



ESJ Natural/Life/Medical Sciences

Genre, Violence et Harcèlement dans le Monde du Travail en Côte d'Ivoire

Adou Appiah, Docteur

Département d'Anthropologie et de Sociologie (DAS),
Université Alassane Ouattara, Bouaké, Côte d'Ivoire

[Doi:10.19044/esj.2022.v18n33p226](https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n33p226)

Submitted: 25 July 2022

Accepted: 26 October 2022

Published: 31 October 2022

Copyright 2022 Author(s)

Under Creative Commons BY-NC-ND

4.0 OPEN ACCESS

Cite As:

Appah A. (2022). *Genre, Violence et Harcèlement dans le Monde du Travail en Côte d'Ivoire*. European Scientific Journal, ESJ, 18 (33), 226.

<https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n33p226>

Résumé

Les Violences Basées sur le Genre (VBG) constituent une préoccupation majeure pour divers organismes en Côte d'Ivoire. Elles ont essentiellement été abordées dans un but opérationnel en vue d'obtenir des changements rapides dans la société ivoirienne en ce qui concerne la condition féminine. Au niveau académique et particulièrement dans le monde du travail cependant, ces violences ont cependant reçu très peu d'attention. L'article tente, à partir d'une revue de littérature et d'une enquête de terrain réalisée à Abidjan et à Bouaké, de mettre au jour l'existence de Violences Basées sur le Genre dans le monde du travail. Les données nécessaires à l'analyse ont été collectées en auprès de 14 personnes, dont des responsables de Services Gouvernementaux, d'Organisation Non Gouvernemental, de syndicats, des travailleurs du secteur formel et informel. L'article arrive à la conclusion que les Violences Basées sur le Genre existent dans le monde du travail en Côte d'Ivoire et qu'elles constituent une reproduction des inégalités de genre dans le monde du travail.

Mots-clés: Genre, violence, harcèlement, vulnérabilité, Côte d'Ivoire

Gender, Violence and Harassment at Work in Cote d'Ivoire

Adou Appiah, Docteur

Département d'Anthropologie et de Sociologie (DAS),
Université Alassane Ouattara, Bouaké, Côte D'ivoire

Abstract

Gender-Based Violence (GBV) is a major concern for various organizations in Côte d'Ivoire. This topic is mainly mentioned for an operational purpose to obtain rapid changes in Ivorian society regarding the condition of women. At the academic level and particularly in the world of work, however, such violence has received very little attention. The article attempts, from a literature review and a field survey carried out in Abidjan and Bouaké, to bring to light the existence of Gender-Based Violence in the world of work. The data necessary for the analysis were quoted from 14 people, including officials of Government Services, Non-Governmental Organizations, trade unions, workers in the formal and informal sector. The article concludes that the Gender-Based Violence existing in the world of work in Côte d'Ivoire and that it constitutes a reproduction of gender inequalities in the world of work.

Keywords: Gender, violence, harassment, vulnerability, Côte d'Ivoire

Introduction

Les travaux de Margaret Mead dès 1928 rompent avec les certitudes millénaires concernant les rôles sociaux basés sur le sexe. L'auteur révèle qu'ils sont culturels et non innés. Les luttes émancipatrices en Europe et dans le tiers-monde après la Seconde Guerre mondiale vont amplifier cette approche et conduire à une reconnaissance partielle du rôle de la femme dans la société. Dans la littérature, cela se traduit essentiellement une distinction entre le sexe biologique et le sexe social (De Beauvoir, 1986 [1949]) et une conceptualisation de l'ensemble des rôles sociaux liés au sexe par le terme de *Gender* (Oakley, 1972).

Depuis, la condition de la femme a significativement évolué. Trois grandes phases marquent cette dynamique, notamment (i) l'Intégration de la Femme dans le Développement (IFD), (ii) Femme et Développement (FED) et Genre et Développement (GED) (CEDPA1, 1997). Au niveau international, cela a conduit à l'adoption de la Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW) par l'Assemblée

¹ Centre for Development and Population Activities.

générale des Nations Unies (NU) en Décembre 1979. Les États ont subséquemment été invités à prendre toutes les mesures pour améliorer la condition féminine et surtout mettre fin à toutes formes de discriminations et de violences à l'égard de ces personnes.

