.4. Les comportements délictueux

Les enquêtés ont aussi identifié les comportements délictueux comme une des formes de violences et de harcèlement à l'occasion de l'exécution du contrat de travail. Ils notent que ce sont généralement des pratiques portant atteinte au droit du travail : « Vraiment si on veut parler de violence, il y en a tellement. Voilà des cas de maltraitance du côté des employeurs. Voilà. Quand on parle de maltraitance, on parle aussi du non-respect des heures de travail et autres. Voilà des filles qui se réveillent tôt et qui dorment tard... ; elles dorment à vingt-quatre heures ou bien, tant que la patronne ou le patron ne dort pas, elle ne peut pas se reposer » (Responsable syndicale, Abidjan). Cet enquêté suggère que l'employeur de cette travailleuse domestique ne respecterait pas les horaires légaux en vigueur de sorte qu'elle peut être en activité pendant plus de 15 heures par jour.

Parfois, les clauses du contrat sont modifiées de façon unilatérale par l'employeur. En fait, les activités et les tâches ne sont pas clairement définies lors de la conclusion du contrat ou alors de nouvelles sont ajoutées pendant l'exécution dudit contrat. Ce cas est beaucoup plus fréquent dans le secteur informel, en particulier parmi les travailleuses domestiques : « Quelquefois même deux heures du matin ! Pendant ce temps, le lendemain matin, le petit déjeuner des enfants, ils doivent aller à l'école. Pour finir, quand tu tombes malade... Ce rythme, tu ne l'avais pas avant, tu commences à... Puis, c'est toi maintenant qui deviens le gardien pour ouvrir quand son mari vient. Toi, tu es réveillée ou bien tu l'attends au salon. Mais, elle ne va pas se déranger pour venir lui ouvrir le portail. Lui, il va rentrer à deux heures du matin. Toi, c'est ton travail. En fait, en ce qui concerne le contrat des travailleurs domestiques, les tâches ne sont pas définies. Donc, on se dit qu'il y a certaines choses que tu peux faire. Ouvrir le portail, ce n'est pas coûteux, ça ne te demande rien. Mais toi, quand tu as fini d'ouvrir le portail, tu ne dors plus, parce que ton sommeil est coupé ; tu cherches à dormir encore pour te réveiller tôt » (Responsable syndicale, Abidjan).

Bien que cette pratique soit inacceptable, dans certains cas, il n'y transparaît pas de volonté de nuire. Ce sont des résultats qui sont recherchés. Mais ce n'est pas toujours le cas. Le témoignage suivant montre une intention délibérée de l'employeur d'empêcher l'épanouissement de la travailleuse domestique :

Encadré 2 : Analyse des conséquences du harcèlement sur la trajectoire professionnelle des victimes

« Moi, j'ai une qui était apprenante dans mon centre d'alphabétisation. Elle ne sait pas lire et écrire. Mais, elle a accepté dans le début où la dame venait la chercher. Elle a dit "Madame, moi je ne sais pas lire ni écrire. Ma préoccupation c'est de travailler et puis aller apprendre à lire et à écrire, pour pouvoir me chercher demain." La dame, sans bien réfléchir, je ne sais pas, elle a répondu : "Il n'y a pas de problème ! Il n'y a pas de problème !" La fille a commencé, elle est venue s'inscrire dans mon centre. Elle a commencé un mois, deux mois. Troisième mois, elle était tout le temps absente. "Eliane, pourquoi tu es tout le temps absente ?" Elle dit : "Madame, c'est à 18 heures là que madame vient avec du quaker à faire. Elle vient avec la salade, elle vient avec..." une manière de la maintenir. Et, elle doit faire la salade. Elle doit encore dresser la table, mettre maintenant tout ce qui est salade, le repas du jour n'a rien à voir, voilà un nouveau repas qui vient d'arriver. Elle doit faire tout et mettre à table. Là, on est déjà à 20 heures : les cours ont pris fin. Elle n'a pas le temps de venir. Elle n'est pas allée se coucher. Monsieur qui, après avoir fini de tout manger, sort. On est dans 21 heures moins, 22 heures moins. Il sort un peu. "Bon, attends. Si monsieur vient, tu vas lui ouvrir le portail ou bien la porte !" La fille est assise, selon ses propres dires, elle attend jusqu'à souvent 1 heure 30, deux heures moins. Quand il vient, elle ouvre la porte. Quand il rentre, "Fais-moi un café !" Elle retourne à la cuisine pour le café, on est déjà à deux heures, 2 heures 15 du matin. Elle doit se réveiller encore à cinq heures. Imaginez ! Ça, c'est dans les maisons. Là-bas, qui est là pour suivre les heures excessives du travail ? Finalement, la fille a dû arrêter le travail. Elle a quitté et n'a plus continué les cours, parce qu'elle ne pouvait pas tenir. Le cumul de la fatigue. Elle dort peu. Elle travaille beaucoup. Ils sont justes-là, à l'Inspection primaire-là. » (Responsable syndicale, Abidjan).

Source : Données de l'enquête, 2021.

L'enquête a aussi permis de constater que les représentants des travailleurs sont tout aussi exposés à cette forme de violence bien qu'il existe un cadre légal et institutionnel suffisant pour les protéger. En dépit de tout cela, les personnes rencontrées dans le cadre de l'enquête révèlent que leurs droits sont constamment violés : « Ils ont créé un syndicat dans l'entreprise. Depuis la création du syndicat, les responsables syndicaux font l'objet de harcèlement et de licenciement. Il y a un qui avait envie d'uriner, il est allé voir le responsable parce que quand ils sont à l'usine, il y a toujours un surveillant. Il veut aller uriner et il lui dit non, car les toilettes sont en réfection, donc le monsieur ne peut pas uriner... Le travailleur aussi étant vraiment dans le besoin, il a dû prendre ses responsabilités quand il est sorti pour uriner. À son retour, le responsable qui était chargé de la surveillance de l'usine, c'était un Libanais, a estimé qu'il lui a manqué de respect, il n'a pas respecté les consignes. Automatiquement, il a été mis dehors » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Ce qui précède témoigne que les droits de certains travailleurs ne sont pas respectés. Profitant des limites du cadre légal ou de la faible application des mesures en vigueur, des employeurs exercent des violences sur leurs salariés ; et plus particulièrement, les travailleuses domestiques et les représentants des travailleurs. Par ailleurs, les violences physiques.

4.1.5. Les violences physiques

L'analyse des données collectées met en évidence l'existence de violences physiques dans le monde du travail. Selon les enquêtés, la fréquence de ces violences tend à baisser ces dernières années. La facilité à prouver les faits de cette forme de violence contribuerait à dissuader les potentiels auteurs comme le suggèrent les déclarations de cet enquêté : « Oui, je disais que maintenant, dans ces derniers temps, c'est un peu rare, parce que les employeurs, avec les campagnes de sensibilisation et le fait que beaucoup de jeunes filles aujourd'hui ont des Android, même les travailleuses domestiques ont des Android. Donc, elles savent qu'il y a beaucoup de choses qu'on peut faire » (Responsable syndicale, Abidjan). Selon les enquêtés, ces violences se traduisent parfois par des agressions physiques sur les travailleurs. Elles sont le fait d'employeurs qui n'hésitent pas à porter la main à leur salarié en guise de représailles pour un travail

que ce dernier n'aurait pas effectué correctement. L'image ci-contre présente les cicatrices occasionnées par des violences physiques d'un employeur sur une travailleuse domestique.

Photo 1 : Cicatrices d'une travailleuse domestique victimes de violences physiques



Source : SYTDTEI.CI, 2021

Dans d'autres circonstances, ce sont des usagers qui s'en prennent au personnel de services publics lorsqu'ils ne sont pas satisfaits des prestations reçues. Les enquêtés ont aussi révélé qu'il existe des bagarres entre les acteurs des collectivités locales qui perçoivent les taxes et les travailleurs du secteur informel : « *Des cas de bagarres, ça généralement, ce n'est pas au sein même de la structure. Mais des malades qui viennent et qui ne sentant pas bien l'accueil souvent se bagarrent avec les sage-femmes ou filles de salle* » (Responsable syndicale, Abidjan). Les violences physiques identifiées par les enquêtés concernent aussi les conditions de travail mettant en danger la vie du travailleur. Elles s'apparentent à de la maltraitance ; les victimes travaillent sans arrêt et dans des conditions inacceptables, sans protection, sans sécurité, etc. Parfois, ce sont des traitements inhumains qui sont réservés aux travailleurs comme le font remarquer ces enquêtés :

« *Quand tu commences tôt et que tu finis vite, tu te dis que tu vas te reposer. Mais quand elle (la patronne) vient, elle ouvre le frigo et te fait sortir des choses encore à faire. Quand elle sort la viande par exemple, tu es obligé d'attendre un peu pour que se déforme et le travail est reparti, jusqu'à tu vas finir il est l'heure du matin* » (Travailleuse domestique, Abidjan).

« *Elle est étudiante, elle fait le Master, mais quand elle vient en vacances, elle demande qu'on lui trouve du travail. Mais cette vidéo-là, si elle vous montre où elle dort et l'assiette que le chien peut manger dedans, c'est dedans que cette fille doit manger. Ce ne sont pas des assiettes, même chez elle à la maison, elle ne mange pas dans ce genre d'assiettes. On vous donne un petit couloir, là où vous devez dormir.* » (Responsable syndical, Abidjan).

« Il y a eu un gars qui nous a été revu par un syndicat où l'employeur aurait utilisé ses chiens pour attaquer les travailleurs. Je ne sais pas s'il y avait une grève ou bien un soulèvement des travailleurs, il a dû détacher les chiens contre les travailleurs. Ça, c'est une situation qui est arrivée, qui était réelle. »
(Responsable d'un SG, Abidjan).

Parmi les violences physiques, les enquêtés ont aussi mis en exergue les destructions de biens, d'outils de travail et autres actes d'intimidations. Cela concerne particulièrement les travailleurs dans les organes de presse. Les enquêtés notent que des groupes sociaux se rendent dans leurs locaux, détruisent tout et emportent ce qu'ils peuvent transporter. Au cours de leur reportage sur le terrain, leur matériel de travail peut être confisqué et/ou détruit par des acteurs qui n'apprécieraient pas le contenu de leur ligne éditoriale : *« Une année, je crois, ça doit être en 2009, 2019 ; des étudiants, des gens se réclamant d'une structure syndicale estudiantine qui sont venus ici après publication d'un article qu'ils ont estimé que le contenu ne leur convenait pas, ils sont venus ici, ils ont saccagé, ils ont tabassé certains de nos collègues. Ils ont créé plein de grabuges, voilà... C'était en 2019, je crois 2018 ou 2019. Des violences physiques fort heureusement que ce n'est pas, c'est-à-dire c'est des faits sporadiques, c'est des faits sporadiques, surtout les violences physiques. »* (EI, Journaliste Abidjan).

Cette forme de violence est aussi présente dans le secteur informel. En effet, des taxes plus ou moins légales y sont perçues par les agents des collectivités territoriales. Selon les enquêtés, les défauts de paiement des travailleurs suscitent des violences qui se traduisent par la confiscation et/ou la destruction de leurs biens et outils de travail : *« Vous savez que dans les mairies et autres, les gens sont avec leurs étals. On peut venir renverser leurs choses sans même pouvoir leur donner l'opportunité de s'exprimer ou de s'expliquer. Ils sont pourchassés. Souvent, on prend leurs biens. Il faut aller payer pour pouvoir récupérer. Or, il peut arriver que la personne n'ait que ça pour vivre. Donc, je pense qu'on doit organiser ce secteur-là ; ça doit être organisé. Ce genre de paiements qui peut-être même ne sont pas légaux, des taxes qui sont imposées souvent dans les marchés, les gens sont obligés de subir. C'est surtout à ce niveau-là. Ils se plaignent beaucoup des tracasseries »* (Responsable syndical, Abidjan).

Toujours dans le secteur informel, des enquêtés ont identifié l'extorsion de fonds, les rackets comme une modalité des violences physiques. Les auteurs mis en cause par les participants sont essentiellement les agents de sécurité chargés du contrôle routier (Police municipale/Police nationale) et ceux des collectivités locales chargés du recouvrement des taxes : *« Ici, on fait tout, on est tout le temps avec les policiers, et ils nous contrôlent, quelquefois, ils nous encaissent trois cents, cinq cents, mille francs. Au fait, si tu te comportes bien envers les policiers, tu n'auras jamais palabre avec eux. Quand les policiers te sifflent, tu gares, ils te demandent les pièces du véhicule plus ton permis de conduire. Si tu es en règle, ils te laissent partir, mais si tu n'es pas en règle, ils te disent un prix ; et tu dois impérativement donner ce qu'ils te réclament. C'est à toi de négocier pour qu'ils te laissent partir »* (Travailleur secteur informel, Bouaké).

En outre, l'enquête a montré qu'il existe des Violences Basées sur le Genre (VBG). En raison de leur condition de femme et des représentations qui entourent leur statut, les femmes sont victimes de violences physiques qui ne seraient pas envisageables s'il s'agissait d'un homme. C'est ce que souligne ce participant dans le témoignage ci-dessous : *« Les informations qu'elle nous a communiquées c'est qu'à l'occasion de son travail, elle avait reçu antérieurement des informations de sa hiérarchie qu'elle devrait exécuter dans un tableau pour le spécialiste en finances. Elle a fait le travail qu'on lui avait demandé ; maintenant, son supérieur hiérarchique n'avait pas la confirmation que le travail avait été fait, donc il l'a invitée à son bureau par le canal de son responsable des Ressources Humaines. Une fois arrivé dans le bureau de son patron, il l'a soumise à un interrogatoire. Elle était toute surprise parce que le travail avait déjà été fait et elle avait porté l'information à son directeur des Ressources Humaines. Et pris de colère, son patron l'a tapé au visage et l'a fauchée. »* (Responsable d'un SG, Abidjan).

Il s'agit d'une reproduction des violences faites aux femmes dans le monde du travail. Il y a également le harcèlement sexuel auquel elles sont fortement exposées.

4.1.6. Le harcèlement sexuel

L'enquête a permis de constater que le harcèlement sexuel est très répandu dans le monde du travail en Côte d'Ivoire. De même, il ressort de l'analyse des données qu'il semble être toléré et les victimes doivent le plus souvent se taire et vivre seules et stoïques leur traumatisme. Bénéficiant d'une relative impunité et d'une tolérance complice, certains auteurs vont même jusqu'à en faire un jeu favori tout en continuant à causer du tort à leurs victimes. La quasi-totalité des participants a identifié le harcèlement sexuel comme une des principales formes de violences dans le monde du travail. C'est ce que laissent entrevoir les témoignages dans l'encadré suivant :

Encadré 3 : Analyse du harcèlement sexuel sur les femmes

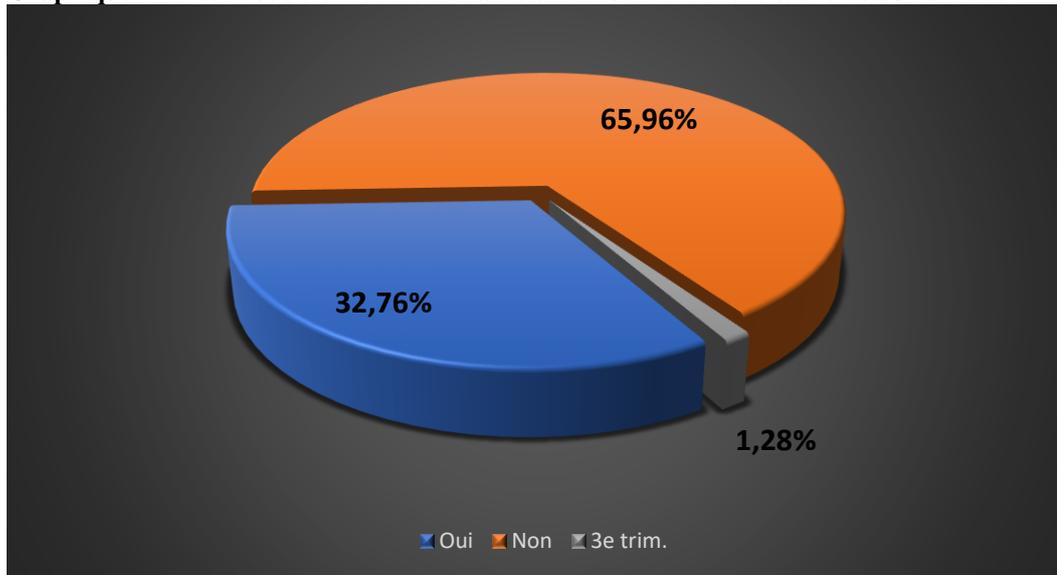
« C'est vrai, moi-même j'ai travaillé dans les entreprises ; j'ai géré la caisse dans une pharmacie pendant deux ans ; en tout cas, j'ai eu ces difficultés-là, c'est-à-dire quand tu es dans un service, ton patron va vouloir aller avec toi, c'est-à-dire tisser une relation amoureuse avec toi et quand c'est comme ça heu ! toi tu dis que tu es venu, tu es venue tu es là pour le travail et que tu ne veux pas toutes ces choses-là, que ces propos-là ne t'intéressent pas ; et quand tu refuses cela, tu deviens l'ennemi vraiment de ton patron. Ça m'est arrivé à la pharmacie et à la sous-préfecture où le grand patron m'a fait ça ; alors que pour la sous-préfecture, j'étais contractuelle, il m'a fait des avances. Quand il te fait des avances et que tu n'acceptes pas, ça devient un harcèlement ; tous les regards sont sur moi jusqu'à ce que mon contrat finisse. Il n'a pas renouvelé mon contrat parce que ses avances ne sont pas arrivées à bon port ; donc il m'a refusée, j'ai dû quitter le travail pour me débrouiller dans les petits coins. » (Travailleuse secteur informel, Abidjan).

« On a une secrétaire ici qui a été harcelée, mais elle a résisté parce qu'elle me rendait compte et je lui donnais des stratégies, des tactiques pour contourner, parce que partout où il y a une femme qui vient d'arriver, vous voyez qu'il y a beaucoup d'hommes ; vous voyez qu'ils vont là forcer. Elle sera harcelée ; donc on a reçu des cas comme ça, mais on a usé des moyens téléphoniques ; on a fait ça dans la confidentialité ; Il y avait des puces koz (un réseau téléphonique). On utilisait la flotte. Il y avait un, comme c'est gratuit il appelait tous les numéros qui le suivaient et quand il tombe sur les femmes il commence à les harceler (rire) ça, on ne peut pas comprendre que quelqu'un puisse se comporter ainsi. Mais quand on fait ça et le mari sait, il nous appelle et puis on utilise notre pouvoir syndical pour le mettre en garde. Et quand le SG te met en garde si tu continues tout ce qui va t'arriver le SG ne te défend plus, parce que chez nous il y a la discipline syndicale aussi qui fait qu'on peut régler un certain nombre de choses en termes d'instruction de consigne. Voilà, c'est notre humble niveau pour ne pas que cela prospère. » (Responsable syndical, Abidjan).

Source : Données de l'enquête, 2021

Ce foisonnement de témoignages montre bien que la pratique du harcèlement sexuel n'est pas invisible, encore moins secrète ou discrète. Autrement dit, les auteurs ne s'en cachent pas et sont davantage motivés par un silence collectif qui les encourage à récidiver. De même, il ne dissuade pas de potentiels auteurs à exercer des violences sur les travailleurs. Ce qui précède corrobore les résultats de l'enquête réalisée en 2020 par Friedrich Ebert Stiftung (FES) et le RIDDEF³. Selon l'étude, près d'un tiers des personnes interrogées a été victimes de harcèlement sexuel (Graphique 1) :

³ Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits de l'Enfant et de la Femme

Graphique 1 : Avez-vous été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de votre travail ?⁴

Source : FES et RIDDEF, 2020, page 15.

Dans la société ivoirienne, le harcèlement sexuel ne semble pas être criminalisé, selon l'analyse des données, et pour beaucoup, y compris des femmes, il s'agit d'une opportunité d'avoir un emploi ou une promotion dans la carrière et même au niveau social comme le fait remarquer cet enquêté : « Généralement, celles qui acceptent les avances des employeurs sont énormément influencées par les considérations culturelles. J'ai une amie qui, au départ, n'était pas partante pour accepter les avances de son employeur ; mais elle a informé une personne très importante qui est sa mère. Elle lui a dit : tu vois notre situation, tu es celle-là qui peut nous faire sortir de la misère, il faut accepter. Sur l'insistance de sa mère, elle a accepté les avances de son employeur. C'est pour dire que les considérations culturelles sont très importantes dans ce domaine-là. La société ne définit pas cela comme un harcèlement : elle la présente plutôt comme une opportunité qui est donnée à une subalterne de connaître une ascension sociale. » (Responsable d'un SG, Abidjan).

L'analyse montre qu'en raison de divers facteurs, les femmes sont les plus affectées par cette forme de violence. En effet, les représentations sociales entourant la femme, la précarité, la rareté de l'emploi, etc. font d'elles des victimes idéales pour des employeurs et/ou des personnes détenant une once d'autorité dans leur environnement de travail comme le fait remarquer cet enquêté : « Dans le monde du travail, il a été prouvé que les femmes sont plus victimes du harcèlement sexuel que les hommes. Dans le milieu informel, c'est plus accentué, car l'employeur considère ses employés féminins comme une chasse gardée. Il a la possibilité, en amont comme en aval, de leur faire du mal. J'ai eu des amies qui sont dans le privé et ont été victimes de harcèlement sexuel. Celles qui ont refusé ont directement été licenciées. Celles qui ont accepté ont connu une ascension fulgurante dans l'entreprise ». (Responsable d'un SG, Abidjan).

Dans une moindre mesure, les hommes sont aussi des victimes de femmes détenant une autorité ou non comme le suggèrent les propos de ces enquêtés : « Moi, je connais l'exemple type, la dame fait exprès, c'est-à-dire qu'elle donne du travail tardivement à l'employé, et comme c'est son supérieur hiérarchique, il ne peut pas refuser de faire le travail exigé. Les deux restent tard au bureau. Elle se déshabille carrément devant lui elle se met nue, Il dit qu'elle a commencé doucement : si tu ne fais pas ça, je vais te renvoyer » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Ce témoignage laisse entrevoir que les hommes également victimes de harcèlement sexuel même. D'ailleurs, le harcèlement sexuel est le plus souvent précédé ou accompagné de violences sexuelles.

⁴ La somme des proportions n'est pas égale à 100% dans le document original.

4.1.7. Les violences sexuelles

L'analyse des données a mis au jour un fait important : le harcèlement sexuel est généralement la continuation de violences sexuelles par d'autres moyens quand celles-ci n'ont pas abouti. Il s'agit, le plus souvent, de violences sexuelles sans contact physique, c'est-à-dire des exigences, des demandes et/ou des suggestions visant à obtenir des faveurs sexuelles de la victime. Quand l'auteur n'a pas de suite favorable à sa requête, il déploie alors toute une stratégie comportant une série de violences différenciées et répétées qui ne sont rien d'autre qu'un harcèlement sexuel et moral. Le témoignage suivant traduit parfaitement cette réalité : *« j'ai vécu ce cas, il y avait mon premier responsable qui voulait d'une fille. Mais cette dernière refusait de tomber dans son jeu. Donc il l'emmenait dans les coins où les travaux étaient chaque fois pénibles. Comme cette situation dépassait la fille, elle avait jugé bon de saisir les délégués. Et dans la station 12, nous l'avons soutenue. En fait, les délégués du personnel ont saisi les responsables ; ce qui a occasionné la mutation de ce responsable dans une autre station de conditionnement. »* (Travailleur secteur formel, Abidjan).

