

La violence envers les femmes au travail au Bénin

Recherche par CNV Internationaal,
Université d'Amsterdam / AIAS,
Fondation Wage Indicator

Kea Tijdens (Coordonnateur de la recherche Université d'Amsterdam/AIAS)

Janna Besamusca (étudiant PhD Université d'Amsterdam/AIAS)

Maarten van Klaveren (chercheur principal à l'Université d'Amsterdam/AIAS)

Alejandro Zerain (étudiant assistant à l'Université d'Amsterdam/AIAS)

Paulien Osse (directeur de la fondation WageIndicator)

Dani Ceccon (chargé des bases de données globales sur les Conventions collectives, Loi du travail, salaire minimal)

Alastaire Sèna Alinsato (membre de l'équipe de WageIndicator Bénin)

Iftikhar Ahmad (directeur de la base de données globale sur la Loi du travail pour WageIndicator)

Rapport pour CNV Internationaal, fondé sur la proposition « 20150605 ToR VAW research FINAL.doc ».

Amsterdam, Pays Bas, le 24 aout 2015

© Copyright CNV Internationaal 2015

Tous les droits sont réservés. Toute partie de cette publication ne peut être reproduite sans autorisation spécifique que par des organisations syndicales partenaires de CNV Internationaal à condition que la source soit citée comme suit: "Violence Against Women at the Workplace in Honduras, Benin, Moldova, Indonesia a Survey by CNV Internationaal , University of Amsterdam AIAS and Wage Indicator Foundation, 2015 (CNV Internationaal, Box 2475 - 3500 GL Utrecht, Pays-Bas) ".

Si d'autres organisations souhaitent reproduire de parties de cette publication, l'autorisation écrite de CNV Internationaal est nécessaire.

Table des matières

1.1	Violence Envers les Femmes au Travail	3
1.2	Note sur la Méthodologie	3
5.1	Introduction	5
5.2	Description Générale du Pays	5
5.2.1	Information générale	5
5.2.2	Les Femmes dans le Pays	6
5.2.3	Cadre légal sur la violence envers les femmes au travail	6
5.3	Aperçu de la Violence envers les Femmes au Travail	7
5.3.1	Réponses Institutionnelles	7
5.3.2	Preuve statistique	8
5.3.3	Preuve anecdotique	8
5.4	Conclusions et recommandations	9
Annexe	Sources employées pour l'étude	9

1. Introduction

1.1 VIOLENCE ENVERS LES FEMMES AU TRAVAIL

La violence à l'encontre des femmes au travail représente un problème important, même si les preuves statistiques sont insuffisantes dans de nombreux pays. Ce rapport vise à améliorer les connaissances sur l'ampleur de la violence à laquelle les femmes doivent faire face au travail. La recherche est centrée sur l'étendue et les caractéristiques de la violence contre les femmes aux lieux de travail ainsi que sur les auteurs de violence : essentiellement des chefs, collègues ou clients/patients/élèves et autres. L'étude comprend les femmes en âge de travailler (de 15 à 65 ans), c'est-à-dire, des adolescentes et de femmes adultes.

Notre étude est centrée sur le harcèlement sexuel et l'intimidation au travail. La violence domestique, la traite d'êtres humains et la prostitution forcée n'ont pas fait l'objet de cette étude étant donné que les causes et conséquences de ces phénomènes sont différentes de celles de la violence au travail, ainsi que leurs statistiques. La recherche n'inclut pas la violence indirecte contre les femmes, telle que la précarité des emplois due à la flexibilité des contrats de travail. De même, les préjugés de genre liés à la santé et à la sécurité au travail ne font pas partie de cette étude.

La recherche s'est centrée sur la violence contre les femmes au travail en quatre pays : le Honduras, l'Indonésie, la Moldavie et le Bénin. Le rapport de chaque pays commence par un aperçu général de la main-d'œuvre féminine du pays, suivi par une description du cadre légal sur la violence au travail. Puis il tente d'offrir une perception générale des réponses institutionnelles face à la violence au travail. Même si les données sur l'incidence de la violence envers les femmes au travail sont plutôt maigres, cette étude essaye d'évaluer la fréquence de ces types de violence dans les pays participants. Puis ; les rapports offrent des preuves anecdotiques de violence au travail et culminent avec des conclusions et des recommandations.

