

# Projet DRHaS

## Déclenchement de la Répression du Harcèlement Sexuel

Projet de renforcement des capacités des femmes à déclencher les mécanismes de répression du harcèlement sexuel au Bénin

### MECANISMES DE DECLENCHEMENT DE LA REPRESSON DU HARCELEMENT SEXUEL

*Manuel pratique à l'usage des étudiantes et des salariées des administrations*

#### **Coordination :**

Giscard GBAGUIDI, Spécialiste en Gouvernance et démocratie

#### **Rédaction :**

Donatien HOUNVI, Juriste-Administrateur en Action Sociale

#### **Relecture :**

Amélie Delphine AKPLOGAN, Psychologue clinicienne

Gervais LOKO, Spécialiste en Gouvernance et démocratie

#### **Imprimerie :**

Maroya Multi-Services

04 BP 423 Cotonou-Tèl : +229 97983517 / 95857909

**JANVIER 2021**



## SOMMAIRE

<b>SIGLES ET ABBREVIATIONS</b> .....	4
<b>PREFACE</b> .....	5
<b>AVANT-PROPOS</b> .....	7
<b>PREMIERE PARTIE : LE CADRE JURIDIQUE REGISSANT LE HARCELEMENT SEXUEL AU BENIN</b> .....	9
1. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ? .....	10
2. De quoi est composé l'arsenal juridique du harcèlement sexuel ? .....	12
<b>DEUXIEME PARTIE : MECANISMES DE DETECTION DU HARCELEMENT SEXUEL</b> .....	18
1. Comment se manifeste le harcèlement sexuel en milieu professionnel et universitaire ?.....	19
2. Comment prévenir le harcèlement sexuel ? .....	23
3. Comment constituer les preuves des faits de harcèlement sexuel ? .....	30
<b>TROISIEME PARTIE : MECANISMES DE DENONCIATION ET DE REPRESSION DU HARCELEMENT SEXUEL</b> .....	36
1. Quel est le cadre institutionnel mis en place pour la protection contre le harcèlement sexuel ? .....	37
2. Quelle est la procédure à suivre pour dénoncer les faits de harcèlement sexuel ?.....	41
3. Quelles sont les sanctions prévues en matière de harcèlement sexuel ? .....	45
<b>CONCLUSION</b> .....	48
<b>ANNEXES : LES OUTILS DE GESTION DE CAS DE HARCELEMENT SEXUEL</b> .....	49

## SIGLES ET ABBREVIATIONS

AFJB : Association de Femmes Juristes du Bénin

ALCRER : Association de Lutte Contre le Racisme, l'Ethnocentrisme et le Régionalisme

CHS : Comité d'Hygiène et de Sécurité

COSI-Bénin : Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin

FCIL : Fonds Canadien d'Initiatives Locales

ONG : Organisation Non Gouvernementale

ORTB : Office de Radio et de Télévision du Bénin

OIT : Organisation Internationale de Travail

VBG : Violences Basées sur le Genre

WiLDAF : Women in Law and Development in Africa

## PREFACE

En 1990, le Bénin a réaffirmé son attachement aux principes de la démocratie et des droits de l'homme, tels qu'ils ont été définis par la Déclaration Universelle des Droits de l'homme et la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples dont les dispositions font partie intégrante de la Constitution du 11 décembre 1990 révisée par la loi N°2019-040. Pourtant, le pays présente d'importantes faiblesses en matière de respect de la dignité humaine du fait notamment de la prégnance des violences basées sur le genre parmi lesquelles figure le harcèlement sexuel.

Au Bénin, le phénomène de harcèlement sexuel à l'endroit des femmes notamment, en milieu professionnel et universitaire est fréquent avec des conséquences néfastes sur la vie des victimes. Il compromet leur cursus universitaire et professionnel et réduit à terme les opportunités dans leur vie, tout en laissant des séquelles psychologiques graves. Le harcèlement sexuel tourmente beaucoup de femmes et menace dangereusement leur avenir social.

Les femmes sont les plus touchées par le harcèlement sexuel car, elles sont plus vulnérables que les hommes. Ceci s'explique par plusieurs facteurs sociologiques : très peu de femmes occupent des positions dominantes (supérieure hiérarchique) dans les administrations ;ce qui les expose davantage aux pressions des hommes. Le chômage frappe plus les femmes ;ce qui les rend vulnérables face aux harcèlements de leurs chefs et de leurs enseignants hommes : résister aux avances indécentes de ces derniers, c'est courir le risque de perdre son emploi ou d'échouer aux examens.

Les grandes villes de notre pays sont d'ailleurs périodiquement agitées par des scandales de harcèlement sexuel en milieu professionnel et académique à l'instar de celui du 3 mai 2020 où une journaliste a dénoncé sur les réseaux sociaux le phénomène du harcèlement tel qu'elle le vit au sein de la première chaîne de télévision publique du pays (ORTB). Malgré l'arsenal juridique de prévention et répression des violences faites aux femmes dont s'est doté le Bénin, le phénomène semble ne pas reculer.

Plusieurs facteurs favorisent la persistance discrète du phénomène : le silence des victimes et des témoins des faits de harcèlement du fait des tabous culturels et de la prégnance des rapports de subordination ; l'ignorance des dispositions légales et des mécanismes de déclenchement de la répression du phénomène...

Il est donc impérieux d'entreprendre des actions adéquates pour agir sur ces facteurs afin de combattre le phénomène du harcèlement sexuel. A ce titre, l'engagement de tous est essentiel à l'obtention de résultats substantiels dans ce combat d'intérêt public.

**Rufine AGBO,**

**Présidente du Conseil d'Administration de l'ONG ALCRER**

## AVANT-PROPOS

Le présent manuel qui est inspiré en grande partie de la loi sur le harcèlement sexuel et du Code pénal du Bénin participera à rompre le silence des femmes et à renforcer leur résilience contre le phénomène du harcèlement sexuel. Il est donc un outil aux mains des femmes pour se familiariser avec les instruments juridiques de lutte contre le phénomène d'une part, et pour s'approprier les mécanismes de dénonciation et de répression du harcèlement sexuel d'autre part.

Très facile et pratique, il est destiné à toutes les femmes professionnelles, aux filles universitaires, aux administrations publiques et privées et aux professionnels de droits. Il peut également être consulté par toute personne désireuse de s'informer sur le harcèlement sexuel au Bénin.

Le manuel est composé de trois parties. Une première partie informe sur le cadre juridique régissant le harcèlement sexuel. La deuxième partie aborde les mécanismes de détections du harcèlement sexuel tant dans l'environnement professionnel qu'en milieu universitaire. La troisième partie fait un focus sur les mécanismes de dénonciation et de la répression du harcèlement sexuel.

