

JOURNAL ETHICS, ECONOMICS AND COMMON GOODS

SPECIAL EDITION

« Le développement en Afrique subsaharienne francophone.
Selon la perspective de John Rawls 50 ans après la parution de
la Théorie de la justice »

" sous la direction de Jean Marcel Koffi, avec la participation de Rima Hawi
et Jean-Luc Dubois "

N° 20 (1), JANUARY - JUNE 2023



JOURNAL ETHICS, ECONOMICS AND COMMON GOODS

N° 20 (1), January - June 2023.

Special Edition

« **Le développement en Afrique subsaharienne francophone.**
Selon la perspective de John Rawls 50 ans après la parution de la
Théorie de la justice »

“ sous la direction de Jean Marcel Koffi, avec la participation de Rima Hawi et Jean-Luc Dubois”



Journal Ethics, Economics & Common Goods, Vol..20, No. 1 January-June 2023 biannual publication edited by the Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla A. C, calle 21 sur 1103, Col. Santiago, C.P 72410, Puebla, Puebla. Tel. (222) 2299400, <https://ethics-and-economics.com/> jeecg@upaep.mx. Editors: María Teresa Herrera Rendón-Nebel and Sara Balestri. Exclusive use rights reserved No. 04-2022-071213543400-102, ISSN 2954 - 4254, both granted by the Instituto Nacional del Derecho de Autor. Technical responsible: Berenice Hernández Hernández, Dulce Maria Vera Mendel, Lizeth Medina Gómez y Verónica Chávez Torres

ISSN: 2954-4254

ESSENTIAL IDENTIFICATION

Title: Journal Ethics, Economics and Common Goods

Frequency: Bi-annual

Dissemination: International

ISSN online: 2954 - 4254

Place of edition: Mexico

Year founded: 2003

DIRECTORY

Editors

María Teresa Herrera Rendón Nebel
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. *México*

Facultad de Contaduría y Finanzas

Sara Balestri

Università Cattolica del Sacro Cuore. *Italia*

Design

Lizeth Medina Gómez

EDITORIAL BOARD

Jérôme Ballet. Université de Bordeaux.

France

Sashi Montial. Université of Dehli. *India*

Mathias Nebel. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. *México*

Patrizio Piraino. University of Notre Dame.
United States of America

GENERAL INFORMATION

The Journal Ethics, Economics and Common Goods aims to be a space for debate and discussion on issues of social and economic ethics. Topics and issues range from theory to practical ethical questions affecting our contemporary societies. The journal is especially, but not exclusively, concerned with the relationship between ethics, economics and the different aspects of common goods perspective in social ethics.

Social and economic ethics is a rapidly changing field. The systems of thought and ideologies inherited from the 20th century seem to be exhausted and prove incapable of responding to the challenges posed by, among others, artificial intelligence, the transformation of labor and capital, the financialization of the economy, the stagnation of middle-class wages, and the growing ideological polarization of our societies.

The Journal Ethics, Economics and the Common Goods promotes contributions to scientific debates that combine high academic rigor with originality of thought. In the face of the return of ideologies and the rise of moral neopharisaisms in the Anglo-Saxon world, the journal aims to be a space for rational, free, serious and open dialogue. All articles in the journal undergo a process of double anonymous peer review. In addition, it guarantees authors a rapid review of the articles submitted to it. It is an electronic journal that publishes its articles under a creative commons license and is therefore open access.

Research articles, research reports, essays and responses are double-blind refereed. The journal is bi-annual and publishes two issues per year, in July and December. At least one of these two issues is thematic. The journal is pleased to publish articles in French, English and Spanish.

SCIENTIFIC BOARD

Alain Anquetil. ESSCA. France
Alejandra Boni. Universitat Politècnica de València. España
Andrew Crabtree. Copenhagen Business School. Denmark
Byaruhanga Rukooko Archangel. Makerere University. Uganda
Clemens Sedmak. University of Notre Dame. United States of America
David Robichaud. Université d'Ottawa. Canada
Demuijnck Geert. EDHEC Business School. France
Des Gasper. International Institute of Social Studies. Netherlands
Flavio Commin. IQS School of Management. España
François- Régis Mahieu. Fonds pour la recherche en éthique économique. France
Felipe Adrián Vásquez Gálvez. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. México
Javier María Iguíñiz Echevarría. Universidad Pontificia de Lima. Perú
Jay Drydyk. Carleton University. Canada
Jean Marcel Koffi. Université de Bouaké. Côte d'Ivoire
Jean-Luc Dubois. Institute de recherche sur le Développement. France
John Francis Díaz. Chung Yuan Christian University. Taiwan
Luigino Bruni. Università Lumen y Sophia. Italia
Mahefasoa Randrianalijaona. Université d'Antananarivo. Madagascar
Marianne Camerer. University of Capetown. South Africa
Mario Biggeri. Università di Firenze. Italia
Mario Maggioni. Università Cattolica del Sacro Cuore. Italia
Mario Solis. Universidad de Costa Rica. Costa Rica
Michel Dion. Université de Sherbrooke. Canada
Mladjo Ivanovic. Northern Michigan University. United States of America
Óscar Garza Vázquez. Universidad de las Américas Puebla. México
Óscar Ibáñez. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. México
Patrick Riordan. University of Oxford. United Kingdom
Pawel Dembinski. Université de Fribourg. Switzerland
Pedro Flores Crespo. Universidad Autónoma de Querétaro. México
Rebecca Gutwald. Ludwig-Maximilians Universität. Deutschland
Sandra Regina Martini. Universidade Ritter. Brasil
Simona Beretta. Università Cattolica del Sacro Cuore. Italia
Stacy Kosko. University of Maryland. United States of America
Steve Viner. Middlebury College. United States of America
Volkert Jürgen. Hochschule Pforzheim. Deutschland

INDEX

ARTICLES

- p. 10 **Première axe. Introduction générale à l'héritage de John Rawls**
- p. 10 Héritages et usages de la théorie de la justice de J. Rawls cinquante ans après: qu'en est-il en matière d'environnement et de genre en Afrique subsaharienne francophone?
Jean Marcel Koffi, Alida Chiaba Nado et Jean-Luc Dubois.
- p. 25 Concilier justice sociale, environnementale et climatique. Sen et Rawls.
Ernest Mbonda et Rima Hawi.
- p.49 **Deuxième axe. John Rawls et l'environnement en Afrique subsaharienne francophone.**
- p. 49 50 ans après la théorie de la justice, comment J. Rawls peut-il encore être utile dans les forêts classées de Côte d'Ivoire?
Jean Marcel Koffi
- p. 74 Devenir des artisans pêcheurs maritimes de Guet-Ndar face à l'exploitation du gaz offshore.
Ndickou Gaye et Alioune Kane
- p. 97 La question de l'accès équitable à l'eau potable pour les habitants de Dakar.
Anastasié Mendy, Pierre Morand, Jean-Louis Dubois, Alioune Kane et Honoré Dacosta
- p. 127 Gestion de l'environnement et développement durable au Cameroun à l'épreuve du principe de « juste épargne » de John Rawls.
Sébastien Ateba Mintolo
- p.142 **Troisième axe. Inégalité de genre et vulnérabilité**
- p. 142 Justice sociale, harcèlement sexuel et vulnérabilité socio-économique chez les femmes diplômées en quête d'emploi à Abidjan (Côte d'Ivoire).
Alida Chiaba Nado



ARTICLES

Axes thématiques III. Inégalité de genre et vulnérabilité

Justice sociale, harcèlement sexuel et vulnérabilité socio-économique chez les femmes diplômées en quête d'emploi à Abidjan (Côte d'Ivoire)

Alida Chiaba Nado. UMI Source, (IRD-UVSQ/France-Côte d'Ivoire); Institut d'ethnosociologie, Université Félix Houphouët Boigny (UFHB), Côte d'Ivoire

Résumé

Cet article analyse, d'un point de vue sociologique, le harcèlement sexuel dans le monde du travail à Abidjan (Côte d'Ivoire), à la lumière de la théorie de la justice comme équité de John Rawls. En s'appuyant sur une approche structuraliste, il montre que les femmes sont victimes d'une disqualification sociale inhérente à la domination patriarcale; ce qui les met dans une situation de vulnérabilité socio-économique. Il en ressort une double implication de politique publique. D'une part, il y a une exigence de réduction des facteurs de la vulnérabilité socio-économique des femmes diplômées. D'autre part, leur émancipation étant liée à l'accroissement de facteurs de protection sociale, la mise en place étatique de conditions d'enveloppe incitatives est nécessaire.

