



ONG RESCUE AND HOPE

N°2008/0238 DEP – ATL- LITT/SG/SAG-ASSOC DU 9 JUIN 2008
N°607/MCRI/DROSC/SSOSC DU 22 DECEMBRE 2009
N° IFU: 6201810499457

**DIAGNOSTIC SOCIO-PROFESSIONNEL ET JURIDIQUE DE
LA COMMUNAUTE DES SERVEUSES DE BARS ET
RESTAURANTS : CAS DES COMMUNES DE NIKKI- NDALI
ET PARAKOU EN 2023**

RAPPORT FINAL

Avril 2024

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	5
ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES	6
LISTE DES TABLEAUX	7
LISTE DES FIGURES	8
RÉSUMÉ	9
Contexte de l'étude	12
1. Définition opérationnelle des concepts.....	14
1.1 Conditions de travail précaires.....	14
1.2 Violences sexuelle.....	15
1.3 Harcèlement sexuel	16
1.4 Vulnérabilité accrue des serveuses immigrées.....	17
1.5 Besoin de réformes et de protections	18
2. Objectifs et résultats attendus	19
2.1 Objectif général.....	19
2.2 Objectifs spécifiques	19
2.3 Résultats.....	19
3. Méthodologie de l'étude	20
3.1 Étapes.....	20
Étape 1 : Préparation de la mission.....	20
Étape 2 : Préparatifs de la formation des enquêteurs et superviseurs	20
Étape 3 : Formation des enquêteurs et superviseurs suivie de collecte de données	21
a. Recyclage des superviseurs	21
c. Technique et outils de collecte.....	21
e. Population et critère d'inclusion	22
f. Méthode et technique d'échantillonnage	23
g. Déroulement de la collecte	24
h. Considérations éthiques	25

Étape 4 : Analyse des données et rédaction du rapport.....	26
a. La gestion des données	26
b. Rédaction du rapport	26
3.2 Modèles théoriques mobilisés pour l'analyse	27
3.2.1 Approche fondée sur les droits humains (Nations unies)	27
3.2.2 Approche de la stigmatisation et de la discrimination en matière de santé	28
3.2.3 Approche théorique de l'Influence de la culture sur la santé	28
4. Résultats.....	30
4.1 Couverture des cibles	30
4.2 Caractéristiques socio-démographiques	30
4.2.1 Âge.....	30
4.2.2 Situation matrimoniale	31
4.2.3 Nationalité et détention de pièce d'identité.....	32
4.2.4 Niveau d'instruction.....	33
4.2.5 Procréation.....	33
4.3 Analyse de la situation sociale et économique des SBR	34
4.3.1 Conditions de travail des SBR.....	34
4.3.2 Violences subies par les serveuses de bars.....	40
4.3.3 Perception du métier de serveuses de bar	46
4.4 Statut juridique des SBR.....	47
4.4.1 Conditions de contractualisation	47
4.4.2 Possession de pièces d'état civil.....	49
4.4.3 Réglementation des violences faites aux SBR et sur le travail de SBR.....	50
4.4.4 Connaissance des DSSR	53
4.5 Approches d'amélioration des conditions de travail et protection juridique	56
4.5.1 Actions menées pour lutter contre les violences faites aux SBR	56
4.5.2 Perspectives de réduction des violences et d'amélioration des conditions de travail des SBR	57
Récapitulatif.....	60
RECOMMANDATION	61
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	66
ANNEXES	69

REMERCIEMENTS

RESCUE AND HOPE tient à remercier toutes les personnes physiques et morales qui ont contribué au succès de cette étude. L'ONG remercie notamment :