En outre, les données recueillies ont permis de montrer qu'il existe également des violences sexuelles sans autres formes de pression. L'auteur n'a certainement pas de pouvoir ou d'autorité pour contraindre sa victime ; il doit alors se contenter de gestes ou comportements vexants à l'égard de la victime : *« Il y a aussi le harcèlement non-verbal lié au regard insistant. Le harceleur ne dit rien, mais vous regarde de façon insistante. C'est un regard qui est gênant pour la personne qui se sent harcelée »* (Responsable d'ONG, Abidjan). Dans ce cas de figure, on peut conjecturer que l'auteur n'a pas de moyens pour exercer de pression sur la victime et obtenir des faveurs sexuelles.

Les enquêtés ont aussi mis en exergue l'existence de violences sexuelles avec contacts physiques. L'auteur s'adonne à des attouchements ou abuse de la victime :

« Souvent quand il passe, il peut taper sur les seins. Souvent, il jette un coup d'œil, si madame n'est pas là, il peut appuyer les... Ce ne sont pas de bonnes attitudes. Ce n'est vraiment pas bien » (Responsable syndicale, Abidjan).

« Je peux dire que j'ai été témoin » J'ai ma voisine dont la petite sœur a été violée par son patron. Il est sorti, il est rentré la nuit, au lieu d'aller directement dans sa chambre, il est rentré dans la chambre de la servante. On l'accompagnée à l'hôpital pour qu'un docteur la traite, car elle avait été violée. » (Travailleuse domestique, Abidjan).

Dans la plupart des cas, les souffrances des victimes sont d'autant plus difficiles à supporter, surtout lorsqu'elles ne savent pas où, quand et comment trouver une assistance ou une oreille attentive à leurs douleurs. Elles vivent stoïques et seules ces situations inacceptables. Selon les responsables de la régulation du travail rencontrés dans le cadre de l'étude, c'est en traitant des effets induits du harcèlement sexuel, notamment la rupture abusive du contrat de travail ou le refus de l'employeur de payer intégralement les droits liés au licenciement que les victimes osent enfin aborder la question. Mais le mal est déjà fait : elles sont traumatisées, sans emploi et dans un bref délai sans revenus si elles n'en trouvent pas un autre.

En plus du harcèlement sexuel et des violences sexuelles, le harcèlement moral est tout aussi présent dans le monde du travail.

4.1.8. Le harcèlement moral

Au sens du Code du travail ivoirien, *« Constituent un harcèlement moral, les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet, la dégradation de ses conditions de travail et qui comme tels sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »* (CT, Article 5). Sous ce rapport, le harcèlement

moral est un condensé de toutes les formes de violences mentionnées plus haut, c'est-à-dire les violences verbales, les violences liées à la distribution des tâches et à l'évaluation du travail. Les violences liées à la gestion de l'emploi, les violences physiques, le harcèlement sexuel et les violences sexuelles.

Selon la définition du Code, il y a l'idée de répétition qui émerge. En effet, lorsque les actes se multiplient et que l'auteur en est conscient ou non, avec une volonté de nuire ou non, alors nous sommes dans un cas manifeste de harcèlement moral. L'enquête a permis de constater que cette forme de violence est de loin l'une des plus répandues ; et la quasi-totalité des enquêtés l'identifie comme tel. Le harcèlement moral est constitué d'un ensemble de violences visant à nuire ou à dégrader le travailleur pour atteindre un objectif subjectif comme l'indiquent ces témoignages ci-dessous :

« Bon, il y en a. Actuellement, j'ai introduit un dossier à l'inspection de travail me concernant, mais j'ai cité des cas au moins de 2 ou 3 travailleurs. Malheureusement ou par coïncidence, ils sont membres du syndicat. Je prends le cas d'un travailleur qui est membre du syndicat et dont on a estimé qu'il a fait une faute. Pour être franc, il était chef d'équipe et il faisait pointer les travailleurs qui n'étaient pas à leur poste moyennant 500 francs. Après vérification, on a mis un dossier près de l'inspection, mais la demande de licenciement a été refusée. Depuis lors, le monsieur a la pression de son chef tout le temps. Entre temps, le chef passe son temps à dire aux autres travailleurs : celui-là, je vais le renvoyer quoiqu'il en coûte. C'est un harcèlement et c'est fait exprès, car le patron veut que l'employé entende cela de façon indirecte ; ainsi, cela le rend psychologiquement instable » (Responsable syndical, Abidjan).

« Parce que la femme voit que le mari apprécie le travail de la dame qui est à la maison — "Ah, vraiment, aujourd'hui, tu as bien préparé !" — la femme qui n'apprécie pas cela, va trouver des voies et moyens pour harceler sa camarade femme de maison : "tu es trop comme ceci... Tu es trop comme cela". Toujours en train de stresser la personne et pourtant, elle ne voit pas réellement les raisons pour lesquelles elle est tout le temps harcelé par sa patronne. Or, c'est le fait que le monsieur a apprécié son repas. Je prends le dernier cas qu'on a eu. C'est le cas d'une jeune dame, Patricia. Elle travaillait bien à la maison. Là où elle était, le monsieur n'a pas manqué de dire : vraiment, on a eu des femmes, des filles de maisons, en tous cas, toi, tu prépares très bien. Ça, il faut qu'on arrive à t'encourager. Mais, la patronne, chaque fois, venait dire : tu m'as volée, je ne vois pas ceci, je ne vois pas cela, telle chose est perdue, pourquoi tu... ? Finalement, la dame a dû quitter. Donc ce sont là, des réalités tristes dont on est témoin » (Responsable syndical, Abidjan).

L'analyse des données recueillies indique que dans la plupart des cas, l'auteur poursuit un but et est conscient des effets de ses actions sur la victime. Il s'agit, par exemple, d'obtenir le départ de la victime sans en être responsable ; d'obtenir des faveurs sexuelles ou une position donnée : *« il y a aussi une expérience que moi-même j'ai vécu dans le cadre d'un conflit individuel. C'est un travailleur qui avait un ancien DG avec qui il s'entendait bien ; ce travailleur en tout cas, avait de la qualité. Mais malheureusement, ce DG a été remplacé par un autre. Ce dernier n'avait pas trop la maîtrise de rouage de fonctionnement de la structure. Donc le nouveau DG était complexé par -je veux dire- la qualité de travail de l'autre. C'est ainsi qu'il, lui mettait les bâtons dans les roues pour obtenir son départ. Il l'a harcelé jusqu'à ce qu'il lui trouve une faute pour le licencier, tout simplement parce que, pour lui, il lui volait la vedette. En réalité, étant le chef, il ne pouvait pas concevoir que le nom de l'autre émerge ou soit chanté toujours. C'est pourquoi il l'a constamment harcelé t pour obtenir son départ. Finalement, c'est ce qui fut fait. Il est donc parvenu à sa fin » (Responsable d'un SG, Abidjan).*

Quand bien même le harcèlement moral ferait penser à un supérieur hiérarchique qui abuse de son autorité et exerce des pressions sur ses subalternes pour atteindre un but, les données de l'enquête ont permis de montrer que des personnes à un niveau inférieur peuvent tout aussi harceler leur patron. C'est ce que présente le témoignage ci-dessous : *« Moi, j'ai vu une dame qui voulait de son patron. Mais comme il a refusé, elle a tout fait pour faire croire que c'est le patron qui voulait d'elle. La chance que le patron ait eue, c'est qu'elle lui avait envoyé un SMS pour dire : je vais te pourrir la vie si tu refuses de moi. En fait, or, elle se présentait comme si elle était la victime » (Responsable d'un SG, Abidjan).*

Il résulte de ce qui précède que la violence et le harcèlement affectent tous les secteurs d'activités : les travailleurs du secteur formel et ceux du secteur informel sont victimes de ces actes ignobles. En réalité, les hommes et les femmes, sans ignorer les cadres et les subalternes, font quotidiennement face à ce phénomène. Mais qu'est-ce qui explique ces violences dans le monde du travail ?

4.2. Les principaux facteurs et déterminants de la violence dans le monde du travail

Selon les données recueillies, il existe des facteurs et des déterminants expliquant la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les facteurs, lorsqu'ils sont présents, sont susceptibles d'engendrer le phénomène ; alors que les déterminants sont les éléments structurels qui l'expliquent.

4.2.1. Les principaux facteurs

Six facteurs ont été identifiés, notamment (i) la relation de pouvoir, (ii) la précarité, (iii) l'impunité, (iv) l'insuffisance des lois, (v) les faibles capacités de contrôle des régulateurs du travail, (vi) la méconnaissance des lois et des mécanismes de protection, et (vii) la problématique de la charge de la preuve.

4.2.1.1. La relation de pouvoir

Les données de l'enquête indiquent que la relation de pouvoir est l'un des principaux facteurs à l'origine de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Il s'agit, en général, d'une ressource légale inscrite dans les attributions d'un individu dans le cadre du management. Le Code du Travail confère cette autorité au manager dans le but d'atteindre les objectifs de l'organisation. Cela est mentionné dans la définition même du contrat de travail : « *Le contrat de travail est un accord de volontés par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou d'une personne morale, moyennant rémunération* » (CT, Article 14.1). Le Statut Général de la Fonction Publique donne des pouvoirs similaires aux responsables pour les mêmes buts : « *Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique* » (Statut Général, Article 28).

Ce pouvoir devrait, en principe, servir à remplir les missions de l'entreprise ou du service. Il arrive, cependant, que les détenteurs en abusent et cherchent à atteindre des buts ou non, notamment des résultats, de l'autorité, une position, des faveurs, etc. C'est ce que décrivent ces enquêtés : « *Ça dépend des responsables souvent qui mélangent le pouvoir qu'on leur donne, le pouvoir hiérarchique dont ils bénéficient pour comparer les collaborateurs directs comme des sous-hommes alors que le pouvoir, on leur a donné parce qu'il faut toujours une organisation dans une société ; et ce n'est pas parce que tu es chef que tu dois infantiliser ton collaborateur* » (Responsable syndicale, Abidjan).

Les participants à l'étude soulignent que l'une des principales manifestations de l'abus de pouvoir est la recherche du départ d'une victime. Il s'agit d'obtenir le départ d'un salarié tout en lui faisant porter la responsabilité ; ce qui aura pour effet de réduire les droits à payer à ce dernier. Un employeur qui veut se débarrasser d'un travailleur peut le harceler moralement de sorte que ce dernier décide lui-même de partir. L'employeur n'aura donc pas à payer puisque c'est comme s'il s'agissait d'une rupture abusive du contrat. Dans d'autres circonstances, les enquêtés font remarquer que les auteurs utilisent leur autorité pour rechercher des faveurs sexuelles comme le suggèrent les propos de cet enquêté :

« J'ai traité un dossier de ce genre où le monsieur, c'était un cuisinier, était dans un restaurant. Le propriétaire du restaurant, une femme, l'a licencié. Il est venu se plaindre pour réclamer ses droits. Et dans les échanges, il m'a fait savoir que la dame a voulu tisser une relation avec lui. Mais lui, il est quelqu'un de religieux, donc il a refusé d'avoir ce genre de relation là. De fait, c'est une dame qui a

l'argent, mais qui n'a pas d'homme dans sa vie. Ayant donc refusé ses avances, elle s'est énervée et a commencé à dire n'importe quoi : il ne cuisine pas bien, il n'est pas propre. C'est ainsi qu'elle a trouvé des arguments pour le licencié » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Par ailleurs, l'enquête a permis de noter qu'il ne faut pas commettre l'erreur de réduire le pouvoir à l'approche juridique consigné dans les textes légaux. Sur la base de l'analyse des données, il convient de préciser qu'il serait approprié d'adopter une approche plus large de la notion de pouvoir. La sociologie pourrait être mobilisée à cet effet. Ainsi le pouvoir représentera un ensemble de ressources (connaissances financières, réseaux sociaux, etc.) que détient un individu et qu'il peut utiliser pour atteindre des objectifs personnels (Bernoux, 2016). Le témoignage ci-dessous montre qu'une stagiaire qui, d'ordinaire, n'est pas dans une position d'autorité, mais harcèle tout de même son employeur. En effet, elle aurait aidé son employeur à obtenir un marché et elle exigerait d'être embauchée ; elle menacerait d'annuler cette opportunité si son patron n'exécutait pas ses desideratas :

« Il y a une stagiaire qui a demandé un stage-école. L'entreprise lui a fait un stage de qualification. Après 6 mois, le stage a été reconduit. La stagiaire dit avoir demandé un stage-école. Donc elle harcèle l'employeur pour qu'il lui donne un contrat à durée indéterminée. L'employeur aussi ne veut pas. Pour lui, elle n'est pas dans son droit parce qu'il y a plusieurs types de stages. Le stage, c'est 6 mois. Le stage et l'expérience professionnelle c'est 12 mois. Selon l'employeur, après 12 mois, si le stage est concluant, on peut passer au contrat à durée indéterminée. Mais la stagiaire est venue demander un stage-école, 6 mois plus tard, elle veut avoir forcément un contrat à durée indéterminée. Elle intimide l'employeur. Elle ne vient pas au travail s'il ne signe pas le contrat jusqu'à ce que l'employeur même dise non, attends 12 mois. Elle repart et, est allée porter plainte, vu qu'elle devient importante dans... » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Le cas de cette stagiaire montre qu'on peut détenir un pouvoir et exercer des violences sans être dans une position d'autorité. Selon les enquêtés, la précarité des victimes est un autre facteur expliquant les violences exposées dans le cadre de l'étude.

4.2.1.2. La précarité

Il est ressorti de l'analyse des données recueillies que la précarité constitue un facteur explicatif de la violence et le harcèlement dans le monde du travail : *« Selon moi, ce qui explique cette réalité, c'est que le marché de l'emploi se faisant euh rude, il y a la concurrence ; donc euh, certains employeurs qui veulent forcément avoir des rapports sexuels avec des femmes avant de donner un emploi, se servent de ce prétexte-là pour pouvoir donner un emploi à ces dernières-là » (Travailleur secteur formel, Bouaké).* En effet, de nombreux travailleurs se retrouvent dans une situation de précarité en raison de leur situation d'emploi. Les difficultés à trouver un emploi décent amènent ceux qui en ont à penser qu'il s'agit d'une faveur ; ils estiment même qu'ils sont des privilégiés. Ils sont, de ce fait, prêts à consentir des sacrifices pour conserver leur emploi. Confrontés à des situations de violences ou de harcèlement, ils ont peur de perdre leur emploi et n'osent pas en parler ou abandonnent les charges contre les auteurs : *« C'est un fait assez sournois parce qu'aujourd'hui, trouver un emploi n'est pas aisé ; donc les victimes ne se déclarent pas très vite, on a beaucoup de désistement. Ce matin même j'ai reçu trois cas de désistement de plainte, ce n'est pas forcément sur des harcèlements, mais ça peut être des harcèlements moraux, c'est-à-dire le travailleur saisit l'inspection de travail et après il écrit : je retire ma plainte parce que mon employeur et moi, sommes en train de gérer l'affaire à l'amiable., sans aucun doute, on se dit qu'il a été menacé, car souvent, le dossier est bien avancé, mais curieusement, ils reviennent pour retirer la plainte. Ces donc sournois. Et même quand ils viennent, ils ne le disent pas, c'est au cours des auditions, au cours des entretiens qu'on se rend compte qu'en réalité, il y a ___20 du harcèlement en dessous, mais ce n'est pas aussi franc lorsqu'ils arrivent » (Responsable d'un SG, Abidjan).*

À l'analyse, la précarité transforme l'emploi en un bien avec une valeur d'échange détournée de son but originel. Celui qui le détient se dit qu'il peut l'offrir, car se croyant autorisé de demander, en retour, d'autres biens y compris l'acceptation des violences et surtout le silence des victimes. Dans ces conditions, on assiste à une sorte de laxisme qui débouche naturellement sur l'impunité.

4.2.1.3. Impunité

Les enquêtés ont identifié l'impunité comme un facteur supplémentaire à l'origine des violences et du harcèlement dans le monde du travail : *La dame a dit qu'elle a porté plainte devant le procureur, puis l'affaire a été portée à la gendarmerie ; et comme le gars est fort jusqu'à présent, elle a été auditionnée, mais le principal accusé n'a jamais été auditionné ni entendu devant un juge. Il n'a jamais comparu devant un tribunal alors qu'elle-même était secrétaire générale du groupe. Donc, imagine si c'est un ouvrier, il va le boxer normalement et puis il n'y a rien. Il va te dire que toutes les autorités sont dans sa poche. Du coup, le petit ouvrier se dit que ça ne sert à rien d'aller gaspiller son argent dans une plainte parce que ça ne va jamais aboutir* » (Responsable d'un SG, Abidjan). Le harcèlement sexuel par exemple est réprimé par le Code Pénal ivoirien comme on peut le lire dans l'encadré ci-dessous :

Encadré 4 : L'article 356 du Code Pénal réprimant le harcèlement sexuel

ARTICLE 356 (NOUVEAU)

Est puni d'un emprisonnement d'un à trois ans et d'une amende de 360.000 à 1.000.000 de francs, quiconque commet un attentat à la pudeur, consommé ou tenté sans violence, sur la personne d'un mineur de quinze ans de l'un ou l'autre sexe.

Commets un harcèlement sexuel et est puni des peines prévues à l'alinéa premier, quiconque :

1°) subordonne l'accomplissement d'un service ou d'un acte relevant de ses fonctions à l'obtention de faveurs de nature sexuelle ;

2°) use de menaces de sanctions, ou effectives pour amener une personne placée sous son autorité à lui consentir des faveurs de nature sexuelle ou pour se venger de celle qui aura refusé de telles faveurs ;

3°) exige d'une personne des faveurs de même nature avant de lui faire obtenir, soit pour elle-même ; soit pour autrui un emploi, une promotion, récompense, décoration, distinction ou tout autre avantage ;

4°) nonobstant les dispositions de l'article 382 du Code pénal, est puni des mêmes peines quiconque dénonce autrui de harcèlement sexuel, lorsqu'il résulte de la fausseté de la dénonciation que celle-ci tendait exclusivement à porter atteinte à l'honorabilité, à jeter un discrédit sur le mis en cause ou à lui causer un quelconque préjudice

Les dispositions des articles 117 et 133 du présent Code ne sont pas applicables relativement au harcèlement sexuel.

Source : Code Pénal, 1981

Les autres formes de violences citées dans la section précédente sont également punies par le même Code. Mais l'enquête a permis de savoir qu'il existe très peu de condamnations pour ce genre de violence et de harcèlement. Ce qui a pour effet d'effriter la confiance des victimes dans les institutions de justice comme le fait remarquer cet enquêté : *« souvent aussi c'est le fait que les gens n'ont pas confiance aux institutions, on se dit que je vais aller porter plainte, ça ne va pas aboutir, quand on a un patron qui est un ministre ou colonel de l'armée, on a peur, quand ce genre d'actions arrive, d'aller porter plainte, on se dit ça ne va pas aboutir, autour de nous, on n'est pas assez sensibilisé pour dire à l'autre, mais est le courage d'aller porter l'affaire, on te dit laisse tomber, ça ne va pas aboutir et c'est ce qu'on vit . »* (Responsable d'un SG, Abidjan).

Comme on peut le constater dans le tableau 2 ci-dessous, près de la moitié des personnes ayant été en contact avec la justice et la police, à Abidjan en 2017, n'ont pas confiance en ces institutions :

Tableau 2: Degré de confiance des individus ayant été en contact avec les institutions

	Abidjan	Autres urbains	Ensemble
L'administration (en général)	70,7	74,6	72,0
La justice	57,5	61,4	59,6
La police	50,0	59,2	56,8
Le système de santé publique	75,6	83,1	82,7

Source : ERI-ESI, 2019.

Ce manque de confiance dans les institutions engendre, à son tour, un climat d'impunité qui profite aux auteurs avérés et potentiels. Cela crée un sentiment de faiblesse généralisé qui décourage même ceux qui ont l'intention de défendre les victimes : « *Vous ne pouvez pas dire qu'un directeur a fait ça à quelqu'un. Il y a une solidarité entre les directeurs ; donc à quel directeur vous allez dire ça. Et si vous faites une démarche comme ça et qu'il n'y a pas de sanction qui tombe, vous voyez que vous allez mettre tout le monde à dos. Donc, quand je vous dis qu'il n'y a pas de recours c'est pour dire que les gens ont recours à nous, mais nous, on n'a pas de pouvoir de faire quelque chose, c'est-à-dire qu'on ne peut pas aller chez le directeur pour lui dire voilà ce qu'on nous a signalé.* » (Responsable d'un SG, Abidjan). La résignation devient leur seule arme face à l'impunité s'ils ne veulent pas aussi être des victimes.

Les auteurs bénéficiant d'une quasi-impunité sont ainsi disposés à récidiver ; mais aussi de nouvelles personnes n'ont pas peur de passer à l'acte, car elles savent qu'elles ne seront pas inquiétées ; ou alors elles s'en sortiront sans trop de dégâts. Le cas de cet auteur est éloquent à plus d'un titre : « *Il a violé la petite ; elle a porté plainte, mais ce n'est pas allé quelque part puisqu'ils n'ont pas pu poursuivre. D'après eux, l'affaire a été réglée à l'amiable. Il a donné 100 000. Je lui ai dit ce n'est même pas 200 000 ; est-ce que ça peut arranger ce qu'il a gâté là-bas ? Elle a eu peur parce qu'il est un corps habillé, il lui a donné 100 000* » (Responsable syndicale, Abidjan).

La question posée par cet enquêté est pertinente. La victime ne reçoit pas de réparation appropriée ; et pour un cas aussi grave, un montant de 100 000 FCFA permet à l'auteur de s'en tirer. L'impunité est à son tour alimenté par l'insuffisance de lois.

4.2.1.4. L'insuffisance des lois

Bien que les articles 4 et 5 du Code du travail fassent référence aux violences et harcèlements dans le monde du travail, il n'existe aucun texte pour réprimer les auteurs. Et pourtant l'article 7 est fait allusion à des textes additionnels pour réprimer les contrevenants à l'article cité plus haut :

Art. 7

Les dispositions prévues aux articles 4 et 5 sont affichées sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles.