La totalité de la recherche réalisée dans tous les pays est disponible en anglais.

1.2 NOTE SUR LA METHODOLOGIE

La recherche a été menée au nom de CNV Internationaal. Elle a été coordonnée par l'Université d'Amsterdam/AIAS ; avec la collaboration de WageIndicator Foundation (WIF) et ses membres. Pour l'Université d'Amsterdam/AIAS ; une équipe de recherche composée par Kea Tijdens (coordonnateur de recherche), Janna Besamusca (étudiant PhD), Maarten van Klaveren (chercheur principal) et Alejandro Zerain (étudiant assistant) ont contribué au rapport. Pour WageIndicator une équipe coordonnée par Paulien Osse (directeur de WageIndicator Foundation) composée par Dani Ceccon (chargé des bases de données globales sur les Conventions collectives, Loi du travail, salaire minimal), Nadia Pralitasari (directeur de WageIndicator Indonésie), Angélica Flores (directeur de WageIndicator pour l'Amérique centrale), Alastair Sèna Alinsato (membre de l'équipe de WageIndicator Bénin), Alina Popescu (membre de l'équipe de WageIndicator Moldavie), et Iftikhar Ahmad (directeur global de la base de données de la loi du travail pour WageIndicator).

La répartition du travail a été de la manière suivante : Flores a contribué de manière essentielle pour le chapitre 2 sur le Honduras. Pralitasari a contribué grandement pour le chapitre 3 sur l'Indonésie. Popescu a contribué largement pour le chapitre 4 sur la Moldavie. Alinsato a contribué de manière importante pour le chapitre 5 sur le Bénin. La contribution de Tijdens et d'Osse touche tous les chapitres. Ahmad (loi du travail), Besamusca (questions sur les recherches, information sur les pays), Ceccon (conventions

collectives) et Zerain (information sur le marché du travail) ont apporté des informations spécifiques pour tous les chapitres. Van Klaveren a été le responsable du montage final.

Fondés sur la proposition initiale de CNV Internationaal et les discussions subséquentes, les chercheurs de l'Université d'Amsterdam ont rédigé une série de questions pour les chercheurs nationaux et ont fourni une liste des définitions pertinentes (voir annexe 1 et 2). Les membres de l'équipe de recherche ont répondu les questions de la recherche pour chacun des pays concernés sur la base de recherches documentaires, d'interviews téléphoniques à des personnes clés et des experts au niveau national, des révisions des journaux, des syndicats ainsi que d'autres rapports liés à ce sujet. Le rapport de chaque pays est constitué par une brève introduction du pays, basée sur les données de la Banque mondiale, l'OIT et d'autres institutions. Puis, un aperçu du cadre légal concernant la violence envers les femmes au travail est fourni, selon l'information des membres de l'équipe et sur les pages des lois du travail de www.WageIndicator.org pour tous les pays sauf la Moldavie. Ensuite, les perspectives des institutions les plus importantes du pays à ce sujet sont résumées, d'après les interviews et publications de ces institutions. Les conventions collectives disponibles dans la base de données de www.WageIndicator.org révisées pour y trouver les clauses pertinentes à la violence envers les femmes au travail. Ce dernier est suivi par un aperçu de l'incidence de la violence envers les femmes au travail, si possible fondé sur des ressources statistiques. Un aperçu des preuves anecdotiques est basé sur les publications des médias, sites internet et interviews. Finalement, des conclusions sont tirées. Les ressources employées pour l'étude des pays sont énumérées à la fin de chaque rapport. L'annexe 3 comprend une liste des publications générales.

5. Bénin

5.1 INTRODUCTION

Quel est le degré de violence auquel les femmes doivent faire face au travail? Ce rapport porte sur cet important sujet. Au nom de CNV Internationaal, cette étude a été menée en juillet et août 2015, par une équipe de chercheurs au Bénin et aux Pays Bas ; elle est fondée sur des recherches documentaires et des interviews. Des études similaires ont été menées en Moldavie, Honduras et Indonésie.