Une quarantaine d'années plus tard cependant, les femmes sont encore victimes de discriminations et de violences ; les inégalités de genre persistent dans de nombreux domaines à travers le monde (Fako et al., 2009; Sahin, 2014; Delage et al., 2019). En Côte d'Ivoire également, la situation est identique. La problématique a été abordée par plusieurs acteurs dans une perspective opérationnelle en vue d'obtenir des changements rapides et réduire ainsi les inégalités de genre et les violences faites aux femmes. Ce sont essentiellement les agences du Système des Nations Unies (SNU), les ONG internationales et nationales ainsi que des services gouvernementaux.

Au niveau académique, les questions de genre semblent cependant avoir été passées sous silence par la communauté scientifique tant il existe très peu d'écrits sur cette problématique. Le constat est le même dans le monde du travail. Les inégalités de genre, les discriminations et les violences faites aux femmes n'y ont pas été abordées. En ce qui concerne les violences, les travaux portent celles produites dans le système éducatif (Konaté, 2003 ; Vanga et Sika, 2006 ; Koutou et al., 2007 ; Kouadio, 2010 ; Goin Bi, 2010 ; Diarassouba, 2017). Plus spécifiquement la sociogenèse de la violence et du harcèlement ainsi que les causes de ces phénomènes ont été abordées (Appiah, 2022a ; 2022).

Cet examen de la littérature montre que le genre n'a pas reçu suffisamment d'attention dans le monde du travail. Il en va de même en ce qui concerne les liens entre genre, la violence et le harcèlement dans cette partie de la société. C'est le lieu de se demander s'il existe des violences liées au genre dans le monde du travail. D'où notre question de recherche : Existe-t-il des violences liées au genre dans le monde du travail en Côte d'Ivoire ? L'approche compréhensive est mobilisée pour cerner la problématique de l'existence de la violence et du harcèlement liés au genre en Côte d'Ivoire.

Méthodes

L'article s'appuie sur enquête réalisée entre Aout et Septembre 2021 à Abidjan et à Bouaké. Ces deux localités ont été choisies en raison de l'importance dans l'économie ivoirienne qu'elles recèlent. Il repose sur une approche qualitative basée sur une recherche documentaire et des guides d'entretien pour la collecte des données.

Un échantillonnage qualitatif et représentatif a été nécessaire pour conduire des entretiens individuels avec 13 acteurs, dont cinq (5) responsables de Services Gouvernementaux (SG), un (1) responsable d'une Organisation Non Gouvernemental (ONG), trois (3) responsables syndicaux, deux (2)

travailleurs du secteur formel, une (1) travailleuse domestique et un (1) agent de police.

Trois guides d'entretien ont été rédigés pour la collecte des données : le premier est destiné aux travailleurs ; le deuxième est adressé aux leaders syndicaux et aux employeurs et le troisième aux responsables de l'administration du travail. Les données générées lors de la collecte ont été retranscrites et traitées, par la suite, à l'aide du logiciel QDA Miner.

L'analyse de contenu du discours livré par les enquêtés a été nécessaire pour exploiter les données suivant des thèmes identifiés. Le logiciel QDA Miner mobilisé a servi à identifier les messages clés livrés par les enquêtés ; à procéder à des comparaisons pour faire ressortir les convergences et les divergences et à illustrer enfin les messages clés par des verbatim reflétant la perception exprimée par les enquêtés.

Résultats

Cette partie présente les violences faites aux femmes dans le monde du travail tel qu'exprimé par les enquêtés. Elle traite des (i) violences basées sur le genre dans le monde du travail et de la (ii) vulnérabilité des femmes dans la production.

Les femmes, la violence et le harcèlement dans le monde du travail

De nombreuses études de divers organismes ont mis au jour les inégalités de genre dans la société ivoirienne (GBAD², 2015; MFPES³) & GOFEHF⁴2018, MFFE⁵, sans date). Ces inégalités sont également présentes dans le monde du travail ; elles y représentent la continuation des pratiques et comportements à l'égard des femmes dans cette partie de l'espace social ivoirien. En ce qui concerne le secteur informel par exemple, le Système des Nations Unies (SNU) (2020) note :

« 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)

² Groupe de la Banque africaine de développement.