- ✚ AFRICAN WOMEN DEVELOPMENT FUNDS (AWDF) partenaire financier de la présente étude
- ✚ Dr Justice F. HOUZANME, Coordinatrice du ROAFEM, investigatrice associée, qui a marqué sa disponibilité durant tout le processus de la présente étude
- ✚ Le Directeur Départemental de la Police Républicaine du Borgou pour son implication personnelle et les facilitations apportées
- ✚ Le Directeur Départemental de la Fonction Publique et du Travail qui a délégué l'Inspecteur du travail, M. Léon N'TCHA N'DA dont les conseils et orientations ont clarifié certains concepts professionnels,
- ✚ Le Directeur Départemental des Affaires Sociales, de la Famille et de la Micro finance qui a facilité la collaboration avec les Centres de Promotion Sociale (CPS) ;
- ✚ Les Responsables des CPS de Parakou, N'Dali et de Nikki pour leur collaboration à la collecte des données de l'étude,
- ✚ Les superviseurs de l'équipe terrain (M. DEGBEVI John, 3^{ème} investigateur associé ; Madame EZIN O. Olive et M. KOUNTE Nestor) pour leur dévouement à produire un travail de qualité
- ✚ Le Réseau des ONG et Associations de Femmes contre la féminisation du VIH/Sida et les violences basées sur le genre au Bénin (ROAFEM), partenaire technique de mise en œuvre du projet ;
- ✚ Les bénéficiaires et autres parties prenantes pour leur disponibilité
- ✚ Le Staff de RESCUE AND HOPE dirigé par la Directrice exécutive, Madame AKINSHOLA Adjokè Amélie (1^{ère} investigatrice associée), le Coordonnateur de Programme, M. KINKPON-GLAH Valentin (2^{ème} investigateur associé)
- ✚ Le personnel de l'ONG pour le soutien constant aux activités de l'étude

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

<i>CIP</i>	: Certificat d'Identification Personnelle
<i>CNI</i>	: Carte Nationale d'Identité
<i>CPS</i>	: Centre de Promotion Sociale
<i>DSSR</i>	: Droit Santé Sexuelle et Reproductive
<i>FCFA</i>	: Franc de la Communauté Financière africaine
<i>IST</i>	: Infection Sexuellement Transmissible
<i>NIP</i>	: Numéro d'Identification Personnelle
<i>OIT</i>	: Organisation internationale du Travail
<i>ONG</i>	: Organisation Non gouvernementale
<i>PEC</i>	: Prise en charge
<i>PF</i>	: Planning Familial
<i>RAVIP</i>	: Recensement A Vocation d'Identification de la Population
<i>SBR</i>	: Serveuse de Bars et Restaurants
<i>SIDA</i>	: Syndrome d'Immuno Déficience Acquise
<i>VBG</i>	: Violence Basée sur le Genre
<i>VIH</i>	: Virus de l'Immunodéficience Humaine
<i>VSS</i>	: Violence Sexuelle et Sexiste

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I : Tableau synthèse des principaux indicateurs	10
Tableau II : Répartition de l'échantillon suivant le poids des communes	24
Tableau III : Répartition des SBR selon le milieu de résidence et le type d'établissement	30
Tableau IV : Situation matrimoniale des SBR enquêtées.....	31
Tableau V : Origines des SBR rencontrées	32
Tableau VI : Nombre d'enfants par SBR	33
Tableau VII : Répartition des SBR selon le type de contrat de travail et les conditions stipulé dans le contrat	48
Tableau VIII : Répartition des SBR selon le type de pièce d'état civil à disposition	49
Tableau IX : Quelques instruments nationaux de protection des droits des femmes.....	50
Tableau X : Répartition des SBR en fonction de leurs connaissances et de leur utilisation des services de SSR/DSSR	55
Tableau XI : Répartition des SBR selon le besoin en matière de formation et de développement professionnel	58

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Répartition des SBR selon la tranche d'âge par commune d'étude	31
Figure 2 : Niveau d'instruction	33
Figure 3 : Répartition des SBR en fonction du salaire mensuel perçu	38

RÉSUMÉ

Ce rapport présente les résultats de l'étude sur le diagnostic socio-professionnel et juridique de la communauté des serveuses de bars et restaurants (SBR) menée dans les communes de Parakou, N'Dali et Nikki au Bénin en 2023. Cette étude vise à évaluer les conditions de travail, le statut juridique des serveuses de bars et restaurants et les violences auxquelles elles sont confrontées dans les communes de Parakou, Nikki et N'Dali. Plus spécifiquement il s'agissait de décrire les conditions de travail et le statut juridique des serveuses de bars et restaurants, de cerner les connaissances des serveuses de bars en matière de santé mentale, santé sexuelle et reproductive et violences sexuelles et sexistes et de fournir des approches de solution pour l'amélioration des conditions de travail, du statut juridique et la réduction des violences chez les serveuses de bars et restaurants.

Il s'agit d'une étude observationnelle dans un schéma d'enquête transversale à visée descriptive qui a utilisé une approche mixte (qualitative et quantitative). Les travaux ont porté sur les serveuses de bars exerçant dans les points de ventes de débit de boissons à savoir les bars, buvettes, discothèques ou boîte de nuit dans les communes de Parakou, N'Dali et Nikki. Les points de vente de boissons et de restauration inclus aussi bien ceux légalement installés que ceux exerçant dans l'informel.