Il est réalisé dans le cadre du Projet DRHaS initié et mis en œuvre par l'Association de Lutte Contre le Racisme, l'Ethnocentrisme et le Régionalisme (ALCRER), avec la contribution financière du Fonds Canadien d'Initiatives Locales (FCIL). Ledit projet fait suite à la recrudescence du phénomène de harcèlement sexuel subi par les femmes et les filles

notamment en milieu professionnel et universitaire. Il a pour objectif de contribuer à la réduction du phénomène à leur endroit.

L'ONG ALCRER tient à remercier le Gouvernement canadien pour sa contribution à la réalisation de ce manuel. Elle apprécie également à travers ses remerciements l'assiduité, l'abnégation et l'engagement des rédacteurs que sont l'équipe du projet et les consultants.

Nous espérons qu'il sera d'un grand intérêt pour les utilisateurs, particulièrement les étudiantes et les femmes salariées.

**Martin Vihoutou ASSOGBA,**

**Directeur Exécutif de l'ONG ALCRER**



**PREMIERE PARTIE :**  
**LE CADRE JURIDIQUE REGISSANT LE HARCELEMENT**  
**SEXUEL AU BENIN**

## 1. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

### 1-1. Définition juridique

Au plan juridique, le harcèlement sexuel est le fait pour quelqu'un de donner des ordres, d'user de paroles, de gestes, d'écrits, de messages et ce, de façon répétée, de proférer des menaces, d'imposer des contraintes, d'exercer des pressions ou d'utiliser tout autre moyen aux fins d'obtenir d'une personne en situation de vulnérabilité ou de subordination, des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers contre la volonté de la personne harcelée.<sup>1</sup>

**En milieu professionnel**, le harcèlement sexuel est le fait pour une personne de passer par son autorité ou son pouvoir que lui donne son rang social ou économique pour tenter d'obtenir des relations sexuelles avec une autre personne non consentante sous la contrainte, l'insistance, les ordres, la pression morale et/ou physique ou le chantage.

Est assimilé au harcèlement sexuel :

- le fait même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature

---

<sup>1</sup>Loi n° 2006-19 du 05 septembre 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin ; article 1<sup>er</sup>.

sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers<sup>2</sup> ;

- le délit de harcèlement sexuel par répétition de propos ou d'actes à connotation sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la victime pour leur caractère humiliant ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- le harcèlement sexuel assimilé (ou par "chantage sexuel") se traduisant par toutes formes de pression grave, même non répétées, dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

#### 1-2. En quoi le harcèlement sexuel constitue-t-il une infraction?

**Une infraction** pénale désigne un acte, une omission ou un comportement interdit par la loi et passible de sanctions pénales. Les éléments constitutifs d'une infraction sont: l'élément légal, l'élément matériel, l'élément moral.

**L'élément légal du harcèlement sexuel** : Article 548 de la loi N°2018-16 du 28 décembre 2018 portant code pénal en République du Bénin.

---

<sup>2</sup>Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vade-mecum à l'usage des établissements, p. 19, disponible sur le site [www.pantheonsorbonne.fr](http://www.pantheonsorbonne.fr)

**L'élément matériel du harcèlement sexuel** : ordres donnés, paroles, gestes usés, écrits, messages écrits, menaces proférées, contraintes imposées, pressions exercées, etc.

**L'élément moral du harcèlement sexuel** : des agissements de façon répétée dans le souci d'obtenir une faveur de nature sexuelle.

## **2. De quoi est composé l'arsenal juridique du harcèlement sexuel ?**

### **2-1. Instruments internationaux**

Le Bénin est signataires de plusieurs conventions des Nations Unies relatives à la promotion des droits humains. Même si très peu d'entre elles ratifiées par le Bénin abordent spécifiquement la question du harcèlement sexuel, il convient de souligner qu'elles participent à la lutte contre les violences sexuelles ou à caractère sexiste en général à l'égard de la gente féminine.

Par ailleurs, le Bénin a ratifié une bonne partie des normes de l'Union Africaine, dont les plus importantes sont la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples et le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme relatif au droit des femmes.

Quelques conventions des Nations Unies et des normes de l'Union Africaine protégeant la femme contre les violences sexuelles y compris le harcèlement sont résumées dans le tableau suivant :

N°	TEXTE	CONTENU
1	Convention 190 de l'OIT et sa recommandation 206 adoptées en Genève en juin 2019 <sup>3</sup>	La convention met particulièrement l'accent sur la violence et le harcèlement fondé sur le genre, et l'approche adoptée prend aussi en considération les tiers (clients, prestataires de service, patients), car ils peuvent être aussi bien victimes qu'auteurs. Elle fournit un cadre d'action clair et offre la possibilité de bâtir un avenir du travail fondé sur la dignité et le respect, exempt de violence et de harcèlement. Le droit de chacun à un travail exempt de violence et de harcèlement n'avait jusqu'ici jamais été aussi clairement exprimé dans un traité international, qui reconnaît également que de tels comportements peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits.
2	La Résolution 52/86 de l'Assemblée Générale des Nations Unies sur les mesures de prévention des crimes et de justice pénale pour éliminer la violence contre les femmes	Elle enjoint les Etats signataires de donner à la police les pouvoirs voulus pour qu'elle puisse intervenir rapidement en cas de violence contre les femmes et d'encourager les femmes à devenir membres des forces de police, y compris au niveau opérationnel.

<sup>3</sup>Il convient de noter que jusqu'en décembre 2020, le Bénin n'a pas encore ratifié cette convention. Les OSC continuent de faire le plaidoyer pour sa ratification.

3	<p>Les Recommandations du Comité des Nations Unies pour l'élimination des discriminations à l'égard femmes (recommandations générales)</p>	<p>Dans sa recommandation générale n° 12 (1989), le Comité demande aux États parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la prise en compte dans les rapports périodiques de la fourniture des renseignements sur les lois et les autres mesures adoptées pour éliminer cette violence;</li> <li>- l'existence de services d'appui à l'intention des femmes qui sont victimes d'agressions ou de mauvais traitements.</li> </ul> <p>Les États parties devraient veiller à ce que les services destinés aux victimes de violences soient accessibles aux femmes rurales et à ce que des services spéciaux soient, le cas échéant, offerts aux communautés isolées. (§ 24o)</p>
4	<p>La déclaration de l'Assemblée Générale des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes</p>	<p>Elle appelle les États à « veiller à ce que les agents des services de répression ainsi que les fonctionnaires chargés d'appliquer des politiques visant à prévenir la violence à l'égard des femmes, à assurer les enquêtes nécessaires et à punir les coupables, reçoivent une formation propre à les sensibiliser aux besoins des femmes ».</p>
5	<p>Déclaration et programme d'action de Beijing</p>	<p>Elle recommande aux Etas parties de mettre en place des mécanismes institutionnels, ou renforcer ceux qui existent, pour permettre aux femmes et aux filles de dénoncer, en toute sécurité et confidentialité, sans crainte de sanctions ni de représailles, la violence dont elles sont victimes et de porter plainte. (D1.1)</p>
6	<p>La résolution 1325 du conseil des Nations Unies</p>	<p>Elle souligne que tous les États ont l'obligation de mettre fin à l'impunité et de poursuivre en justice ceux qui sont accusés de crimes de guerre, y compris d'actes de violence sexuelle à l'égard des femmes et des petites filles. (§ 11)</p>