Le rapport est présenté de la manière suivante : après une brève introduction, on discute le cadre légal sur la violence des femmes. A continuation, les perspectives des institutions les plus concernés à ce sujet sont résumées ; puis un aperçu général de l'incidence de la violence envers les femmes au travail. Ce dernier est fondé sur des ressources statistiques et sur une révision des preuves anecdotiques émanant des publications des médias, sites internet et interviews. Finalement, des conclusions sont tirées. Les annexes mentionnent toutes les sources utilisées pour ce rapport.

5.2 DESCRIPTION GENERALE DU PAYS

5.2.1 INFORMATION GENERALE

Le Bénin a une population de 10,6 millions de personnes. D'après les données du recensement de 2002, la répartition religieuse est : catholiques 27,1% ; musulmans 24,4% ; vodoun 17,3% ; protestants 10,4% ; christianisme céleste 5% ; méthodistes 3,2% ; autres protestants 2,2% ; autres chrétiens 5,3%, autres religions 15,5%¹. Selon le classement de l'OCDE CAD, le Bénin se situe parmi les pays les moins développés.² La Banque mondiale mesure le taux de pauvreté par tête du seuil de pauvreté national en pourcentage de population. Au Bénin, 36,2% de la population est au-dessous du seuil de pauvreté³.

Le salaire minimal du pays se trouve au-dessus du seuil de pauvreté de la Banque mondiale de \$1,25 par jour. Depuis avril 2014, le salaire minimal par mois (SMIG) est de 40 000 XOF (francs CFA).⁴

Sur une échelle de 0 à 1, le Programme des Nations unies pour le Développement (PNUD) a estimé, en 2013, l'Indice de développement humain du Bénin à 0,476 dans la catégorie de faible développement humain. Selon l'Indice d'égalité des genres du PNUD, le pays occupe la 134^e place mondiale, avec un indice de 0,614.⁵ Par rapport aux autres pays, le Bénin se situe dans le groupe des pays à faible utilisation d'internet avec seulement 4,9% de la population. En revanche, les suscriptions de téléphonie portable sont élevées, se trouvant à 93,36 sur 100 habitants.⁶ En ce qui concerne le classement de la liberté de presse, en 2014 le pays occupait la 84^e place au monde avec un indice de 29,24.⁷

¹ Source: CIA Factbook <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2122.html#bn>, consultée le 04-Au-15

² Source: <http://www.oecd.org/dac/stats/49483614.pdf>, consultée le 04-Aug-15

³ Voir <http://data.WorldBank.org/country/benin>, consultée 06-Aug-15

⁴ Voir <http://www.WageIndicator.org/main/salary/minimum-wage/benin>, consultée le 06-Aug-15

⁵ PNUD (2014) *Rapport sur le développement humain 2014. Pérenniser le progrès humain : Réduire les vulnérabilités et renforcer la résilience*. New York.

⁶ Voir <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/default.aspx>, consultée le 06-Aug-15

⁷ Voir <https://freedomhouse.org/>, consultée le 06-Aug-15

5.2.2 LES FEMMES DANS LE PAYS

Au Bénin, deux tiers des femmes en âge de travailler font partie de la main d'œuvre. Plus de la moitié de la main d'œuvre féminine est employée dans l'industrie des services. Le taux officiel de chômage des femmes est très bas : seulement 1%. Malheureusement, les données sur les dimensions de la main d'œuvre informelle ne sont pas disponibles.