³ Ministre de la Femme, de la Protection de l'Enfant et de la Solidarité.

⁴ Groupe des Organisations Féminines pour l'Égalité Homme Femme.

⁵ Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant.

Ces mêmes inégalités de genre sont observées dans le secteur informel. D'ailleurs, en 2021, le Ministère en charge de la famille note que 26,4% des emplois sont occupés par les femmes contre 52% pour les hommes (MFFE, 2021). Dans la Fonction Publique en particulier, les femmes représentent 31% de l'effectif du personnel contre 69% pour les hommes. Ces inégalités dans l'accès à un emploi décent accroissent leur vulnérabilité face à la violence et au harcèlement dans le monde du travail comme le fait remarquer 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).

La culture qui façonne les manières de penser et d'agir (Rey, 2016) fait de la femme une personne de seconde zone. Ceci pourrait, en partie, expliquer la tolérance de la société à l'égard de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. C'est ce que suggèrent les propos de ces enquêtés dans l'encadré suivant :

Encadré 1. 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

Source : Données de l'enquête, 2021.

Lorsque les femmes ont des activités qui les exposent directement aux usagers, elles sont davantage vulnérables aux violences et aux harcèlements dans le monde du travail. Les propos de cet enquêté illustrent 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).

Des propos de l'enquêté ci-dessus, il devient possible de conjecturer que l'auteur agit ainsi parce qu'il a une femme en face de lui. Il aurait agi autrement s'il s'agissait d'un homme. À l'analyse, les inégalités de genre et la violence qui les accompagnent rendent la femme plus vulnérable dans le monde du travail. Et pourtant, elles semblent être acceptées et même tolérées, voire encouragées comme le font remarquer ces enquêtés :

« 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).

« 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).

Dans le monde du travail, les femmes sont parfois considérées comme des objets sexuels ; ce ne sont pas leurs compétences qui sont recherchées, mais leur charme et leurs atouts naturels au profit de l'employeur. C'est ce que suggèrent les propos 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 à faire quand on les recrute » (Responsable d'un SG, Abidjan).

En plus, les femmes sont parfois considérées comme coupables de la violence et du harcèlement subis du fait de leur morphologie. C'est ce que fait remarquer cet enquêté :

« 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).

Il ressort des propos de cet enquêté que la femme, du fait de sa morphologie, est à l'origine du comportement des auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail. La femme se retrouve dans un environnement qui accepte et tolère les faiblesses des victimes tout en condamnant les victimes. La violence et le harcèlement rencontrés dans le monde du travail constituent en fait la manifestation d'un problème beaucoup plus large qui s'origine dans la société ivoirienne elle-même. Ce qui fait de la femme un travailleur encore plus vulnérable que les autres.

Les femmes : une catégorie particulièrement victimes de la violence et de harcèlement

Il ressort de l'analyse des données collectées que les femmes, quels que soient le secteur d'activité considéré (formel ou informel), la position occupée ou les tâches réalisées, constituent l'une des catégories les plus vulnérables :

« Oui c'est vrai, ce sont les femmes qui subissent plus ; elles sont faibles en esprit⁶ 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

⁶ Être faibles psychologiquement.

ce genre de 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).

Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne les travailleuses domestiques dont les conditions de travail sont difficiles (Tomei et Belser, 2011) et semblent parfois proches de la servitude extrême (Hastie, 2017). En effet, la quasi-totalité des personnes rencontrées dans le cadre de l'étude a identifié cette catégorie comme particulièrement vulnérable. Ils justifient leurs propos par la nature de leurs activités. Elles travaillent et vivent dans la plupart des cas un environnement isolé. Cette situation fait d'elles des victimes faciles, parfois sans défense, pour l'employeur et ses collatéraux qui vivent avec lui dans sa maison. Elles sont par la même occasion exposées aux Violences basées sur le genre (VBG) et à toutes les autres formes de violences et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. Aussi ont-elles peu de chance de bénéficier d'une assistance pendant et même après les violences.

Par ailleurs, leurs emplois sont précaires avec de faibles rémunérations (Sene, 2021) ; elles sont dans un rapport de subordination accentué face à un employeur très fort selon (Bals, 1992), ce qui renforce leur vulnérabilité. Elles peuvent être licenciées à tout moment en dehors de toutes procédures légales. C'est ce que résumant les propos de ces enquêtés dans l'encadré suivant :

Encadré 2. 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).