7	Recommandation générale n° 19 des Nations Unies sur la violence à l'égard des femmes, adoptée en 1992 lors de la IIIe session	Les Etats parties veillent à ce que les lois contre la violence et les mauvais traitements dans la famille, le viol, les sévices sexuels et autres formes de violence fondées sur le sexe assurent à toutes les femmes une protection suffisante, respectent leur intégrité et leur dignité. Des services appropriés de protection et d'appui devraient être procurés aux victimes. Il est indispensable pour la bonne application de la Convention de fournir au corps judiciaire, aux agents de la force publique et aux autres fonctionnaires, une formation qui les sensibilise aux problèmes des femmes.
8	Le Protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique	Il fait obligation aux États d'adopter et de renforcer les lois interdisant toutes formes de violence à l'égard des femmes, y compris les rapports sexuels non désirés ou forcés, qu'elles aient lieu en privé ou en public; de réprimer les auteurs de la violence à l'égard des femmes ;de réaliser des programmes en vue de la réhabilitation de celles-ci et de mettre en place des mécanismes et des services accessibles pour assurer l'information, la réhabilitation et l'indemnisation effective des femmes victimes des violences. (Art. 4.2a, e, f)

## 2-2. Dispositif législatif

Plusieurs textes de loi en faveur de la protection des femmes et des filles contre les violences sexuelles et sexistes ont été votés par l'Etat béninois. Ces différents textes sont résumés dans le tableau ci- après :

N°	TEXTE	CONTENU
1	Loi n°90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin révisée par la loi n°2019-040	Elle accorde une protection particulière de l'État aux femmes ; leur assure un traitement égalitaire et sans discrimination. Ledit texte proclame les droits fondamentaux de l'Homme et les libertés individuelles que sont:-l'inviolabilité de la personne humaine et son caractère sacré-le droit à la vie, à la liberté, à la sécurité et à l'intégrité de sa personne-le respect et la protection de la personne humaine...Les femmes et les enfants devraient avoir leur place dans la cité puisque bénéficiant des mêmes droits que les hommes. La Constitution du 11 décembre a spécifiquement dans ses articles 18 et19 montré que nul n'a le droit d'être soumis à la torture, ni à des sévices ou traitements cruels, inhumains et dégradants, toute chose qui a trait aux violences faites aux femmes et aux filles.
2	Loi n° 2012-15 portant Code de procédure pénale en République du Bénin	La procédure pénale offre les mêmes chances aux victimes en ce sens qu'elle promeut l'équité et l'impartialité. La procédure pénale garantit aux parties le principe du contradictoire. Elle exige la préservation de l'équilibre des droits des parties. Elle doit garantir la séparation des autorités chargées de l'action publique et des autorités de jugement. La procédure pénale garantit l'égalité des justiciables devant la loi. Les personnes se trouvant dans des conditions semblables et poursuivies pour les mêmes infractions doivent être jugées selon les mêmes règles sauf dérogation prévue par la loi. Toute autorité en charge de la procédure à divers niveaux a le devoir d'informer les parties de leurs droits.
3	Loi 98-004 portant Code du travail en République du Bénin	L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des



		actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés
4	Loi n°2006-19 du 5 septembre 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin	Elle protège les enfants victimes de harcèlement contre toutes formes de représailles. Condamne l'abus d'autorité menant au harcèlement sexuel, notamment pour le personnel des structures éducatives. Décide du placement des enfants victimes de harcèlement sexuel. Elle complète l'arsenal juridique béninois et répond à la problématique sur : -l'effectivité des droits élémentaires des femmes ; -la pauvreté des femmes comme prime à l'exploitation et à l'abus ; -la protection et la sauvegarde des droits des personnes vulnérables dans quatre milieux à savoir le milieu scolaire, le milieu d'apprentissage, le milieu domestique et le milieu professionnel.
5	La loi n°2018-16 du 28 décembre 2018 portant Code Pénal en République du Bénin	Il protège la femme des infractions relatives au harcèlement sexuel et prévoit les sanctions contre tout contrevenant.
6	La Loi n° 2011-26 du 09 janvier 2012 portant prévention et répressions des violences faites aux femmes	La présente loi a pour objet de lutter contre toutes formes de violences à l'égard des femmes et des filles en République du Bénin. A travers ses volets pénal, civil et social, elle vise à donner une réponse pluridisciplinaire aux violences faites aux femmes et aux filles.

**DEUXIEME PARTIE :**  
**MECANISMES DE DETECTION DU HARCELEMENT**  
**SEXUEL**

## 1. Comment se manifeste le harcèlement sexuel en milieu professionnel et universitaire ?

Le harcèlement sexuel est une manifestation grave de discrimination sexuelle et une violation des droits humains, traitée dans la convention (n° 111) de l'OIT. Il est omniprésent dans les lieux de travail et de formation sous des formes aussi bien variées que multiples.

### 1-1. Les manifestations pratiques du harcèlement sexuel en milieu professionnel

Les manifestations sont de trois ordres :

Elle est **non verbale** et se caractérise par le regard libidineux : c'est-à-dire obsédé par les plaisirs érotiques...;

Elle est **physique** et se distingue par des contacts physiques : l'obligation de danser pour Mme X. ou la prendre dans ses bras pour Mme Y ;

Des **manifestations verbales** telles que :<sup>4</sup>

- des remarques sur le physique connotées sexuellement :  
«vous êtes sexy », « vous m'excitez avec votre robe en

---

<sup>4</sup>Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Vade-mecum à l'usage des établissements Vade-mecum, p. 37, disponible sur le site [www.pantheon-sorbonne.fr](http://www.pantheon-sorbonne.fr)

dentelle», « vous avez une jolie silhouette », « vous devenez bonne» ;

- des questions intrusives sur la vie sexuelle de Mme X. : « êtes-vous épanouie sexuellement ? », « tu es raide, tu dois être un mauvais coup » ;
- des confidences sexuelles imposées : « je suis un bon amant» ;
- des demandes de baisers, de fellation ou de fessée ;
- des propositions sexuelles explicites : « couchez avec moi, comme ça je pourrai penser à autre chose », « nous pourrions coucher ensemble »...

Cette liste n'est pas exhaustive. Ces agissements peuvent acquérir l'assentiment de l'employée qui tombe facilement sous le charme des avances du supérieur ou se résigne du fait de la supériorité de son chef. Le cas contraire, les agissements deviennent répétitifs assortis des propositions d'avantages sur les plan professionnel. Lorsque la victime résiste toujours, elle est objet de reproches, de dénigrement ou de chantages. Pire, elle est privée des avantages socio-professionnels qui lui reviennent de plein droit.