Mots-clés : Abidjan, emploi, femmes diplômées, harcèlement sexuel, justice sociale, vulnérabilité socio-économique.

Abstract

This article analyzes sexual harassment in the world of work in Abidjan (Côte d'Ivoire) from a sociological point of view, in the light of John Rawls' theory of justice as equity. Based on a structuralist approach, it shows that women are victims of a social disqualification inherent in patriarchal domination; which puts them in a situation of socio-economic vulnerability. A dual public policy implication emerges. On the one hand, there is a requirement to reduce the factors of socio-economic vulnerability of graduate women. On the other hand, since their emancipation is linked to the increase in social protection factors, the state establishment of incentive conditions is necessary.

Keywords : Abidjan, employment, graduate women, sexual harassment, social justice, socio-economic vulnerability.

JEL A14, D63, J71, Z13

Introduction

Les inégalités de genre constituent une problématique largement répandue, qui se pose avec acuité, autant dans les pays développés que dans ceux en développement (Banque Mondiale 2003). Cette problématique prévaut surtout dans les sociétés de type patriarcal, où l'organisation sociale et juridique est basée sur la domination masculine. Ce système social confie l'autorité aux hommes en excluant explicitement les femmes. Les inégalités de genre dans un tel système portent sur diverses questions sociales, avec une résonance particulière sur le marché du travail et dans l'emploi, où les femmes sont particulièrement défavorisées (Organisation Internationale du Travail-OIT 2017). D'une part, elles ont moins de chances que les hommes de participer au marché du travail. D'autre part, même celles qui y accèdent, courent un plus grand risque de ne pas trouver un emploi. Les femmes souffrent ainsi d'une situation d'oppression, d'inégalité, voire d'injustice sociale, source de vulnérabilité socio-économique ; ce qui les expose à certains risques sociaux tels que le harcèlement sexuel. Une telle situation constitue un enjeu de justice sociale, dans la mesure où les inégalités sociales observées traduisent une différence d'avantages ou de désavantages qui hiérarchisent les individus ou les groupes sociaux. Le fait de ne pas pouvoir accéder à une activité socialement organisée et valorisée comme le travail, de s'y maintenir ou d'y progresser, du fait du harcèlement sexuel, est problématique. En effet, le fait que cela se produise malgré des compétences avérées, peut être la source d'un sentiment légitime ou non d'injustice sociale. C'est en ce sens que les structures sociales permissives ne favorisent pas un accord de justice dans son ensemble. Or celle-ci, en tant que construction morale et politique, vise à garantir l'égalité de droits d'accès au travail des hommes et des femmes pour une société juste, empreinte de solidarité collective. Lorsque ces conditions ne sont pas réunies, les femmes sont vulnérables; ce qui affecte leur capacité d'agir. Au sens de Garrau (2018, 10) « la vulnérabilité désigne une fragilisation de la capacité d'agir, induite par des processus sociaux qui ont pour caractéristiques de porter atteinte à l'intégrité physique ou morale des sujets sociaux ». La vulnérabilité affecte ainsi les femmes à divers titres comme souligné par l'Organisation Internationale du Travail-OIT (2017). En effet, pour cette organisation internationale, lorsque les femmes réussissent à obtenir un emploi, elles souffrent fréquemment d'autres inégalités sur le lieu de travail. Parmi celles-ci, il y a le harcèlement sexuel, qui fait partie d'autres formes de harcèlements et de violences dans le monde du travail (harcèlement moral, abus de pouvoir, inégalités de revenu, profil de carrière). L'Organisation Internationale du Travail-OIT (2020) insiste sur le fait qu'aucune de ces formes ne saurait être tolérée. Elles doivent par conséquent cesser. La convention n°190, portant sur la violence et le harcèlement, adoptée en juin 2019 reconnaît à toute personne, le droit à un monde du travail exempt

de violence et de harcèlement. Elle en exclut ainsi toutes formes de violences basées sur le genre. Or, le harcèlement sexuel dans le monde du travail reste un problème persistant dans tous les pays (Organisation Internationale du Travail-OIT 2020), du fait qu'il repose sur des stéréotypes socioculturels relevant de la domination patriarcale. Le harcèlement sexuel questionne ainsi la justice sociale, dans une perspective de bien-être collectif et de cohésion sociale, en interrogeant l'ensemble des principes d'égalité ou d'équité, qui sont à l'origine de la répartition sociale des ressources tant matérielles que symboliques. Ce phénomène de harcèlement sexuel qui porte atteinte à la dignité de la femme et à l'égalité de genre, affecte particulièrement les femmes appartenant à des groupes socio-économiques défavorisés.

En Côte d'Ivoire, la problématique du harcèlement sexuel dans le monde du travail a conduit le législateur à adopter depuis 1998 une loi l'interdisant, en le considérant dans le code pénal comme un délit puni d'une amende financière et d'une peine d'emprisonnement. Or, cela suppose une dénonciation préalable du harceleur; ce qui n'est pas le plus facile par peur de représailles, mais aussi pour des raisons culturelles. Un tel contexte favorise ce phénomène qui viole la liberté négative de la femme au sens de Berlin (1969), et crée les conditions d'une atteinte à son droit de disposer de son corps, contrairement aux dispositions du code pénal de 1998. Ces entraves à la dénonciation du harcèlement sexuel constituent autant une violation de leur liberté d'expression, que de conscience et de penser, qui sont des biens premiers sociaux rawlsiens. Toute chose, qui traduit les difficultés à se saisir de leurs droits, mais aussi la défaillance structurelle des institutions à garantir leur liberté positive. Le problème est d'autant plus crucial dans le monde du travail, que le harcèlement sexuel y apparaît comme une forme sournoise de violence basée sur le genre (Ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires Sociales-MFFAS et United Nations Fund for Population Activities-UNFPA 2008). De ce fait, il est difficile de le dénoncer et de le prouver en justice. La faiblesse de déclarations qui en résulte, fait qu'il n'existe pas de données sur l'incidence du harcèlement sexuel en dehors de récits descriptifs de ses pratiques sur les filles et les femmes (Millennium challenge corporation 2017). Quel est dans le contexte ivoirien, le terreau de vulnérabilité sur lequel il prend forme ? Quelles en sont les manifestations ?

Cet article analyse la problématique du harcèlement sexuel, à l'aune de la vulnérabilité socio-économique des femmes diplômées en quête d'emploi à Abidjan (Côte d'Ivoire). En postulant dans une approche structuraliste que, ces femmes sont soumises à la disqualification sociale, inhérente à la domination patriarcale, il analyse le harcèlement sexuel à l'aune de la grille rawlsienne de la justice sociale. A cet effet, nous mobilisons la notion d'équité, et les deux principes de justice de Rawls (1971).

Premier principe : « chaque personne doit avoir un droit égal au système total le plus étendu de libertés de base égales pour tous, compatible avec un même système pour tous. ». Dans un contexte de stéréotype socioculturel, cela n'est pas toujours le cas des femmes, en matière de liberté d'expression, de conscience et de penser, et surtout de liberté de disposer de leur corps.