« 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).

Source : Données de l'enquête, 2021

Alors que leur métier comporte de nombreux risques (BIT, 2017) , y compris les maladies professionnelles, les travailleuses domestiques ne bénéficiaient pas d'une protection légale. C'est seulement en 2019, l'Ordonnance N°2019-636 du 17 juillet 2019 portant institution de régimes de prévoyance sociale des travailleurs indépendants a été prise par le Gouvernement afin de leur assurer une protection sociale. Mais leur inclusion dans ce mécanisme de protection sociale demeure timide, car les employeurs semblent peu enclins à les déclarer à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) qui l'organe dédié. En effet, au mois de Juillet 2021, soit 24 mois après le Décret de 2019, seules 3330 personnes (Gens de maison) sont déclarées auprès de la CNPS par leurs employeurs.

À ce jour, la Convention N° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques adoptée en 2011 n'a pas encore été ratifiée par la Cote d'Ivoire, privant ainsi cette catégorie de travailleur d'une réelle protection comme le stipule l'article 5 de ladite Convention : : « 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 ». Il en va de même en ce qui concerne la convention N°190 sur la violence et le harcèlement adoptée en 2019 et qui renforce la protection des travailleuses domestiques.

Pour finir, l'enquête a permis de mettre au jour l'inexistence d'organisation d'employeurs pouvant servir d'interlocuteur dans le cadre d'un dialogue social avec les représentantes des travailleuses domestiques.

Discussion

Les inégalités de genre et violences 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 (Martinez, Kouhon et Kouamé, 2018), c'est-à-dire la Division Sexuelle du Travail (DST). Il est pourtant tenu pour acquis depuis les travaux d'auteurs comme Mead, (1928), De Beauvoir (1986 [1949]) et Oakley (1972) que ces rôles sont le produit d'une construction sociale. Dans les années 1970, les travaux de l'économiste Boserup (1970) ont permis de mettre au jour la contribution des femmes au développement.

Ce qui précède a conduit à la reconnaissance de la femme et de sa contribution au développement économique et social. En Côte d'Ivoire, cette reconnaissance s'est traduite par des engagements internationaux en termes de ratification d'accords et de convention. Elle a en outre pris des mesures visant à améliorer la situation de la femme défavorisée depuis des millénaires par un corpus d'idéologies, de pratiques et de croyances qui la reléguait au second plan. En conséquence, le pays a fourni des efforts visant à réduire les inégalités de genre et améliorer ainsi la condition de la femme. Le 20 décembre 1995, elle a ratifié la Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW). Le 31 mai 2007, elle a ratifié 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).

En plus de ces engagements internationaux, la Côte d'Ivoire a renforcé, au niveau national, le cadre légal et institutionnel visant à protéger les femmes contre les Violences Basées sur le Genre (VBG), notamment, les Mutilations Génitales Féminines (MGF), les discriminations, les mariages forcés, les agressions sexuelles, les viols, etc. En 2014, la Côte d'Ivoire a adopté la Stratégie Nationale de Lutte contre les VBG (SNLVBG) ainsi qu'une série de mesures pour l'opérationnalisation et le suivi. Malgré ces efforts, les violences faites aux femmes persistent comme il est possible de le constater dans le tableau ci-dessous :

Tableau 1. 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

En dépit de l'engagement du pays à améliorer la condition de cette catégorie de la population, les violences faites aux femmes connaissent une hausse entre 2010 et 2017. En plus, les femmes sont toujours discriminées dans de nombreux domaines en Côte d'Ivoire. D'ailleurs, en 2014, le pays a obtenu une note de 0,253⁷ en ce qui concerne 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 (Ministère du Plan, 2019).

Ce score atteste que la marginalisation de la femme dans des domaines comme l'emploi, l'éducation, la santé et la gouvernance est réelle. Les données du tableau 2 ci-dessous présentent des indicateurs du *Global Gender Gap Index* :

Tableau 2. 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

⁷ Sur une échelle de 0 (marginalisation totale d'un sexe au profit de l'autre) à 1 (situation idéale).