L'échantillon a pris en compte un total de 485 personnes dont 5 informateurs clés (deux représentants de CPS, un inspecteur de travail, un commissaire de police, un Imam et la représentante des femmes catholiques) et 482 SBR (72,7% dans la commune de Parakou, 20,8% dans la commune de N'Dali et 6,5% dans la commune de Nikki). L'âge moyen de ses serveuses (SBR) est de 24ans, avec des extrêmes allant de 18 à 41 ans. Et en ce qui concerne la répartition par tranches d'âge, la tranche dominante est celle de 20 à 25 ans (45%).

Au terme de l'analyse des données, les résultats clés de l'étude obtenus sont résumés dans le tableau 1 ci-après :

Tableau I : Tableau synthèse des principaux indicateurs

Indicateurs	Parakou	N'Dali	Nikki	Moyenne
POURCENTAGE DES SBR DISPOSANT D'UNE PIECE JURIDIQUE				
Pourcentage des SBR disposant d'une pièce d'état civil	52,3%	41,0%	25,5%	39,6%
Pourcentage des SBR disposant de Récépissé RAVIP	46,1%	29,2%	20,5%	31,9 %
Pourcentage des SBR disposant d'Acte de naissance/Sécurisé	27,7%	23,2%	19,4%	23,4 %
Pourcentage des SBR disposant de CIP	44,6%	10,3%	17,3%	24,1 %
Pourcentage des SBR disposant de NIP	20,2%	0,0%	0,0%	14,4 %
Pourcentage des SBR disposant de Carte de séjour	2,1%	0,0%	0,0%	1,5%
Pourcentage des SBR disposant de Carte biométrique/CNI	10,3%	8,0%	0,0%	9,5%
CONDITION DE TRAVAIL DES SBR				
	Parakou	N'Dali	Nikki	Moyenne
Pourcentage de contrat Verbal	92,8%	88,0%	90,3%	91,7%
Pourcentage de contrat Écrit	7,2%	12,0%	9,7%	8,3%
Nombre moyen d'heure de travail par semaine	91,35 heures	90,33 heures	90,90 heures	91,81 heures
Nombre moyen d'heure de travail par jours	13,97 heures	16,02 heures	16,26 heures	14,54 heures
Nombre moyen de jours de repos par semaine	0,70 jour	0,77 jour	0,67 jour	0,68 heures
Salaire moyen mensuel	27312,32 FCFA	29500,00 FCFA	30806,45 FCFA	27962,50 FCFA
Pourcentage des SBR percevant leur salaire de façon régulier	30,7%	25,0%	21,5%	25,7 %
NATURE ET FRÉQUENCE DES VIOLENCE SUBIT PAR LES SBR				
	Parakou	N'Dali	Nikki	Moyenne
Pourcentage des SBR ayant été victimes de violence	75,3%	80,0%	85,0%	80,1%
Pourcentage des SBR ayant été victimes de violence verbale	95,0%	95,7%	100,0%	96,9%
Pourcentage des SBR ayant été victimes de violence physique	70,3%	72,5%	70,0%	70,9%
Pourcentage des SBR ayant été victimes de violence Économique	80,6%	85,5%	88,0%	84,7%

Pourcentage des SBR ayant été victimes de violence sexuelle	35,8%	23,6%	30,0%	29,8%
Pourcentage de SBR ayant bénéficié de prise en charge juridique	00,00%	00,00%	00,00%	00,00%
CONNAISSANCES DES SSR/DSSR				
Pourcentage de SBR ayant reçu des formations sur les DSSR	40,5%	31,0%	29,0%	33,5%
Pourcentages de SBR conscients de leur droit à la santé sexuelle et reproductive	59,0%	49,0%	58,1%	56,9%
Pourcentage de SBR ayant accès à des services de méthode contraceptives	26,6%	16,0%	25,8%	24,4%
Pourcentage de SBR ayant accès à des services de dépistage des IST, VIH/SIDA	40,5%	31,0%	14,4%	28,6%
Pourcentage de SBR ayant accès à des services de dépistage de cancer du col de l'utérus et du sein	12,6%	9,0%	16,1%	12,1%

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, 2023

Perspectives et recommandations

Améliorer les conditions de travail des Serveuses de Bars (SBR) au Bénin

- Adopter une loi spécifique relative aux SBR et au personnel de l'hôtellerie et du tourisme
- Renforcer les inspections du travail
- Mettre en place un système de sécurité sociale accessible aux SBR,
- Formaliser les contrats de travail
- Encourager la création d'associations de défense des droits des SBR.