Deuxième principe : « les inégalités économiques et sociales doivent être telles qu'elles soient : (a) au plus grand bénéfice des plus désavantagés et (b) attachées à des fonctions et des positions ouvertes à tous, conformément au principe de la juste égalité des chances ». Il y a un risque associé au viol de la liberté négative des femmes par le harcèlement sexuel. C'est celui de ne pas pouvoir accéder à un emploi, de s'y maintenir et d'y progresser ; ce qui réduit leurs chances de bénéficier des avantages liés à cette position sociale (revenus, pouvoirs et prérogatives, bases sociales du respect de soi). Dans une perspective de cohésion sociale, l'approche par les biens premiers sociaux rawlsiens peut ainsi servir de cadre d'analyse du harcèlement sexuel, comme problématique d'inégalité de genre. Il permet alors de porter un regard sur ce phénomène que vivent les femmes dans le monde social du travail. Notre analyse s'appuie sur une démarche exploratoire, de mise en évidence de pratiques de harcèlement sexuel dans le monde du travail, à partir d'une revue de la littérature et de données collectées à Abidjan. L'article s'organise en trois sections. La première section définit le harcèlement sexuel en mettant en relief sa spécificité en Côte d'Ivoire. La deuxième section analyse les relations entre la vulnérabilité, les inégalités d'emploi et de revenu en Côte d'Ivoire, en mettant l'accent sur la disqualification sociale, comme un facteur révélateur d'injustice sociale et favorisant un terreau fertile au harcèlement sexuel. La troisième section, analyse les résultats du modèle exploratoire pour en tirer des implications de politiques publiques.

1. Le harcèlement sexuel : des discriminations à l'emploi à celles basées sur le genre

Phénomène de société resté longtemps caché, le harcèlement sexuel fait désormais partie des grands enjeux internationaux. La quête d'une bonne définition a véritablement pris forme à partir de la décennie 1980. L'enjeu était de rendre le phénomène plus visible, plutôt que de le laisser dissimuler dans le droit civil, sous la forme d'une simple discrimination en raison du sexe. C'est en ce sens que l'OIT en a donné une définition qui peut être historiquement mise en relief au regard de son évolution aux États Unis, en Europe et en France ; ainsi que ses implications en Côte d'Ivoire.

1.1 L'OIT et le harcèlement sexuel comme « quid pro quo » ou « environnement de travail hostile »

Le harcèlement sexuel est un phénomène de discrimination de genre, certes

habituellement dénié, mais qui est de plus en plus mis en lumière par les sociétés en mutation (Boulot 1997). On trouve les prémices de cette prise en compte dans la convention n°111 de l'Organisation Internationale du Travail, adoptée en 1958 concernant la discrimination portant sur l'emploi et la profession. Le harcèlement sexuel est cependant resté longtemps sans être défini, évoluant progressivement pour apparaître dans la définition de la violence et du harcèlement fondé sur le genre dans la convention n°190 adoptée en 2019 lors du centenaire de l'OIT. Ainsi, pour l'Organisation Internationale du Travail-OIT (2020, 1), « le harcèlement sexuel est une manifestation grave de discrimination sexuelle et une violation des droits humains ». Il se traduit par des comportements et des pratiques de nature sexuelle entre deux personnes. L'une exerce des pressions graves sur l'autre en vue de faveurs sexuelles ; cela pouvant se manifester en une seule occasion, que le but soit réel ou apparent. Le harcèlement sexuel a alors des conséquences sur la dignité de la personne, notamment la femme en société, surtout dans le monde du travail. Il a un impact négatif sur son épanouissement professionnel et social, son employabilité, c'est-à-dire sa capacité à accéder à un emploi et à s'y maintenir durablement. Par ailleurs, il porte aussi un préjudice à l'entreprise en nuisant à la productivité globale, via l'affaiblissement des bases sur lesquelles se construisent les relations de travail (BIT 2003, Brown et Lin 2014). Pour bien le caractériser dans le prolongement de la convention n°111 de 1958, la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, a mis l'accent en 2002 sur deux catégories essentielles : le « quid pro quo » et l'« environnement de travail hostile ». Le « quid pro quo » a trait à tout comportement non désiré pouvant s'exprimer sous diverses formes, physique, verbale ou non verbale. Il s'agit d'un comportement déraisonnable et offensant qui porte atteinte à la dignité de la personne, qu'elle soit une femme ou un homme. Le «quid pro quo» crée alors un ordre dont le harceleur attend une soumission. En cas de rejet, il exercerait des représailles professionnelles ou sociales. Du point de vue de l'« environnement de travail hostile », le harcèlement sexuel crée un contexte interactionnel délétère, intimidant et humiliant. Cette approche définitionnelle du harcèlement sexuel a donc été d'une élaboration progressive, surtout au regard des violences faites aux femmes dans de nombreuses sociétés et dans le monde du travail.

1.2 La question du harcèlement sexuel en Côte d'Ivoire

En Côte d'Ivoire, la première définition formelle du harcèlement sexuel reste difficile à dater. Il est cependant interdit par le code pénal ivoirien, autant dans sa version du 30 Août 1981 que dans celle du 23 Décembre 1998. Le code pénal considère le harcèlement sexuel comme un délit puni d'une amende financière et d'une peine d'emprisonnement. En son article 356, il stipule que : « 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 de l'autre sexe. Commet un harcèlement sexuel et est puni des peines prévues à l'alinéa 1er, quiconque :

* Subordonne l'accomplissement d'un service ou d'un acte relevant de ses fonctions à l'obtention de faveurs de nature sexuelle ;

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

* 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, une récompense, décoration, distinction ou tout autre avantage.

* 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 ».

Bien que ne définissant pas explicitement le harcèlement sexuel, cet article se réfère à ses logiques sous-jacentes telles que l'abus de pouvoir et le fait de monnayer un avantage quelconque en vue de faveurs sexuelles. C'est ce qui apparaît par la suite dans la définition donnée par la LOI n°2015-532 du 20 Juillet 2015 portant Code du travail. Selon cette loi, « constituent un harcèlement sexuel 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 une connotation sexuelle, dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ».

Cette loi vise ainsi à protéger les personnes vulnérables au sens où « aucun salarié, aucune personne en formation ou en âge ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir refusé de subir les agissements de harcèlement moral ou sexuel d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toutes natures sur ce salarié ». Par ailleurs, cette loi protège la dénonciation en stipulant que : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés ». De ce fait, elle protège des représailles dans la mesure où « nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a refusé de subir les agissements de harcèlement ou qu'une personne témoin les a relatés, pour décider notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification,

de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires ». Au total, cet aperçu historique et définitionnel du harcèlement sexuel pose la problématique de la dignité humaine, en questionnant les mécanismes sociaux sous-jacents à la vulnérabilité de la femme en société et dans le monde du travail.

2. Vulnérabilité, inégalité d'emploi et de revenu en Côte d'Ivoire

Dans une société patriarcale comme celle de la Côte d'Ivoire, la vulnérabilité dépend de facteurs tels que la disqualification sociale et est révélée par des marqueurs d'inégalités.