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 2 ci-dessus corroborent celles collectées lors de l'étude et mettant en évidence la marginalisation de la femme de façon général et dans le monde du travail en particulier.

Une reproduction sociale des inégalités de genre dans le monde du travail

Les constats tirés des résultats de l'enquête mettent en évidence la marginalisation des femmes dans de nombreux domaines et leur vulnérabilité face aux violences. Dans le monde du travail, l'analyse des données collectées met au jour une situation identique en ce qui concerne les femmes. Il s'agit en fait d'une reproduction des inégalités de genre présentes dans tout le système social dans la sphère de production. C'est donc la société qui crée les conditions de la violence envers les femmes dans le monde du travail :

« Ces inégalités tirent leurs fondements d'une construction sociale qui, 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 » (SNU⁸ Côte d'Ivoire, 2020, BCP, p47).

Ce statut assumé par la femme la rend vulnérable aux violences dans la société en général traversée par des rapports de domination hommes/femmes (Martinez, Kouhon et Kouamé, 2018). Dans le monde du travail en particulier, elle l'est tout autant, car il s'agit de la continuation des rapports sociaux dans cette partie où a lieu la production. En ce qui concerne le harcèlement sexuel par exemple, elles constituent les premières victimes selon FES⁹ et RIDDEF¹⁰ (2020). En effet, 40,62% des femmes sont victimes

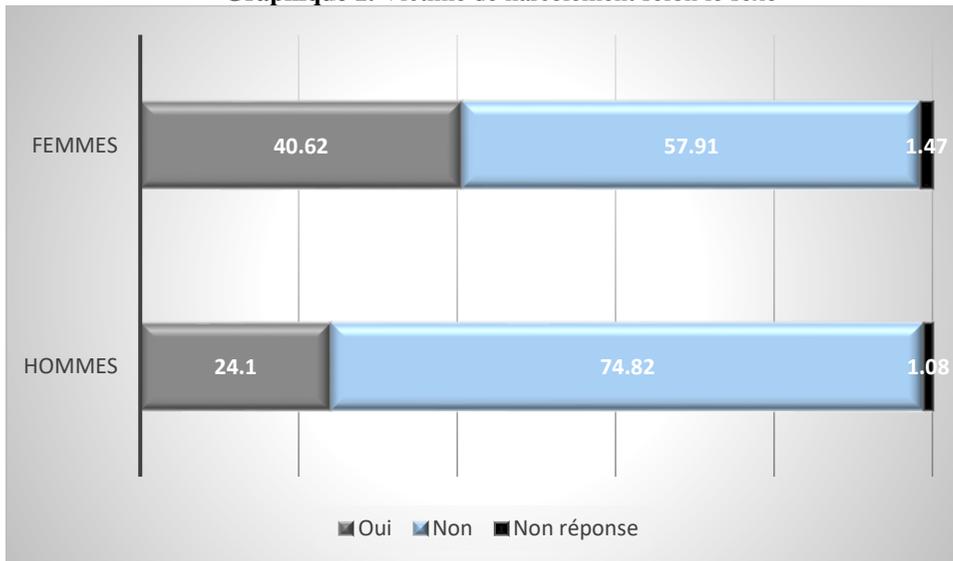
⁸ Système des Nations Unies

⁹ Friedrich Ebert Stiftung.

¹⁰ Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits de l'Enfant et de la Femme.

de harcèlement sexuel contre 24,1% pour les hommes ; ce qui suggère que les femmes sont deux fois plus victimes que les hommes.

Graphique 1. Victime de harcèlement selon le sexe



Source : FES et RIDDEF, 2020, p15.

Cette situation n'est pas particulière à la Côte d'Ivoire. Dans d'autres contextes, et depuis bien longtemps maintenant, les femmes sont victimes de violences et de harcèlement en milieu professionnel. Soares (2011) qui s'intéresse au travail des femmes montre qu'elles sont présentes sur le marché du travail, mais ne sont pas toujours invisibles. Il explique cette situation par « non-existence sociale et organisationnelle » qui a pour effet d'entretenir les violences auxquelles elles sont confrontées.