	2011	2012	2013	2014
Population féminine	4 910 855	5 044 239	5 178 909	5 315 341
Education des femmes				
Scolarisation, primaire, femmes (% brut)	111,0	115,9	118,1	..
Scolarisation, secondaire, femmes (% brut)	36,1	..	42,9	..
Âge de population des femmes au travail (15-65)	2 651 297	2 735 129	2 820 965	2 907 520
Main d'œuvre féminine (15-65)	1 898 217	1 960 750	2 024 749	..
Main d'œuvre informelle féminine (15-65)
Taux d'emploi féminin (15-65) (1)	66,5	66,7	66,9	..
Taux de chômage féminin (15-65) (2)	1,2	1,1	1	..
Pourcentage des femmes au marché de travail informel (15-65)
Répartition par industrie
Femmes employées en agriculture (3)	38 (2010)
Femmes employées en industries (3)	7 (2010)
Femmes employées en services (3)	55 (2010)

Sources: Base de Données de la Banque mondiale : Base de données sur les statistiques du genre ; ILOSTAT; BAD: Profile d'indice de genre par pays

(1) Taux d'emploi par population, 15+, femmes (%) (estimation modélisée OIT)

(2) Chômage, femmes (% de main d'œuvre féminine) (estimation modélisée OIT)

(3) % d'emploi total chez les femmes (% calculée)

.. Pas de données disponibles

5.2.3 CADRE LEGAL SUR LA VIOLENCE ENVERS LES FEMMES AU TRAVAIL

Le cadre légal concernant la violence à l'encontre des femmes au travail semble bien développé au Bénin. Le pays a ratifié les conventions de l'OIT les plus importantes à ce sujet, particulièrement ⁸:

- Convention C029: Travail forcé
- Convention C087: Liberté syndicale et la protection du droit syndical
- Convention C100: Egalité de rémunération
- Convention C111: Discrimination (emploi et profession)

Selon la Constitution de la République du Bénin (1990), l'Etat doit assurer à toute personne l'égalité face à la loi sans distinction d'origine, de race, de genre, de religion, d'opinion politique ou sociale. Aussi bien les hommes que les femmes sont égaux auprès de la loi. L'Etat doit protéger la famille et en particulier la mère et les enfants (Art. 26).⁹

Il existe une loi contre le harcèlement sexuel au site de travail¹⁰. Cette loi régit le harcèlement sexuel en général. Or, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour réguler les types de harcèlement/abus sexuels, des sanctions ni the moyens pour agir face au harcèlement sexuel au travail.

La loi N° 2011-26 du 9 janvier 2012, sur la prévention et la pénalisation de la violence contre les femmes, interdit ou régit la violence contre les femmes. Son but est de lutter contre la violence envers les femmes et les filles du Bénin, sous toutes ses formes. A travers ses dimensions pénal, civile et sociale, elle vise à donner une réponse pluridisciplinaire à la violence envers les femmes et filles. Cette loi aborde également la violence sexuelle contre les femmes au travail. Elle met l'accent sur les différentes possibilités (droit à l'information, à l'assistance sociale, à l'assistance juridique gratuite, aux droits liés au travail) mises à la disposition des femmes victimes du harcèlement

⁸ Voir base de données d l'OIT, consultée le 04-Au-15

⁹ Voir

<http://constitutions.unwomen.org/en/search?country=cb0bf22819e64d83aa986193ba97fc0e&keyword=violen%20against%20women#sthash.I9nC82m9.dpuf>, consultée le 12 AUG 2015

¹⁰ Voir <http://www.WageIndicator.org/documents/decentworkcheck/africa/Decentworkcheck-Benin-English.pdf>, consultée le 19-Au-15

sexuel. Elle souligne aussi les diverses mesures prises pour son éradication progressive de la société béninoise. Selon la loi N°2006-19 du 17 juillet 2006, sur la répression du harcèlement sexuel et la protection des victimes dans la République du Bénin, le harcèlement sexuel est un acte criminel et la personne reconnue coupable est passible d'une peine d'emprisonnement allant de 1 à 2 ans et d'une amende pouvant aller de 200 à 2 000 USD. Des punitions existent aussi pour les personnes qui sont en connaissance du harcèlement sexuel et qui n'en font pas la dénonciation. Le niveau de la législation est considéré satisfaisant, mais sa mise en pratique ne l'est pas. De toute évidence, la culture et les traditions béninoises représentent une entrave pour l'expression des femmes. Par tradition, les femmes ne dénoncent pas les acteurs à cause du stigma social ou par peur des représailles. Si le harcèlement a été subtil et la plaignante accède, la plainte est résolue de manière informelle avec l'aide du département des RRHH (sources #7 et #8).