Ce dernier alinéa suggère que des textes devraient être adoptés pour l'application des articles 4 et 5. À ce jour, ils ne sont pas encore disponibles. Les victimes doivent donc se référer à d'autres institutions, à d'autres juridictions, et à d'autres textes pour obtenir la justice et des réparations. Ce qui semble fastidieux ; mais aussi, certains d'entre eux n'ont pas confiance dans les institutions censées rendre justice et préfèrent abandonner. C'est ce que laissent entrevoir les propos de cet enquêté : « *Aussi, les gens n'en parlent pas ; donc c'est un peu difficile de statuer dessus sans oublier que, même quand ils en parlent, il n'y a pas de matière pour pouvoir sanctionner réellement ces situations. Parce que je connais des*

personnes qui ont vécu ce type de situations de harcèlement et pour finir, ces personnes ont démissionné » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Aussi, pour des catégories particulières jugées plus vulnérables dans le monde du travail, il n'existe pas de textes spécifiques pour les protéger (les femmes, les travailleuses du secteur informel, les travailleuses domestiques, etc.) (Voir section 3.3.). Par ailleurs, cette insuffisance du cadre légal est conjuguée à une absence de mécanisme d'assistance aux victimes au niveau national comme le fait remarquer cet enquêté : *« Il n'y a pas de mécanisme mis en place pour la protection des témoins. On dit qu'il ne peut être licencié pour avoir témoigné d'un harcèlement moral et sexuel. Ça, c'est bien beau, mais qu'est-ce qui protège le témoin maintenant. Et le témoin si on le licencie à quoi l'employeur s'expose ? Vous voyez, il n'y a pas tout cela. Donc, il faut que le témoin ait une protection suffisante pour éviter de se retrouver dans une position aussi délicate, de précarité du jour au lendemain. Sinon personne ne va témoigner. Et puis, la protection de l'identité du témoin est vraiment importante. Il faut que les services qui reçoivent puissent ne pas le dire » (Responsable d'un SG, Abidjan).*

Par ailleurs, l'enquête a mis au jour l'existence de bonnes pratiques. Dans une entreprise visitée dans le cadre de l'étude, il existe un mécanisme de signalement permettant aux victimes de bénéficier d'une assistance. Selon le responsable de ladite entreprise, et les évidences présentées, un kit contenant tous les documents relatifs à sa sécurité et les outils pour obtenir une assistance est remis à chaque nouvel employé. S'il est victime de violence ou de harcèlement, il peut signaler les faits à sa hiérarchie ou appeler un numéro vert inclus dans le kit.

Selon cet autre enquêté, il existe un mécanisme dans les armées ivoiriennes qui pourraient être dupliqué dans le monde du travail :

« ... parce que vous le savez, depuis 2014, il existe, en CI, ce que nous appelons le mécanisme national de suivi des cas de violations des droits de l'Homme dans les armées. Ce mécanisme est un organe indépendant qui existe, qui est différent des juridictions connues de telle sorte que quand une femme est l'objet d'une violence sexuelle ou d'une violence quelconque, elle saisit le mécanisme et de façon anonyme, le cas est traité, si elle doit porter plainte ; cela est fait dans l'anonymat et le mécanisme suit effectivement l'affaire pour se rassurer que l'affaire a eu une suite et que le potentiel bourreau a été vraiment poursuivi et que s'il est reconnu coupable, il soit condamné. Donc, ce mécanisme est un mécanisme qui marche très bien dans les armées en CI. Il serait bien que dans les entreprises privées on ait un tel mécanisme qui incite quand même les femmes à porter plainte et à suivre leur plainte. » (Responsable d'ONG, Bouaké).

En ce qui concerne les Violences Basées sur le Genre (VBG), il existe divers mécanismes à l'œuvre pour prévenir et lutter contre ces actes et surtout protéger les femmes, mais pas spécifiquement dans le monde du travail.

L'insuffisance des lois est alimentée par les faibles capacités de contrôle des régulateurs du travail.

4.2.1.5. Les faibles capacités de contrôle des régulateurs du travail.

Les personnes chargées de contrôler le travail effectuent leurs missions dans des conditions qui ne les autorisent pas à prévenir et à lutter efficacement contre les violences et le harcèlement. En même temps, cela profite aux auteurs, alimente le sentiment d'impunité et effrite la confiance des victimes dans les institutions qu'elles incarnent. En 2020, selon les données du Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, le nombre total d'emplois dans le secteur formel est estimé à 877 825, dont 750 504 pour le secteur privé. Selon, l'ERI-ESI (2019), le secteur informel fournit en 2017, 88,46% des emplois en Côte d'Ivoire. Si on considère que cette structure n'a pas fondamentalement changé, on peut déduire que le nombre d'emplois dans l'économie informelle est évalué à 6 728 977 ; si on ajoute ceux du secteur privé, alors nous avons 7 479 481 emplois sous la responsabilité de ces contrôleurs. Et pourtant, les Inspecteurs

du travail sont au nombre de 279 en 2019⁵ sur l'ensemble du territoire national ce qui fait un inspecteur pour 26 808 travailleurs. Même si ce chiffre s'inscrit dans les limites raisonnables recommandées par l'OIT⁶, il n'en demeure pas moins qu'il limite les capacités des Inspecteurs du Travail. Dans le secteur informel où il y a très peu ou pas de réglementation, on dénombre selon l'ERI-ESI (2019) 2 120 415 Unité de Production Informelle (UPI) ; ce qui fait un Inspecteur pour 7740 UPI.

Dans ces conditions, il leur est quasiment impossible de remplir convenablement leurs missions qui sont entre autres :

- le conseil ;
- la conciliation ;
- Le contrôle ;
- l'élection du délégué du personnel ;
- l'installation des comités de santé, sécurité au travail ;
- la correction des documents tels que le règlement intérieur ;
- etc.

Ces faits corroborent les constats faits dans le cadre de l'enquête. En effet, ces régulateurs du travail peinent à remplir leurs missions. Les conditions de travail des inspecteurs du travail méritent particulièrement d'être revues. Bien que le Code de Travail leur accorde de nouvelles prérogatives, l'enquête a permis de constater qu'elles sont insuffisantes. Il y a par exemple une faible synergie entre eux et les forces de police, car leur sollicitation pour des contrôles n'est pas automatique et systématique. Le pouvoir de coercition de ces régulateurs n'est pas suffisant pour contraindre les employeurs qui exercent des violences ou harcèlent leurs travailleurs. Des inspecteurs rencontrés dans le cadre de l'étude ont même fait remarquer qu'ils sont constamment victimes de violences de certains employeurs : « *Il est important. Parce que la dernière fois, vous avez vu que j'ai même donné le véhicule de service, avec la plaque jaune, aux collaborateurs qui sont allés déposer des avis, mais ça n'a pas dissuadé les gens. Ils n'ont même pas eu accès. Malgré tout, ils n'ont pas eu accès. D'ailleurs, l'employeur est sorti et les a même menacés. Il n'a pas accepté de décharger le courrier* » (Inspecteur du Travail, Abidjan).

En plus, il ressort de l'analyse qu'il y a une faiblesse des capacités techniques et humaines au niveau de l'Inspection du Travail. Les 8 Directions ne semblent pas suffisantes pour adresser tous les cas de violences et de harcèlement à Abidjan, surtout que les inspecteurs ont un mandat plus large. L'observation directe réalisée dans le cadre de l'étude a permis de noter que les moyens techniques mis à leur disposition ne sont pas suffisants pour traiter de façon convenable tous les dossiers qui leur sont soumis. Aussi, en raison de la faible importance accordée à la violence et au harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire, ils ne sont pas suffisamment outillés pour qualifier les faits, écouter les victimes et leur apporter une assistance adaptée.

Les difficultés de l'inspection du Travail ne facilitent pas la répression contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

4.2.1.6. La méconnaissance de la loi et des mécanismes de protection

L'insuffisance du cadre légal est conjuguée et accentuée par une faible promotion des textes existants comme le souligne cet enquêté : « *J'avoue qu'il y a beaucoup de femmes qui sont dans cette situation, mais elles ne savent pas où aller. Certaines ne savent même pas que dans le Code du travail, il y a des dispositions aujourd'hui qui incriminent le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. Il faut donc qu'il y ait une sensibilisation au niveau national sur le harcèlement en milieu sexuel et en milieu du travail vis-à-vis des organisations des travailleurs, des organisations des femmes en situation de travail et même des*

⁵ Direction de la réglementation du Travail

⁶ L'OIT recommande, pour les pays moins avancés, 1 inspecteur pour 40 000 travailleurs.

employeurs. Dans l'ancien code, ça n'existait pas, s'il ne sait pas, il se dit que c'est tellement normal » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Pendant longtemps, la violence et le harcèlement ont été passés sous silence, tant ici qu'ailleurs. De par sa nature, le travail est pénible et c'est une mince couche qui le sépare de la violence. Les différentes Conventions et Recommandations de l'OIT nous rappellent, si besoin est encore, que la violence n'est jamais loin lorsqu'il y a travail. Pourtant, c'est seulement en 2019 que cette organisation tripartite s'est penchée formellement sur cette problématique en adoptant la **Convention 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail**.

L'une des conséquences majeures est que ces phénomènes sont restés tabous. D'ailleurs, peu de gouvernements ont légiféré sur la question. C'est bien le cas de la Côte d'Ivoire. Et quand bien même il existerait un embryon de texte, il ne reçoit pas suffisamment d'attention et n'est pas accompagné d'une réelle promotion et une vulgarisation active. En fait, il existe un faisceau diffus de textes permettant de réprimer les auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail ; mais il n'est pas toujours su des victimes qui ne connaissent pas leurs droits et ont, le plus souvent, un faible niveau d'éducation, particulièrement les travailleuses domestiques et ceux qui sont dans le secteur informel. C'est ce que traduisent les témoignages de ces enquêtés :

« Les causes, il y a la méconnaissance des droits, il y a l'analphabétisme dans ce secteur-là qui est vraiment très récurrent et puis l'informalité du secteur, en quelque sorte. Parce que le secteur n'est pas organisé comme il se doit. Donc, chacun fait ce qu'il veut, si je peux m'exprimer ainsi » (Responsable syndical, Abidjan).

« Bon, c'est un peu, je peux dire, le fait que les filles ne connaissent pas leurs droits et devoirs. Parce que tout récemment, j'ai rencontré une fille qui cherchait du boulot, son patron est avocat. Ce dernier lui faisait des avances et elle n'a pas accepté. Le monsieur voulait abuser d'elle ; comme elle a eu la chance, car son niveau troisième lui permis de sortir puisqu'elle était au Gabon. Ainsi, le fait que la fille est sortie et a menacé son patron qui voulait abuser d'elle montre qu'elle connaît un peu ses droits grâce à l'école. Elle a dit : non non vous êtes un homme de la loi, si vous faites ça, je vais vous poursuivre et le monsieur s'est retiré » (Responsable syndical, Abidjan).

« La première cause serait la méconnaissance des textes liés aux aspects. Nous avons également la non-vulgarisation des textes interdisant le harcèlement en entreprise et pareil pour la promotion et la sensibilisation sur les textes qui réglementent le milieu du travail » (Responsable d'un SG, Abidjan).

En plus de la méconnaissance des lois et des mécanismes de protection, les victimes doivent encore faire face à la charge de la preuve.

4.2.1.7. La problématique de la charge de la preuve

La quasi-totalité des enquêtés a identifié la charge de la preuve comme l'un des facteurs importants contribuant à perpétuer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. En fait, il s'agit d'un autre obstacle auquel se heurtent les victimes. Elles ont l'obligation de prouver que l'auteur a effectivement posé l'acte. Selon le Code du Travail, « *Le harcèlement se prouve par tous moyens* » (CT, Article 5). Il appartient donc à la victime de prouver qu'elle est effectivement victime. Mais dans les faits, ce n'est pas évident de le faire. C'est ce que révèlent ces enquêtés :

Encadré 5 : difficultés des victimes à prouver les faits

« On peut parler aussi du mutisme des victimes qui ne parlent quasiment pas. C'est quand elles sortent de la relation professionnelle qu'elles viennent raconter que nous étions là-bas, il y a eu ceci, il y a eu cela. Or, après pour rattraper c'est difficile parce qu'au moment des faits, il faut avoir la preuve, en matière de harcèlement il faut prouver, les textes même le disent, souvent ils viennent, c'est dans la bouche, j'ai subi une telle action, sans preuve c'est difficile pour la prise en charge aussi » (Responsable d'un SG, Abidjan).

« Mais en général, pour faire la preuve du harcèlement, c'est un peu difficile. Donc les travailleurs préfèrent vraiment venir dire que c'est un licenciement soit abusif ou bien demander que leurs droits soient payés pour qu'ils puissent partir. Sinon au cours du traitement, avec les échanges que l'inspecteur de travail décèle que, par-derrière, il y a un harcèlement » (Responsable d'un SG, Abidjan).

« La fille occupait une chambre et la nuit, il venait la harcelait. Mais la fille au début, elle ne m'a pas parlé de ça c'est après, après avoir insisté qu'elle me dit voilà ce que le monsieur voulait faire avec moi ; je n'ai pas accepté. Donc j'étais vraiment face au mur parce que je n'avais pas de preuve en tant que tel et finalement, ce que je pouvais faire c'était de dire à la fille d'arrêter ; voilà, ça s'est limité à là et il n'a pas payé le nombre de jours que la fille a fait ; il ne lui a pas donné l'argent » (Responsable syndical, Abidjan).

Source : Données de l'enquête, 2021.

Les difficultés à prouver les faits n'incitent pas les victimes à dénoncer ; mais aussi les auteurs à poursuivre comme le suggèrent les propos de cet enquêté : « Et il faut également éduquer les femmes à avoir le courage, à oser dénoncer, parce que quand il n'y a pas de dénonciation, ça continue. Une femme qui est harcelée en entreprise si elle démissionne et qu'une autre femme vient la remplacer, elle aussi sera exposée aux mêmes violences. Alors que quand elle dénonce, même si l'auteur ne va pas en prison, mais au moins, s'il est acculé et qu'il sait qu'il est suivi, cela peut calmer un peu son ardeur et puis ça donne aussi des leçons aux autres. Il faut donc éduquer les femmes. » (Responsable d'ONG, Bouaké).

À l'analyse, la charge de la preuve telle que pratiquée dans le contexte ivoirien demeure à l'avantage des auteurs. En effet, une personne avisée prendrait toutes les dispositions pour ne pas laisser de traces. Une dénonciation devrait en principe susciter automatiquement une enquête indépendante pour établir la vérité : si les faits sont avérés, alors l'auteur est puni ; sinon celui qui a donné la fausse alerte est sanctionné.

Voyons à présent les déterminants qui expliquent de façon structurelle la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

4.2.2. Les déterminants

L'analyse des données a permis d'identifier deux déterminants, notamment la structure et l'organisation du travail et l'incivisme.

4.2.2.1. L'organisation du travail

L'organisation du travail constitue en elle-même un déterminant de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. En ce qui concerne leur fonctionnement, les organisations (entreprises privées et services publics) se fixent des objectifs à atteindre sur une période donnée ; ce qui exige des attentes des managers. Ces attentes, exacerbées par la concurrence, la quête de l'efficacité, la recherche effrénée du profit, etc., contribuent fortement aux violences et au harcèlement dans le monde du travail. En effet, le fétichisme des résultats exerce une pression sur les responsables qui les répercutent sur leurs

collaborateurs. Et les manifestations de ces pressions sont justement les violences constatées. C'est ce qu'indiquent les propos de ces enquêtés :

« Bon, dans 10 Minutes, tu dois me produire tel rapport que je dois aller présenter à l'Assemblée Générale de la société », mais attend, tu peux sécréter toutes les hormones de stress et tu n'es pas à l'aise du tout. Tu peux avoir des ulcères, tu peux avoir des palpitations, oui, tu peux avoir des problèmes. Donc ça joue sur la santé effectivement ». (EI, Responsable d'entreprise, Abidjan).

« Non, ce n'est pas autorisé par une convention collective. En fait, c'est une pratique, c'est un usage dans les boulangeries. Ils font un système d'une montée de vingt-quatre (24) heures et d'un temps de repos de vingt-quatre (24) heures ; c'est-à-dire s'il monte aujourd'hui à huit (8) heures, c'est demain huit (8) heures qu'il descend. Il se repose, le surlendemain, il reprend à huit (8) heures. Donc dans la semaine, ça dépasse déjà les quarante (40) heures. Vous imaginez, quelqu'un qui va au travail à huit (8) heures et c'est à huit (8) heures qu'il descend. Cela fait exactement vingt-quatre (24) heures de travail. Quand l'employeur commence à voir une certaine exigence vis-à-vis de lui. Surtout, quand les heures supplémentaires ne sont pas payées, cela devient insupportable inadmissible... .. » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Par ailleurs, l'économie informelle, en raison de sa nature et sa structure, porte les graines de la violence et du harcèlement (voir section 3.3.3.). Ainsi la nature même et l'organisation du travail constituent-elles des conditions de la production de la violence. Il en va de même pour l'incivisme.

4.2.2.2. L'incivisme

Selon le *Dictionnaire historique de la langue française*, le mot « civisme » désigne le « *comportement de citoyen responsable* »⁷ ; en conséquence et par préfixation, l'antonyme « incivisme » est un ensemble de comportements irresponsables se traduisant par une attitude consistant à avoir une faible considération pour les Hommes (hommes et femmes), les objets et les symboles ayant une signification pour un groupe social donné. Ce manque ou faible considération pour les autres justifie les comportements des auteurs de violence et de harcèlement sur des travailleurs et même des hommes en tenue incarnant l'État. En Côte d'Ivoire, l'incivisme est une pratique largement répandue. Les actions des gouvernements qui se sont succédés depuis l'indépendance du pays visent donc à construire un citoyen modèle. Les différents décrets et Ministères du Service civique ou de culture civique attestent cette réalité (Annexe 4).

L'incivisme se manifeste au niveau politique par le non-respect des textes organisant le jeu politique, le non-attachement aux valeurs et symboles de l'État (armoiries, insignes de la République, etc.), le refus d'accepter le résultat des urnes lorsqu'il ne nous est pas favorable, l'incitation à la violence pour la conquête et la conservation du pouvoir, etc. Au niveau économique, il se traduit par des comportements délictueux, tels la corruption, le non-paiement des impôts, la contrefaçon, etc. Au niveau social, l'incivisme se réfère au non-respect des normes sociales favorisant la cohabitation pacifique, notamment la solidarité, la courtoisie, la politesse, le respect de l'autorité, et surtout le non ou le faible attachement aux valeurs communes.

Dans le monde du travail, cela va sans dire que l'incivisme justifie toutes les formes de violences identifiées dans le cadre de l'étude, car en dernier ressort, c'est la faible considération de l'autre, de ce qu'il représente, de ce qu'il peut ressentir et endurer qui explique la violence et le harcèlement sur d'autres travailleurs et même des personnes revêtues du sceau de la République. Le témoignage de cet enquêté traduit bien une manifestation de l'incivisme dans le monde du travail :

⁷ Rey Alain, 2016, *Dictionnaire historique de la langue française*, Page 483.

Encadré 6: Manifestation de l'incivisme

« J'ai fait remorquer le véhicule qui était en mauvais stationnement et quelque temps après, je reçois un coup de fil de la part de la dame même qui a mal garé. Je lui ai posé la question de savoir : Madame, c'est vous qui avez mal stationné là ? Elle dit : c'est ma voiture. Et je lui ai dit que c'est parce que vous avez mal stationné que j'ai fait remorquer. Elle m'a dit ensuite : bon, je vous reviens. Quelque temps après, il y a un député qui m'appelle : Je suis l'honorable tant, ramenez-moi la voiture. Mais, je lui ai dit non, si vous êtes vraiment un député, ce n'est pas comme ça. Il dit de lui ramener la voiture et de la déposer à l'Assemblée Nationale. Je lui ai dit non, ce n'est pas à l'Assemblée Nationale que j'ai fait remorquer votre voiture ; si je devais la ramener, ce serait là où je l'ai prise et ce n'est pas comme ça la procédure. Référez-vous au commissaire du X^e arrondissement. Il me dit de ramener la voiture. Alors, je lui ai dit tout mon nom et lui ai demandé aussi tout son nom : vous êtes le député de quelle commune ou de quel département ? Je ne vais pas citer le nom de la ville. Il a insisté en ajoutant ceci : remettez-moi le numéro de votre commissaire. Et je lui ai dit que je ne suis pas habilité à le faire. Rendez-vous au commissariat du X^e arrondissement, ce sont ses secrétaires qui peuvent vous donner son numéro. Comme j'ai refusé, il a dit qu'il me reviendrait. C'est la même dame qui m'appelle 15 minutes après pour me dire : tout à l'heure, il y a un Monsieur qui vous a appelé et il n'y a pas de suite favorable ? Je lui ai dit non, ce n'est pas comme ça que la procédure de remise se fait : soit, vous vous rendez au lieu indiqué qui est la SOAD ou bien vous allez au commissariat rencontrer le commissaire ; donc moi, je ne peux rien faire ; c'est déjà arrivé à bon port. La dame veut passer maintenant par la négociation, j'ai dit non, c'est déjà passé, allez voir Monsieur le Commissaire, car, c'est lui seul qui pourra vous remettre votre voiture. Peu après, elle s'est rendue au commissariat. Entre-temps, le commissaire avait été informé de l'acte posé par le député. Dès que le député a essayé de m'intimider, je suis rentré dans le bureau du Commissaire pour lui relater les faits. Le commissaire a laissé entendre ceci : Je l'attends, si c'est son titre qu'il utilise pour vous influencer sur le terrain, permettez qu'il vienne ici. Ainsi, lui et moi, on va discuter. Donc le Commissaire l'attendait, mais le Député ne s'est plus rendu au commissariat et la femme revient au commissariat pour dire que le Député est malade. Le Commissaire lui a dit : Madame, je ne peux rien faire, allez retirer votre voiture au lieu indiqué, c'est comme ça qu'on s'est séparé » (Agent de police, Abidjan).

Source : Données de l'enquête, 2021

À l'analyse des données, ce sont des exemples qu'on pourrait multiplier indéfiniment. Qu'il s'agisse d'un vrai Député ou non, c'est un acte répréhensible qui montre que les populations ivoiriennes sont gagnées par l'incivisme. Par ailleurs, il convient de mentionner que l'incivisme est culturel. En effet, il s'agit d'un ensemble de pratiques, de comportements, de façon de penser et d'agir d'un groupe social donné. C'est ce qui justifie la tolérance vis-à-vis des auteurs et quelquefois, les sanctions infligées aux victimes comme le suggèrent les propos de ces enquêtés dans l'encadré suivant : « Ce qu'elle dit c'est ce que les gens disent au quartier. Quand on dit son stage est fini, mais elle a refusé, les gens disent toi tu n'es pas intelligente, tu ne vas pas réussir dans la vie. Le PDG veut de toi ; une petite stagiaire comme ça et tu refuses, tu n'es pas ambitieuse. Vous voyez, du point de vue culturel, ça tend à être banalisé. On se dit que c'est pour lui l'entreprise, il a le pouvoir financier ; donc il a un droit sur toutes les femmes. Il y a une secrétaire qui était harcelée. Chaque fois qu'il y a une promotion ou une augmentation de salaire, il faisait pour tout le monde, sauf elle. Tant qu'elle n'a pas accepté, elle n'aura rien. Moralement elle était abattue puisque même quand elle voyait simplement le monsieur venir, selon elle, son cœur se coupait. Et il l'humiliait à tout moment rien que pour qu'elle accepte. » (Travailleur secteur formel, Abidjan).

Cela va sans dire que les femmes, du fait de leur morphologie et de leur vulnérabilité, paient un lourd tribut pour l'incivisme : « En Afrique, tout le monde sait que les femmes qui ont des rondeurs attirent les hommes. Donc on ne peut pas demander aux autres africains de ne pas se laisser tenter par des filles qui portent des mini-jupes. Ailleurs, ce n'est pas un problème, mais en Afrique, c'est un problème. Le dressing code a sa place. Si on veut que ce problème-là soit éradiqué définitivement, il faut que les jeunes filles acceptent de s'habiller selon les normes africaines pour que les hommes ne soient pas toujours tentés d'aller vers elles pour les harceler. » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Les propos de cet enquêté suggèrent que c'est la femme qui doit prendre des dispositions pour être protégée de la violence et du harcèlement dans le monde du travail : la culture accepte les faiblesses des

auteurs tout en condamnant les victimes. On en vient à déduire que l'incivisme est l'une des principales causes de la violence et du harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire. Pour finir, disons que la violence et le harcèlement dans le monde du travail représentent la manifestation d'un problème beaucoup plus large qui tire son origine de la société ivoirienne elle-même. Mais qui sont les catégories de travailleurs les plus vulnérables ?