Dans les services publics au Nigéria, Umeogu¹ et Ifeoma² (2012) montrent que les femmes sont dans une situation de dominées. Elles ont moins de pouvoir que les hommes occupant les mêmes positions. De même, elles sont moins valorisées et ont un traitement différent. Elles sont de ce fait exposées à des formes de violences et de harcèlements variés ; il s'agit entre autres des violences liées à la distribution des tâches et à l'évaluation du travail, des violences liées à la gestion de l'emploi, des violences physiques, du harcèlement sexuel, des violences sexuelles, etc.

Ces exemples illustrent que la violence et le harcèlement faits aux femmes dans le monde du travail sont rependus. Ce qui montre que les VBG constituent une réalité dans le monde du travail.

Conclusion

L'étude a permis de mettre en évidence la relation entre la société et le monde du travail en Côte d'Ivoire. En effet, ce ne sont pas deux espaces

différents avec des cloisons étanches ; en revanche, on peut noter que le second est une image du premier. Ainsi, les inégalités de genre ainsi que les violences et les harcèlements présents dans la société sont reproduits, *mutatis mutandis*, dans le monde du travail. Ces phénomènes sont généralement passés sous silence dans la littérature. En effet, les travaux dans le monde du travail portent généralement sur les performances et l'efficacité financière des entreprises, la violence dans le système éducatif et les causes de violences et du harcèlement dans le monde du travail.

Les problématiques liées au genre du travail ont été très peu. Il en va de même en ce qui concerne les violences en lien avec le genre dans cette partie de la société. La présente étude vient donc combler une lacune scientifique, notamment la faible attention accordée au genre dans le monde du travail. Le débat ainsi ouvert gagnerait à enrichir par des contributions permettant d'analyser par exemple la contribution des femmes à la production. Les inégalités de genre dans le monde du travail également pourraient être abordées.

Aussi, les mesures à envisager pour réduire les inégalités de genre ne devraient-elles pas être occultées. Il en va de même en ce qui concerne la protection des femmes contre les violences et le harcèlement sur le lieu de production. Ainsi, les aspects légaux et institutionnels pourraient être examinés pour renforcer les acquis en matière de protection des femmes et combler les gaps existants.

References:

1. Appiah, A. (2022a), Une sociogenèse de la violence et du harcèlement dans le monde du travail en Côte d'Ivoire. *Revue Ivoirienne de Sociologie et de Sciences Sociales*, 5(9), 170-183.
2. Appiah, A. (2022b), Factors of Violence and Harassment at Workplace: Another Reading from the Strategic Analysis. *Advances in Applied Sociology*, 12(5), 45-157.
3. Bals, M. (1992), Les travailleuses domestiques immigrées : entre la loi, l'amour et les soins. *Revue internationale d'action communautaire*, (28), 171–176.
4. Boserup, B. (1970), *Women's Role in Economic Development*, London. Georges Allen and Unwin Ltd.
5. 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*.
6. Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS), (2021), *Point de l'Emploi de Juillet 2021*.

7. Centre for Development and Population Activities (CEDPA), (1997), Genre et développement, Série de manuels de formation CEDPA, Volume III, Washington.
8. De Beauvoir, S. (1986), Le deuxième sexe, Tome 2, Paris. Folio Essais.
9. De Beauvoir, S. (1986), Le deuxième sexe: les faits et les mythes, Tome 1, Paris. Folio Essais.
10. Delage, P. Lieber, M. Chetcuti-Osorovitz, N. (2019), Lutter contre les violences de genre. des mouvements féministes à leur institutionnalisation. Cahiers du Genre, 1(66), 5-16.
11. Diarassouba I. (2017), Violence syndicale estudiantine dans les universités publiques de Côte d'Ivoire : perceptions et enjeux. European Scientific Journal, 13(7), 379-398.
12. Fako, T. T., Moeng, S. R. T. & Forchheh, N. (2009), Gender Differences in Satisfaction with the Type of Work University Employees Do: Evidence from the University of Botswana. Service Science & Management, 2, 404-417.
13. Friedrich Ebert Stiftung (FES) & 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.
14. Goin Bi Z. T. (2010), « Déchainer » les libertés académiques en Côte d'Ivoire une responsabilité des universitaires ». Extrait de : www.codesria.org/IMG/pdf/GoinBi_Z_Theodore, consulté le 19/02/2020.
15. Groupe de la Banque africaine de développement (GBAD). (2015), Profil genre pays : république de la côte d'ivoire. Rapport.
16. Hastie, B. (2017). Réflexions sur les contours flous des limites entre travail domestique et servitude. Anthropologie et Sociétés, 41(1), 107–127.
17. Konaté, Y. (2003), Les enfants de la balle. De la FESCI aux mouvements de patriotes. Politique africaine, 89(1), 49-70.
18. Kouadio, M. K. D. (2010), La question controversée des libertés syndicales en milieu universitaire en Afrique : le cas du syndicalisme estudiantin en Côte d'Ivoire. Communication au colloque d'Oran (Algérie).
19. Koutou N. C., Douabele, A.-C., Koffi, A. P. et al. (2007), Crises et violence en milieu universitaire ivoirien : impact sur les valeurs de l'Université. Rapport de recherche. Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Éducation (ROCARE). Extrait de : http://www.rocare.org/grants/2007/Crises_violences.pdf, consulté le 19/02/2020.