2.1 La disqualification sociale, un facteur de vulnérabilité révélateur d'injustice sociale

La vulnérabilité d'une personne traduit sa sensibilité à un événement humainement déstabilisant, tel que le harcèlement sexuel. La personne est ainsi susceptible d'être prise pour cible par le harceleur ; ce qui l'expose aux risques d'une influence externe. C'est en ce sens que la Banque Mondiale (2001) définit la vulnérabilité comme « la probabilité d'être frappé négativement par des événements imprévus ou l'exposition aux chocs ». Ainsi, lorsque le dictionnaire Le Petit Larousse Illustré (2017) énonce « Personne vulnérable : personne en situation de faiblesse physique ou psychique (grossesse, maladie, handicap, vieillissement, etc.), que la loi protège des abus commis à son encontre, notamment en matière pénale ou sociale », il met en exergue l'idée de la nécessité d'une protection de la société contre les risques d'influences externes négatives. Par conséquent, la faiblesse sociale d'une personne qui en fait une cible, doit être corrigée par une norme sociale. La société de domination patriarcale crée souvent les conditions d'une telle faiblesse sociale. Dans la conception de Weber (1995²), elle est structurée par des croyances traditionnelles d'assujettissement à une figure tutélaire détentrice de pouvoirs coutumiers. Ainsi, dans un monde social du travail empreint de paternalisme, la femme se retrouve confrontée à une logique superposant deux ordres. D'une part, elle doit par subordination obéir au chef, le seul à pouvoir allouer des faveurs socio-économiques en échange d'une protection. D'autre part, elle doit aussi obéir en toile de fonds aux hommes, détenteurs traditionnels de pouvoirs. Elle se retrouve alors encadrée dans des fortes tensions par rapport au respect de ses droits au travail. Dans une telle situation de faiblesse sociale, le fait que la femme puisse ressentir une insuffisante reconnaissance (Honneth 2002) de son rôle est révélateur de faibles facteurs de protections sociales et d'injustice sociale ; ce qui est source de disqualification sociale (Paugam 2000). En effet, dans l'interaction sociale la non reconnaissance des capacités et des qualités d'une personne, menace sa dignité en la privant de son estime de soi. En établissant une relation entre

2. Pour le sociologue allemand Weber (1995), la notion de domination traduit le fait qu'une personne impose sa volonté à une autre dans l'interaction sociale. Trois idéaux types traduisent ce phénomène social : traditionnel (coutumes), charismatique (sentiments) et légal-rationnel (valeurs, finalités). Les idéaux-types traditionnel et charismatique relèvent de la forme ancienne d'autorité. Lorsque celle-ci est traditionnelle, elle tient à des croyances fondées sur des traditions anciennes et sacrées, dont le respect est garanti par des personnes légitimement identifiées. Lorsqu'elle est charismatique, elle est marquée par le caractère sacré ou héroïque d'une personne, ayant une force de conviction mobilisatrice. En entreprise par exemple, le personnel peut alors s'identifier au chef, en lui étant particulièrement dévoué. Quant à l'idéal type légal-rationnel, il fait référence à la forme moderne. Impliquant le droit et la justice, cette forme se traduit par des objectifs à atteindre à partir de moyens stratégiques. Légalement encadrée, celle-ci requiert l'obéissance à un ordre impersonnel et objectif, qui implique la soumission à un supérieur.

la reconnaissance et la justice sociale, la sociologie morale d'Axel Honneth permet d'analyser la valorisation dont peut bénéficier une personne. L'amour, le droit et la solidarité, sont pour lui des critères asymétriques qui caractérisent trois formes de reconnaissance réciproque, affectant la souffrance d'une personne. Si l'expérience intersubjective de l'amour tient à des liens affectifs puissants, en mettant par exemple la femme dans une position de confiance en soi et donc de sécurité émotionnelle, ce n'est pas le cas du droit. Si par exemple le déficit de facteurs de protection sociale ne résulte pas du critère de l'amour³, il peut cependant relever de la non reconnaissance du droit de la femme ; ce qui peut l'emmener à perdre le respect de soi. En ce sens, pour Honneth (2002), la vulnérabilité d'une personne résulte de la constitution intersubjective de son identité dans l'interaction sociale. Dès lors, du fait du poids des traditions patriarcales, la femme peut entrer dans un processus d'affaiblissement ou de rupture de certains liens interactionnels. En particulier, la non reconnaissance de ses droits formels, ne lui permet pas toujours de participer pleinement aux activités économiques et sociales. C'est alors que la solidarité, comme critère reposant sur un ensemble partagé de valeurs, peut venir renforcer la reconnaissance de ses capacités et de ses qualités. Comme synthèse de l'amour et du droit, la solidarité partage avec ce dernier la conception universelle de l'égalité, dont la rupture dans le monde social du travail peut être la source d'une problématique de cohésion sociale. Ainsi, dans ces conditions de faiblesse sociale, la femme perd en capacité d'acteur social et donc son agencité (Crocker 2008). En effet, la situation qui lui est imposée peut-être à l'origine d'un double sentiment d'insécurité. Cela se manifeste, d'une part, en rapport avec l'accès, le maintien et la progression dans l'emploi ; et d'autre part, sous la forme d'un sentiment d'insécurité émotionnel et de perte de confiance en soi. Les difficultés de dénonciation pour la faire cesser et pour faire valoir les droits des femmes au travail, amoindrissent les capacités d'épanouissement de chacune dans l'isolement, et dans l'ensemble. En ce sens, la généralisation du harcèlement sexuel peut induire un affaiblissement des capacités collectives des femmes par un effet d'induction. Dès lors, leurs capacités à être et à faire, à travers des fonctionnements effectif et potentiel (Sen 1999, Nussbaum 2000)⁴, se trouvent négativement affectées par le manque de reconnaissance sociale.

2.2 Les inégalités d'emploi et de revenu comme marqueurs de vulnérabilité

En Côte d'Ivoire, comme dans bien d'autres pays du monde, les femmes sont victimes de nombreuses inégalités sur le marché du travail, dans l'emploi, et en matière de répartition du revenu. Concernant le marché du travail, on observe une forte proportion des femmes au chômage (15%) contre 9.7% des hommes (Fonds africain de développement-FAD 2013).

Du fait de leur discrimination et de leur marginalisation, elles sont le plus

3. Pour Honneth (2002), l'amour, un des principaux piliers de la reconnaissance, a la particularité d'être un substrat des deux autres critères. Avec la solidarité par exemple, il partage une double dimension affective. L'amour traduit un lien intangible de grande profondeur tels que l'attachement et la sollicitude dans un périmètre très circonscrit (famille, amitié).

4. Certaines des dix capacités centrales de Martha Nussbaum sont ici particulièrement concernées : la jouissance d'une bonne santé, surtout psychologique ; la protection de l'intégrité du corps, en étant capable de faire des choix en matière de reproduction, à l'abri des actes de violences basés sur le genre ; la capacité à pouvoir utiliser les sens, l'imagination, la pensée et le raisonnement d'une « façon humaine », en étant informée et éduquée ; la préservation des émotions, pour être capable d'amour et d'attachement à des choses et à des personnes, sans que le développement émotif ne soit contraint par la peur et l'angoisse ; la protection de l'affiliation, pour pouvoir vivre avec d'autres personnes, en possédant les bases sociales du respect de soi et du refus de l'humiliation, soit être traité avec dignité, sans aucune forme de discrimination.