La politique d'assistance légale est mise en pratique au niveau des industries et des sociétés. D'après la loi N° 2011-26 du 9 janvier 2012, sur la prévention et la pénalisation de la violence envers les femmes, une fois obtenu le consentement du docteur du site de travail, la victime a droit à une réduction ou réaménagement de son emploi du temps, à un transfert ou affectation à une location différente, à la suspension de son contrat de travail et à la démission sans préavis ainsi qu'à d'autres droits liés au travail.

L'assistance téléphonique de l'UNFPA (Fond des Nations unies pour la population) invite les femmes victimes de violence au travail à appeler gratuitement leur numéro (7344). Le personnel de l'UNFPA peut donner de l'assistance aux victimes.

5.3 APERÇU DE LA VIOLENCE ENVERS LES FEMMES AU TRAVAIL

5.3.1 REPONSES INSTITUTIONNELLES

Activités et perspectives des institutions

Dans le cas du Bénin; on trouve quelques réponses institutionnelles pour la violence contre les femmes, essentiellement de la part des organisations non-gouvernementales (ONG). Les quatre réponses institutionnelles trouvées sont résumées ci-dessous.

L'ONG RIFONGA Bénin, située à Cotonou, la plus large ville du pays, entame des activités sur la violence liée au travail (sources #2 et 3). Leurs activités dans ce domaine comprennent des séminaires sur la lutte contre la violence envers les femmes et les filles.

L'Association AFJB (Association des femmes juristes du Bénin), située à Cotonou, entreprend des activités visant la violence au travail (source #4). Ils ont développé des activités de sensibilisation sur la violence sexuelle et les grossesses dans les écoles ainsi que des sessions de sensibilisation sur les problèmes spécifiques au Code des personnes et de la famille : mariage-divorce-descendants-Propriété.

L'ONG WANEP, située à Cotonou, entreprend aussi des activités liées à la violence au travail (source #5). Elle a, entre autres, développé des activités de sensibilisation sur les sanctions des différentes formes de violence envers les femmes et les filles.

L'ONG CARE International Bénin – Togo, située aussi à Cotonou (source #6). Cette institution entreprend des activités portant sur la violence au travail. Lors de la mise en pratique du projet EWPOWER SIN-DO, CARE a réussi à combattre la violence systématique envers les femmes et les filles grâce à une coopération dynamique avec des acteurs clés du gouvernement, des acteurs non-gouvernementaux et la société civile organisée. Parmi ces activités, on trouve la Communication pour le changement de comportement, la poursuite criminelle des acteurs de violence ainsi que l'assistance aux

victimes à travers la réhabilitation physique et morale et à travers le soutien psychologique, légal, économique, et social.

Clauses contenues dans les Conventions collectives

La vérification des conventions collectives au Bénin a abouti à deux conventions importantes (source #11).

D'abord, la Convention collective du Travail applicable au personnel de Bénin Telecom SA¹¹. Dans son article 51, elle mentionne la violence au travail (mais pas spécifiquement envers les femmes).

Puis, le Projet de Loi Portant Statut General de la Fonction Publique (CC pour le secteur public).¹²L'article 211 indique : avertissement aux fonctionnaires. Cette liste mentionne le « harcèlement sexuel sur les lieux de travail ». Si bien, les femmes ne sont pas spécifiquement mentionnées, cette disposition fait de toute évidence mention à elles.

5.3.2 PREUVE STATISTIQUE

Pratiquement aucun pays ne dispose de d'une évaluation solide et constante de la violence envers les femmes dans les lieux de travail. Une enquête idéale nécessite d'un sondage par échantillonnage aléatoire visant la population national avec des questions sur une ample variété de sujets parmi lesquelles se trouveraient quelques questions sur la violence contre les femmes. Cependant, dans ce modèle d'enquête le sous-signalment peut avoir lieu car les répondants peuvent ne pas dévoiler cette information à un enquêteur.