Tout ceci ayant pour but ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Si une travailleuse se reconnaît ne serait-ce que dans un seul de ces cas, elle est probablement victime de harcèlement. Il ne faut pas laisser la situation s'aggraver. Il faut chercher les voies et moyens appropriés pour faire cesser les agissements.

### 1-2. Les manifestations pratiques du harcèlement sexuel en milieu universitaire

Dans les universités, les grandes écoles ou encore instituts de recherche, publics ou privés, existent des rapports de pouvoir, pouvant conduire à des abus. Là comme ailleurs, les stéréotypes liés au sexe sont aussi véhiculés et favorisent le maintien des inégalités entre les sexes et les sexualités et la perpétuation d'agissements discriminatoires ou violents. Ces agissements peuvent prendre différentes formes.

Relèvent notamment du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, les agissements suivants lorsqu'ils sont répétés :

- des questions et confidences intrusives sur la vie privée (ex. : sur une copie, un enseignant qui laisse son contact

- téléphonique à une étudiante ou profite de l'absence de cette dernière pour fouiller dans son portable) ;
- des photos de personnels ou d'étudiantes prises à leur insu (ex. : lors d'une séance de Travaux Dirigés, alors que l'enseignante se penche pour aider un étudiant, un autre étudiant photographie ses fesses);
  - dans les vestiaires sportifs, un étudiant photographie avec son téléphone un autre étudiant sous la douche;
  - les appels téléphoniques malveillants réitérés, les envois réitérés de messages malveillants émis par la voie des communications électroniques ou les agressions sonores en vue de troubler la tranquillité d'autrui.

En milieu universitaire, le harcèlement sexuel se traduit par des chantages implicites ou même explicites. Le professeur profite des positions dominantes pour faire des propositions sexuelles, outrepassant ses fonctions. Il peut par exemple proposer des notes à l'apprenante en échange des faveurs sexuelles. Lorsque l'étudiante résiste, elle se voit diminuée ses notes dans la matière du professeur ou d'un autre professeur pour lever les suspicions. Ses notes ne reflètent plus ce qu'elle a produit sur sa copie comme composition et peuvent même affecter sa moyenne générale de façon à lui faire reprendre l'année. Cette situation

peut se répéter jusqu'à ce qu'elle se résigne. A contrario, le professeur peut hausser la note de l'étudiante dans le dessein de la décider à coucher avec lui.

Le professeur harceleur peut décider d'aborder lui-même l'apprenante ou passer par l'un des responsables d'amphi. Cette attitude est déstabilisante, humiliante et rabaisse l'étudiante au statut d'objet sexuel. Ce faisant, le harceleur porte atteinte à l'intégrité psychologique des victimes.

Le harcèlement sexuel peut également être occulte. Il est occulte lorsque l'auteur utilise des procédures mystérieuses basées sur des pratiques ésotériques.<sup>5</sup> Par exemple, la victime peut être envoutée son bourreau afin d'accepter facilement ses avances.

## **2. Comment prévenir le harcèlement sexuel ?**

### **2-1. Les éléments de prévention tenant aux employeurs**

Outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes de tels agissements, tout employeur est tenu de prendre les mesures préventives

---

<sup>5</sup>Loi n° 2006-19 du 05 septembre 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin, article 1<sup>er</sup>.

appropriées pour créer un environnement de travail sécurisant à ses employés.

A ce titre, les employeurs publics doivent se conformer aux obligations définies par les articles 182, 183 et 185 de la Loi 98-004 portant Code du travail en République du Bénin. Ainsi, aux termes de l'article 182, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les risques professionnels sont liés à l'activité professionnelle et aux conditions de travail. Ils peuvent prendre différentes formes (stress, violences internes ou externes à l'organisation) et se traduisent par une dégradation des conditions de travail et des relations sociales au travail, une dégradation de l'état de santé et peuvent dans certains cas provoquer une maladie ou un accident<sup>6</sup>. Les actions d'information et de formation participent à la prévention du harcèlement sexuel aussi bien en milieu professionnel qu'universitaire.

---

<sup>6</sup> Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique, p. 37. Disponible sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr) :



### *a) L'information*

L'article 189-6 du code du travail indique que « l'employeur diffuse auprès de tous les travailleurs les informations relatives à la protection de la santé des travailleurs et au bon déroulement du travail. Ces informations concernent également les violences psychologiques y compris le harcèlement sexuel qui pourraient affecter la santé mentale des travailleurs. Ainsi, les extraits des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement sexuel devraient être affichés dans les lieux de travail.

Si cette mesure relative à l'affichage dans les lieux de travail ne constitue pas une obligation pour l'employeur public (à l'exception des employeurs publics dont le personnel est employé dans les conditions de droit privé), celui-ci peut tout à fait la mettre en œuvre dans le cadre de sa démarche de prévention. Les employeurs publics doivent être amenés à prendre toutes mesures appropriées visant à faciliter la prévention et le repérage des faits de harcèlement.

Les démarches de prévention doivent également associer les autres acteurs et/ou instances spécialisées sur ces sujets tels que les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail

(CHS), les médecins de prévention, les assistants et conseillers de prévention, les agents chargés de fonctions d'inspection.

L'administration peut également informer les agents sur les coordonnées des acteurs de prévention, les voies de recours, la protection fonctionnelle etc. Cela peut se faire par voie d'affichage mais également par la mise à disposition de documentation dans un livret d'accueil, sur l'intranet, lors d'une réunion d'information etc.

En plus des actions générales de communication et de prévention, des besoins spécifiques en matière d'information peuvent être ressentis. Ils peuvent émaner de personnes qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel, mais aussi de personnes témoins, ou même de personnes mises en cause.

### *b)La formation*

La formation initiale et la formation continue des travailleurs revêtent une importance stratégique en matière de prévention du harcèlement sexuel ou moral. A cet effet, l'article 183 du Code de Travail prévoit que les employeurs doivent mettre en place des formations pratiques et appropriées en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail et de technique et de ceux

qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois.

Cependant, la Loi 98-004 portant Code de travail en République du Bénin semble mésestimer les spécificités liées à la lutte contre le harcèlement sexuel qui participe au maintien d'un cadre de travail agréable exempt de toutes violences. Conformément aux dispositions pénale et disciplinaire, l'obligation devrait être faite à tout employeur de prendre des mesures nécessaires à la prévention des violences sexuelles y compris le harcèlement sexuel dans les lieux de travail.

Cette formation viendra en complémentarité avec la formation des étudiants des écoles universitaires dans le cadre de leur formation initiale. En matière de formation continue, il convient de proposer des formations sur ce thème le plus largement possible et notamment aux agents des services de ressources humaines, aux agents en situation d'encadrement, aux référents, aux représentants du personnel, aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS).