souvent touchées par le chômage de longue durée. Si la structure du chômage en Côte d'Ivoire reflète une vulnérabilité relative des jeunes, cela est plus marqué chez les jeunes femmes. D'un point de vue sociologique, le poids des traditions et de la culture affecte la mentalité et le comportement des femmes ; ce qui se traduit par leur faible taux d'alphabétisation (36,3%) contre 53,3% chez les hommes (INS 2015). Cela constitue une source d'inertie résultant de la méconnaissance des réglementations nationales et internationales sur leur droit. De fait, peu sont instruites sur leur droit au travail. Par exemple, sous le poids de la disqualification sociale, il leur arrive souvent en entreprise de refuser d'assumer certains postes et d'accomplir certaines missions. Cela peut être interprété comme un manque de confiance en elles, nourrissant ainsi le manque de considération de la part des hommes. Tous secteurs confondus, les femmes n'occupent que 26,4% de l'emploi privé formel, 24,1% de l'emploi public et parapublic, et 69% des services aux ménages (Ministère de l'emploi et de la protection sociale 2016). Il ressort spécifiquement de ces statistiques, une faible représentation des femmes autant dans les secteurs agricole et industriel, que dans les emplois des secteurs public et parapublic, mais aussi dans le secteur privé formel. La vulnérabilité des femmes dans l'emploi est d'autant accentuée qu'il y'a une prédominance de l'emploi informel (93,9%) dans la structure de l'emploi en Côte d'Ivoire (Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale 2018). Il en est de même par ailleurs de l'occupation permanente ou partielle d'un emploi, dans la mesure où 51,5% des femmes en occupent un de permanent contre 62% des hommes. À temps partiel, il s'agit de 13,2% des femmes, contre 9,2% des hommes (Ministère de l'emploi et de la protection sociale 2016). Cantonnées dans les emplois informels non agricoles, les femmes représentent la grande majorité des travailleurs pauvres, en termes de sous-emploi et de précarité, en étant moins payées que leurs collègues hommes. Elles subissent dès lors, d'importantes inégalités salariales. Si 41,7% des femmes ont un salaire inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) contre 27,9% des hommes, leur revenu mensuel est inférieur de 45% à celui des hommes (Ministère de l'emploi et de la protection sociale 2016). Cette situation est-elle en lien avec le niveau de scolarisation des femmes ? On constate que seulement 36,3% d'entre elles ont été scolarisées contre 53,3% des hommes (INS 2015).

Ce tableau descriptif souligne la vulnérabilité des femmes sur le marché du travail (chômage) et dans l'emploi (sous-emploi, précarité) en Côte d'Ivoire. Il traduit bien l'analyse de l'OIT (2017) selon laquelle, les femmes ont moins de chances que les hommes d'accéder au marché du travail, de trouver un emploi, et de s'y maintenir ; sachant que même lorsqu'elles réussissent à en obtenir un, elles souffrent fréquemment d'autres inégalités sur le lieu de travail. Cela renforce leur vulnérabilité économique et sociale. Face à la vulnérabilité socio-économique persistante des femmes, le principe de

l'égalité de genre a été inscrit dans la Constitution du 30 Octobre 2016, en étant décliné en parité sur le marché du travail et dans d'autres domaines (participation à la vie politique, lutte contre les violences faites aux femmes). Cependant, au regard de cette analyse de l'OIT (2017), ces réformes institutionnelles questionnent le harcèlement sexuel que les femmes peuvent subir sous différentes formes sur le marché du travail et dans l'emploi.

Ainsi, le marché du travail, en excluant l'accès des femmes à tous les emplois possibles et à une juste rémunération, ne leur permet pas d'accéder à toutes les positions sociales possibles. Cela constitue non seulement une violation du principe d'égalité de liberté sur le marché du travail, mais aussi celle de l'égalité des chances entre homme et femme. En effet, lorsqu'un emploi est disponible sur le marché du travail, à compétence égale, l'homme a plus de chance d'y accéder; ce qui laisse entrevoir l'incapacité du marché du travail à effectuer une distribution juste au sens du principe de différence de Rawls. La vulnérabilité de la femme est ainsi susceptible de se transformer en inégalité sociale; ce qui ne constitue pas un gage d'accès à l'emploi, comme le recommanderait le principe de différence de Rawls.

3. Les pratiques du harcèlement sexuel sur le marché du travail à Abidjan

Cette section retrace une analyse exploratoire menée à partir d'une enquête de terrain dans le secteur privé formel à Abidjan. Un questionnaire comportant des questions ouvertes et fermées a été administré de Novembre 2017 à Janvier 2018. L'échantillon obtenu par choix raisonné, a porté sur 100 femmes diplômées âgées de 18 ans à 33 ans, en quête d'emploi depuis les dix derniers mois. Leur durée dans le chômage se répartit comme suit : 1 mois (10%), 2 mois (10%), 3 mois (18%), 4 mois (12%), 5 mois (3%), 6 mois (12%), 7 mois (6%), 8 mois (5%), 10 mois et plus (23%). 19% des enquêtées ont déclaré avoir subi une quelconque forme de harcèlement. Au-delà de la représentativité statistique, la dimension exploratoire de l'analyse vise une portée compréhensive. C'est dans ce sens qu'une analyse qualitative, à partir de statistiques descriptives, tente de saisir le harcèlement sexuel dont les femmes diplômées peuvent être victimes sur le marché du travail et dans l'emploi. L'observation de terrain révèle la face cachée des relations entre plusieurs catégories d'acteurs, l'employeur, les employées et leurs collègues masculins. Sur le marché du travail et en entreprise, celle-ci se traduit par un florilège d'expressions mettant en évidence des pratiques de harcèlement sexuel.

3.1 « Quid pro quo social » et pratiques de harcèlement sexuel

Le tableau ci-dessous présente ces expressions telles que littéralement exprimées par les enquêtées. 19% des jeunes femmes enquêtées, ont déclaré avoir subi une quelconque forme de harcèlement. La majorité a déclaré le contraire, comme c'est souvent le cas pour des raisons culturelles. Ces 19%

posent cependant la problématique du respect de la dignité de la femme via le principe du zéro harcèlement sexuel. En effet, une femme qui subit un harcèlement sexuel est confrontée à un comportement adverse, non désiré et inattendu. Ce comportement à connotation sexuelle, qui prend la forme d’actes ou de propos inappropriés et qui s’impose à elle, constitue une violence basée sur le genre. Il est symptomatique d’une problématique de justice sociale inhérente à la société de domination patriarcale. Diplômées⁶ de BAC+2 à BAC+5, ces femmes ont antérieurement effectué sans suite des stages professionnels ou des contrats à durée déterminée. Ce tableau récapitule les réponses fournies par les femmes ayant déclaré avoir été victimes d’un harcèlement sexuel lors de leur quête d’emploi.

Tableau des expressions descriptives de harcèlement sexuel formulées par les femmes en quête d’emploi

Question : Au cours de votre quête d’emploi, avez-vous été victime d’un quelconque harcèlement ?		
Si oui, justifiez votre réponse		
Expressions justifiant un quelconque harcèlement		
Pratiques à connotation sexuelle		
	Actes	Propos
Femmes diplômées en quête d’emploi	Actes non subtils (63%) : (A1) « Mon patron essayait d’avoir des rapports intimes avec moi ». (A2) « Mon patron, alors qu’on était censé partir à un séminaire, m’a envoyé dans une chambre d’hôtel ». (A3) « Des regards gênants jusqu’à toucher mes fesses un jour ». (A4) « Les attouchements au travail, les messages à des heures tardives en excès ». (A5) « Mon patron tentait de se rapprocher de moi physiquement pour créer le contact ».	Propos non subtils (71%) : (P1) « De donner mon corps pour avoir du travail, donner ma dignité et ma fidélité en tant que femme ». (P2) « Les employeurs grossiers et pervers. En tant que femme, j’ai été parfois la proie des pervers qui voulaient seulement me prendre si j’acceptais leurs propositions indécentes ». (P3) « Propositions indécentes des fois de la part de l’employeur ». (P4) « Pour reconduire mon contrat, le boss m’a dit que tout dépendait de moi et de ma réponse ». (P5) « Au cours d’une mission à l’intérieur du pays, mon collègue est venu taper la porte de ma chambre dans la nuit pour me demander si je ne voulais pas être dans ses bras ».
	Actes subtils 37% : (A6) « Aimait papoter mes joues sans gêne ». (A7) « Souvent pendant les campagnes de vaccination, le superviseur te demande s’il peut garder ton numéro pour t’informer s’il y’a d’autre campagne, mais il l’utilise pour l’envoyer des SMS nocturnes ». (A8) « Réception de messages tardifs sans motifs valables ».	Propos subtils (29%) : (P6/M) « Mon supérieur me confiait assez de tâches vers l’heure de la descente pour que je descende tard, et me demandait comment je trouvais son allure ». (P7/A) « Insultes à caractère sexuel (tes fesses pointues) et des gestes déplacés ».
Proportion des pratiques de harcèlement sexuel	53%	47%