4.3. Les personnes les plus vulnérables

Dans le cadre de l'étude, les groupes vulnérables identifiés sont les femmes, (i) les travailleuses domestiques, (ii) les travailleurs du secteur informel, (iii) les représentants des travailleurs, (iv) les journalistes, (v) les personnes vivant avec un handicap, (vi) les travailleurs occupant des emplois précaires et (vii) les travailleurs directement en contact avec les usagers.

4.3.1. Les femmes

Quel que soit le secteur d'activité considéré (formel ou informel), la position occupée ou les tâches réalisées, la quasi-totalité des enquêtés ont identifié les « femmes » comme la catégorie de travailleurs la plus vulnérable :

« Oui c'est vrai, c'est les femmes qui subissent plus ; elles sont faibles en esprit⁸ par rapport à nous, les hommes ; donc pour ne pas subir ce genre de violence, elles sont obligées de se donner à nos Responsables pour pouvoir être un peu libres dans le lieu de travail ; ce qui n'est pas pourtant normal. En réalité, nos collaboratrices, bien entendu les femmes, ne connaissent leur pas rôle, car si elles connaissaient leur rôle comme nous les hommes, je pense qu'elles ne n'iraient pas se donner à ce genre d'harcèlement. Visiblement, c'est ce qui fait que nos femmes sont plus exposées que les hommes. Donc si nos femmes comprennent cela, je pense que cela ne va pas arriver ». (Travailleur secteur formel, Abidjan).

Depuis la reconnaissance du rôle de la femme dans les années 1970 avec les travaux de l'économiste Ester Boserup qui présentent le travail invisible des femmes, la Côte d'Ivoire a consenti beaucoup d'efforts pour améliorer leurs conditions. Elle a, en effet, ratifié la Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW) le 20 décembre 1995 et le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme en Afrique (Protocole et Maputo) le 31 mai 2007. Outre ces engagements internationaux, le pays a renforcé, au niveau local, le cadre légal et institutionnel visant à protéger les femmes contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), notamment, les agressions sexuelles, les viols, les Mutilations Génitales Féminines (MGF), les discriminations, les mariages forcés, etc. En 2014, la Stratégie Nationale de Lutte contre les VBG (SNLVBG) a été adoptée et tout un ensemble de mesures a été pris pour son opérationnalisation et le suivi. Le tableau ci-dessous présente les données des violences rapportées entre 2010 et 2017 :

Tableau 3: Statistiques sur les Violences Basées entre 2010 et 2017

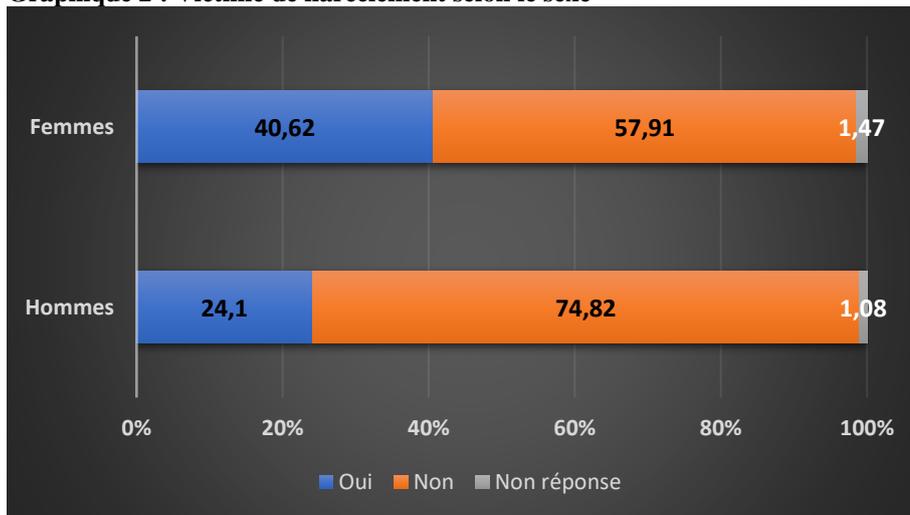
Type de violence	2010	2017	Variation (%)
Viol	159	696	337,74
Agression sexuelle	22	206	836,36
Agression physique	82	774	843,90
Mariage forcé	0	125	-
Dénis de ressources, d'opportunités et de services	366	1111	203,55
Violence physique et émotionnelle	82	503	513,41

Source : Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant, 2019

⁸ Être faibles psychologiquement.

Les données du tableau indiquent une hausse des violences faites aux femmes entre 2010 et 2017. En dépit de ces résultats mitigés, force est de constater que le pays a réalisé des progrès significatifs dans la lutte contre les VBG. Cependant, les femmes n'ont pas reçu une telle attention face à la violence et harcèlement auxquels elles sont quotidiennement confrontées dans le monde du travail. Elles sont exposées à toutes les formes de violences. Selon les données de l'enquête, en ce qui concerne particulièrement le harcèlement sexuel, elles sont les premières victimes. Cet état de fait corrobore les données de l'étude de la FES et de l'ONG RIDDEF réalisée en 2020. En effet, 40,62% des femmes sont victimes de harcèlement sexuel contre 24,1% pour les hommes ; ce qui suggère que les femmes sont deux fois plus victimes que les hommes :

Graphique 2 : Victime de harcèlement selon le sexe



Source : FES et RIDDEF, 2020, page 15.

Parfois, elles sont considérées comme des objets sexuels par les employeurs ou leurs représentants comme le montre le témoignage de cet enquêté : *C'est vrai, les femmes qui sont dans le domaine commercial sont beaucoup vulnérables et exposées. On te donne ton cahier de charge, ramène-nous des marchés. Moi, j'ai causé avec un monsieur qui travaillait aux ressources humaines d'une banque de la place qui m'a dit ceci : On a dit à des femmes, de façon voilée, qu'elles doivent savoir ce à quoi elles ont affaire quand on les recrute* » (Responsable d'un SG, Abidjan).

En dehors de quelques dispositions relatives aux femmes enceintes (Article 22.2, 23.1 et 102.13 du CT) et au harcèlement (Article 5 du CT), il n'existe aucune protection spécifique tenant compte des femmes ; ce qui les rend davantage vulnérables aux violences enregistrées dans le monde du travail. Parmi elles, les travailleuses domestiques sont encore plus vulnérables.

4.3.2. Les travailleuses domestiques

Les enquêtés ont identifié cette catégorie comme particulièrement vulnérable. Ils l'expliquent par la nature et les conditions de leur activité. Elles vivent et travaillent dans un environnement isolé et à la merci de leurs employeurs. En plus, elles sont exposées aux VBG et à toutes les autres formes de violences et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. Il faut aussi ajouter les collatéraux des employeurs qui vivent dans le même ménage et qui ont parfois des comportements peu recommandables. En outre, elles ont peu de possibilités d'avoir une assistance pendant et même après les violences. En plus de ces violences qu'elles peuvent subir, leur emploi est indéniablement précaire ; elles peuvent être licenciées à tout moment sans que les procédures légales en vigueur ne soient respectées. C'est ce que résument les propos de ces enquêtés dans l'encadré suivant :

Encadré 7 : Violences et harcèlement subis par les travailleuses domestiques

« Plus vulnérables, ce sont les travailleuses domestiques, parce que leurs activités se mènent dans les domiciles. C'est difficile d'aller violer le domicile, même au niveau des inspecteurs du travail. Les gens ne peuvent pas aller comme ça pour dire que je suis venu vérifier ce qui se passe ici. Donc, des acteurs de l'économie informelle, les travailleuses domestiques sont plus vulnérables. Parce qu'au marché, je peux aller défendre l'autre, en disant par exemple, pourquoi tu es en train de violer ses droits. Pourquoi tu es en train de la battre ? Tu n'as pas raison. " Je peux dire la vérité à l'agent ; même sur les routes, on voit souvent les chauffeurs qui font des palabres avec les policiers, pour dire je ne suis pas d'accord et les gens peuvent intervenir. Mais, pour celle qui est dans la maison, qui va intervenir, il n'y a personne » (Responsable syndical, Abidjan).

« Justement quelquefois, les abus sexuels dont on parlait. Quand les garçons de fois la maison, il peut arriver peut des garçons se trouvent avec des filles dans la même maison. Ça peut être un appartement de trois (3) pièces comme je le disais, vous allez constater que le, les frère (s) ou bien les neveux de monsieur ou de madame occupent la même chambre avec la domestique. Et souvent, ils veulent, ils en profitent puisqu'ils savent qu'elle est dans une situation un peu bizarre. Parfois, elle ne veut pas, mais, finalement, elle accepte les avances ; ce qui n'est pas normal. On leur fait du chantage, voilà donc. On note également le non-respect puisqu'on peut entendre les enfants insulter ces jeunes dames-là » (Responsable syndical, Abidjan).

« Quand j'étais à Yopougon, il y a eu plusieurs servantes qui sont venues se plaindre. En fait, le chef de famille faire des avances à sa domestique. Or, très souvent, la femme est gentille avec la domestique. Ainsi, cette dernière peut dire au monsieur. Je ne peux pas faire ça à tantie. Quelquefois, elle accepte et c'est madame qui découvre et la femme renvoie la fille en lui disant : on t'a dit de venir travailler, on ne t'a pas dit de venir chercher le mari des gens. Quand la femme le découvre, elle licencie la fille sans droit, car elle estime que ce qu'elle a fait est une faute lourde » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Source : Données de l'enquête, 2021

Pendant longtemps, elles ne bénéficiaient pas de protection sociale alors que leur métier comporte de nombreux risques, y compris les maladies professionnelles. La plupart d'entre elles travaillent tard dans la nuit et dorment peu ; leur cycle circadien peut se trouver perturber et engendrer des pathologies graves. Et pourtant, c'est seulement en 2019, que le Gouvernement a pris **l'Ordonnance N°2019-636 du 17 juillet 2019 portant institution de régimes de prévoyance sociale des travailleurs indépendants** pour envisager leur intégration en ce qui concerne la protection sociale. Elles demeurent pourtant encore dans la précarité puisque les employeurs sont beaucoup avarés en matière de déclaration à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS). En effet, au mois de Juillet 2021, ce sont seulement 3330 personnes (Gens de maison) qui sont déclarées par leurs employeurs auprès de la CNPS.

En outre, à ce jour, le Gouvernement ivoirien n'a pas encore ratifié la Convention N° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques adoptée en 2011 qui protégerait davantage ces personnes. D'ailleurs, l'article 5 de cette Convention aborde la question des violences faites à cette catégorie de salariés : « *Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence* ».

Aussi, selon les constats de l'enquête, il n'existe pas à ce jour d'organisation d'employeurs de travailleuses domestiques ; ce qui rend difficile toute négociation collective et tout dialogue social en ce qui concerne leur activité. À côté de celles-ci, les travailleurs du secteur informel sont également vulnérables.

4.3.3. Les travailleurs du secteur informel

En Côte d'Ivoire, l'économie informelle représente près de 90% des emplois (ERI-ESI, 2019) et occupe environ 6 728 977 personnes. C'est donc le secteur qui pourvoit le plus grand nombre d'emplois. Selon la Recommandation N°204 de l'OIT, « *Aux fins de la présente recommandation, les termes « économie*

informelle » : a) désignent toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles » (Article, 2). Elle est essentiellement caractérisée par une absence et/ou une faible réglementation ; ce qui expose les travailleurs à toutes formes d'abus. L'architecture de cette économie constitue un environnement peu protecteur pour les travailleurs. Les conditions de travail aussi participent fortement à cette situation. En plus, ce secteur est largement dominé par les femmes qui sont déjà vulnérables (voir section 3.3.1). C'est cette situation de précarité liée à la nature de cette économie que présente cet enquêté :

« Pour ma part, ce qu'on constate en Côte d'Ivoire est qu'il y a plus d'entreprises dans le secteur informel que dans le secteur formel. Déjà, c'est un problème parce que quelqu'un qui est dans l'informel ne peut pas connaître certaines choses qui devraient, pourtant, être sues par lui. Tant que les entreprises vont demeurer dans le système informel, ça sera très difficile. Mais une fois que les entreprises sont formelles, c'est plus facile de pouvoir les poursuivre en cas d'abus et c'est plus facile aussi de prendre des mesures parce qu'on connaît plus ou moins où ces entreprises sont situées, ce qu'elles font, car leurs employés sont déclarés. Il y a aussi la précarité parce que les gens sont « pauvres ». Donc s'il y a une situation qui s'offre à la personne, on va le lui signifier très clairement : ne fais pas ça, ce n'est pas bon. Si l'employeur fait ça, voici le problème qui va se poser » (Responsable d'un SG, Abidjan).

L'enquête a permis aussi de comprendre que les travailleurs sont exposés à toutes les formes de violences décrites plus haut, et surtout les comportements délictueux, notamment les violations de leurs droits, comme c'est le cas de cette travailleuse domestique : *« J'ai une camarade qui travaillait chez les Libanais, elle s'appelle Martine ; elle, on la payait 60 000 francs., Quand le mois finit comme cela, le monsieur lui donne 30000 francs ; cela veut dire qu'elle ne peut pas réaliser ce qu'elle entend faire vu qu'on la paie un peu un peu. Donc quand c'est comme cela, elle cherche ailleurs pour voir comment elle va faire. Souvent aussi, c'est un peu difficile pour nous. On vit tout ça là, comment on va faire puisqu'on ne peut faire autrement, Il n'y a pas de moyens » (Travailleuse domestique, Abidjan).*

En plus, de nombreux segments de cette économie sont largement dominés par les femmes. Selon l'étude réalisée par Barussaud (2018), elles occupent plus de 95% (364/382) des emplois dans le secteur du vivrier : *« Le niveau d'instruction des commerçantes demeure très faible puisque près de 42.9% n'a pas été à l'école classique et que 81.4% ne sont pas allées au-delà du primaire » (Barussaud, 2018 : 43)⁹.* En plus, près de 85% parmi elles entrent dans ce secteur sous la contrainte. Dans ces conditions, certaines parmi elles acceptent, malgré elles, le harcèlement sexuel comme une modalité d'exercice de leurs activités. C'est ce que suggèrent les propos de cet enquêté : *« C'est-à-dire que tu vas prendre de la nourriture à Zuénoula pour venir à Abidjan. Ce n'est pas évident que tu rentres le même jour. Ce n'est pas évident aussi que tu aies la marchandise le même jour, pour sortir de là-bas ; et le camion, tout ça, ce n'est pas évident. Donc, quand ces femmes-là vont, souvent, c'est le chauffeur qui a son véhicule qui va te faire des avances. Tu ne veux pas "Ah, je ne vais pas diminuer !", est-ce que vous me comprenez ? » (Responsable syndical, Abidjan).*

Outre cette catégorie de personnes, on a les représentants des travailleurs identifiés comme groupe vulnérable.

⁹ Étude-diagnostic sur le fonctionnement des filières commerciales informelles et la promotion de l'emploi décent -exemple de la commercialisation du vivrier marchand en Côte d'Ivoire

4.3.4. Les représentants des travailleurs

D'un point de vue légal, les représentants des travailleurs sont les plus protégés. Il y a d'abord l'article 20 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) qui reconnaît à toute personne le droit d'association :

1. *Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques.*
2. *Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association ».*

Cette liberté est renforcée par les Conventions 87 et 98 de l'OIT qui promeuvent respectivement la liberté syndicale et le droit de négociation collective. À cela s'ajoute la Convention 135 de l'OIT qui améliore l'exercice de leurs fonctions : « *Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.* » (Convention 135, Article 1). Au niveau national, la Constitution de 2016, le Code du Travail de 2015 et le Décret N°96-207 du 7 mars 1996 relatif aux Délégués du personnel et délégués syndicaux participent de cette protection.

En dépit de tout ce dispositif légal, les représentants des travailleurs sont toujours, selon les données de l'enquête, confrontés à la violence et au harcèlement : « *En réalité, quand tu es syndiqué, tu es tout de suite visé par l'employeur. Depuis 2 ans, je sens que je ne suis plus épanoui. Auparavant, les gens m'admiraient sur le plan professionnel. Mais aujourd'hui, ce n'est plus pratiquement le cas et cela fait que ma carrière professionnelle est mise en cause. C'est vrai que je fais une projection, mais plus tard, je vois qu'il n'y a plus de profil de carrière pour moi* » (Responsable syndical, Abidjan).

Pour mesurer la liberté syndicale dans le monde, la Confédération Syndicale Internationale (CSI) a élaboré l'Indice CSI des droits dans le monde. Elle attribue une note comprise entre 1 et 5+ en fonction du degré de violations des droits des travailleurs comme on peut le lire dans le tableau ci-dessous :

Encadré 8: Note de l'indice CSI des droits dans le monde

Note	Type de violations
1	Violations sporadiques des droits
2	Violations réitérées des droits
3	Violations régulières des droits
4	Violations systématiques des droits
5	Aucune garantie des droits
5+	Aucune garantie des droits du fait de l'effondrement de l'État de droit

Source : CSI, 2021, page 51.

Selon le classement dans le rapport de 2021, la Côte d'Ivoire a obtenu la note 4, c'est-à-dire que les droits des travailleurs et plus particulièrement de leurs représentants, sont systématiquement violés. Dans le rapport de 2020, on peut lire : « *En Côte d'Ivoire, plusieurs dirigeants syndicaux du secteur public et de l'éducation ont été arrêtés pour « troubles de l'ordre public », dont **Sagne Kotchi**, enseignante et coordinatrice de la Coalition du secteur éducation/formation de Côte d'Ivoire (COSEFCI) ; **Johnson Zamina Kouassi**, enseignant et secrétaire général de la Coordination nationale des enseignants-chercheurs de Côte d'Ivoire (CNEC) ; **Raphaël Kouamé Zamian**, enseignant et secrétaire général de la Coordination nationale des enseignants du second degré de Côte d'Ivoire (CESCI) ; et **Lucien Goudalé**, enseignant et secrétaire général de la COSEFCI* » (CSI, 2020, page 19).

Ces données de la CSI corroborent celles de l'enquête. En effet, les enquêtés ont identifié les représentants des travailleurs comme une autre catégorie de travailleurs vulnérables. En raison de leurs

activités de défense des salariés, ils sont particulièrement visés par les employeurs comme le font remarquer ces enquêtés dans l'encadré suivant :

Encadré 9 : Les travailleurs protégés à l'épreuve de la réalité

« Pour licencier un travailleur protégé, il faut demander l'autorisation de l'inspecteur de travail. On a vu des cas où l'inspecteur de travail a refusé. Mais l'employeur dit : moi, je ne le réintègre pas. J'ai les moyens de payer ces droits, de payer ces indemnités supplémentaires, de payer ces dommages et intérêts, je le licencie. Donc, vous comprenez un peu, c'est pour dire qu'en fait, ils sont protégés, mais ce n'est pas une protection en tant que telle, parce que si l'employeur a les moyens de payer, euh toutes ces indemnités et tous ces dédommagements, il le libère tranquillement voilà. Donc, il n'y a pas vraiment de véritable protection en tant que telle. » (Responsable d'un SG, Abidjan).

« Mais régulièrement, c'est clair que quand un syndicat engage même un préavis de grève dans les jours à venir, on verra que les responsables syndicaux seront beaucoup harcelés, ils seront pratiquement sous surveillance, tous leurs faits et gestes seront contrôlés et vraiment il y a ce harcèlement qui existe en entreprise parce que les employeurs n'ont pas perçu réellement l'intérêt du syndicat » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Source : Données de l'enquête, 2021

Bien qu'ils soient relativement très bien protégés d'un point de vue légal, ces travailleurs demeurent encore très vulnérables du fait de leurs fonctions. Par ailleurs, qu'en est-il des journalistes chargés d'informer les populations ?

4.3.5. Les journalistes

Les journalistes constituent une catégorie de travailleurs vulnérables identifiés selon l'analyse des données. L'enquête a révélé qu'ils sont victimes des lecteurs qui ne seraient pas satisfaits de leurs écrits. Ces derniers n'hésitent pas à les menacer et/ou à les intimider. C'est ce que traduisent les propos de cet enquêté : « Dans le cadre de notre travail en tant que journaliste, ces conséquences sont très graves pour les investigateurs que nous sommes. En Côte d'Ivoire, nous ne trouvons pas cinq investigateurs qui font correctement leurs travaux. Tout le reste, ils ont, soit peur, soit ils ont quitté la branche et à la longue il n'aura plus d'investigateurs. Je ne peux pas vivre plus de 2 ans dans un même quartier. Je ne peux pas fréquenter quelqu'un » (Journaliste, Abidjan).

Quelquefois, ce sont leurs locaux qui sont saccagés ou leur matériel de travail qui est confisqué. Les acteurs politiques ne sont pas à ignorer vu qu'ils sont souvent à l'origine de ces violences et harcèlements. De fait ils posent des actes qui nuisent aux journalistes. En réalité, les violences semblent être arrimées au contexte politique. Certains d'entre eux sont traqués selon que tel parti soit au pouvoir, tandis que les autres travaillent dans un climat plus ou moins convivial et inversement lorsque le régime politique change. Leur vie est parfois menacée par des inconnus, on l'imagine, en service et pour le compte de personnes au-dessus de tout soupçon. Pour la protéger, ils se doivent de vivre dans la clandestinité et se cacher ; on peut conjecturer que leurs familles sont dans une angoisse permanente ; l'éducation de leurs enfants est hypothéquée et ils sont dans la peur constante d'être victime de violence. C'est ce que soulignent les témoignages de ces enquêtés :

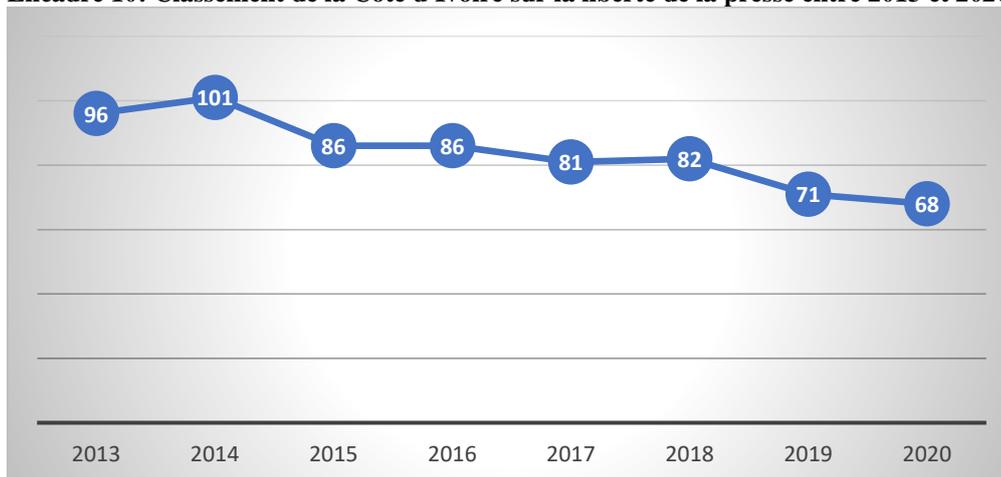
« Oui nous sommes convoqués, nous avons été convoqués, soit à la brigade de gendarmerie soit traduits au parquet. On vit cela de manière constante. On vous convoque à la gendarmerie et vous restez debout du matin au soir c'est une violence. On vous fait attendre, on vous auditionne et tant que ce n'est pas votre tour de vous interroger, on ne vous donne pas à asseoir ; si vous allez sous le hangar, il y a place vous vous assoyez s'il n'y a pas de place vous restez debout. C'est quand on va vous auditionner qu'on va vous dire assoyez-vous là. Il y a le stress aussi » (Journaliste, Abidjan).