En effet, les obligations légales qui résultent de Loi n°2006-19 du 5 septembre 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin doivent être

intégrées dans tous les actes de gestion des ressources humaines et de management. Ces formations doivent notamment permettre de mieux identifier des situations de harcèlement sexuel, de traiter de l'obligation de protection du travailleur, de la prise en charge de la victime et des sanctions encourues.

### 2-3. Les éléments de prévention tenant aux employées ou aux étudiantes

Pour éviter de faire face ou de maîtriser les agissements du harcèlement sexuel, la femme travailleuse ou l'étudiante doit prendre certaines dispositions pour marquer ses limites. Il n'y a pas de dispositions figées qui soient efficaces mais, néanmoins quelques conseils peuvent les aider à se prémunir contre ce phénomène.

*Il est important de garder la discrétion sur sa vie privée* : il faut savoir mettre une limite entre sa vie privée et celle professionnelle. Il faut éviter d'exposer votre vie conjugale ou votre intimité au service au risque d'ouvrir la vanne à des tentatives de harcèlement. Par exemple en cherchant de conseils par rapport à un problème dans votre ménage ou de consolation auprès de quelqu'un, il peut vous arriver de vous confier à un collègue. Le risque est que ce dernier profite de la situation pour

vous faire des avances. De même, un collègue qui connaît des secrets de votre vie privée peut vous faire des chantages.

*Savoir mettre fin aux plaisanteries douteuses et aux contacts physiques* : les petites blagues anodines peuvent donner lieu à la longue à des plaisanteries périlleuses débouchant sur du harcèlement sexuel ou moral.

*Savoir refuser des cadeaux ou des avantages non justifiés* : lorsque vous acceptez des cadeaux ou avantages que vous ne méritez pas, vous serez redevable vis-à-vis de son auteur et en retour, celui-ci pourrait vous demander des propositions sexuelles plus tard. Ce qui pourrait donner lieu à du harcèlement sexuel ou moral.

*Il faut éviter la passivité et apprendre à briser le silence* : ne restez pas seules face au harcèlement dans votre milieu de travail ou d'étude. Parlez-en et faites-vous aider. Il ne faut pas se laisser faire. Il faut apprendre à dénoncer son bourreau. La femme doit avoir confiance en elle-même et s'affirmer.

### 3. Comment constituer les preuves des faits de harcèlement sexuel ?

Avant d'aborder les stratégies opérationnelles de constitution de preuve des faits du harcèlement sexuel, il est important de clarifier les éléments fondamentaux suivants :

- la charge de la preuve
- les obligations de la victime en matière de preuve
- les différents types de preuves admises

#### 3-1. La charge de la preuve

Hors les cas où la loi en dispose autrement, les infractions peuvent être établies par tout mode de preuve et le juge décide d'après son intime conviction.

La victime n'a pas à démontrer son absence de consentement. L'existence effective de marque de refus et de résistance aux agissements du harceleur présumé est un élément objectif à charge.

En matière pénale, la charge de preuve de culpabilité incombe :

- à la personne poursuivante : la victime de harcèlement sexuel ;
- au ministère public (le parquet).

### 3-2. Les obligations de la victime et du témoin en matière de preuve

#### a) *Les obligations de la victime*

Il appartient à la victime de démontrer, au moyen d'éléments tangibles et probants, le bien-fondé de ses allégations. La preuve est libre, c'est-à-dire que les prétentions peuvent être en principe démontrées par tout moyen (images, vidéos, enregistrements, appels téléphoniques, messages ...).

Conscient que les faits de harcèlements ont un caractère évasif en raison notamment des modes opératoires, il est difficile d'obtenir des écrits probants.

La victime de harcèlement sexuel a l'obligation de :

- conserver toutes preuves laissant présumer le harcèlement (échanges de mails, SMS, lettres, certificats médicaux, arrêts de travail, témoignages...);
- alerter l'employeur et ou l'inspecteur de travail, par écrit de préférence ;
- déposer une plainte au pénal.

*b) Les Obligations du témoin*

Le témoin a l'obligation de dénoncer les actes de harcèlement dont il a connaissance dans l'entreprise. Il doit prêter serment de dire la vérité et rien que la vérité.

*c) Les Obligations de l'entreprise ou de son représentant*

Ces obligations se rapportent à :

- la prise de mesures préventives (**art 11** Loi n°2006-19 du 5 septembre 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin) ;
- l'auto saisine et la protection de la victime et du témoin.

Aucune personne victime de harcèlement sexuel ne peut être ni sanctionnée ni licenciée pour avoir subi ou refuser de subir les agissements de harcèlement sexuel d'un employeur, de son représentant, d'un(e) éducateur (trice) ou de toute personne abusant de l'autorité que lui confère sa fonction ou sa profession (article 4).

Aucune personne ne peut être ni sanctionnée ni licenciée pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1 ou pour les avoir relatés (article 5).



### 3-3. Les différents types de preuves admises

Trois formes de preuves sont admises :

- **L'aveu** : il constitue une reconnaissance par une personne partie à un procès de la véracité du fait ou de l'existence d'un acte que son adversaire invoque contre elle.

L'aveu peut être écrit ou verbal. En cas d'aveu, le tribunal est lié par cette preuve.

- **La preuve testimoniale** : le témoignage

Déposition faite par une personne, le plus souvent sous la foi du serment, pour éclairer la justice. C'est la déclaration de ce que l'on a vu, entendu, servant à l'établissement de la vérité. Le témoignage peut prendre la forme écrite ou orale.

- **La preuve littéraire** : l'écrit

Avec les technologies de l'information et relative à la signature électronique, la preuve littérale n'est pas toujours représentée sur un support papier. Dans ce cas, il est indispensable d'enregistrer et d'archiver les conversations téléphoniques ainsi que les messages reçus.

**Exemple** : le harcèlement sexuel sur téléphone et sur les réseaux sociaux à travers les emails, SMS, photos, vidéos reçus.

### 3-4. Les stratégies opérationnelles de constitution de preuves

Au regard de ce qui précède, il est très important de conserver tous les éléments de preuve dont vous disposez. Lorsque qu'une travailleuse commence à sentir des agissements de harcèlement sexuel cités plus haut, elle doit automatiquement mettre en branle les mécanismes de constitution de preuve. Il faut noter tous les attitudes et faits qui apparaissent anormaux ou troublants : propos ou comportements déplacés, humiliation en public, retard ou absence d'avancement ou de promotion, remarques sournoises, attouchements, compliments, cadeaux ou avantages non justifiés, etc. Ceci permet de disposer d'un mémoire pour bien préparer sa défense éventuelle.

Il faut être attentif et discret. Les harceleurs sont des gens avertis et rusés. Quelque fois, ils ne donnent pas la possibilité à leur victime de rassembler des preuves sur leurs agissements.

Dès les débuts des agissements, il faut par exemple, à chaque fois que vous vous trouvez en présence de votre bourreau, avoir l'intuition d'activer l'enregistreur de votre portable. Egalement, il faut paramétrer votre portable de façon à enregistrer tous les appels reçus s'il ne l'était pas.