Source : données d’enquête et calcul de l’auteur Légende : A (Actes), P (Propos), M (Moral), P/A (Propos/ Actes), P/M (Propos /Moral)

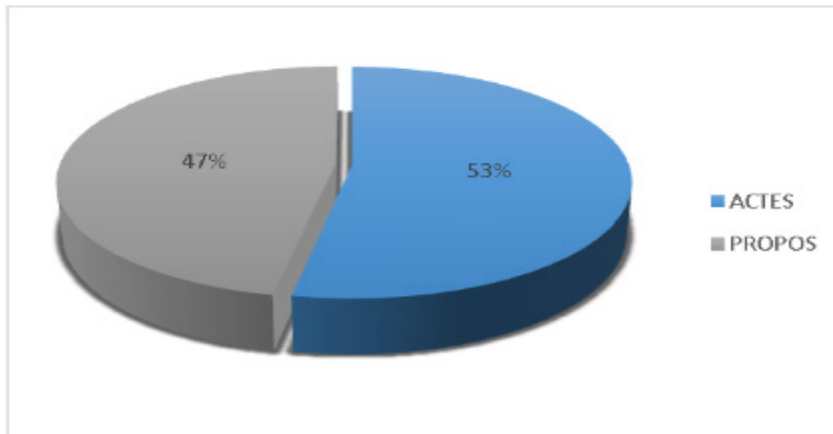
En se centrant sur le harcèlement sexuel, l’analyse exploratoire a permis de mettre en évidence que les comportements à connotation sexuelle sont surreprésentés, alors que ceux à connotation non sexuelle sont très peu représentés. En effet, 79% des femmes enquêtées déclarent avoir été confrontées à des comportements à connotation sexuelle ; contre 21% à connotation non sexuelle, morale ou religieuse (secte, spiritualité). En matière de harcèlements sexuels, deux informations principales sont à considérer. La première concerne les pratiques (distribution primaire), et la seconde a trait à leurs distributions secondaires sous des formes: forte et faible. En ce qui concerne la distribution primaire, les pratiques de harcèlement sexuel se

5. L’Institut Français d’Opinion Publique (IFOP 2014) montre que 20% des femmes sont confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle (enquête réalisée en Mars 2014 en France sur le harcèlement sexuel au travail, pour le compte du Défenseur des droits).

6. BAC+2 (38%), BAC+3 (24%), BAC+4 (20%), BAC+5 (18%).

présentent sous forme d'actes qui dominant en proportion les propos.

Figure 1. Distribution primaire des pratiques de harcèlement sexuel entre Actes et Propos



Source : l'auteur à partir de données d'enquête

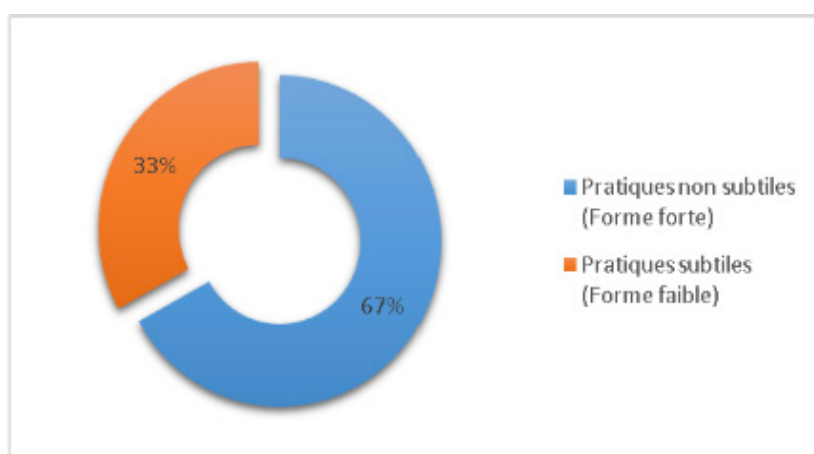
Cette distribution primaire montre que 53% des comportements à connotation sexuelle se traduisent par des actes, contre 47% qui le sont par des propos. Cela semble laisser paraître le caractère dominateur, dont les hommes se sentent investis et qui les poussent plutôt à agir pour arriver à leur fin, en dehors de toute considération d'égalité de genre et de justice sociale. Les comportements à connotation sexuelle sont ainsi généralement exprimés d'une manière si directe et brutale, qu'ils traduisent une double réalité. Le sentiment de puissance et d'impunité qui pousse l'homme à agir ainsi, accentue la violence ressentie par la femme comme une véritable atteinte à son égale liberté et à sa dignité. À l'échelle d'une société civilisée et moderne, où l'égalité de droit est une valeur cardinale, la confiance dans l'interaction sociale doit être de mise ; sous peine d'un « quid pro quo social ». Cela signifie que dans les rapports sociaux de genre, la femme ne soit pas victime de comportements à connotation sexuelle indésirable et offensant ; qu'il s'agisse d'actes ou de propos (physique, verbale, non verbale) pouvant porter atteinte à sa dignité. En effet, toute chose étant égale par ailleurs, les pressions masculines graves rapprochent plus d'une société de nature que d'une société de droits. Or, celles-ci ne devraient pas exister dans une société de droits, régie par la loi comme norme prescrivant l'égalité et devant garantir la justice sociale. Dans le monde du travail, les pratiques de harcèlement sexuel apparaissent ainsi comme un révélateur de « quid pro quo social », dans la mesure où ils affectent la qualité des rapports sociaux de genre, et portent atteinte à la dignité humaine. Le « quid pro quo social » donne ainsi lieu à une situation anormale, qui ne respecte plus la prescription des qualifications et des compétences professionnelles de la femme. Dans ce contexte, au-

delà de sa distribution primaire (actes, propos), le harcèlement sexuel se manifeste aussi par une distribution secondaire sous des formes variées.

3-2 Formes fortes et formes faibles des pratiques de harcèlement sexuel

La distribution secondaire se compose de quatre items. Les actes et les propos peuvent se présenter sous deux formes, subtil ou non subtil. Ces formes dites, forte ou faible, sont étroitement liées au tempérament de l'employeur-recruteur et aux circonstances.

Figure 2. Distribution secondaire des pratiques de harcèlement sexuel entre forme forte et forme faible

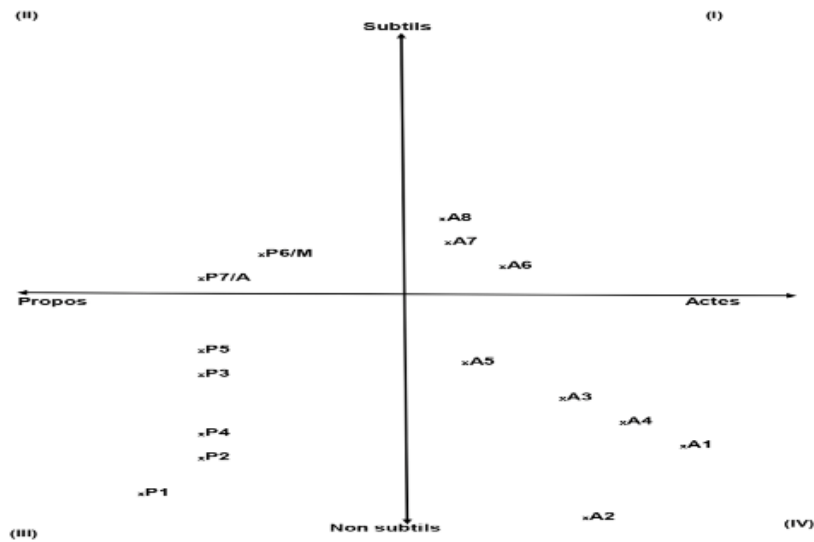


Source : l'auteur à partir de données d'enquête

La distribution secondaire montre que 67% des comportements à connotation sexuelle constituent des pratiques non subtiles, c'est-à-dire directe et brutale (forme forte); contre 33% de pratiques subtiles, plus insidieuses mais dérangeantes (forme faible). 63% des Actes et 71% des Propos sont non subtils, tandis que respectivement 37% et 29% sont considérés comme étant subtils.