Intensifier la lutte contre les violences faites aux SBR au Bénin

- Renforcer les capacités des forces de l'ordre pour la prise en charge des cas de violence et l'application de la loi
- Mettre en place de structures d'accompagnement et de soutien psychologique pour les SBR victimes de violence

- Lutter contre la stigmatisation des victimes de violence et promotion d'une culture de tolérance et de respect
- Renforcer les capacités des organisations de la société civile à intervenir sur la question des VBG.
- Éditer des lignes directrices pour la gestion des cas de violence et d'abus dans les bars et restaurants.
- Intégrer les modules sur les VBG et le respect des droits humains dans les formations en hôtellerie et restauration.
- Créer une ligne d'assistance téléphonique dédiée aux SBR victimes de violence

Améliorer l'accès des SBR aux services SSR :

- Renforcer les connaissances des SBR en matière de SSR
- Établir des partenariats avec des cliniques de santé sexuelle et reproductive pour offrir des services de SSR au SBR

Contexte de l'étude

En Afrique, l'industrie de la restauration et des bars connaît une croissance constante en raison de l'urbanisation rapide et de l'évolution des habitudes de consommation. Le secteur de la restauration et des bars représente une source d'emploi significative, en particulier pour les femmes, qui occupent fréquemment des postes de serveuses. Toutefois, derrière la façade d'ambiance conviviale et sans problèmes (Diomande & Sanogo, 2016), les bars et d'autres lieux où la boisson est consommée sont souvent liés à des incidents d'agression, de violence, de perturbation de l'ordre public et d'insultes. Les incidents d'agression et de violence survenant à l'intérieur et autour de ces établissements de consommation d'alcool continuent d'être une préoccupation majeure à l'échelle mondiale, d'autant plus que l'industrie nocturne est en expansion (Green & Plant, 2007).

A ces violences s'ajoute les conditions de travail des serveuses de bars en Afrique, souvent précaires, caractérisées par de longues heures de travail, des salaires bas, une absence de protection sociale et des risques pour leur santé physique et mentale. De plus, les violences de diverses formes, qu'elles soient liées au travail ou à des abus de la part de clients, constituent une menace persistante pour ces femmes, ce qui soulève des préoccupations urgentes quant à leur sécurité et à leur bien-être.

Au Bénin, cette problématique est aussi préoccupante. En effet, le pays connaît une croissance économique modérée, mais les inégalités persistent, et les travailleuses des bars se trouvent souvent en première ligne de ces disparités. Les serveuses de bars au Bénin sont généralement confrontées à des conditions de travail précaires, notamment des horaires de travail prolongés, des salaires insuffisants, et l'absence de contrats de travail formels. En outre, elles sont exposées à un risque accru de violence, que ce soit sous forme d'exploitation au travail, de harcèlement sexuel de la part de clients ou d'autres formes d'abus. (Daabaaru, 2019). Pourtant, en vertu du décret numéro 98-368 du 4 septembre 1998¹, le personnel travaillant dans les hôtels, les restaurants et les établissements de boissons devrait être limité à 48 heures de travail par semaine. Malheureusement, les serveuses de bars dépassent généralement cette limite en

¹Décret n° 98-368 du 4 septembre 1998 fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le Code du travail en République du Bénin.

travaillant habituellement plus de 72 heures par semaine, sans bénéficier de mesures de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées.

Cependant en dépit de ces traitements difficiles, de nombreuses filles, parfois mineures, ainsi que des femmes, choisissent de se lancer dans cette profession. Autrefois réservé aux étrangères, en particulier aux Togolaises, le métier de serveuse de bar voit aujourd'hui de plus en plus de Béninoises y accéder. Souhaitant améliorer leur qualité de vie, ces femmes/filles sont souvent recrutées par les propriétaires de bars sans qu'aucun contrat écrit ne soit établi. Cette absence de contrat formel souligne les conditions précaires dans lesquelles ces serveuses exercent leur métier et soulève des inquiétudes quant à leurs droits et à leur protection en tant que travailleuses.

Cette problématique soulève des questions essentielles sur l'équité de genre, l'exploitation, la sécurité au travail, le statut juridique ainsi que le rôle des politiques gouvernementales dans l'amélioration des conditions de travail, du statut juridique de ces travailleuses. C'est dans ce contexte que l'ONG RESCUE AND HOPE, dans la mise en œuvre du projet « Renforcement des droits et capacités professionnelles, économiques et juridique des serveuses de bars et restaurants » (CESSIABOU), a initié avec l'appui financier de l'AWDF cette étude pour mieux orienter les actions.