Une autre stratégie est d'amener son bourreau à souvent communiquer par écrit. Par exemple, lorsqu'il appelle, il faut stimuler un problème de mauvais état du réseau ou de votre indisponibilité à parler et lui proposer des échanges par écrit.

Lorsqu'il vous donne par exemple un rendez-vous dans un lieu public, vous pouvez bien vous y rendre et vous faire photographier par un témoin ou également comploter la présence du témoin sur les lieux.

C'est le cas d'une élève qui a prévenu son directeur de lycée des agissements de harcèlement sexuel de l'un de ses professeurs. Bien qu'elle refusait les avances de ce dernier, le directeur lui a proposé d'accepter finalement l'un de ses rendez-vous et de le tenir informer du lieu. Pendant qu'elle était à table avec son professeur dans un restaurant, le directeur surgit. La fille se leva et narra devant son bourreau tout ce qu'elle subissait avec lui comme chantage et sous-évaluation de notes d'interrogations et de devoirs. Son professeur était stupéfait car, il venait de se prendre en flagrant délit.

En vous inspirant de cet exemple, vous pouvez orchestrer un tel scénario avec votre mari, vos parents ou toute autre personne qui accepte vous aider.

**TROISIEME PARTIE :**  
**MECANISMES DE DENONCIATION ET DE**  
**REPRESSION DU HARCELEMENT SEXUEL**

## 1. Quel est le cadre institutionnel mis en place pour la protection contre le harcèlement sexuel ?

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles, le Bénin s'est doté d'un arsenal juridique, mais aussi des institutions qui assurent l'élaboration des politiques et stratégies de riposte ainsi que leur mise en œuvre. Plusieurs ministères ayant des rôles et responsabilités bien définis travaillent en bonne synergie.

Il s'agit entre autres du Ministère des Affaires sociales et de la Microfinance, du Ministère de la Justice et de la Législation, du Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité Publique, du Ministère du Travail et de la Fonction Publique. Hormis les institutions gouvernementales, des ONG interviennent également dans la protection contre le harcèlement sexuel.

### 1-1. Les institutions gouvernementales

#### *a) Le ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance*

Deux directions techniques s'investissent dans la promotion des droits des femmes et des filles, y compris les droits sur les violences faites aux femmes. Il s'agit de la Direction de la Promotion de la Femme et du Genre et la Direction de la Protection de la Famille, de l'Enfant et de l'Adolescent. Elles interviennent par le truchement des Centres de Promotion

Sociales qui constituent des bras opérationnels présents dans toutes les communes du pays.

Le Ministère chargé des Affaires Sociales compte en 2020, 185 Centres de Promotion Sociale qui disposent d'un service d'écoute chargé, entre autres, de la gestion des cas de violences basées sur le genre et de la mobilisation sociale autour des questions liées à la promotion des droits des femmes et des filles. Ils travaillent en parfaite synergie avec les autres Ministères.

Par ailleurs, la création des Centres Intégrés départementaux pour la Prise en Charge des victimes et des survivant(es) des violences basées sur le genre de coordination(CIPEC) dans trois départements (Cotonou, Abomey, Parakou) du Bénin vient renforcer la lutte et la prise en charge des survivantes de violences faites aux femmes et aux filles. Ces centres ont pour mission de coordonner la prise en charge des victimes et survivants (es) de violences basées sur le genre.

Leur but est de recevoir, d'écouter, de conseiller et d'apporter des solutions promptes et coordonnées, adéquates et durables aux besoins sanitaires, sociaux, psychologiques et juridiques des victimes et survivantes de VBG de manière à réduire

considérablement le temps de la prise en charge et accroître la potentialité de la satisfaction des victimes et survivantes.

Ces centres sont régis par l'accord signé le 14 février 2008 entre le Gouvernement du Bénin et le Gouvernement des Etats Unis d'Amérique relatif à l'initiative Présidentielle en matière de justice et d'autonomisation des femmes (WJEF). Ils sont par ailleurs dotés d'une autonomie organisationnelle et financière.

*b) Le Ministère de la Justice et de la Législation*

Les structures du ministère ayant un lien avec la protection des filles et des femmes sont :

- la Direction des Droits humains et de l'Enfant ;
- la Direction des Affaires Civiles et Pénales (DACP) qui représente les dix-sept tribunaux du pays au niveau du Ministère, bien que les tribunaux soient directement supervisés par le Secrétaire Général du Ministère et soient financièrement et administrativement autonomes ;
- la Direction de l'Administration Pénitentiaire et de l'Assistance Sociale (DAPAS) s'occupe aussi des questions relatives aux femmes.

*c)Le Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité Publique*

Les structures du ministère ayant un lien avec la promotion des droits de la femme et des filles sont :

- l'Office de protection des mineurs, des femmes victimes de violences et de la répression des traites des êtres humains ;
- les Commissariats de Police (Officiers de Police Judiciaires) implantés dans tous les arrondissements des Communes du Bénin. Ils ont pour rôles, l'audition, l'établissement des procès-verbaux et le déferrement des présumés auteurs devant le parquet.

*d)Le Ministère du Travail et de la Fonction Publique.*

Les structures du Ministère du Travail et de la Fonction Publique ayant un lien avec la protection contre le harcèlement sexuel sont entre autres :

- la Direction des Normes du Travail ;
- la Direction des Relations Professionnelles.

**1-2.Les Organisations Non Gouvernementales**

Plusieurs Organisations Non Gouvernementales s'investissent également dans la protection contre le harcèlement sexuel. Sans être exhaustif, on peut citer :



- l'ONG ALCRER qui dispose d'un Service d'écoute et d'orientation psychologique et juridique des victimes de Violences Basées sur le Genre (VBG).
- L'Association de Femmes Juristes du Bénin (AFJB) offre des prises en charge juridique aux victimes de VBG.
- WiLDAF Bénin dispose d'un service d'écoute et d'orientation des victimes des VBG.
- La COSI-Bénin dispose d'un Centre d'Accompagnement Psycho-social et Juridique dédié aux femmes victimes de violences sur les lieux de travail et d'apprentissage.

Toutes ces structures et bien d'autres peuvent être contactées par les victimes ou les témoins des faits du harcèlement sexuel. Elles ne sanctionnent pas les auteurs des agissements, mais assistent les victimes sur le plan psychologique pour le maintien de leur état de santé et sur le plan juridique afin que les auteurs soient sanctionnés par les autorités compétentes.

## **2. Quelle est la procédure à suivre pour dénoncer les faits de harcèlement sexuel ?**

Pour dénoncer un cas de harcèlement sexuel, la victime a le choix entre la procédure disciplinaire, la procédure pénale ou les deux à la fois.

Il faut noter que la procédure pénale est la mieux indiquée dans le cas d'espèce. La victime a le choix de déposer une plainte simple ou une plainte avec constitution de partie civile.