La figure 3 montre la distribution des expressions descriptives de harcèlement sexuel formulées par les enquêtées (combinaison d'items) dans un diagramme à quatre cadrans. L'axe vertical Nord-Sud « Subtil – Non subtil » partitionne l'espace des pratiques de harcèlement sexuel en deux sous-espaces: Est et Ouest. Ainsi, selon le caractère « Subtil » ou « Non subtil », la distribution pivote autour de l'axe des « Actes » du côté Est, alors qu'elle pivote autour de l'axe des « Propos » du côté Ouest; avec une dominance non subtile dans les deux cas. Cependant, dans le respect de l'exigence éthique du principe «zéro harcèlement sexuel », ce pivotement n'enlève rien à la gravité des actes ou des propos, même si ceux-ci se manifestent par des formes particulières.

Figure 3. Partition de l'espace des pratiques de harcèlement sexuel en quatre items



Source : l'auteur à partir de données d'enquête

C'est ainsi qu'en ce qui concerne les Actes, l'on peut considérer qu'une femme est victime de la forme faible lorsqu'elle exprime par exemple avoir été l'objet d'attaques voilées dans le registre des Actes subtils tels que: (A6) « aimait papoter mes joues sans gêne », ou (A7) « Souvent pendant les campagnes de vaccination, le superviseur te demande s'il peut garder ton numéro pour t'informer s'il y'a d'autre campagne, mais il l'utilise pour t'envoyer des SMS nocturnes », ou (A8) « réception de messages tardifs sans motifs valables » (Cadran I). Ce cadran montre que la combinaison d'items (A6) est relativement plus chargée en actes que (A7) et (A8), qui lui sont cependant bien plus subtils. De même, elle serait victime de la forme faible dans le registre des propos subtils tels que : (P6/M) « mon supérieur me confiait assez de tâches vers l'heure de la descente pour que je descende tard, et me demandait comment je trouvais son allure », ou (P7/A) « insultes à caractère sexuel (tes fesses pointues) et des gestes déplacés » (Cadran II). (P7/A) est plus chargé en propos que (P6/M), qui lui est plus subtil. Les pratiques sous forme de propos sont souvent combinées à d'autres pratiques à connotation morale (P6/M) ou qui s'expriment en Acte (P7/A). Par exemple, le fait que le supérieur confie de manière répétée des tâches supplémentaires à la fin de la journée de travail pour maintenir indument l'employée à son poste de travail, peut constituer un harcèlement moral. C'est dans les circonstances ainsi créées

du fait de son pouvoir hiérarchique, que le supérieur opère un glissement non professionnel (P6/M) « ..., et me demandait comment je trouvais son allure ». Il en est de même lorsque le supérieur procède par intimidation et disqualification sociale. C'est le cas, lorsqu'en dehors de toute déontologie professionnelle, il profère des insultes à caractère sexuel pour en arriver aux attouchements (P7/A) « ... (tes fesses pointues) et des gestes déplacés ». Cette combinaison entre harcèlement moral et harcèlement sexuel dans le monde du travail est bien observée et décrite par Deveaud-Plédran (2011) dans divers contextes européens (Suisse, France, Suède, Espagne, Belgique, Irlande). Ce tableau descriptif montre que certains agissements subis par les femmes en entreprise peuvent aboutir ou se transformer en harcèlement sexuel et/ou moral. En revanche, en ce qui concerne la forme forte, l'on peut considérer que la femme en est victime, lorsqu'elle exprime par exemple avoir reçu des Propos directs et brutaux du registre : (P1) « de donner mon corps pour avoir du travail, donner ma dignité et ma fidélité en tant que femme », ou (P2) « Les employeurs grossiers et pervers. En tant que femme, j'ai été parfois la proie des pervers qui voulaient seulement me prendre si j'acceptais leurs propositions indécentes », ou (P3) « propositions indécentes des fois de la part de l'employeur », ou (P4) « Pour reconduire mon contrat, le boss m'a dit que tout dépendait de moi et de ma réponse » ou (P5) « Au cours d'une mission à l'intérieur du pays, mon collègue est venu taper la porte de ma chambre dans la nuit pour me demander si je ne voulais pas être dans ses bras. » (Cadran III). La combinaison d'items (P1) apparaît relativement plus chargée en propos non subtils que (P2), (P3), (P4), et (P5). (P5) est le plus subtil et le moins chargé en propos par rapport à (P3), (P4), (P2) et (P1). Il est beaucoup plus proche de P3, en étant tous les deux relativement éloignés de P4 et P2, qui tout en ayant quasiment la même charge de propos sont cependant moins subtils. S'agissant des Actes, on dira qu'une femme est victime de la forme forte lorsqu'elle exprime avoir été l'objet d'une attaque directe et brutale du registre suivant : (A1) « mon patron essayait d'avoir des rapports intimes avec moi », ou (A2) « mon patron, alors qu'on était censé partir à un séminaire, m'a envoyé dans une chambre d'hôtel », ou (A3) « Des regards gênants jusqu'à toucher mes fesses un jour » ou (A4) « Les attouchements au travail, les messages à des heures tardives en excès. » ou (A5) « Mon patron tentait de se rapprocher de moi physiquement pour créer le contact » (Cadran IV). (A1) est relativement plus chargé en actes que (A4), (A2), (A3) et (A5). (A5) est le plus subtil et le moins chargé en actes par rapport à (A3), (A4), (A1) et (A2). Ces formes de harcèlement sexuel constituent certes, un traumatisme qui affecte la dignité de la femme, selon des processus complexes de domination de type wébérien et de perte de reconnaissance sociale au sens d'Axel Honneth. Mais au-delà, elles ont aussi d'autres répercussions importantes, notamment sur leur employabilité. C'est le cas par exemple de leur épanouissement personnel, tel qu'analysé par les capacités centrales de Martha Nussbaum (santé

psychologique et physique), professionnelle (perspective de carrière) et de la qualité des relations de travail en entreprise⁷ ; toute chose de nature à créer un environnement de travail hostile. Ces effets indésirables du harcèlement sexuel, interrogent la manière dont les femmes peuvent surmonter ce traumatisme.

Conclusion

Cet article analyse la vulnérabilité socio-économique comme un facteur sous-jacent au harcèlement sexuel des femmes diplômées en quête d'emploi à Abidjan (Côte d'Ivoire). D'une part, il s'est appuyé sur la définition de l'OIT, qui considère le harcèlement sexuel selon deux catégories essentielles qui sont le « quid pro quo » et l'« environnement de travail hostile ». D'autre part, en s'inscrivant dans un contexte de transition en droit de genre, la disqualification sociale liée à la domination patriarcale, est apparue comme un facteur de vulnérabilité socio-économique qui inhibe la femme. En créant un terreau favorable au harcèlement sexuel, la disqualification sociale constitue un facteur limitant de son employabilité. En effet, le harcèlement sexuel comme source de traumatisme, affecte négativement l'estime de soi et la dignité de la femme. De ce fait, les qualifications et les compétences ne sont plus retenues comme seuls critères objectifs d'accès et de maintien dans l'emploi. Comment peut-on alors faire face aux difficultés des femmes à dénoncer le harcèlement sexuel dans le monde social du travail?