Voilà pourquoi ces sondages normalement demandent aux répondants s'ils sont au courant d'incidences dans leur lieu de travail, quoique les réponses puissent ne pas offrir une vision fiable de cette incidence. Les sondages volontaires, visant spécifiquement à évaluer la violence au travail peuvent, au contraire, surestimer l'incidence puisque ce sont les répondants qui désirent signaler, ceux qui vont compléter le sondage. L'évidence statistique des femmes victimes de violence au travail fait donc face à plusieurs problèmes méthodologiques. Ce sont alors les sondages visant la population nationale, soit dans les villes ou dans les sociétés ou autres, les rapports de plainte de la police et des agences de soutien, ou bien les sondages à petite échelle menés par des experts ceux qui peuvent éclairer l'incidence des actes de violence envers les femmes au travail. Malheureusement, dans le cas du Bénin, cette évidence n'a pas été trouvée.

5.3.3 PREUVE ANECDOTIQUE

Les preuves anecdotiques de violence envers les femmes au travail sont considérées une source informative, particulièrement lorsque les sources statistiques sont absentes ou bien limitées. Les preuves anecdotiques ont été obtenues des journaux, sites internet, du média social, rapports des syndicats, rapports de police et autres sources. Dans le cas du Bénin, deux preuves anecdotiques ont été trouvées, toutes deux en 2014.

Les deux preuves sont déposées dans les archives de plainte de la police. La première dénonce un cas de harcèlement sexuel et de mobbing au travail. Mme « X » travaillait pour une société privée de micro-financement et elle a été victime de harcèlement sexuel par son chef de service. Il n'a pas réussi à ce moment, et il a alors commencé à la

¹¹ <http://www.votresalaire.org/benin/home/droit-du-travail/conventions-collectives-base-de-donnees/convention-collective-du-travail-applicable-au-personnel-de-benin-telecoms-sa>. Du côté des syndicats cette Convention a été signée par: Syndicat National des Travailleurs de Télécommunications (SYNATEL), l'Union des Travailleurs de Bénin Télécoms SA (UTBT), Syndicat des Travailleurs de BENIN TELECOMS SA (SYNTRA-BT), Syndicat National de BENIN TELECOMS SA (SYNABETEL), et Syndicat Libre des Travailleurs de Bénin Télécoms SA (SYLTRA BT).

¹² <http://www.votresalaire.org/benin/home/droit-du-travail/conventions-collectives-base-de-donnees/projet-de-loi-portant-statut-general-de-la-fonction-publique>

menacer d'arriver en retard et de travailler de manière insouciant et faible. Mme X a finit par démissionner, conduisant alors au chômage et traumatisme (source #9).

La deuxième preuve anecdotique est aussi une plainte déposée auprès de la police. Dans ce cas une jeune femme « Y » était stagiaire dans une institution publique. Suite au harcèlement réitéré par son supérieur en hiérarchie, elle a fléchi dans l'espoir que son stage mènerait vers un poste de travail. Malheureusement, elle n'a pas été choisie à la fin de son stage, ce qui l'a conduit au chômage et à une dépression (source #10).

5.4 CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Le Bénin a une loi contre le harcèlement sexuel au travail, cependant les dispositions spécifiques pour régir les formes de harcèlement/abus sexuel, les sanctions et les moyens pour faire face au harcèlement sexuel au travail n'existent pas. Les rares réponses institutionnelles par rapport à la violence envers les femmes émanent essentiellement des ONG. De toute évidence, leurs activités sont menées en contrecourant des traditions et de la culture du pays. Ces dernières empêchent les femmes faire des dénonciations, surtout le harcèlement.

Au Bénin, le besoin le plus urgent est d'élargir et de rendre opérationnel le cadre légal sur la violence contre les femmes au travail, et d'améliorer les définitions légales. Puis, il reste beaucoup à faire pour renforcer la réponse institutionnelle du pays à cet égard, surtout à travers la coopération internationale.