### 2-1. La plainte simple

La plainte simple vise à faire cesser les agissements et condamner pénalement le mis en cause. Elle est gratuite.

#### *a) Les mentions obligatoires d'une plainte simple*

Sous peine de rejet, la plainte simple doit comporter les mentions suivantes:

- la date et lieu de rédaction ;
- le nom, prénoms et adresse de la victime ;
- le récit détaillé des faits ;
- la date et le lieu de l'infraction;
- le nom prénoms et adresse de l'auteur présumé ;
- les noms, prénoms et adresses des éventuels témoins de l'infraction;
- la description et l'estimation provisoire ou définitive du préjudice ;
- la plainte doit être signée par la victime.

#### *b) Le dépôt de la plainte simple*

La victime peut porter plainte au commissariat de police la plus proche du lieu de l'infraction (donc de l'entreprise). La plainte

écrite est déposée et enregistrée dans le registre affecté à cet effet. L'intéressé reçoit un récépissé indiquant la date, le nom de l'agent ayant reçu la plainte et le numéro d'enregistrement. Le commissariat ouvre une enquête et rend compte au procureur de la République du tribunal du ressort duquel la plainte est déposée.

Il est également possible de porter plainte directement auprès du Procureur de la République en lui adressant une lettre. Le courrier doit préciser l'état civil complet, le récit détaillé des faits, la date et le lieu de l'infraction, l'estimation du préjudice et les éléments de preuve.

**NB** : le harcèlement sexuel étant un délit, la prescription légale (c'est-à-dire le délai après lequel la plainte n'est plus recevable) est de six ans. Il est donc important de déposer la plainte avant l'écoulement de ce délai.

### *c) Le traitement de la plainte*

Le procureur de la république peut :

- faire un classement sans suite de la plainte: dans ce cas le procureur décide de ne pas poursuivre et la plainte est classée.
- demander l'ouverture d'une information judiciaire: le procureur demande la désignation d'un juge d'instruction en

vue de mener une enquête pour recueillir tous les éléments utiles à la manifestation de la vérité. Cette enquête précède la tenue du procès pénal de l'affaire.

- faire un soit transmis: dans ce cas, il affecte le dossier au commissariat compétent pour continuer les investigations en vue de lui rendre compte.

## 2-2. La plainte avec constitution de partie civile

La plainte avec constitution de partie civile vise non seulement à faire cesser les agissements, à sanctionner le mis en cause, mais également à demander réparation des préjudices subis. La victime supporte les frais de la procédure.

La plainte avec constitution de partie civile permet de saisir directement un juge d'instruction pour obtenir l'ouverture d'une enquête pénale dans le but de:

- faire condamner pénalement l'auteur d'une infraction
- et obtenir l'indemnisation du préjudice subi (dommages et intérêts).

Sous peine de non recevabilité de sa plainte, il est souvent recommandé à la victime, un avocat conseil (Art 91 du Code de Procédure Pénale).

### 3. Quelles sont les sanctions prévues en matière de harcèlement sexuel ?

#### 3-1. Sanctions pénales<sup>7</sup>

##### *a) Répression du coupable*

L'auteur reconnu coupable du harcèlement sexuel est puni d'une amende de cinq cent mille (100.000) francs CFA à un million (1.000.000) de francs CFA et d'un emprisonnement d'un (01) ou de deux (02) ans ou de l'une de ces deux peines seulement.

##### *b) Répression du complice et du témoin passif*

Le complice d'un acte de harcèlement sexuel est puni de la même peine que l'auteur principal.

Toute personne ayant connaissance d'un harcèlement sexuel, alors qu'il était encore possible d'en limiter les effets et qui n'aura pas aussitôt averti les autorités publiques, organisations syndicales et/ou toutes organisations associatives habilitées conformément à la loi, est punie d'un emprisonnement d'un (01) mois à un (01) an et d'une amende de cinquante mille

---

<sup>7</sup>La loi n°2006-19 du 5 septembre 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin et la loi n° 2018-16 du 28 décembre 2018 portant code pénal en république du Bénin.

(50.000)francs CFA à cinq cent mille (500.000) francs CFA ou de l'une de ces deux peines seulement.

Les parents ou alliés jusqu'au 3ème degré inclusivement des auteurs ou complices du harcèlement sexuel ou de la tentative sont exemptés de ces peines.

Toutefois, la déchéance de l'autorité parentale pourra être prononcée à l'encontre du parent fautif (**article 552 du Code Pénal**).

*c) Répression du faux témoignage*

Toute personne qui se serait rendue coupable de faux témoignage en la matière soit contre le prévenu, soit en sa faveur, est puni d'un emprisonnement de deux (02) ans au moins et cinq (05) ans au plus et d'une amende de cinquante mille (50.000) francs CFA à deux cent cinquante mille (250.000) francs CFA. (**Art 614 Code Pénal**).

Si néanmoins, le prévenu a été condamné à plus de cinq (05) ans d'emprisonnement, le faux témoin qui a déposé contre lui subira la même peine. Est puni de la même peine, le fait de dénoncer mensongèrement à l'autorité judiciaire ou administrative, des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit qui ont exposé les autorités judiciaires à d'inutiles recherches.

### 3-2.Sanctions administratives

Tout acte de harcèlement sexuel sera considéré comme faute grave si la victime, même non salariée, est dans un lien de subordination avec l'auteur ou si elle est dans une situation de vulnérabilité telle que définie à l'article 3 de la loi portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en république du Bénin.

Ainsi, conformément aux dispositions de la procédure disciplinaire prévue par la loi 2015-18 portant statut général de la fonction publique, la faute grave est appréciée au cas par cas par le Conseil national de discipline habilité à connaître des sanctions du troisième degré. L'auteur peut par exemple être blâmé ou déplacé de son lieu de travail habituel, etc.

Au demeurant, les sanctions administratives prévues par l'Etat béninois du fait du harcèlement sexuel en milieu du travail sont relativement légères, comparativement aux conséquences générées par ces actes sur la victime.

## CONCLUSION

Bien souvent, les victimes de harcèlement sexuel sont d'abord suspectées d'être responsables des agissements subies. Par leurs tenues vestimentaires, leurs comportements ou leurs paroles, elles sont accusées d'avoir « provoqué » leur bourreau. Cet argument n'est pas valable devant le juge. Il n'y a qu'un seul coupable, l'individu qui harcèle.

Le plus important, c'est de pouvoir constituer des preuves irréfutables contre lui. Résister en s'imposant face à son harceleur, c'est lui faire peur et l'amener à se rétracter. L'individu responsable des actes de harcèlement et souvent en position de supériorité a tout à fait conscience de ce qu'il fait. Il faut éviter d'avoir peur ou de cultiver des sentiments paternalistes ou de pitié à l'endroit de son bourreau.