1. Définition opérationnelle des concepts

Les serveuses de bars font partie intégrante de l'industrie de la restauration, contribuant de manière significative à l'économie locale. Cependant, cette profession est souvent associée à des conditions de travail difficiles et à des risques de violence. Cette revue de littérature explore les recherches existantes sur les conditions de travail et la violence envers les serveuses de bars, en mettant l'accent sur les tendances, les facteurs et les conséquences de ces problèmes.

1.1 Conditions de travail précaires

Les "conditions de travail précaires" font référence à des circonstances professionnelles dans lesquelles les travailleurs font face à une insécurité, à une instabilité et à des désavantages significatifs en ce qui concerne leur emploi. Ces conditions sont souvent associées à des emplois temporaires, à temps partiel, mal rémunérés, peu sécurisés ou caractérisés par l'absence de prestations sociales et de protection de base pour les travailleurs.

Les serveuses de bars sont effectivement souvent confrontées à des conditions de travail précaires (Frenkel, Sanders & Shultziner, 2016). Cette recherche a montré que de longues heures de travail, des salaires bas et l'absence de contrats formels sont le lot quotidien des SBR. Ces conditions précaires ont des conséquences potentiellement dévastatrices sur la santé physique et mentale ainsi que sur le bien-être général des travailleuses.

En effet l'un des principaux défis auxquels sont confrontés les serveurs et serveuses de bars est la nature imprévisible et irrégulière de leurs horaires de travail. Ils sont souvent obligés de travailler tard dans la nuit, les week-ends et les jours fériés passant de longues heures debout, portent souvent de lourdes charges et constamment en mouvement (Fellay, 2009). Sans oublier le stress engendré par les interactions avec des clients difficiles. Quant au salaire il est souvent bas, et les travailleurs dépendent fortement des pourboires pour compléter leurs revenus (Laperrière et al., 2010).

Ces conditions précaires ont des conséquences potentiellement dévastatrices sur la santé physique et mentale ainsi que sur le bien-être général des travailleuses.

Par ailleurs, une enquête publiée en 2011, portant sur les conditions de travail des travailleurs et travailleuses québécois (ses) et leurs liens avec la santé et la sécurité, a mis en lumière des chiffres inquiétants. Cette étude, menée par Cloutier et al., a révélé que les secteurs de la restauration et de l'hébergement au Québec comptaient seulement 4,3% de travailleurs

syndiqués. De plus, ces secteurs représentaient la plus forte proportion de travailleurs à faible revenu. Cette donnée met en évidence la vulnérabilité économique des travailleurs et travailleuses de l'industrie de la restauration, un problème qui peut être extrapolé à d'autres régions et pays, y compris dans le contexte des serveuses de bars au Bénin (Cloutier et al., 2011).

Ces constats soulignent l'importance de se pencher sur les conditions de travail précaires dans l'industrie de la restauration, en particulier pour les serveuses de bars, et de mettre en place des mesures visant à améliorer ces conditions afin de garantir un environnement de travail plus équitable et sécurisé.

1.2 Violences sexuelle

Les violences sexuelles font référence à des comportements inappropriés et non consentis à caractère sexuel perpétrés contre une personne. Ils impliquent généralement des actes, des paroles, ou des gestes à connotation sexuelle qui visent à intimider, humilier, ou contraindre la victime. Ces comportements sont inacceptables et sont une violation des droits fondamentaux d'une personne à l'intégrité physique et psychologique.

Les informations recensées dans les écrits mettent en évidence un problème sérieux et persistant de violence sexuel au sein du secteur des bars, un problème qui affecte de nombreuses serveuses et avec des conséquences graves sur leur bien-être. Plusieurs travaux (OIT ; Smith et Johnson, 2018) soulignent l'ampleur de ce problème et ses effets sur la santé mentale et émotionnelle des travailleuses. L'enquête de l'OIT montre que les serveuses de bars sont exposées à une gamme de comportements abusifs, allant du harcèlement verbal au harcèlement sexuel, de la part de clients ou d'employeurs. Ces expériences peuvent créer un environnement de travail hostile et nuire considérablement à la qualité de vie des travailleuses. De même, l'étude de Smith & Johnson révèle que les serveuses de bars sont confrontées à des agressions verbales, des actes de violence physique et des cas de harcèlement sexuel de la part des clients ou des employeurs, ce qui peut avoir un impact profond sur leur bien-être psychologique.