« En 2016, j'ai moi-même été victime d'atteinte à mon intégrité physique à deux reprises lorsqu'on faisait l'enquête sur la mafia ..., j'ai été moi-même personnellement attaqué dans un hôtel où j'étais logé pour faire l'enquête et par la suite, les locaux de mon entreprise ont été cambriolés et tous mes dossiers liés à cette enquête-là ont été emportés, y compris les dossiers qui sont liés à la création de l'entreprise. Dans l'entreprise, curieusement, on a une trentaine d'ordinateurs, mais aucun ordinateur n'a été touché. Ce sont uniquement les dossiers liés à l'enquête qui ont été emportés » (Journaliste, Abidjan).

De même, certaines enquêtes restent sans suite ; ce qui favorise tout naturellement l'impunité et le renforcement de précarité des enquêtes. : « En tout cas, dans le contexte qui est le nôtre, il n'y a pas assez de moyens, le journaliste est livré à lui-même et même quand il y a une enquête policière, il n'y a jamais de résultat, jamais de suite et même quand vous êtes suivi par des véhicules la nuit et que vous envoyez les plaques bizarres à la police, vous n'allez jamais trouver les auteurs de ses véhicules ; donc on n'a vraiment pas les moyens en tant que tels pour nous mettre en sécurité. ». (Journaliste, Abidjan).

Au cours de ces dernières années, de nombreux efforts ont été faits pour protéger les journalistes. Les délits de presse ont été dépenalisés depuis 2004 et la protection des journalistes a été renforcée en 2017 par la création de l'Autorité Nationale de la Presse (ANP) (Loi n° 2017-867 du 27 décembre 2017 portant régime juridique de la presse). Pendant cette période, la Côte d'Ivoire a enregistré des progrès selon le classement de Reporters Sans Frontière (RSF) comme l'indiquent les données du graphique ci-dessous :

Encadré 10: Classement de la Cote d'Ivoire sur la liberté de la presse entre 2013 et 2020



Source : RSF, Cote d'ivoire, 2021.

Sur 180 pays classés sur la période 2013-2020, le pays est passé au cours de la période de référence de 96^{ème} à 68^{ème}. Cela montre qu'il y a un réel progrès. Cependant, les personnes concernées ne sont pas toujours de cet avis et les textes pris ne seraient pas suffisamment appliqués comme le fait remarquer cet enquêté : « Aujourd'hui, la loi sur la presse, adoptée en 2004 et révisée en 2017, a des mécanismes même pour protéger le journaliste contre ces violences dont fait partie le harcèlement, que ce soit la femme ou l'homme. Il faut que les pouvoirs se donnent les moyens d'appliquer ces dispositifs-là. Mais on a l'impression que quand il s'agit des journalistes, on prend les articles qui arrangent pour les faire taire. Il serait également intéressant qu'on applique les articles qui protègent les journalistes » » (Journaliste, Abidjan)

Il faut convenir que la liberté de la presse rime avec le niveau de démocratie. Dans le contexte actuel de la Côte d'Ivoire en ce qui concerne principalement la démocratie, les journalistes sont encore vulnérables : « L'investigation est un genre qui n'est pas très pratiqué en CI comme dans les pays de grandes démocraties. Dans un pays comme le nôtre où la liberté d'expression n'est pas très ancrée dans nos pratiques, où la liberté de presse n'est pas très acceptée pose problème, car faire de l'investigation, ça renferme beaucoup de dangers si bien que très souvent, le journaliste, dans le cadre de ses

investigations, est confronté à des menaces de mort, des SMS qui portent atteinte à son intégrité physique » (Journaliste, Abidjan).

L'application des textes et les mécanismes mis en place pour protéger cette catégorie de travailleurs ont donné des résultats mitigés de sorte que les journalistes ne se sentent pas en sécurité et sont encore victimes de violences et de harcèlement dans le cadre de leurs activités. Qu'en est-il des personnes vivant avec un handicap ?

4.3.6. Les personnes vivant avec un handicap

Les personnes vivant avec un handicap ont également été identifiées comme des personnes vulnérables dans le monde du travail. Elles sont tout autant que les autres, victimes des différentes formes de violences rencontrées dans le cadre de l'étude : « *Au niveau du travail, si, plusieurs fois il y a des handicapés qui ont été frappés par leurs patrons, qui ont été signalés et ça c'était des hommes même* » (Responsable d'ONG, Abidjan). Mais en plus, elles sont harcelées moralement en raison de leur handicap comme on peut le lire dans le témoignage ci-dessous :

« J'ai eu le cas d'une dame qui était directrice d'une banque et à qui on avait fait changer de poste. Après avoir changé de poste, elle s'est retrouvée donc dans une autre Direction qui, pour elle, était moins valorisante. On l'a déclassée en et on lui a dit qu'elle allait toujours garder son poste. En réalité, elle avait un handicap physique. Or, pour les responsables de cette banque, les postes de représentation, de marketing ne convenaient pas à la dame en raison de son handicap, c'est-à-dire que sa morphologie n'était pas adaptée à l'image que la banque voulait donner au public. Donc on l'a déplacée à un autre poste, elle a accepté et après on l'a rétrogradé. C'est là qu'elle a commencé à revendiquer et à se sentir mal jusqu'à ce qu'elle tombe malade. Mais elle s'est rendu compte qu'elle avait des troubles du sommeil. Elle est allée voir un cardiologue ; malgré les traitements, ça n'allait pas. C'est ainsi qu'elle est venue nous voir et dès qu'on a eu des entretiens avec elle, on lui a fait comprendre que son mal serait lié à un choc moral ; elle serait confrontée à une souffrance psychique. Immédiatement, nous l'avons orientée chez un psychiatre de sorte qu'on l'a mise en arrêt de travail » (Responsable d'ONG, Abidjan).

Pour améliorer leurs conditions de travail, la Côte d'Ivoire a ratifié, le 22 octobre 1999, la Convention N° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées adoptée en 1983. Elle a également ratifié, le 10 janvier 2014, la Convention 61/106 des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), adoptée le 13 décembre 2006. Le pays a subséquemment pris un ensemble de mesures pour tenir ses engagements internationaux comme l'indique l'encadré suivant :

Encadré 11 : Mesures prises par la Côte d'Ivoire en faveur des personnes vivant avec un handicap

72. La Côte d'Ivoire a développé une stratégie nationale et un programme d'aide à l'embauche des personnes vivant avec un handicap. Elle a aussi pris des mesures spécifiques à la protection des droits des albinos.²⁰
73. Le Gouvernement a autorisé le recrutement dérogatoire de 300 personnes en situation de handicap à la fonction publique ivoirienne en 2015.
74. À la session de novembre 2018, 158 autres ont été recrutées.
75. Le gouvernement a, en outre, adopté le 9 mai 2018 un décret relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé en Côte d'Ivoire.

Source : Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies (CDHNU), 2019¹⁰, page 13.

L'observation directe a permis, pour autant, de constater qu'il n'y a pas suffisamment de réadaptation professionnelle en ce qui concerne les personnes visées par ces mesures. Elles doivent utiliser les mêmes outils et matériels de travail que les autres. En plus, les préjugés et perceptions négatifs sur elles ne sont

¹⁰ Examen Périodique Universel

pas suffisamment combattus de sorte que les personnes vivant avec un handicap continuent d'être stigmatisées dans le monde du travail. Le témoignage de cet enquêté traduit parfaitement cette réalité :

« Et après le départ des Français, on m'a retiré la gestion de la base des données pour me mettre au secrétariat où j'étais chargé de vendre les fascicules et décrocher le téléphone. C'est tout ce que je faisais comme activité. Je n'avais plus accès à la salle informatique. Cela les gênait. Donc si je continuais ils seraient obligés de me mettre comme conseiller pédagogique. Mais comme les responsables ne voulaient pas, ils ont décidé de m'affecter dans un autre centre. C'est comme ça que j'ai atterri ici. On dit : service communication. Donc, depuis longtemps, pour ne pas dire depuis 20 ans, je suis ici où je suis assis sur ce tabouret. On ne me confie rien comme activité, rien. Quand vous venez, j'étais sur mon portable. On ne me donne rien comme activité. C'est seulement par les profils de carrière que j'ai pu opter, les profils de carrière de la fonction publique, et c'est là, je suis passé de A4 à A5, aujourd'hui. Sinon, ici, on ne me confie rien. Il y a des instituteurs qui quittent là-bas, craie en main, qui viennent ici, après, ils sont nommés inspecteurs » (Travailleur secteur formel, Abidjan).

En outre, il existe quelque grande entreprise où des dispositions sont prises pour ces personnes. En application des engagements internationaux pris par le pays, elles peuvent servir de bonnes pratiques à dupliquer dans les autres compagnies et surtout, dans la Fonction Publique. À côté des personnes vivant avec un handicap, les travailleurs occupant des emplois peu valorisés ou précaires sont aussi vulnérables.

4.3.7. Les travailleurs occupant des emplois peu valorisés ou précaires

Les jeunes travailleurs, au sens figuré comme au sens propre, ont également été identifiés comme une population vulnérable. Les enquêtés font remarquer qu'en raison des pesanteurs culturelles qui consacrent la gérontocratie comme une modalité de gouvernance dans le contexte ivoirien, les plus jeunes sont moins considérés et sont, par conséquent, victimes de violences et de harcèlement : *« Les jeunes dans les milieux professionnels de la tranche d'âge allant de 18-35 ans sont aussi victimes de harcèlement sexuel. Un facteur qui justifie cette tranche d'âge est le fait que, dans la culture africaine, on est voué à croire qu'il faut un certain respect aux adultes. Les gens ont plus de pudeur d'avoir certains comportements. Le facteur culturel est très important parce qu'il revient à chaque fois »* (Responsable d'ONG, Abidjan). Dans le secteur public, les agents des plus basses catégories ont les emplois les moins valorisés, car ils sont commis aux tâches d'exécution comme le mentionne l'article 8 du Statut Général de la Fonction publique :

Aux catégories correspondent des fonctions de différents niveaux :

- à la catégorie A, les fonctions d'études générales, de conception, de direction et de supervision ;
- à la catégorie B, les fonctions d'application, consistant à traduire en mesures particulières les principes généraux arrêtés ;
- à la catégorie C et à la catégorie D, les fonctions d'exécution.

Ces deux dernières catégories, notamment C et D sont plus exposées que les autres (A et B) comme le souligne cet enquêté : *« Au niveau de la Fonction Publique, ce sont les petits agents... Les petits agents ce sont les catégories C et D »* (Responsable d'un SG, Abidjan). Dans le secteur privé et même public, ce sont, particulièrement, les personnes à la recherche d'un emploi qui sont visées par les auteurs. Elles sont sans expériences et prêtes, de ce fait, à consentir des sacrifices pour se faire embaucher, y compris accepter des violences et le harcèlement. Il en va de même pour celles qui souhaitent être maintenues à l'issue d'un stage. Conscients de ces faiblesses et surtout de la précarité dans laquelle se trouvent ces personnes, certains employeurs ou leurs représentants, n'hésitent pas à exercer sur eux toutes les formes de violences. Les jeunes femmes, particulièrement visées, sont constamment confrontées au harcèlement moral et au harcèlement sexuel. C'est ce qui ressort des témoignages suivants :

« En environnement de travail, je peux dire que les personnes les plus vulnérables, ce sont les stagiaires. Ce sont des personnes n'ayant aucune expérience qui viennent dans le but de se parfaire. Imagine donc si elles arrivent à rencontrer ce genre de personnes. Je pense qu'elles seront découragées ; elles ne voudront pas aller au bout » (Travailleur secteur formel, Bouaké).

« Moi, j'ai eu un cas comme ça ; mais aujourd'hui, je suis très ami avec le jeune. C'est une entreprise pétrolière. Il avait débuté en tant que stagiaire ; et quand il a fini la période de son stage-école pour le BTS, la dame a exigé qu'il reste à son poste. Ils ne lui ont pas fait signer de contrat. Sept mois après, la dame a commencé à lui faire des petites avances, c'est-à-dire l'inviter très souvent dans des restaurants, l'accompagner dans certaines rencontres avec des chefs d'entreprise. Et le déclic est parti d'un séminaire à Grand-Bassam. En fait, elle a exigé qu'il l'accompagne pour être son assistant. Arrivé à un hôtel à Bassam, normalement, chacun devrait avoir sa chambre ; mais elle lui a fait comprendre que, compte tenu de certaines difficultés, il allait rester dans la même chambre qu'elle. Ça lui a paru un peu bizarre parce qu'il est fiancé (rire). Par conséquent, il a attiré l'attention de son employeur en lui faisant comprendre qu'il conçoit mal le fait de partager la même chambre qu'elle. Tout de suite, elle s'est vivement fâchée ; elle ne lui a pas dit mot » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Ainsi ces travailleurs précaires sont-ils vulnérables et exposés aux violences et au harcèlement, en particulier les jeunes femmes. Qu'en est-il de ceux qui sont directement en contact avec les usagers ?

4.3.8. Les travailleurs directement en contact avec les usagers

D'une manière générale, les travailleurs ayant des relations ou liens directs avec les usagers ont aussi été identifiés comme groupe vulnérable aux violences et au harcèlement dans le monde du travail. Ce sont les agents de forces de l'ordre, les médecins et infirmiers, les transporteurs, les caissières, les enseignants, les personnes dans les hôtels et restaurants, etc. Les usagers insatisfaits des prestations reçues n'hésitent pas à leur tenir des propos dégradants ou à les agresser physiquement :

« Les travailleurs dans le domaine de l'hôtellerie, la restauration et les médias sont les plus vulnérables » (Responsable d'ONG, Abidjan).

« De plus en plus, les enseignants sont vulnérables. Là, je parle en tant que Secrétaire Général. Vous-même vous avez vu, récemment un enseignant a surpris un élève en train de tricher et l'élève a cassé une bouteille sur sa tête. Vous avez vu cela sur les réseaux sociaux là, j'en suis sûr. Ce sont là, des preuves qui montrent que les enseignants sont vulnérables » (Responsable syndical, Abidjan).

Même les personnes chargées de la régulation du travail n'échappent pas à ces phénomènes. Cet Inspecteur du Travail relate les violences subies et la suite a été donnée dans une brigade de Gendarmerie : « Même les acteurs chargés du contrôle du travail ne sont pas à l'abri de ces violences, notamment les inspecteurs du travail : « Oui. Moi-même, j'ai eu la chemise débrayée. On arrive à la gendarmerie et ils ont traité cela comme un cas quelconque. Ça veut dire que des civils sont venus se plaindre et puis bon... « Tenez convocation, allez-y le chercher » » (Inspecteur du Travail, Abidjan).

Après avoir passé en revue les travailleurs les plus vulnérables, il serait intéressant d'établir les liens possibles entre les inégalités de genre et la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

4.4. Genre et violence dans le monde du travail dans le contexte ivoirien

Les inégalités de genre sont à l'origine de nombreuses discriminations à l'endroit de la femme dans la société ivoirienne. Cette réalité est suffisamment documentée. Cependant, qu'en est-il dans le monde du travail ?

4.4.1. Les inégalités de genre en Côte d'Ivoire

Dans de nombreuses sociétés ivoiriennes, les statuts et rôles assignés à la femme ont peu évolué et gardent toujours, *mutatis mutandis*, la division sociétale fondée sur le sexe, c'est-à-dire la Division Sexuelle du Travail (DST). Et pourtant, il est tenu pour acquis depuis les travaux d'auteurs comme Margaret Mead¹¹, Simone de Beauvoir, Ann Oakley¹² (1972) que ces rôles ne sont qu'une construction sociale. Ceci a conduit à la reconnaissance de la femme et de sa contribution au développement économique et social. La Côte d'Ivoire a acté cette reconnaissance puisqu'elle a souscrit à plusieurs engagements internationaux et pris des mesures adaptées pour améliorer la situation de la femme défavorisée depuis des millénaires par un ensemble de croyances et de pratiques qui faisaient d'elle une personne de seconde zone.

Pour autant, les femmes continuent d'être marginalisées dans de nombreux domaines. L'indice des Institutions Sociales discriminatoires de Genre (IISG) qui mesure les droits et les opportunités des femmes en ce qui concerne (i) la discrimination au sein du code de la famille, (ii) l'atteinte à l'intégrité physique, (iii) la préférence pour les garçons (iv) l'accès restreint aux ressources et aux biens, et (v) l'atteinte aux libertés civiles est estimée à 0,253 [sur une échelle de 0 (marginalisation totale d'un sexe au profit de l'autre) à 1 (situation idéale)] en 2014¹³. Ce qui traduit clairement que cette marginalisation des femmes est aujourd'hui encore vivace dans bien des domaines (emploi, éducation, santé et gouvernance) comme l'indiquent les données du tableau 5 ci-dessous qui présentent des indicateurs du *Global Gender Gap Index* :

Tableau 4: Indicateurs choisis présentant la situation des femmes en Côte d'Ivoire en 2021

	Rang	Score	Moyenne	Femme	Homme	F/M
Participation économique et opportunité	90	0.664	0.583			
Taux de participation à la production	106	0.717	0.655	45,5	63.5	0.72
Égalité salariale pour un travail identique, 1-7 (valeur acceptable)	57	0.697	0.628	–	–	4.88
Proportion de législateurs, hauts fonctionnaires et managers	1	1.000	0.349	56.9	43.1	0.20
Travailleurs professionnels et techniques	141	0.289	0.756	22.5	77.6	1.32
Éducation	143	0.828	0.950			
Taux d'alphabétisation	134	0.755	0.897	40.5	53.7	0.75
Taux d'admission au primaire	137	0.921	0.755	86.6	94.0	0.92
Taux d'admission au secondaire	145	0.773	0.950	35.1	45.3	0.77
Taux d'admission au supérieur	131	0.690	0.927	7.6	11.1	0.69
Santé et survie	108	0.970	0.958			
Espérance de vie	45	1.058	1.029	56.5	53.4	1.06
Participation politique	139	0.076	0.218			
Proportion de femmes au parlement	136	0.129	0.312	11.4	86.6	0.13
Proportion de femmes au Gouvernement	115	0.147	0.235	12.8	87.2	0.00

Source: World economic Forum, Global Gender Gap Report 2021.

Les données du tableau 5 traduisent parfaitement les inégalités de genre et la marginalisation de la femme en Côte d'Ivoire. En fait, « *Ces inégalités tirent leurs fondements d'une construction sociale qui,*

¹¹ Margaret, M., 1928, *Coming of age in Samoa: a psychological study of primitive youth for Western Civilization*, New York: William, Morrow

¹² Oakley A., 1972, *Sex, Gender and Society*, London, Temple Smith.

¹³ Ministère du Plan, 2019, Rapport national sur le Développement Humain (RNDH), page 41.

dès la naissance, attribue à l'individu, selon le sexe, un ensemble de valeurs et de rôles spécifiques que la famille a la charge d'inculquer à l'enfant. Intériorisés par l'enfant, repris par l'école et même la religion, ces valeurs et rôles sont acceptés par l'enfant, particulièrement la fille qui assume, en définitive, sa condition d'être reléguée au second plan » (SNU Côte d'Ivoire, 2020, BCP, p47). Ce statut assumé rend la femme vulnérable et la prédispose, de ce fait, à des Violences Basées sur le Genre (VBG), notamment les viols, les agressions sexuelles, les agressions physiques, les mariages forcés, les dénis de ressources, d'opportunités ou de services et les violences psychologiques et/ou émotionnelles.

Ces représentations, attitudes et comportements à l'égard de la femme, y compris les VBG sont diffus dans toute la société ; ils sont également transposés dans le monde du travail.

4.2. Inégalités de genre et VBG dans le monde du travail

Le monde du travail est une partie de la société ivoirienne. Les inégalités de genre dans cet espace de production n'y représentent que la continuation des pratiques et comportements à l'égard des femmes. Ici encore, elles sont relativement marginalisées ; elles se concentrent majoritairement dans le secteur informel où « *Le niveau de la prévalence des violations à l'égard de celles travaillant dans le secteur informel et dans le travail domestique est particulièrement élevé, en particulier en ce qui concerne le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et les violations du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la garantie du salaire minimum, les congés payés, la protection de la maternité au travail et le respect de la durée maximale du travail (pour les travailleurs domestiques)* » (SNU Côte d'Ivoire, 2020, BCP, p40)

En 2021, dans le secteur formel également, elles sont défavorisées, elles occupent, selon le Ministère en charge de la famille¹⁴, 26,4% des emplois contre 52% pour les hommes. Dans la Fonction Publique, elles représentent 31% du personnel contre 69% pour les hommes. Ces inégalités dans l'accès à un emploi décent renforcent leur vulnérabilité face à la violence et au harcèlement comme le déclare cet enquêté : « *Mais les femmes restent quand même la couche la plus vulnérable face à la question parce que les hommes généralement sont plus ou moins des prédateurs ; voilà donc qui parfois sont prêts à tout pour arriver à leurs fins. Ça pourrait expliquer que les femmes soient en position de vulnérabilité en fait. Et un des éléments qu'il ne faut pas oublier à ce niveau, c'est le fait qu'on a moins de femmes cadres dans les organisations, dans le monde professionnel. Donc, le fait qu'elles soient au bas de l'échelle facilite également les questions de violence liées aux femmes ; voilà parce que le supérieur hiérarchique est en position mieux placée, je pourrai dire, pour exercer sur la femme cette violence-là.* » (Responsable d'ONG, Bouaké).

Aussi, la culture qui façonne les manières de penser et d'agir fait de la femme une personne de seconde zone. Ceci explique, en partie, la tolérance de la société à l'égard des VBG dans le monde du travail. C'est ce que soulignent ces enquêtés dans l'encadré suivant :

¹⁴ Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant, 2021, Les chiffres caractéristiques, <http://www.famille.gouv.ci/public/statistiques>, Consulté le 13/09/2021.

Encadré 12 : Culture et inégalités de genre en entreprise

« Je pense que l'un des éléments qui jouent en leur faveur c'est la perception qu'a la société du harcèlement sexuel. Quand une personne vient dire que : mon patron m'a harcelé, on te dit qu'est-ce qui te fait dire qu'il te harcèle ? Nous-mêmes, on cherche ça. Du coup la victime se dit : est-ce qu'elle n'a pas tort de se plaindre ? Donc on pourrait dire que la société encourage le harcèlement sexuel, elle le décriminalise » (Responsable d'un SG, Abidjan).

« Pour moi, c'est depuis la nuit des temps, hein ! La suprématie de l'homme sur la femme, ça vient de là. Malgré le fait qu'il y a des textes qui sont pris, des décrets, des arrêtés pour dire que la femme et l'homme sont égaux, nous ne le voyons pas dans le quotidien. La preuve, lorsqu'un gouvernement est fait, les femmes même n'atteignent pas les 30% dont on parle. Donc pour moi, c'est la société » (Responsable syndical, Abidjan).