Il n'y a pas une véritable lutte contre ce fléau sans l'engagement de la femme. Celle-ci doit comprendre que son engagement est essentiel à l'efficacité de la lutte contre le harcèlement sexuel. Il faut apprendre à briser le silence et dénoncer son bourreau. Des organisations de lutte contre le phénomène citées dans le présent manuel en particulier l'ONG ALCRER sont disposées à offrir des accompagnements dans ce sens.



**ANNEXES :**  
**LES OUTILS DE GESTION DE CAS DE**  
**HARCELEMENT SEXUEL**

## Modèle de lettre de saisine du procureur

Le Recteur de l'Université.....

A

M. le Procureur de la République

Lettre recommandée avec AR Affaire suivie par

**Objet** : Avis pour présomption de harcèlement sexuel

Monsieur le Procureur / Madame la Procureure de la République, conformément aux dispositions de l'article...du Code de procédure pénale, je vous tiens informé d'une situation qui m'a été rapportée par ... J'ai reçu le ..., Madame ..., étudiante à ..., qui m'a fait part des faits pouvant être constitutifs du délit de harcèlement sexuel de la part de Monsieur ..., directeur de ... . Cette étudiante déclare avoir subi ... Elle relate également ... A mon sens, les faits pourraient être constitutifs d'un délit de harcèlement sexuel.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Procureur de la République, l'expression de ma considération distinguée.

Signature

## Témoignage d'une situation de harcèlement

Je soussigné.....

Né le .....

Domicilié à .....exerçant la profession de .....

(Indiquez si vous êtes parent(e), associé(e) ou employé(e) de l'une des parties)

Certifie exacts les faits suivants : ..... (Décrire précisément les propos ou les gestes dont vous avez été témoin, que l'on vous a rapporté, ou ce que vous avez personnellement constaté en relation directe avec la plainte).

Je sais que la présente attestation pourra être utilisée en justice, et je sais que je m'expose à des sanctions pénales en cas de fausses déclarations de ma part.

Fait à ... le ....

Signature

## Rapport circonstancié de signalisation d'une situation de harcèlement sexuel

Nom, Prénom de la personne déclarante :

Fonction de la personne déclarante :

Service de la personne déclarante :

Date ou période de l'événement : Heure :

Lieu de survenue :

Témoin(s) :  OUI  NON

Si oui, Nom et prénom (si connu)

### Circonstances détaillées des faits:

1. Description précise et chronologique des faits :
3. Personnes concernées :
4. Auteur(s) présumé(s) des agissements à l'origine du signalement :

### Préjudices subis par la personne victime :

(physique et / ou matériel et/ou moral et/ou psychologique)

### Mesures prises et suites immédiates données :

Fait à ..., le...

(Nom et signature du déclarante ou de la déclarante) (Nom et signature du ou des témoins)

A adresser dans les meilleurs délais à la Direction des ressources humaines / à la Direction de l'organisme (par voie dématérialisée)

## Compte rendu d'échanges de situation de risques psychosociaux

Faits :

Service :

Nature du risque : risque psychosocial

Nom et métier de ou des agentes ou agents concernés :

Rencontre avec Prénom – Nom, métier, date et lieu

Compte-rendu

Recueil des éléments de contexte auprès de l'agent ou agente et  
recueil de ses attentes :

Nom et qualité des personnes présentes pendant l'échange :

Fait à ..., le...

Signature de l'ensemble des personnes présentes

## Modèle de lettre de plainte

Nom Prénom expéditeur

Lieu, date

N° Rue

CP Ville

Nom Prénom destinataire

N° Rue

CP Ville

Recommandé avec accusé de réception

**Objet** : dépôt de plainte pour harcèlement sexuel

En vertu de l'article...du Code pénal, je soussignée (préciser prénom et nom), née le (préciser), à (préciser), exerçant la profession de (préciser), au sein de l'organisme public (préciser), dépose plainte contre (préciser prénom, nom et fonction occupée par le harceleur) de l'organisme précité pour harcèlement sexuel.

Les faits qui me conduisent à déposer cette plainte sont les suivants : (Détailer les événements, dates, paroles, gestes, pressions, les éventuels arrêts de travail, etc.)

Vous trouverez en copie de ce courrier, plusieurs témoignages venant appuyer et légitimer ma plainte. Je vous saurais donc gré de l'enregistrer afin de lui donner la suite légale qu'elle comporte.

Formule de politesse

Signature

## TABLE DE MATIERES

<b>SIGLES ET ABBREVIATIONS</b> .....	4
<b>PREFACE</b> .....	5
<b>AVANT-PROPOS</b> .....	7
<b>PREMIERE PARTIE : LE CADRE JURIDIQUE REGISSANT LE HARCELEMENT SEXUEL AU BENIN</b> .....	9
1. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ? .....	10
1-1. Définition juridique .....	10
1-2. En quoi le harcèlement sexuel constitue-t-il une infraction? .....	11
2. De quoi est composé l'arsenal juridique du harcèlement sexuel ? .....	12
2-1. Instruments internationaux .....	12
2-2. Dispositif législatif .....	15
<b>DEUXIEME PARTIE : MECANISMES DE DETECTION DU HARCELEMENT SEXUEL</b> .....	18
1. Comment se manifeste le harcèlement sexuel en milieu professionnel et universitaire ?.....	19
1-1. Les manifestations pratiques du harcèlement sexuel en milieu professionnel.....	19
1-2. Les manifestations pratiques du harcèlement sexuel en milieu universitaire .....	21
2. Comment prévenir le harcèlement sexuel ? .....	23
2-1. Les éléments de prévention tenant aux employeurs .....	23
2-3. Les éléments de prévention tenant aux employées ou aux étudiantes.....	28
3. Comment constituer les preuves des faits de harcèlement sexuel ?.....	30
3-1. La charge de la preuve .....	30
3-2. Les obligations de la victime et du témoin en matière de preuve .....	31

3-3. Les différents types de preuves admises .....	33
3-4. Les stratégies opérationnelles de constitution de preuves ...	34
<b>TROISIEME PARTIE : MECANISMES DE DENONCIATION ET DE REPRESSION DU HARCELEMENT SEXUEL .....</b>	<b>36</b>
1. Quel est le cadre institutionnel mis en place pour la protection contre le harcèlement sexuel ? .....	37
1-1. Les institutions gouvernementales .....	37
1-2. Les Organisations Non Gouvernementales .....	40
2. Quelle est la procédure à suivre pour dénoncer les faits de harcèlement sexuel ? .....	41
2-1. La plainte simple .....	42
2-2. La plainte avec constitution de partie civile .....	44
3. Quelles sont les sanctions prévues en matière de harcèlement sexuel ? .....	45
3-1. Sanctions pénales .....	45
3-2. Sanctions administratives .....	47
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>48</b>
<b>ANNEXES : LES OUTILS DE GESTION DE CAS DE HARCELEMENT SEXUEL .....</b>	<b>49</b>