20. Martinez, A., Kouhon, A., & Kouamé, A. (2018), Les frontières poreuses de l'égalité hommes-femmes en Côte-d'Ivoire : recherche au sein des peuples Akan et Krou. *Cahiers du Genre*, 2(65), 193 à 214.
21. Mead, M. (1928), *Coming of age in Samoa: a psychological study of primitive youth for Western Civilization*. New York: William, Morrow.
22. Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (MEPS). (2020), *Tableau de bord emploi, Décembre 2020*.
23. Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant (MFFE). (2021), *Les chiffres caractéristiques*. Extrait de : <http://www.famille.gouv.ci/public/statistiques>, Consulté le 13/09/2021.
24. Ministère du Plan. (2019), *Rapport National sur le Développement Humain (RNDH) 2019*.
25. Ministre de la Famille, de la Femme et de l'Enfant (MFFE). (sans date), *L'égalité homme-femme en Côte d'Ivoire. Rapport*.
26. Ministre de la Femme, de la Protection de l'Enfant et de la Solidarité (MFPE) & Groupe des Organisations Féminines pour l'Égalité Homme Femme (GOFEHF). (2018), *État des lieux de la représentation des femmes dans les instances de prise de décisions dans l'Administration publique et parapublique et dans les assemblées élues en Côte d'Ivoire. rapport d'étude*.
27. Oakley, A. (1972), *Sex, Gender and Society*. London, Temple Smith.
28. Organisation des Nations Unies (ONU). (1979), *Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW)*.
29. Organisation International du Travail (OIT). (2011), *Convention N° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques*.
30. République de Côte d'Ivoire. (2019), *Ordonnance N°2019-636 du 17 juillet 2019 portant institution de régimes de prévoyance sociale des travailleurs indépendants*.
31. Rey, A. (dir). (2016), *Dictionnaire historique de la langue française*. Paris, Le Robert.
32. Sahin, E. (2014), *Gender Equity in Education*. *Open Journal of Social Sciences*, 2, 59-63. Extrait de : <http://dx.doi.org/10.4236/jss.2014.21007>.
33. Sene, I. (2021), *Domesticité, exploitation économique et maltraitance : cas des travailleuses domestiques à Dakar*. *SociologieS*, Extrait de : <http://journals.openedition.org/sociologies/16835>.
34. Soares, A. (2011). (In)Visibles : genre, émotions et violences au travail. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 6(2), 128–148.

35. Système des Nations Unies (SNU) Côte d'Ivoire. (2020), Bilan Commun de pays (BCP).
36. Tomei, M. et Belser, P. (2011), Nouvelles normes de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques: résumé des débats. *Revue Internationale du Travail*, 150(3-4), 471-479.
37. Umeogu, B. & Ifeoma, O. (2012), Gender Domination in Nigerian Public Relations. *Advances in Applied Sociology*, 2(2), 149-154.
38. Union Africaine (UA). (2003), Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme en Afrique (Protocole et Maputo).
39. Vanga, A. F., Kouacou, A. et Sika, L. (2006), La violence à l'école en Côte d'Ivoire : quelle implication des syndicats d'étudiants et élèves ?. Colloque international Éducation, Violences, Conflits et Perspectives de Paix en Afrique. Yaoundé, 6 au 10 mars 2006.
40. World economic Forum. (2021), Global Gender Gap Report 2021.