« Il y a aussi la coutume. Il faut dire qu'à la base, c'était les hommes qui étaient vraiment reconnus comme travailleurs et c'est maintenant qu'on voit des femmes accéder, de plus en plus, à des postes. Il y a des hommes qui continuent de harceler les femmes parce que, pour eux, la femme reste le sexe faible, et quand on a envie d'une femme ou qu'on la désire, on peut lui taper les fesses, on peut lui faire des attouchements et tout. Pour eux, c'est normal » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Source : Données de l'enquête, 2021.

En contact direct avec les usagers et l'incivisme aidant, les femmes sont encore plus vulnérables aux VBG. L'encadré suivant illustre parfaitement cette réalité : « C'est ma collègue qui m'avait appelé pour me dire qu'elle était dans des difficultés. Elle était dans les embouteillages ; donc j'ai couru pour aller vers elle. J'arrive et je lui demande des explications. C'est ainsi qu'elle me dit : ce monsieur que tu vois dit de ne pas bouger, de lui donner un papillon alors qu'il est en train de créer un bouchon sur la route. Donc, j'ai dit : ah Monsieur, qu'est-ce qui se passe ? Vous lui demandez de payer un papillon, c'est pourquoi ? Il a dit : Ah oK, au revoir. Et il a pris sa voiture et il est parti » (Agent de police).

Dans le témoignage de l'enquêté, il est possible d'affirmer, sans risque de se tromper, que l'auteur agit ainsi parce qu'il a en face de lui une femme. Ceci est d'autant plus vrai qu'il est parti lorsqu'un homme est arrivé. En définitive, les inégalités de genre font de la femme un travailleur vulnérable parmi les plus vulnérables. Mais comment la violence et le harcèlement sont-ils perçus et quel est leur impact dans le monde du travail et dans la société ?

4.5. Les perceptions et l'impact de la violence et du harcèlement

Cette partie décrit les perceptions des enquêtés sur la violence et du harcèlement ainsi que leur impact sur le travailleur, dans l'entreprise et dans la société en général.

4.5.1. Les perceptions des violences et du harcèlement dans le monde du travail.

Dans la littérature, de nombreuses études ont mis en relief les conséquences néfastes de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (BIT, 2017). Ces résultats corroborent ceux recueillis dans le cadre de l'étude. En effet, la majorité des enquêtés a une perception négative de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Cette perception est liée aux effets qu'ils génèrent non seulement sur les parties impliquées dans la production, mais aussi sur l'environnement de travail et même tout le corps social : « Nous tous, on sait que les conséquences sont multiples, d'abord en ce qui concerne le rendement. Le rendement est mauvais parce que si tu es harcelé ou bien tu es violenté sur ton lieu de travail, tu es crispé. Même dans l'accueil déjà, vous allez sentir que la personne est mal à l'aise, elle est maltraitée. Elle peut transformer son mal-être en un comportement qui n'est pas décent. Par exemple, pour une secrétaire, elle va mal recevoir les gens qui arrivent et tout ça. Donc tu vois, le rendement ne sera pas ça, le travail ne sera pas un travail de qualité. » (EI, Responsable d'ONG, Bouaké).

En outre, les enquêtés déclarent que les conséquences sont multiformes ; elles agissent comme un séisme de forte magnitude dont l'épicentre se situe au niveau du travailleur et les effets ressentis dans la société tout entière, en passant, bien entendu, par l'entreprise ou le service : c'est ce que résumant les propos de cet enquêté dans l'encadré suivant :

Encadré 13: Analyses des conséquences de la violence et du harcèlement dans le monde du travail sur le travailleur, sa performance et la productivité de l'entreprise

« Je pense que les conséquences sont nombreuses. Je vous donne un exemple bien précis : pour quelqu'un qui sait qu'il va aller faire le travail de 2 ou 3 personnes lundi matin, je vous assure, avant même de quitter son domicile, il est d'abord apeuré, il est stressé. Maintenant, quand il arrive au service, il y aura évidemment la baisse de la productivité. En plus de la baisse de la productivité, lui-même dans son for intérieur, une baisse de satisfaction. Il y aura aussi le côté santé, il peut avoir une santé physique qui sera toujours en mauvaise appréciation, sa santé sera toujours dépréciée, mais il y aura aussi une atteinte morale, sa moralité sera toujours basse parce qu'il est stressé. Concernant le harcèlement, il peut aussi avoir la peur de venir au travail pour ceux qui sont harcelés sexuellement, la crainte de venir au travail, le stress encore ; mais tout ça, c'est l'entreprise qui perd parce que la productivité ne sera plus de mise, c'est l'entreprise qui perd. Voilà, si vous faites une étude que 50 pour cent des travailleurs dans une entreprise sont victimes de harcèlement et des violences, vous verrez que les résultats vont chuter, il y aura inévitablement une baisse de la productivité. Donc il y a d'abord le côté moral de la personne qui subit cela, ensuite, l'entreprise qui prend de plein fouet les conséquences de ces attitudes irrévérencieuses à savoir la perte de la productivité ; donc ça sera le chiffre d'affaires de l'entreprise qui va dégringoler, voilà » (Responsable syndicale, Abidjan).

Source : Données de l'enquête, 2021

À présent, voyons ces conséquences au niveau du travailleur, de l'entreprise et de la société tout entière.

4.5.2. L'impact des violences et du harcèlement dans le monde du travail

L'impact sera abordé non seulement au niveau du travailleur, de l'entreprise, mais aussi au niveau du développement économique et social du pays.

4.5.2.1. Au niveau des travailleurs

Baisse de la motivation et de l'innovation

La quasi-totalité des personnes rencontrées dans le cadre de l'étude déclare que les violences et le harcèlement ont des effets négatifs sur le travailleur. En effet, ils l'ont identifié comme une véritable source de démotivation : « Mais la personne moralement est perturbée. Donc, il n'a plus l'équilibre émotionnel et psychique pour mener le travail, pour être concentré, pour être beaucoup plus attentif. Voilà, il y a une menace permanente. Donc il y a un stress. Il y a un stress qui fait que ça baisse le rendement de la personne forcément » (EI, Responsable d'entreprise, Abidjan). En réalité, la victime est gagnée par la démotivation et n'a plus le cœur à l'ouvrage ; elle est incapable de réaliser correctement ses tâches. En plus de la démotivation, les participants à l'étude ont noté que la victime n'a plus confiance en elle-même ; elle a peur de prendre des initiatives ou d'innover : « Les conséquences de ces violences verbales sur mes rendements, sur mes activités, c'est que mon rendement avait baissé, parce que ça jouait un peu sur mon mental, je n'étais plus motivée à innover, à créer, parce que quel que ce soit ce que tu feras, il va trouver le moyen de... ou trouver toujours quelque chose à dire. Donc, c'était un peu difficile, un peu décourageant ; je voulais même abandonner à un certain moment et aller voir ailleurs » (Travailleur formel, Abidjan). Et pourtant, l'assurance, l'esprit d'initiative et l'innovation sont des éléments indispensables recherchés par les employeurs lors du recrutement de nouveaux salariés. Il s'agit donc d'un réel paradoxe que de rechercher des valeurs pour ensuite les diluer dans la peur engendrée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Baisse de l'état de santé

Il est aujourd'hui tenu pour acquis que la violence et le harcèlement affectent la santé des travailleurs. Des personnes enquêtées ont mis en relief les conséquences néfastes sur la santé des travailleurs. En fait, la violence génère le stress qui, à son tour, produit un dérèglement hormonal dans l'organisme. Cette dérégulation est à l'origine de nombreuses maladies. Selon Mérah (2012), le premier symptôme de la violence et du harcèlement est le stress. Le deuxième symptôme est l'hypertension artérielle. Le troisième symptôme concerne les maladies psychiques. Plus spécifiquement, l'auteur souligne que le stress est à l'origine des maladies psychiques, notamment la dépression, la paranoïa, la schizophrénie et des troubles mentaux. Elle engendre aussi des troubles cardiovasculaires, l'hypertension artérielle ainsi que le mal de dos et le diabète. Les Médecins du Travail rencontrés dans le cadre de l'étude attestent les écrits de l'auteur :

« Donc toujours quelqu'un va venir te dire : j'ai mal au ventre alors que quand tu fais le lien avec le stress, quand tu écoutes bien la personne tu peux faire le lien avec sa pathologie. Par exemple, la dame dont XX a parlé souffrait, mais les gens n'ont pas dépisté tout son stress, et elle se faisait hospitaliser à l'hôpital pour les douleurs abdominales, on a fait tout le bilan ; on ne trouvait rien et comme ce n'était pas comme on le dit là, ce sont les médecins généralistes. Donc elle ne savait pas que c'était le stress, tant que tu n'as pas trouvé l'origine de son mal, les médicaments ne servent à rien » (Médecin du Travail, Abidjan).

« Les conséquences du stress, du point de vue sanitaire, sont énormes ; et j'allais dire qu'on n'a pas encore fini de découvrir les conséquences. Parfois même on dit que les conséquences du stress dépassent même celles des produits chimiques, pour dire combien de fois que c'est important, ça passe par les maladies cardiovasculaires, par le diabète, ça passe par les troubles musculosquelettiques, par les cancers et j'en passe, ça passe par les maladies digestives, il y a une pléthore d'affections qui sont liées au stress » (Médecin du Travail, Abidjan).

Ces violences sont si néfastes qu'elles peuvent conduire à des dépressions, à des conséquences inimaginables et même au suicide :

« Le mental c'est que..., J'ai eu un cas et la personne a dû réécrire son courrier de démission par voie de son avocat. Elle a failli se suicider à deux reprises, c'est-à-dire qu'elle se dévalorisait tellement qu'elle était harcelée. Elle se disait qu'elle n'était plus utile. Sa patronne lui faisait comprendre qu'elle ne valait rien. Sa supérieure hiérarchique, en réalité, était jalouse d'elle puisque c'est elle seule qu'on félicitait. Cela sous-entend que la patronne ne savait pas grand-chose dans la boîte. Mais la victime lançait des cris de cœur, interpellait ses supérieurs, mais personne ne réagit en sa faveur. Donc, elle a failli se suicider deux fois. Et c'était consécutif à quoi encore ? Elle a perdu deux grossesses à cause de ce stress-là, et j'ai vu le rapport du psychologue qui a expliqué que c'était lié à cela et dans le même service il y avait une qui avait également tenté de se suicider. Le choc psychologique était tellement intenable que les deux personnes ont failli se suicider » (Responsable d'un SG, Abidjan).

L'addiction

En plus de la démotivation et de la santé du travailleur qui est affectée, les enquêtés ont fait remarquer que la violence et le harcèlement conduisent parfois à l'addiction à des substances nocives. Ces substances nocives et le mal-être ressenti peuvent, à leur tour, engendrer des accidents de travail. Les participants à l'étude ont également souligné que les victimes peuvent voir leur carrière professionnelle perturbée : *« Bien, la violence qu'elle soit sexuelle, verbale ou autre en entreprise ou autres, forcément va empiéter sur la productivité de l'entreprise, hein. Ça va faire qu'il y aura un climat de méfiance. La productivité aussi de la personne qui subit la violence va baisser ; il y aura également la difficulté, pour cette personne, d'avoir des promotions même quand elle le mérite, parce que le supérieur hiérarchique qui attend les*

faveurs de la personne, et quand il n'a pas ces faveurs, elle ne pourra pas justement évoluer dans le monde professionnel. Donc ce sont là, des conséquences qui peuvent arriver » (Responsable d'ONG, Bouaké).

Baisse des revenus de la victime

L'analyse des données a montré que la majorité des cas de harcèlement sexuel se termine par un licenciement : *« J'ai déjà eu un cas aussi où le comptable, c'est un homme aussi, qui disait que sa patronne voulait aussi de lui. Puisqu'il n'a pas cédé, elle a mis un système en place pour pouvoir l'accuser d'avoir fait une malversation. Et puis, elle l'a mis à la porte »* (Responsable d'un SG, Abidjan). Il convient de noter qu'une perte de l'emploi s'accompagne d'une baisse et ou d'une perte de revenus. Lorsqu'on sait ce que le travail représente dans la société aujourd'hui, l'on doit admettre qu'il y a également une perte de la dignité de la victime.

L'analyse des données a révélé l'impact négatif de la violence et du harcèlement sur le travailleur en ce qui concerne la motivation, l'initiative, la santé, l'emploi, des revenus et la dignité. Qu'en est-il en ce qui concerne l'entreprise ?

4.5.2.2. Au niveau de l'entreprise

En ce qui concerne l'entreprise, les conséquences se situent au niveau de la productivité du travailleur, du climat social dans l'entreprise, des conflits sociaux, des coûts financiers de la violence et du harcèlement et des contre-performances de l'entreprise.

La productivité du travailleur

La section précédente a permis de mettre en lumière les effets néfastes de la violence et du harcèlement sur le travailleur ; ce dernier perd ses capacités à tous égards. Il n'est plus productif et sa contribution à l'entreprise baisse. Il peut avoir tendance à s'absenter comme l'ont fait remarquer les enquêtés qui estiment que la violence et le harcèlement sont un facteur d'absentéisme. En effet, elle vit dans la peur et la crainte de se rendre sur son lieu de travail devenu désormais « un enfer ». C'est tout naturellement qu'elle n'hésitera pas à trouver des moyens pour s'y soustraire : *« Il y a des gens qui ont peur, qui ne peuvent pas venir au travail, ils vont chercher des maladies alors que c'est parce que la personne a peur de venir au travail »*. (Responsable d'ONG nationale, Abidjan). Mais lorsque la personne est présente, il ne travaille presque pas. Les spécialistes parlent de présentéisme pour désigner cette réalité : le travailleur est présent sans y être. C'est ce que révèlent les propos de cet enquêté : *« Il y a beaucoup de travailleurs quand ils viennent, ils sont assis, ils sont en train de tricher ; en réalité, ils ne sont pas au travail, ils sont ailleurs bien qu'ils soient présents. C'est pour cela qu'il faut recadrer les choses, car quand on est au travail, c'est par rapport à l'activité professionnelle et non autre chose »* (Médecin du Travail, Abidjan). Tout se passe comme si l'entreprise avait des travailleurs en moins alors qu'ils sont comptés présents et payés.

Comment la violence et le harcèlement impactent-ils le climat social dans l'entreprise ?

Le climat social dans l'entreprise

En plus de nuire à la productivité du travailleur, la violence et le harcèlement vont impacter la cohésion du groupe. Il va naître, dans l'entreprise ou le service, un climat social peu favorable à la production. Il est admis dans la littérature que la victime de violence et de harcèlement, surtout en ce qui concerne le harcèlement moral, est généralement isolée (Mérah, 2012). C'est ce que fait remarquer cet enquêté : *« parce qu'un gars qui travaille est ensuite violenté. Soit on le minimise quand il va toujours venir au travail, il sera toujours dans son coin et il ne va pas prendre son travail au sérieux. Il ne va pas s'adresser à quelqu'un. S'il y a un quelque chose à faire, il sera obligé de rester à son coin. Ça peut agir sur son rendement parce que son chef hiérarchique ne va plus lui confier quelque chose d'important. »*

(Journaliste, Abidjan). En fait, l'employé est mis à l'écart par l'employeur qui entend, par ce procédé, l'amener à céder ; ou alors il s'isole lui-même, car se disant inutile et n'aura plus confiance en lui-même. Le climat social n'est plus favorable à la production des résultats attendus dans l'organisation ; il y règne un climat de méfiance entre les collaborateurs. Des ordres donnés par un supérieur hiérarchique ou un collaborateur peuvent être interprétés comme des actes ou gestes vexants par la victime qui peut, à son tour, opposer une résistance. Ceci peut entraver le fonctionnement régulier de l'unité de production et affecter ainsi la cohésion du groupe tout en nuisant au travail en équipe ; les travailleurs peuvent alors se comporter comme des adversaires ou des ennemis au lieu de partenaires ou co-équipiers. C'est ce que suggère l'encadré ci-dessous :

Encadré 14: Analyses des conséquences de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, inégalités de genre sur la cohésion sociale et l'entreprise

« Effectivement comme je l'ai dit, ce sont des choses qui sont liées, le harcèlement et la violence qui sont faits au travailleur vont avoir un caractère qui va dépendre sur la cohésion sociale en entreprise ; cohésion sociale, climat social c'est la même chose. Évidemment, lorsque les collaborateurs sont stressés, lorsque les collaborateurs sont harcelés, que ce soit sexuellement, que soit moralement, que ce soit physiquement, cela va avoir des répercussions sur le climat social. Ça va diviser les collaborateurs, ça va opposer les collaborateurs les uns aux autres et le climat de défiance va s'installer. Or, une fois que le climat de défiance s'installe, ça sera des crises à n'en point finir. Donc je suis tout à fait d'accord que les conséquences de ces dysfonctionnements-là vont désagréger le climat social. Comme preuve, quand on parle de collaborateurs qui ont des volumes de travail très élevés parce que les effectifs ou les équipes ne sont pas en accord, effectivement le climat social sera détérioré parce que ce sera des plaintes à n'en point finir, une fois qu'on parle de plaintes à n'en point finir, des revendications à n'en point finir, c'est le climat social qui est automatiquement attaqué ; donc je suis tout à fait d'accord en tout cas dans le fond comme dans la forme. Car lorsqu'il y a harcèlement et violence dans le monde du travail on assiste à la dégradation du climat social » (Responsable syndicale, Abidjan).

« Moi, je connais un autre aussi, lui c'est toutes les stagiaires, il a dépassé stagiaire jusqu'à il est tombé sur le personnel ; et elles savent, il y avait une facture pour le remboursement, et une par jalousie a caché la facture, un papier très important. Ils ont cherché, ils ont donné une demande d'explication à la collègue et on l'a licenciée. Donc quand on l'a licencié, on a trouvé le papier, c'est pardon, on a demandé et on a géré l'affaire en douce. Vous voyez jusqu'où ça va, ce n'est pas intéressant, et chacune vient se faire valoir, elle fait ceci, cela pour avoir les faveurs du monsieur » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Du point de vue de la santé aussi bien physique que morale, forcément la victime prend un coup. C'est pourquoi j'ai dit tantôt que la personne va se rétracter, la personne ne sera plus à l'aise dans son milieu de travail. On va plus sourire à quelqu'un, on vient, on se met dans son coin, on finit, on s'en va, alors que le milieu du travail devrait être un milieu harmonieux (Responsable d'ONG, Bouaké).

Source : Données de l'enquête, 2021

Le climat social délétère peut à son tour engendrer des conflits sociaux.

Les conflits sociaux

L'analyse des données révèle que la violence et le harcèlement peuvent générer des conflits individuels et ou collectifs. En effet, des situations jugées inacceptables par les victimes sont susceptibles de conduire à la confrontation entre employeurs et travailleurs ; elle peut même prendre la forme d'une grève. C'est ce que met en exergue le témoignage de cet enquêté : « Il y a une entreprise où il a eu une grève parce qu'il y a un chef d'équipe qui harcelait la femme d'un ouvrier ; elle est journalière là-bas. Il lui fait des avances en lui disant que si elle veut elle va continuer le contrat de travail journalier. La dame comme elle a commencé à avoir une baisse de production, au-delà de la baisse de la productivité de la dame, ça a suscité même un préavis de grève parce que le travailleur était secrétaire général du syndicat ; donc il a profité de cette situation pour mettre certaines choses que l'employeur ne faisait pas. La femme planait

sur la négociation ; donc vous voyez ça peut même créer des conflits en entreprise » (Responsable d'un SG, Abidjan).

Quand on sait que ces conflits peuvent conduire à des arrêts de travail, il devient possible de déduire que cela constitue un réel manque à gagner financièrement pour l'organisation.

Coûts financiers de la violence et du harcèlement

À ce jour, il existe très peu d'études et/ou de méthodes permettant d'évaluer le coût financier de la violence et du harcèlement. Toutefois, il est possible de faire des simulations pour avoir une idée :

Encadré 15 : Impact de la violence et du harcèlement sur les finances de l'entreprise

- ❑ *Considérons une unité de production d'une Petite et Moyenne Entreprise (PME) avec 25 salariés (4 au niveau de l'encadrement et 21 en ce qui concerne l'exécution) avec un chiffre d'affaires estimé à 183 000 000 FCFA par an ;*
- ❑ *Supposons que l'unité tourne 6 jours sur 7 ;*
- ❑ *Supposons que 5 parmi eux au niveau de l'exécution soient victimes de violence et de harcèlement et travaillent réellement 5 heures au lieu de 8 par jour ;*
- ❑ *Supposons que le taux horaire soit fixé 1500 FCFA/heure pour le personnel d'exécution et 2200 FCFA pour l'encadrement ;*
- ❑ *Soit T la quantité de temps perdue (en heure)*
- ❑ *Soit M le montant global journalier payé par l'employeur ((en FCFA).*
- ❑ *Soit P les pertes journalières enregistrées par l'employeur (en FCFA).*
- ❑ *Et β le taux de perte (en %).*

Nous avons :

- ❑ $M=(21*8*1500)+(4*8*2200)=322\ 400\ \text{FCFA} ;$
- ❑ $P=3*5*1500= 22\ 500\ \text{FCFA} ;$
- ❑ $\beta=(22\ 500/322400)*100=6,98\%.$

Source : Calcul de l'auteur

De cette simulation, on peut déduire que l'employeur perd 135 000 FCFA par semaine et 7 020 000 FCFA par an, soit environ 4% du chiffre d'affaires. Ce scénario est une situation idéale, car seuls des exécutants sont concernés ; si un membre de l'encadrement est concerné, il aurait pu entraîner toute son équipe. En plus, on a supposé que tous les travailleurs soient présents, alors qu'ils auraient pu trouver des prétextes pour s'absenter. Ceci aurait impacté davantage les finances de cette PME. Même s'il s'agit d'une pure fiction, les données de l'enquête nous permettent d'affirmer que la violence et le harcèlement ont un coût financier important pour l'entreprise que les employeurs ne devraient pas négliger. Il s'agit en fait d'une baisse des revenus de l'employeur. Ce coût aura aussi un impact sur les performances de l'entreprise.

Les contre-performances de l'entreprise

Il s'agit, en fait, d'une suite logique de tout ce qui précède. *La baisse de productivité du travailleur liée aux maladies, à la démotivation, etc., le climat social peu favorable à la production, les conflits sociaux et la baisse des revenus ne peuvent que conduire à une baisse des performances de l'entreprise : « l'ensemble des conséquences sont imbriquées les unes dans les autres. Un personnel qui n'est pas productif ou ne fait pas valoir tout son potentiel ou ne peut pas mettre au maximum à profit ses compétences. C'est toute l'entreprise qui va en pâtir »* (Responsable d'ONG, Abidjan). En fait, c'est comme s'il y avait une dérégulation généralisée dans l'entreprise. Plus rien ne fonctionne normalement. C'est une situation d'anomie engendrant une culture et des normes parallèles qui ne peuvent que nuire aux performances de l'entreprise. L'analyse de cet enquête semble résumer cela :

D'abord il y a arrêt de travail. En plus de l'arrêt de travail, il y a ce qu'on appelle le présentéisme. Je vais je suis au travail. Comme elle le disait, elle ne va pas travailler, elle est assise, mais son moral est ailleurs. L'objectif que vous allez lui définir. Donc le processus de résolution des problèmes se trouve au ralenti parce que son mental est plus occupé par autre chose que le travail ; donc elle est au travail, mais elle n'est pas au travail. Il y a la diminution du rendement ; avec la diminution du rendement, ça impacte sur la relation professionnelle avec l'employeur, avec les collègues ; donc c'est un cercle vicieux, parce que ça fait une surcharge de travail sur les collègues. Ce qu'elle ne fait pas, on risque de donner à ses collègues. Donc ça va commencer à murmurer au niveau de ses collègues ; la relation commence à se dégrader, on te donne un document, un objectif, tu t'en vas faire c'est décousu, on va te réprimander, ça augmente le souci dans la tête, c'est un cocktail de problème. En d'autres termes, le dialogue social devient malsain voire le climat social au niveau de l'entreprise devient très malsain, l'absentéisme au travail prend de l'ampleur. La violence conduit, en conséquence, à la baisse de la productivité. » (Médecin du Travail, Abidjan).