ANNEXE SOURCES EMPLOYEES POUR L'ETUDE

Source 1	Site internet
Titre d'Article	Helpline (Numéro vert de l'UNFPA)
URL	http://benin.unfpa.org/actualites/actualites_octobre_2009_revue_finale.htm
Consultée le	27/07/2015
Source 2	Site internet
Nom	RIFONGA
Article	"Courants des femmes" (information générale)
URL	http://courantsdefemmes.free.fr/Assoces/Benin/RIFONGA/rifonga.html
Consultée le	25/07/2015
Source 3	Site internet
Nom	RIFONGA
Article	"Entretien avec Mme Konou Idohou Léontine, Présidente Du RIFONGA-Bénin: "Il existe aujourd'hui au Bénin un arsenal juridique pour sanctionner les cas de violences""
Publié le	30/11/2012
URL	http://levenementprecis.com/2012/11/30/entretien-avec-mme-konou-idohou-leontine-presidente-du-rifonga-benin-il-existe-aujourd'hui-au-benin-un-arsenal-juridique-pour-sanctionner-les-cas-de-violences
Consultée le	25/07/2015
Source 4	Site internet
Nom	AFJB
URL	www.afjbenin.net
Consultée le	25/07/2015
Source 5	Site internet
Nom	WANEP
URL	www.wanepbenin.org
Consultée le	26/07/2015
Source 6	Site internet
Nom	CARE International Benin – Togo
URL	http://www.care-international.org/where-we-work/benin.aspx ; http://www.care-international.org/uploaddocument/news/publications/country%20overviews/africa

Consultée le </english/togo-benin%202010.pdf>
26/07/2015

Source 7 Interview

Nom Mr Philippe Gantin
Position Secrétaire général
Organisation Ministre chargé des MDG et SDG
Date d'interview 16/07/2015

Source 8 Interview (anonymat préféré)

Nom Mr X
Position Avocat
Organisation Court
Date d'interview 20/07/2015

Source 9 Information policière

Nom Archive des plaintes déposées à la station de police
Consultée le 04/08/2015

Source 10 Information policière

Nom Archive des plaintes déposées à la station de police
Consultée le 04/08/2015

Source 11 Site internet

Nom Base de données Conventions collectives au Bénin de WageIndicator
URL www.votresalaire.org/benin/home/droit-du-travail/conventions-collectives-base-de-donnees
Consultée le 10/08/2015

Annexe 1 Définitions

L'étude comprend :	
Harcèlement sexuel oral	
	Blague avec contenu/connotation sexuelle
	Conversations téléphoniques avec intention sexuelle
	Exprimer ouvertement des offres sexuelles
	Insister sur des invitations à des rencontres ou repas en dehors du travail
	Remarques sexuelles sur l'apparence, vêtements, figure, vie sexuelle
	Commérage à contenu sexuel
	Demande de porter des vêtements provocateurs
Harcèlement sexuel non-verbal	
	Montrer des images ou des contenus sexuels
	Messages ou lettres avec contenu sexuel ou provocateurs
	Sifflements et regards intimidants
	Gestes suggestifs
	Poursuite ou invasion de la vie privée
Harcèlement sexuel physique	
	Embrassades forcées
	Baisers forcés
	Contact corporel "par accident"
	Tentatives de viol
	Viol
Harcèlement sexuel "Quid pro quo"	
	Menaces de défavoriser si la faveur sexuelle n'est pas obtenue
	Promesse de promotions en échange de faveurs sexuelles
Harcèlement psychologique	
	Discréditer le prestige/réputation d'une personne
	Obstruction de la communication
	Mettre en cause l'expertise/attitude professionnelle et opinion
	Causer des nuisances à la santé
	Cessation des contrats avec collègues
Cette étude ne tient pas compte de	
	Violence domestique envers les femmes
	Prostitution forcée
	Traite humaine
	Violence indirecte envers les femmes au travail tel que l'insécurité des emplois due à la flexibilité des contrats de travail
	Discrimination sexuelle liée à la santé et la sécurité au travail

EN CNV-0037

SP CNV-0038

FR CNV-0039