Surmonter une telle situation est désormais un enjeu majeur de politiques publiques. Certes, la femme doit pouvoir s'émanciper d'elle-même pour se désaliéner des entraves de la disqualification sociale ; mais aussi, elle doit bénéficier concomitamment d'un accompagnement social, qui crée les conditions d'enveloppe de son émancipation. C'est en ce sens que la dimension sociétale de la problématique du harcèlement sexuel exige une responsabilité collective. Il en ressort une exigence d'innovation sociale en termes de politiques de promotion des capacités collectives, qui permettent à chaque personne de poursuivre sa propre conception du bien (Ibrahim 2017, 2006, Deneulin 2002). Dans le monde social du travail, ces politiques doivent être à la fois de portée préventive et situationnelle. Du point de vue préventif, elles doivent permettre de promouvoir un cadre d'expressions et d'actions sous forme par exemple de groupes de parole, qui visent à mieux socialiser à la problématique du harcèlement sexuel, à susciter des moyens collectifs de dénonciation et de pressions. Ce faisant, la femme peut être considérée comme une personne intégrée à un réseau de relations sociales de droits et d'obligations, de sorte que son agenceité soit une source de capacité collective à partir d'innovations sociales (Ballet et al. 2007). Du point de vue situationnel, elles doivent permettre de promouvoir la liberté positive et l'agenceité de la femme à mieux résister au harcèlement sexuel, à travers les nouvelles solutions d'entraide auxquelles elle a accès. En d'autres termes, la

7. Dans l'étude de l'IFOP (2014) portant sur 306 femmes actives âgées de 18 à 64 ans, une femme sur cinq a déjà été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail. Pour 40% d'entre elles, le harcèlement sexuel a eu des conséquences négatives : dégradation de la santé (30%), blocage dans la carrière (28%), non-renouvellement du contrat (15%).

société d'une manière générale, et plus spécifiquement l'État, doivent pouvoir créer les conditions incitatives qui accroissent les facteurs de protection des femmes, tout en réduisant leurs facteurs de vulnérabilité sociale et économique.

Bibliographie

Ballet, Jérôme. Dubois, Jean-Luc et François-Regis, Mahieu. "Responsabilité pour la liberté de chacun : l'agence comme source de capacité collective". *Journal of Human Development and Capabilities, Taylor & Francis Journals*, vol. 8(2) (2007): 185-201.

Banque, Mondiale. "Rapport sur le développement dans le monde 2000/2001, combattre la pauvreté". Washington, D. C: Editions ESKA, 2001.

Banque, Mondiale. *Genre et développement économique : vers l'égalité des sexes dans les droits, les ressources et la participation*. France: Éditions Saint-Martin pour l'édition française, 2003.

Berger, Peter et Luckmann, Thomas. *The social construction of reality. A treatise. In The sociology of knowledge*. New York: Doubleday & Company, 1966.

Berlin, Isaiah. *Four essays on liberty*, New York: Oxford University Press, 1969.

Boulot, Elisabeth. *Traitement juridique du harcèlement sexuel au travail aux États-Unis, In : Sexualités américaines : Regards théoriques, réponses institutionnelles*. Tours : Presses universitaires François-Rabelais, 1997.

Brown, Drusilla et Xirong Lin. *Sexual Harassment in the Workplace : How Does It Affect Firm Performance and Profits, Better Work* : Document de travail n° 16, 2014.

Bureau International du Travail-BIT. *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution)*. Rapport III (partie 1A), CIT, 91e session, Genève, 2003.

Bureau International du Travail-BIT. *Les femmes au travail*. Tendances 2016, <https://www.ilo.org>, 2017.

Crocker, David. 2008. *Ethics of Global Development. Agency, capability, and Deliberative Democracy*. Cambridge: Cambridge University Press.

Deneulin, Severine. "Perfectionism, Paternalism and Liberalism in Sen and Nussbaum's Capability Approach". *Review of Political Economy, Taylor & Francis Journals*, vol. 14(4) (2002): 497-518.

Devaud-Plédran, Marie. 2011. *Le harcèlement dans les relations de travail. Etude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères*, In Mahon Pascal / Dunand Jean-Philippe (édit.). Collection du Centre d'étude des relations de travail (CERT) / vol. 3, Genève/Zurich/Bâle.

Dubar, Claude. *Sociologie, les grands courants de la sociologie*

contemporaine, publié le 31-08-2009, http://www.universalis-edu.com/imprim_CL.php?nref=C070075.

Fonds Africain de Développement-FAD. *Rapport d'évaluation du Programme d'appui à l'amélioration de l'employabilité et l'insertion des jeunes (PAAEIJ) en Côte d'Ivoire*. Département OSHD, 2013.

Garrau, Marie. *Politiques de la vulnérabilité*. Paris: CNRS, 2018.

Honneth, Axel. *La lutte pour la reconnaissance*. Paris: Cerf, coll. Passages, 2002.

Ibrahim, Solava. "Des capacités individuelles aux capacités collectives: l'approche par les capacités en tant que cadre conceptuel pour l'auto-assistance". *Journal of Human Development and Capabilities, Taylor & Francis Journals*, vol. 7(3) (2006):397-416.

Ibrahim, Solava. "How to Build Collective Capabilities: The 3C-Model for Grassroots-Led Development". *Journal of Human Development and Capabilities, Taylor & Francis Journals*, vol. 18(2) (2017): 197-222.

Institut Français d'Opinion Publique- IFOP. *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail, Défenseurs des Droits*. Paris, 2014. http://www.ifop.com/media/poll/2551-1-study_file.pdf.7.

Institut National de la Statistique-INS. *Enquête sur le niveau de vie des ménages en Côte d'Ivoire (ENV) 2015, Profil de pauvreté*. Abidjan, INS, 2015.

Larousse. *Le Petit Larousse illustré*. 2017. France: Larousse, 2017.

Lévi-Strauss, Claude. *Structures élémentaires de la parenté*, Paris: Presses universitaires de France, 1949.

Maruani, Margaret. *Travail et emploi des femmes*, Paris: La Découverte, coll. «Repères», 3e édition réactualisée, 2006.

Millennium challenge corporation. *Évaluation de la participation économique des femmes en Côte d'Ivoire : résultats et recommandations*. Abidjan: Millennium challenge corporation, 2017.

Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale. *Politique Nationale de l'Emploi 2016-2020*, Document de Cadrage, Abidjan: Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale, 2016.

Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale. *Rapport sur la situation à l'emploi 2012-2017 en Côte d'Ivoire*. Abidjan: Direction Générale de l'Emploi, 2018.

Ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires Sociales (MFFAS), et UNFPA. *Crise et Violences Basées sur le Genre en Côte d'Ivoire : résultats des études et principaux défis*. Abidjan, 2008.

Nussbaum, Martha. “The Fragility of Goodness”. *Journal of Philosophy* 85 (7) (1986) :376-383.

Nussbaum, Martha. “Women’s Capabilities and Social Justice”, *Journal of Human Development and Capabilities*, Volume 1, Issue 2 (2000):219-247.

Organisation internationale du Travail-OIT. 2017. *Programme de promotion du travail décent en Côte d’Ivoire 2017-2020*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/--program/documents/genericdocument/wcms_643766.pdf.

Organisation Internationale du Travail-OIT. *Le harcèlement sexuel dans le monde du travail*. Note de synthèse 2, Service du genre, de l’égalité et de la diversité & OITSIDA, Département des conditions de travail et de l’égalité, 2020. https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_740222/lang--fr/index.htm.

Paugam, Serge. *La disqualification sociale*, Paris: PUF, 2000.

Rawls, John. *Theory of Justice*, Harvard: Harvard University Press, 1971.

Sen, Amartya. *Development as Freedom*, Oxford: Oxford University Press, 1999.

Weber, Max. *Économie et société*. Tome 1, Paris: Pocket, 1995.



JOURNAL ETHICS, ECONOMICS AND COMMON GOODS

SPECIAL EDITION

**N° 20 (1),
JANUARY-JUNE 2023.**