Dans ces conditions, l'organisation ne peut que voir ses performances baisser. L'impact négatif de la violence et du harcèlement sur les entreprises affecte par la même occasion le développement économique et social du pays.

4.5.2.3. Au niveau du développement économique et social du pays

La quasi-totalité des personnes enquêtées a souligné l'impact négatif des violences et du harcèlement dans le monde du travail sur le développement économique du pays : « Nous pouvons assister à une baisse de rendement causée par le manque de productivité. Les violences et harcèlements ont, donc, un impact négatif sur les performances de l'entreprise ainsi que sur le développement économique et social du pays en général si cela devient régulier dans de nombreuses entreprises » (en italique) (Cas 7). Ils engendrent des contre-performances économiques au niveau de l'État, un recul de la démocratie, la société affectée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail et une hausse improductive d'investissements sociaux.

Les contre-performances économiques de l'État

L'État ivoirien tire une part non moins importante de ses revenus des recettes fiscales qui proviennent essentiellement des entreprises. Le tableau ci-dessous présente la contribution des recettes fiscales dans le PIB entre 2017 et 2023 des revenus des entreprises du secteur privé. Les données du tableau indiquent qu'en moyenne 12,45% du PIB est généré par les impôts prélevés aux entreprises (Tableau 6) :

Tableau 5 : Contribution des recettes fiscales dans le PIB¹⁵

	Recettes fiscales	PIB	%
2017	3660,8	29955,0	12,22
2018	3882,4	32063,0	12,11
2019	4205,4	34647,7	12,14
2020	4191,5	35124,6	11,93
2021	4797,5	37698,5	12,73
2022	5240,9	40555,0	12,92
2023	5706,6	43593,5	13,09

Source : MBPE¹⁶, 2020

¹⁵ Les données de 2020 à 2023 sont des estimations.

¹⁶ Ministère du Budget et du Portefeuille de l'État

Les deux variables étant étroitement liées, on peut conjecturer qu'une baisse des recettes fiscales entraînerait, tout naturellement, une baisse du PIB. Comme nous l'avons vu dans la section précédente, la violence et le harcèlement engendrent non seulement des pertes, mais aussi ils contribuent à la baisse des revenus de l'entreprise. Ceci ne peut qu'entraîner une baisse du revenu de l'État : « *Oui, mais bien sûr, puisque tout est lié ! Parce que plus l'entreprise fait des bénéfices, plus le pays en bénéficie ! Si on dit, 1 kilogramme de caoutchouc est exporté, l'État de Côte d'Ivoire a un certain pourcentage dessus. Si l'exportateur a eu 1000 kilogrammes à exporter, l'État de Côte d'Ivoire gagne, par exemple, 1000 francs sur les 1000 kilogrammes. Alors, si les travailleurs ne sont plus rentables à cause du stress, ils ou sont malades, on assistera au mauvais rendement de l'Entreprise. C'est donc logique que cela ait un impact négatif sur l'économie du pays puisque l'État des taxes. Donc, ça va forcément impacter* » (Responsable syndical, Abidjan). Aussi le secteur public offre-t-il des services permettant d'accompagner le privé. Si les travailleurs du public sont victimes de violences et de harcèlement et ne sont plus productifs, cela impactera aussi les performances des entreprises privées et l'État enregistrera également une baisse de ses revenus.

Un recul de la démocratie

Dans un processus de démocratisation, la presse est un élément indispensable. Elle permet, à travers la fourniture d'informations de qualité au public, de contrôler l'action gouvernementale et plus largement celle des dirigeants. Une presse indépendante est donc nécessaire à cet effet. Elle peut ainsi, mettre au jour, les différentes violations des droits de l'homme et la corruption dans les services publics de manière libre. De même, elle peut alerter les pouvoirs publics sur les dysfonctionnements dans la société, notamment la redistribution inégale des richesses, la marginalisation de certaines catégories de populations et contribuer ainsi à ce que personne ne soit laissé de côté.

Par leurs actions, les journalistes permettent aux populations de contrôler les actions déployées par les dirigeants, et surtout de lutter contre l'impunité. C'est pour les protéger et leur permettre de remplir pleinement leurs fonctions que le secteur de la presse a été revu en 2017 (Loi n° 2017-867 du 27 décembre 2017 portant régime juridique de la presse). Mais si au lieu de bénéficier d'une réelle sécurité, ils sont victimes de violences et de harcèlement, comme mentionnés plus haut (Section 4.3.5), nous aurons une baisse de la qualité de l'information et un faible et/ou une absence de contrôle démocratique et citoyen. Naturellement, nous allons assister à un recul de la démocratie : « *Ça fait même un recul démocratique parce que la presse, dans ses missions, contribue à l'enracinement de la démocratie, à l'expression démocratique seulement qu'elle est porte-voix des populations en ce sens aussi qu'elle peut être un contre-pouvoir. Mais si la presse même doit vivre dans la peur au point de baisser les bras, au point de ne plus faire son œuvre, c'est un recul démocratique.* » (Journaliste, Abidjan).

Le recul de la démocratie est l'une des conséquences de la violence et du harcèlement identifiés par les enquêtés. En effet, dans la construction d'une démocratie, la presse est un élément indispensable et les journalistes constituent des acteurs clés de ce processus. Lorsqu'ils sont victimes de violences et de harcèlement, ils vivent dans la peur et ne jouent plus convenablement leur rôle. En plus du recul démocratique, c'est tout le corps social que la violence et le harcèlement impactent dans le monde du travail impacte.

La société affectée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail

En sociologie du travail, il est tenu pour acquis, depuis les travaux de Friedmann et Naville¹⁷ au début des années 1960, qu'il n'existe pas deux personnalités d'un travailleur : c'est la même personne qui transporte ses problèmes, ses humeurs et son comportement de la maison sur son lieu de travail et

¹⁷ Voir documents consultés

inversement. C'est tout naturellement que la violence et le harcèlement dans le monde du travail affectent la vie des victimes dans leur ménage et plus largement dans leur vie en société. Ainsi, en plus des vies, des couples peuvent être brisés ; ce qui peut jouer sur les enfants : leur santé, leur croissance, leur éducation, etc. Les violences et le harcèlement subis au travail peuvent, en partie, expliquer des violences dans les domiciles, y compris des VBG, mais aussi d'autres fléaux comme l'addiction à la drogue, à l'alcool, au sexe, etc. L'encadré suivant offre des témoignages assez illustratifs de cette réalité :

Encadré 16: Analyses des conséquences de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et climat social en entreprise

« En fait, elle était harcelée au travail et puis dans la gestion de son foyer. Cela faisait qu'elle se refusait son mari qui a pris quelqu'un d'autre parce que pour trouver son équilibre, il a pris une autre quelque part. Mais cette dernière voulait récupérer le mari jusqu'à ce que son enfant tombe gravement malade. Elle voyait donc tout son univers s'écrouler devant elle ; elle se disait que peut-être que la solution était de sauter dans le vide. Bon, quand elle venait nous voir, c'était difficile. Pour qu'elle s'ouvre, ou du moins se retrouve, nous lui avons fait bénéficier d'une séance de psychothérapie. Elle avait pleuré ici pendant près de deux heures. Bon, dans les échanges, je me suis rendu compte que, par chance, on connaissait le supérieur de son mari qu'on a mis à contribution » (Médecin du Travail, Abidjan).

Ce qui revient le plus souvent, c'est que comme il a dit en interne, il y a les dégradations du climat social à l'extérieur, c'est-à-dire à domicile. Les travailleurs qui subissent une souffrance morale sont souvent caractérisés par un mutisme sur les lieux du travail., c'est la famille qui fait les frais, les violences sur les membres de la famille parce que c'est quelqu'un qui souffre, il y a un mutisme, quand il est dans l'entreprise ; par exemple dans le cas du harcèlement moral d'un certain supérieur hiérarchique, c'est ce qui entraîne le mutisme. Il exprime ça autrement quand il est à la maison : violence physique, violence verbale sur la femme, le mari, le conjoint, les enfants, voilà » (Médecin du Travail, Abidjan).

Les gens recherchent une solution aux problèmes si bien qu'ils se jettent un peu dans des addictions, l'alcool, la drogue, même le sexe ; ce qui fait qu'on fait un lien entre le stress lié aux violences en milieu de travail et l'infection au VIH SIDA » (Médecin du Travail, Abidjan).

Source : Données de l'enquête, 2021

Les conséquences de la violence et du harcèlement sur les travailleurs ainsi que sur les personnes en dehors de l'entreprise ne peuvent qu'engendrer des dépenses de l'État pour les soigner ou les resocialiser.

Une hausse improductive d'investissements sociaux

Tout au long de l'étude, il est ressorti que la violence et le harcèlement dans le monde du travail entraînent parfois des licenciements et contribuent à la baisse et/ou à la perte de revenus des victimes qui ne pourront plus participer à la production des revenus de l'État en payant leurs impôts. Ils génèrent, en outre, des maladies qui nécessitent des soins adaptés. Ils sont susceptibles de rendre des travailleurs dépendants de substances nocives pouvant conduire également à des maladies. Il en va de même pour des accidents de travail qui peuvent rendre des personnes invalides. Ils peuvent briser des ménages et entraîner des enfants dans la déviance. Toutes ces conséquences citées sont des problèmes sociaux auxquels l'État doit obligatoirement faire face en investissant, par exemple, dans le domaine de la santé pour les malades. Il devra être amené à construire des centres sociaux, les équiper et former le personnel qualifié pour prendre en charge les enfants, les déviants et les victimes de VBG. De même, des investissements devront être réalisés pour des structures spécialisées pour les personnes addictes à la drogue ou à d'autres substances.

Toutes ces prestations sociales ressemblent à des dépenses improductives. Il est certain que l'État a l'obligation de s'occuper de ses populations ; mais il aurait pu faire l'économie de ces dépenses, on l'imagine, s'il n'y avait pas la violence et le harcèlement à l'origine. Les montants alloués à ces dépenses

sociales auraient pu, dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, servir à honorer le service de la dette, construire et réhabiliter des infrastructures, investir dans l'industrialisation du pays, offrir une formation de qualité aux apprenants, accorder des subventions aux jeunes entrepreneurs pour réaliser leurs projets, renforcer l'autonomisation des femmes, réduire les inégalités de genre, etc. Mais, toutes ces potentialités de l'État sont minées par la violence et le harcèlement dans le monde du travail. C'est pour cette raison qu'il n'est pas superflu de lutter activement contre ces phénomènes. L'encadré ci-dessous nous montre, si besoin est encore, leurs conséquences sur le développement économique et social d'un pays :

Encadré 17: Esquisse d'analyse des conséquences de la violence et du harcèlement dans le monde du travail sur le développement économique et social à l'échelle nationale

« Une femme harcelée au niveau du travail peut avoir des maladies qu'on appelle des maladies psychosomatiques. Ce genre de maladies, ce n'est pas l'intéressé qui les crée ; il y a psychologiquement, des maladies qui se créent, alors que ces maladies n'existent pas. En réalité, ce sont des problèmes psychologiques. Dès lors que c'est comme ça, la femme se sentira toujours malade. Dès qu'elle arrive au boulot, elle se sentira fatiguée : je suis fatiguée, j'ai mon pied qui me fait mal, ou bien j'ai des palpitations. Alors qu'il n'en est rien. Dès qu'elle retourne à la maison, ça cesse. Souvent, on va dire qu'on m'a peut-être lancé un sort au travail. Alors que ce n'est pas ça. En fait, c'est l'anxiété. Tu rencontres celui ou ceux qui te harcèlent quand tu viens au boulot. Dès que tu les vois, ton cœur commence à battre et autre. Donc ça te crée forcément des maladies psychosomatiques. Voilà, le stress qui est engendré par l'anxiété, et ça tombe sur la psychosomatique. (iii) Cela a un impact négatif puisqu'il aura moins de performance au travail, voilà. Si vous avez dix agents et que trois n'arrivent pas à produire comme il se doit à cause de ces problèmes, cela va conduire forcément à la baisse de rendement. (vi) À long terme, ça peut impacter. Je prends, par l'exemple, l'enseignante qui doit coacher les enfants, qui doit les enseigner et qui est confrontée, dans son école, à des problèmes de ce genre dont on est en train de parler, c'est sûr qu'elle ne pourra pas donner des cours comme il se doit aux enfants. Du coup, ces enfants n'auront pas un bon niveau. Cet état de fait inéluctablement va impacter les résultats au niveau des examens, je vous le dis à long terme. Voilà, peu d'entre eux seront sur le monde du travail, donc l'un dans l'autre, ça a des impacts négatifs. À travers ces exemples, ceux-là, si on essaie de diversifier, vous voyez l'ampleur. Prenons également le cas d'une dame qui est au Trésor ou aux impôts, qui doit faire rentrer de l'argent dans la caisse de l'État, mais qui est confrontée à un problème, c'est-à-dire son chef qui la harcèle à longueur de journée. Vous verrez qu'elle ne pourra pas bien faire ses rapports, ses synthèses et autres. Donc, il aura vraiment un blocage, voire un dysfonctionnement au niveau de la transmission, au niveau des données. Il peut avoir, par exemple, des erreurs chaque fois et cela va impacter le budget de l'État » (Responsable d'un SG, Bouaké).

Source : Données de l'enquête, 2021

*Envouté

Les sections précédentes ont permis d'identifier les différentes formes de violences et de harcèlement, de les expliquer et de montrer leurs impacts négatifs sur la société. Il serait à présent important de voir le rôle que peuvent jouer les partenaires sociaux et la société civile dans la prévention et la lutte contre ces phénomènes.

4.6. Rôle des partenaires sociaux et de la société civile dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail

Tous les acteurs rencontrés, dans le cadre de l'étude, ont affiché un enthousiasme à l'idée de contribuer à la prévention et à la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il résulte de l'analyse des données que les interventions envisagées devront s'articuler autour de trois composantes, (i) l'information, (ii) la normalisation, (iii) la répression et (iv) l'assistance aux victimes et la protection des témoins. Les rôles, responsabilités et contributions des différents acteurs sont consignés dans le tableau suivant :

Tableau 6: Le rôle des acteurs dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail

Qui ? Acteurs	Quoi ? Rôles et responsabilité	Comment ? Méthodologie
Autorités nationales	<p>Ratifier les Conventions 190 et 189 de l'OIT</p> <p>Identifier les obstacles culturels favorisant les violences et harcèlements</p> <p>Coordonner la synergie d'actions de toutes les parties prenantes dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement</p> <p>Promouvoir le dialogue social avec les autres partenaires sociaux</p> <p>Encourager les employeurs et travailleurs à négocier des conventions collectives et des accords collectifs d'établissement qui intègrent la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement</p> <p>Renforcer le cadre légal de la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement</p> <p>Renforcer les capacités des acteurs étatiques (institutionnels et physiques) impliqués dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement</p> <p>Rechercher des partenariats pour la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Par la ratification des Conventions 190 et 189 de l'OIT <input type="checkbox"/> La mise en place d'un Observatoire National de Prévention et de Lutte contre la violence et le Harcèlement (ONLCVH) ; <input type="checkbox"/> L'élaboration d'un Plan National de Prévention et de Lutte contre la violence et le Harcèlement (PNLCVH).
Services Gouvernementaux	<p>Proposer des lois pour la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement</p> <p>Veiller à l'application du cadre légal existant</p> <p>Proposer des lois pour la protection des victimes et des témoins</p> <p>Faire des plaidoyers pour l'amélioration du cadre légal</p> <p>Mettre en place un réseau d'acteurs intervenant dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement</p> <p>Renforcer la coopération entre les acteurs intervenant dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement</p> <p>Participer au dialogue social avec les autres partenaires sociaux</p> <p>Réaliser des audits Violence et Harcèlement dans les services publics et les entreprises privées</p> <p>Initier des campagnes de sensibilisation destinées aux employeurs, aux travailleurs et aux populations</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Par la réalisation d'une étude exhaustive sur la violence et le harcèlement ; <input type="checkbox"/> L'organisation d'un atelier de réflexion sur la violence et le harcèlement ; <input type="checkbox"/> La mobilisation des acteurs impliqués dans la prévention et de Lutte contre la violence et le harcèlement ; <input type="checkbox"/> La réalisation d'audits Violence et Harcèlement dans les services publics et les entreprises privées ; <input type="checkbox"/> L'application effective du cadre légal existant.
Employeurs	<p>Mettre en place des mécanismes de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement dans les entreprises</p> <p>Participer au dialogue social avec les autres partenaires sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Par la mise en place des mécanismes de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement dans les entreprises ;

Qui ? Acteurs	Quoi ? Rôles et responsabilité	Comment ? Méthodologie
	<p>Négocier des conventions collectives et des accords collectifs d'établissement avec les syndicats</p> <hr/> <p>Participer à la sensibilisation des travailleurs et des populations sur la violence et le harcèlement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La mise en place de cellules de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement dans les entreprises ; <input type="checkbox"/> La participation au dialogue social avec les autres partenaires sociaux ; <input type="checkbox"/> La participation à la négociation des conventions collectives et des accords collectifs d'établissement avec les syndicats ; <input type="checkbox"/> Par l'initiation de campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations.
Syndicats	<p>Participer aux des mécanismes de de Prévention et de Lutte contre la violence et le Harcèlement dans les entreprises</p> <hr/> <p>Participer au dialogue social avec les autres partenaires sociaux</p> <hr/> <p>Négocier des conventions collectives et des accords collectifs d'établissement avec les syndicats</p> <hr/> <p>Participer à la sensibilisation des travailleurs et des populations sur la violence et le harcèlement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Par la participation aux mécanismes de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement dans les entreprises ; <input type="checkbox"/> La participation au dialogue social avec les autres partenaires sociaux ; <input type="checkbox"/> La participation à la négociation des conventions collectives et des accords collectifs d'établissement avec les syndicats ; <input type="checkbox"/> Par l'initiation de campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations.
Société Civile	<p>Apporter un appui financier et technique aux acteurs nationaux dans la Prévention et de Lutte contre la violence et le Harcèlement dans les entreprises</p> <hr/> <p>Participer à la sensibilisation des travailleurs et des populations sur la violence et le harcèlement</p> <hr/> <p>Développer les connaissances sur la violence et le Harcèlement dans le monde du travail</p> <hr/> <p>Assurer une prise en charge aux victimes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Par la mise à disposition de fonds aux ONG nationales pour la réalisation d'études et de campagnes de sensibilisation dans le cadre de la prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement dans les entreprises ; <input type="checkbox"/> Mise en place de mécanismes de prise en charge des victimes.

Source : Analyses de l'auteur

CONCLUSION

Au terme de l'étude, il ressort que la violence et le harcèlement sont largement répandus dans le monde du travail ivoirien. Ils s'expriment de diverses manières, notamment des violences verbales, des violences liées à la distribution des tâches et à l'évaluation du travail, des violences liées à la gestion de l'emploi, des comportements délictueux, des violences physiques, du harcèlement sexuel, des violences sexuelles et du harcèlement moral.

En outre, plusieurs facteurs et déterminants permettent de les expliquer. En ce qui concerne les facteurs, nous avons la relation de pouvoir, la précarité, l'impunité, l'insuffisance des lois, les faibles capacités de contrôle des régulateurs du travail, la méconnaissance des lois et des mécanismes de protection, et la problématique de la charge de la preuve. La structure et l'organisation du travail et l'incivisme sont les deux déterminants mis au jour dans le cadre de l'étude.

Aussi l'étude a-t-elle permis d'identifier les personnes les plus vulnérables. Ce sont les femmes, les travailleuses domestiques, les travailleurs du secteur informel, les représentants des travailleurs, les journalistes, les personnes vivant avec un handicap, les travailleurs occupant des emplois précaires et les travailleurs directement en contact avec les usagers.

Par ailleurs, l'étude a mis en évidence l'existence de VBG dans le monde du travail. En fait, il s'agit d'une reproduction des inégalités de genre de la société en entreprise. La culture qui façonne les manières de penser et d'agir fait de la femme une personne de seconde zone. Les représentations, attitudes et comportements à l'égard de la femme, y compris les VBG sont diffus dans toute la société et transposés dans le monde du travail ; ce qui explique que des violences à l'égard des femmes soient quelquefois tolérées, rendant ces personnes encore plus vulnérables.

Pour finir, l'étude a montré les perceptions négatives des travailleurs concernant les violences et le harcèlement. Par la même occasion, elle a mis en exergue leur impact sur le travailleur, l'entreprise et le développement économique et social du pays. Le travailleur est démotivé et ne participe presque plus à la vie de l'entreprise qui voit ses performances baisser ; à son tour, elle va réduire les ressources de l'État qui devra investir pour prendre en charge des travailleurs victimes des violences et du harcèlement. Le rôle des partenaires sociaux et de la société civile dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ont aussi été examinés afin de mieux envisager les actions à venir.

Il convient, toutefois, de noter que l'étude comporte des insuffisances. En effet, elle est purement qualitative ; elle ne permet donc pas de cerner l'ampleur du phénomène et de procéder à des généralisations. Une étude plus exhaustive combinant une approche quantitative et qualitative serait appropriée pour saisir le phénomène dans sa totalité et élaborer des stratégies plus pertinentes.

Au demeurant, les résultats importants, mis en évidence à partir de cette étude, permettent de formuler les recommandations ci-dessous. Elles sont adressées aux autorités nationales, aux responsables des services gouvernementaux, aux employeurs, aux travailleurs et aux ONG nationales et internationales.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Recommandations aux Autorités Nationales

1. Ratifier les Conventions 190 et 189 de l'OIT ;
2. Identifier les obstacles culturels favorisant les violences et harcèlements ;
3. Coordonner la synergie d'actions de toutes les parties prenantes dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement ;
4. Promouvoir le dialogue social avec les autres partenaires sociaux ;
5. Encourager les employeurs et travailleurs à négocier des conventions collectives et des accords collectifs d'établissement ;
6. Renforcer le cadre légal de la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement ;

7. Renforcer les capacités des acteurs étatiques (institutionnels et physiques) impliqués dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement ;
8. Rechercher des partenariats pour la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement.

Recommandations aux Services Gouvernementaux

1. Proposer des lois pour la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement ;
2. Proposer des lois pour la protection des victimes et des témoins ;
3. Veiller à l'application du cadre légal existant ;
4. Participer au dialogue social avec les autres partenaires sociaux ;
5. Faire des plaidoyers pour l'amélioration du cadre légal ;
6. Réaliser des audits Violence et Harcèlement dans les services publics et les entreprises privées ;
7. Initier des campagnes de sensibilisation destinées aux employeurs, aux travailleurs et aux populations.

Recommandations aux employeurs et aux entreprises

1. Mettre en place des mécanismes de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement dans les entreprises avec l'installation des cellules ;
2. Participer au dialogue social avec les autres partenaires sociaux ;
3. Négocier des conventions collectives et des accords collectifs d'établissement avec les syndicats ;
4. Participer à la sensibilisation des travailleurs et des populations sur la violence et le harcèlement ;
5. Mettre en place des programmes de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement dans les entreprises.

Recommandations aux organisations syndicales

1. Participer aux mécanismes de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement dans les entreprises ;
2. Participer au dialogue social avec les autres partenaires sociaux ;
3. Négocier des conventions collectives et des accords collectifs d'établissement avec les syndicats ;
4. Participer à la sensibilisation des travailleurs et des populations sur la violence et le harcèlement ;

Recommandations aux ONG Nationales

1. Apporter un appui financier et technique aux acteurs nationaux dans la Prévention et de Lutte contre la violence et le Harcèlement dans les entreprises ;
2. Participer à la sensibilisation des travailleurs et des populations sur la violence et le harcèlement ;
3. Développer les connaissances sur la violence et le Harcèlement dans le monde du travail ;
4. Assurer une prise en charge aux victimes.

DOCUMENTS CONSULTÉS

- Bureau International du Travail (BIT), 2017, La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail : le point de vue et la réponse des syndicats.
- Caisse National de Prévoyance Sociale (CNPS), 2021, Point de l'Emploi de Juillet 2021.
- Confédération Syndicale Internationale (CSI), 2020, Indice CSI des droits dans le monde 2020 : Les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses, (https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_fr.pdf) Consulté le 14/09/2021.
- Confédération Syndicale Internationale (CSI), 2021, Indice CSI des droits dans le monde 2021 : Les pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses, Synthèse, (https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_FR-final.pdf), Consulté le 14/09/2021.
- Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies (CDH/NH), 2019, Rapport national présenté conformément au paragraphe 5 de l'annexe à la résolution 16/21 du Conseil des droits de l'homme, Côte d'Ivoire.
- Ester Boserup 1970, *Women's Role in Economic Development*, London, Georges Allen and Unwin Ltd.
- Friedmann G., Naville P., 1961, *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin.
- Friedrich Ebert Stiftung (FES) et Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits de l'Enfant et de la Femme (RIDDEF), 2020, Enquête sur le harcèlement sexuel en milieu professionnel dans le district d'Abidjan
- Georges Friedmann, 1964, *Le Travail en miettes*, Paris, Gallimard.
- Le Travail en miettes*, Paris, Gallimard, 1950, (nle éd., coll. « Idées » : 1964).
- Traité de sociologie du travail*, en collaboration avec Pierre Naville et avec le concours de Jean-René Tréanton, Paris, A. Colin, 2 vol., 1961 et 1962.
- Margaret, M., 1928, *Coming of age in Samoa: a psychological study of primitive youth for Western Civilization*, New York: William, Morrow.
- Marie Deveaud-Plédran, 2011, Le harcèlement dans les relations de travail : Étude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères, Centre d'études de relations de travail, Schultdess Éditions.
- Mérah Nacéra, 2012, Le harcèlement moral en milieu professionnel : Guide Pratique, Alger, Fondation Friedrich Ebert.
- Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (MEPS), 2020, Tableau de bord emploi, Décembre 2020.
- Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant (MFFE), 2021, Les chiffres caractéristiques, <http://www.famille.gouv.ci/public/statistiques>, Consulté le 13/09/2021.
- Ministère du Budget et du portefeuille de l'État, 2020, Loi N° 2020-972 DU 23 Décembre 2020 portant budget de l'État pour l'année 2021 : Annexe 3 : document de programmation budgétaire et économique pluriannuelle (d p b e p) 2021-2023.
- Ministère du Plan, 2019, Rapport national sur le Développement Humain (RNDH) 2019.
- Oakley A., 1972, *Sex, Gender and Society*, London, Temple Smith.
- Organisation des Nations Unies (ONU), 1948, Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH).
- Organisation International du Travail (OIT) et Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (MEPS), 2018, Étude-diagnostic sur le fonctionnement des filières commerciales informelles et la promotion de l'emploi décent -exemple de la commercialisation du vivrier marchand en Côte d'Ivoire.
- Organisation International du Travail (OIT),
- 1948, Convention N°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.
 - 1949, Convention N°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective.
 - 1971, Convention N°135 concernant les représentants des travailleurs.
 - 2011, Convention N° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques.

- ❑ 2019, Convention N°190 sur la violence et le harcèlement
- ❑ 2015, Recommandation N°204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- ❑ 2006, L'OIT prône le renforcement de l'inspection du travail dans le monde, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_077634/lang--fr/index.htm#1, (Consulté le 01/01/2022)

❑

Philippe Bernoux, 2014, La Sociologie des organisations : Initiation théorique suivie de douze cas pratiques, Paris, Essais.

Reporters sans frontières (RSF), Côte d'Ivoire, 2021 <https://rsf.org/fr/cote-divoire> (30/08/2021).

République de Côte d'Ivoire,

- ❑ Loi N°2016-886 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire.
- ❑ Loi N°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail.
- ❑ Loi N°92-570 du 11 Septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique.
- ❑ Décret N°96-207 du 7 mars 1996 relatif aux délégués du personnel et délégués syndicaux.
- ❑ Loi N° 81-640 du 31 Juillet 1981 instituant le Code Pénal.

Rey Alain (dir), 2016, Dictionnaire historique de la langue française, Paris, Le Robert.

ANNEXES

Annexe 1 : les Termes de références de l'étude

Étude sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire

Termes de référence de la consultation

I. Contexte et Justification

En Côte d'Ivoire, de nombreuses études ont été réalisées pour appréhender la violence domestique de genre. Toutefois aucune n'a été réalisée dans le monde du travail, quand bien même les organisations syndicales, notamment leur comité genre, dénoncent le mal-être de nombreux salariés, et, les formes de violence et de harcèlement de plus en plus prégnante dans les entreprises. Les études en lien avec les inégalités de genre dans l'économie informelle et dans le travail domestique ont mis en exergue la problématique de la violence et du harcèlement dans ces milieux de travail. Ces études et les réflexions menées avec les travailleuses de l'économie formelle ou informelle, en milieu urbain ou rural montre combien les formes de violences et de harcèlement et la perception des manifestations violentes dépendent des structures sociales, des contextes professionnels et des situations économiques.

Il nous semble important, pour promouvoir la ratification et l'application de la convention 190, « Élimination de la violence et au harcèlement dans le monde du travail », et permettre aux parties prenantes de prendre des mesures efficaces, d'avoir une bonne connaissance du phénomène dans tous les milieux de travail en Côte d'Ivoire. Les échanges tripartites, menés à travers le Conseil du Travail et du Dialogue social de l'UEMOA, lors de l'atelier de sensibilisation sur ladite convention, ont montré l'engagement des mandants à mettre fin à ces pratiques de violences et de harcèlement dans le monde du travail.

II. Objectifs de la consultation

2.1. Objectif général

La consultation va contribuer à construire une meilleure connaissance de la violence et le harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire, afin de nourrir le dialogue social et identifier des stratégies et des mécanismes pour mettre fin au phénomène. Pour conduire cette consultation, des milieux du monde du travail seront sélectionnés en fonction de leur représentativité dans l'économie formelle et informelle.

2.2. Objectifs spécifiques

Plus spécifiquement la consultation vise à :

- ❑ Identifier les principales formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire et la perception générale qui leur est donnée ;
- ❑ Identifier les personnes les plus vulnérables face à la violence et au harcèlement au travail.
- ❑ Établir les liens possibles entre les inégalités de genre et la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
- ❑ Examiner les impacts socio-économiques de la violence et du harcèlement dans le

monde du travail.

- Examiner le rôle des partenaires sociaux et de la société civile dans la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et dans la défense des victimes.
- Faire des propositions de stratégies et de mécanisme pour l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire.

III. Méthodologie de l'étude

L'étude va s'articuler autour des points essentiels ci -après :

IV. Produits/ Résultats attendus

Les Produits ci-après sont attendus de l'étude :

- un document d'orientation méthodologique est élaboré et visé par le BIT,
- une version zéro de l'étude est communiquée au BIT pour commentaires,
- une version 1 de ladite étude est présentée en atelier de restitution/validation,
- une version finale de l'étude est consolidée (après la prise en compte des commentaires, observations, corrections émises lors de l'atelier de validation) est rendue en version papier et électronique.

L'étude devra être écrite sous une forme narrative, propre à la publication, et présenter une analyse structurée des principales problématiques soulevées par les sujets à traiter. La longueur de l'étude devrait se situer entre 30 et 35 pages (+/- 15,000 mots à interligne 1,5), les annexes étant comptées en plus.

V. Mandat du consultant

Il sera recruté un (e) Consultant (e) National (e) pour conduire l'étude. Sous la supervision du Directeur du Bureau-Pays d'Abidjan et la coordination de la spécialiste en charge des questions de l'Égalité entre les Hommes et les Femmes, de l'Équipe d'appui au Travail Décent de l'OIT à Dakar (ET/Dakar), le/la Consultant (e) aura pour tâches de :

- rassembler la documentation sur le contexte social, culturel, économique et législatif en Côte d'Ivoire ;
- rassembler les statistiques et les données existantes ;
- produire des outils méthodologiques nécessaires à l'analyse ;
- proposer, sur la base des résultats obtenus, une première version de l'étude (Version zéro mentionnée ci -dessus), assortie de recommandations en vue d'accompagner le processus de lutte contre la violence dans le monde du travail en Côte d'Ivoire, et notamment la Ratification de la Convention 190 ;
- prendre note des observations, remarques et autres corrections apportées durant l'atelier de restitution et validation et les incorporer dans la version finale qu'il /elle devra déposer sous versions papier et électronique auprès du BIT.

Le /la Consultant (e) doit présenter le profil suivant :

- Sociologue / Socio-économiste.
- Avoir une bonne expérience en matière de recherche sur les questions de genre.
- Connaitre et comprendre le monde du travail en Côte d'Ivoire et ses acteurs.
- Savoir mener des entretiens, sur les sujets sensibles dans le monde du travail et avoir

avec une grande capacité d'écoute.

- Avoir publié des travaux sur l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment dans le monde du travail.

VI. Chronogramme

La durée totale de l'étude est fixée à 50 jours ouvrables, dont 10 jours consacrés à la collecte de données, à la formalisation des outils et la finalisation de la note méthodologique, 10 jours pour les entretiens, 20 jours pour la production de la version 0 et 5 jours pour l'intégration des remarques du BIT, et 05 jours pour la participation à l'atelier de validation et la finalisation de l'étude. Le chronogramme suivant est arrêté :

- Revue documentaire – Finalisation de la note méthodologique – Rédaction des questionnaires ;
- Finalisation des Interviews, groupe de discussion et entretiens individuels ;
- Soumission de la version 0 de l'étude ;
- Relecture par le BIT de la version 0 ;
- Soumission de la version 1 de l'étude ;
- Soumission de la version finale.

L'étude se déroulera du au 2020.

VII. Honoraires du / de la Consultant (e)

Les honoraires du / de la Consultant (e) sont fixés à un montant forfaitaire de xxx F CFA (francs CFA) tous frais compris (y compris les déplacements dans le cadre des entretiens). Basés sur la grille tarifaire du SNU, ils représentent un montant journalier de XXX FCFA par jour.

Le consultant recevra au démarrage de l'étude 30% des honoraires pour ses frais de déplacements et d'enquête.

VII. Honoraires du / de la Consultant (e)

Les honoraires du / de la Consultant (e) sont fixés à un montant forfaitaire de xxx F CFA (francs CFA) tous frais compris (y compris les déplacements dans le cadre des entretiens). Basés sur la grille tarifaire du SNU, ils représentent un montant journalier de XXX FCFA par jour.

Le consultant recevra au démarrage de l'étude 30% des honoraires pour ses frais de déplacements et d'enquête.

Annexe 2 : La Convention 190¹⁸

Désignation	: Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail
Entrée en vigueur	: 25 juin 2021
Adoption	: Genève, 108 ^{ème} session CIT (21 juin 2019)
Statut	: Instrument à jour (Conventions Techniques)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session (session du centenaire) ;

Rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ;

Réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail ;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées ;

Reconnaissant le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre ;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent ;

Reconnaissant l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la prévention de la violence et du harcèlement ;

Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre ;

¹⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (Consulté le 24/10/2021)

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne ;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail ;

Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité ;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et reconnaissant également qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ;

Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

Adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 :

I. DÉFINITIONS

Article 1

1. Aux fins de la présente convention :

- 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 ;

2. Sans préjudice des dispositions des alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.

II. CHAMP D'APPLICATION

Article 2

1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Article 3

La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail :

- a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;
- b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ;
- c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail ;
- d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;
- e) dans le logement fourni par l'employeur ;
- f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

III. PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à :

- a) interdire en droit la violence et le harcèlement ;

- b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement ;
- c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement ;
- d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants ;
- e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes ;
- f) prévoir des sanctions ;
- g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas ;
- h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

3. Lorsqu'il adopte et met en œuvre l'approche visée au paragraphe 2 du présent article, tout Membre doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

Article 5

En vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent.

Article 6

Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

IV. PROTECTION ET PRÉVENTION

Article 7

Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Article 8

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment :

- a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle ;
- b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement ;
- c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

Article 9

Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable :

- a) d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement ;
- b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail ;
- c) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques ;
- d) de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article.

V. CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION

Article 10

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour :

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ;
- b) garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels quel :
 - des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail ;
 - des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail ;
 - des tribunaux et autres juridictions ;
 - des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles ;

- v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes ;
- c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement ;
- d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail ;
- e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces ;
- f) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail ;
- g) garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction ;
- h) veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.

VI. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

Article 11

Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que :

- a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations ;
- b) des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas ;
- c) des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.

VII. MÉTHODES D'APPLICATION

Article 12

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.

VIII. DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 14

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.
2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 15

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnées au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 16

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 17

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées conformément aux articles précédents.

Article 18

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 19

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement :

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 15 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 20

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Annexe 3 : La Recommandation 206¹⁹

Désignation	: Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019
Adoption	: Genève, 108ème session CIT (21 juin 2019)
Statut	: Instrument à jour

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session (session du centenaire) ;

Après avoir adopté la convention sur la violence et le harcèlement, 2019 ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la violence et le harcèlement, 2019,

adopte, vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019 :

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (ci-après dénommée «la convention »), et devraient être considérées en relation avec elles.

I. PRINCIPES FONDAMENTAUX

2. Lorsqu'ils adoptent et mettent en œuvre l'approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre visée au paragraphe 2 de l'article 4 de la convention, les Membres devraient traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, et dans le droit pénal, le cas échéant.

3. Les Membres devraient veiller à ce que tous les travailleurs et tous les employeurs, y compris ceux dans les secteurs d'activité, professions et modalités de travail davantage exposés à la violence et au harcèlement, jouissent pleinement de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, conformément à la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

4. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour :

¹⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206 (Consulté le 24/10/2021)

- a) promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier et, dans la mesure du possible, d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail ;
- b) soutenir cette négociation collective en recueillant et en diffusant des informations sur les tendances et les bonnes pratiques concernant le processus de négociation et le contenu des conventions collectives.

5. Les Membres devraient veiller à ce que les dispositions sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales tiennent compte des instruments de l'Organisation internationale du Travail relatifs à l'égalité et à la non-discrimination, notamment la convention (no 100) et la recommandation (no 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (no 111) et la recommandation (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et d'autres instruments pertinents.

II. PROTECTION ET PRÉVENTION

6. Les dispositions en matière de sécurité et de santé au travail portant sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales devraient tenir compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail relatifs à la sécurité et à la santé au travail, tels que la convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (no 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

7. Les Membres devraient, selon le cas, préciser dans la législation que les travailleurs et leurs représentants devraient prendre part à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de la politique du lieu de travail visée à l'article 9 a) de la convention, et cette politique devrait :

- a) affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés ;
- b) établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables ;
- c) préciser les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur ;
- d) comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête ;
- e) prévoir que toutes les communications internes et externes concernant des cas de violence et de harcèlement seront dûment prises en considération et traitées selon qu'il convient ;
- f) préciser le droit des personnes à la vie privée et à la confidentialité énoncé à l'article 10 c) de la convention, en le conciliant avec le droit des travailleurs d'être informés de tout danger ;
- g) comporter des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles.

8. L'évaluation des risques sur le lieu de travail visée à l'article 9 c) de la convention devrait tenir compte des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris

les dangers et risques psychosociaux. Une attention particulière devrait être accordée aux dangers et risques qui :

- a) découlent des conditions et modalités de travail, de l'organisation du travail ou de la gestion des ressources humaines, selon le cas ;
- b) impliquent des tiers, tels que des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public ;
- c) sont dus à la discrimination, à des abus liés à des relations de pouvoir, ou à des normes de genre ou normes culturelles et sociales favorisant la violence et le harcèlement.

9. Les Membres devraient adopter des mesures appropriées pour les secteurs ou professions et les modalités de travail qui peuvent être davantage susceptibles d'exposer à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation ou le secteur du divertissement.

10. Les Membres devraient prendre des mesures législatives ou autres pour protéger contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit ou de destination selon qu'il convient.

11. Lorsqu'ils facilitent la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, les Membres devraient fournir des ressources et une assistance aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle, et à leurs associations, pour prévenir et agir contre la violence et le harcèlement dans l'économie informelle.

12. Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pas pour effet de restreindre ni d'exclure l'activité des femmes et des groupes visés à l'article 6 de la convention dans des emplois, secteurs ou professions déterminés.

13. La référence aux groupes vulnérables et aux groupes en situation de vulnérabilité à l'article 6 de la convention devrait être interprétée conformément aux normes internationales du travail applicables et aux instruments internationaux relatifs aux droits humains applicables.

III. CONTRÔLE DE L'APPLICATION, MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION ET ASSISTANCE

14. Les moyens de recours et de réparation visés à l'article 10 b) de la convention pourraient comprendre :

- a) le droit de démissionner avec une indemnisation ;
- b) la réintégration dans l'emploi ;
- c) une indemnisation appropriée du préjudice ;

- d) des ordonnances exigeant que des mesures immédiatement exécutoires soient prises pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiées ;
 - e) les frais de justice et les dépens, conformément à la législation et à la pratique nationales.
15. Les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient pouvoir obtenir une indemnisation en cas de dommage ou maladie de nature psychosociale ou physique, ou de toute autre nature, ayant pour conséquence une incapacité de travail.
16. Les mécanismes de plainte et de règlement des différends en cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention devraient comprendre des mesures telles que :
- a) des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence et de harcèlement fondés sur le genre ;
 - b) un traitement des cas efficace et en temps voulu ;
 - c) des conseils et une assistance juridique pour les plaignants et les victimes ;
 - d) des guides et autres moyens d'information mis à disposition et accessibles dans les langues couramment parlées dans le pays ;
 - e) le déplacement de la charge de la preuve, s'il y a lieu, dans les procédures ne relevant pas du droit pénal.
17. Le soutien, les services et les moyens de recours et de réparation pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention devraient comprendre des mesures telles que :
- a) une aide à la réinsertion des victimes dans le marché du travail ;
 - b) des services de conseil et d'information fournis, selon le cas, d'une manière qui soit accessible ;
 - c) des permanences téléphoniques 24 heures sur 24 ;
 - d) des services d'urgence ;
 - e) des soins et traitements médicaux ainsi qu'un soutien psychologique ;
 - f) des centres de crise, y compris des centres d'hébergement ;
 - g) des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés pour soutenir les victimes.
18. Les mesures appropriées visant à atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail mentionnées à l'article 10 f) de la convention pourraient comprendre :
- a) un congé pour les victimes de violence domestique ;
 - b) des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique ;

- c) une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences ;
- d) la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail ;
- e) un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent ;
- f) la sensibilisation aux effets de la violence domestique.

19. Les auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient être tenus responsables de leurs actes et bénéficier de services de conseil ou d'autres mesures, lorsqu'il y a lieu, en vue d'éviter qu'ils ne récidivent et de faciliter leur réinsertion au travail, selon qu'il convient.

20. Les inspecteurs du travail et les agents d'autres autorités compétentes, selon le cas, devraient recevoir une formation intégrant les considérations de genre pour pouvoir détecter et agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris les dangers et risques psychosociaux, la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la discrimination visant certains groupes de travailleurs.

21. Le mandat des organismes nationaux chargés de l'inspection du travail, de la sécurité et de la santé au travail, et de l'égalité et de la non-discrimination, y compris l'égalité de genre, devrait inclure la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

22. Les Membres devraient s'efforcer de collecter des données et de publier des statistiques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ventilées par sexe, par forme de violence et de harcèlement et par secteur d'activité économique, notamment s'agissant des groupes visés à l'article 6 de la convention.

IV. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

23. Les Membres devraient financer, concevoir, mettre en œuvre et diffuser, selon qu'il convient :

- a) des programmes visant à agir sur les facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris la discrimination, les abus liés à des relations de pouvoir et les normes de genre et les normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement ;
- b) des lignes directrices et des programmes de formation tenant compte des considérations de genre pour, d'une part, aider les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police, les procureurs et d'autres agents publics à s'acquitter de leur mandat en ce qui concerne la violence et le harcèlement dans le monde du travail et pour, d'autre part, aider les employeurs et les travailleurs des secteurs public et privé et leurs organisations à prévenir et à agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ;

- c) des modèles de recueils de directives pratiques et d'outils d'évaluation des risques concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, de portée générale ou propres à certains secteurs et tenant compte de la situation spécifique des travailleurs et autres personnes appartenant aux groupes visés à l'article 6 de la convention ;
- d) des campagnes publiques de sensibilisation dans les diverses langues du pays, y compris celles des travailleurs migrants résidant dans le pays, qui attirent l'attention sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, en particulier de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, s'attaquent aux comportements discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte ;
- e) des programmes d'enseignement et des supports pédagogiques tenant compte des considérations de genre et portant sur la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, à tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle, conformément à la législation et à la situation nationales ;
- f) des outils à l'intention des journalistes et autres professionnels des médias sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, y compris sur leurs causes sous-jacentes et les facteurs de risque, en respectant dûment leur indépendance et la liberté d'expression ;
- g) des campagnes publiques visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains, harmonieux et exempts de violence et de harcèlement.

Annexe 4 : Quelques textes choisis relatifs au civisme

Quelques lois et textes choisis pour montrer les efforts des Gouvernements successifs en matière de civisme, mais aussi la persistance de l'incivisme :

- ❑ la loi n°2019-872 du 14 octobre 2019 portant institution du service civique en Côte d'Ivoire
- ❑ le décret n° 98-386 du 30 juin 1998 portant institution de la Semaine Nationale du Civisme ;
- ❑ le décret n° 2007-68 du 16 février 2007 portant création d'un Service Civique National.
- ❑ le décret n° 2007-644 du 20 décembre 2007 portant définition, organisation et fonctionnement du Service Civique National ;
- ❑ le décret n° 2013-807 du 26 novembre 2013 portant création du Service Civique d'Action pour l'Emploi et le Développement, en abrégé SCAED ;
- ❑ le décret n° 2016-1106 du 7 décembre 2016 déterminant les attributions, l'organisation et le fonctionnement de l'Office du Service Civique National (OSCN) ;
- ❑ Le décret n° 2018-957 du 18 décembre 2018 portant organisation du Secrétariat d'Etat chargé du Service Civique.