Ces constatations soulignent l'importance de sensibiliser davantage à ces problèmes et de prendre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement sexuel dans le secteur des bars. Il est essentiel de créer des environnements de travail sûrs et respectueux pour les serveuses et de mettre en place des politiques et des réglementations visant à protéger leurs droits et leur dignité au travail.

1.3 Harcèlement sexuel

Le bureau international du travail (BIT) définit le harcèlement sexuel comme toute conduite non désirée de nature sexuelle, sur un lieu de travail ou en relation avec le travail, qui fait qu'une personne protégée se sent humiliée, intimidée, pénalisée ou offensée². Il est constaté que ce phénomène est un problème mondial qui affecte de nombreux milieux, y compris les milieux urbains et de travail. Dans le monde, entre 30 et 50% des femmes ont subi des avances sexuelles, des contacts physiques ou des propositions verbales non sollicités ou d'autres formes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail (OIT, 2013). Mais le harcèlement au travail est loin de se réduire à des propos sexistes ou à des pressions psychologiques. Nombre de femmes ont déjà souffert d'une forme « physique » de harcèlement, que ce soit via des contacts physiques légers ou des attouchements sur une zone génitale ou érogène, par exemple, une main aux fesses (Kraus, 2018).

De nombreux pays ont commencé à traiter ce problème de manière plus globale, en adoptant des lois spécifiques contre la discrimination ou en adaptant le droit pénal (Tavares & Wodon, 2018). L'adoption de lois contre le harcèlement sexuel ne suffit évidemment pas à l'éradiquer. Il s'agit cependant d'une première étape importante pour protéger les femmes et témoigne d'une volonté d'atteindre une des cibles des Objectifs de Développement Durable (ODD 5), à savoir éliminer, d'ici à 2030, toutes les formes de violences et de pratiques préjudiciables à l'encontre des femmes et des filles.

Au Bénin, la loi N°2011-26 du 09 Janvier 2011 portant prévention et répression des violences faites aux femmes a été adoptée. Elle a pour objet de lutter contre toutes formes de violences à l'égard des femmes et des filles en République du Bénin. À travers ses volets pénal, civil et social, elle vise à donner une réponse pluridisciplinaire aux violences faites aux femmes et aux filles. Cette loi dans son article 3 définit le harcèlement comme « 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 quelque nature que ce soit y compris sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers contre la volonté de la femme harcelée ».

² Bureau international du travail (BIT) : *Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends liés à un harcèlement*, Genève, 2001

Mais malgré les efforts pour lutter contre le harcèlement sexuel, au Bénin le phénomène prend de l'ampleur et atteint tous les secteurs notamment celui de la restauration. Ceci témoignant qu'il reste encore beaucoup à faire.

1.4 Vulnérabilité accrue des serveuses immigrées

Les serveuses de bar immigrées sont des femmes qui travaillent dans un bar à l'étranger et résident dans un pays autre que le leur. Ce type de femme va à la recherche des ressources matérielles pour améliorer ses conditions de vie et celles de sa famille restée au pays (Aboubacar, 2020). Il est à noter que ces serveuses immigrées peuvent faire face à des défis supplémentaires en raison de leur statut d'immigrées, tels que les barrières linguistiques, la discrimination ou l'exploitation (Philippe, 2012). Quant à la notion de vulnérabilité, elle renvoie à la qualité de ce qui est vulnérable, c'est-à-dire qui est susceptible d'être exposé aux atteintes physiques ou morales. Elle peut s'appliquer à une personne ou à un groupe social suivant qu'il est capable de prévenir, de résister et de faire face à un impact. Dans un contexte plus large, la vulnérabilité peut également se référer au caractère vulnérable de quelque chose ou de quelqu'un. Elle peut être synonyme de fragilité et de précarité.

Ainsi les serveuses de bars immigrées sont particulièrement vulnérables aux mauvaises conditions de travail et à la violence en raison de divers facteurs. L'étude de la Commission européenne en 2019 souligne que leur statut précaire, leur maîtrise limitée de la langue locale et leur méconnaissance des lois du travail local font d'elles des cibles faciles pour l'exploitation.

L'une des raisons de cette vulnérabilité est liée au statut migratoire précaire de ces travailleuses, qui peut les rendre plus hésitantes à signaler les abus ou les violations de leurs droits, de peur de représailles ou de conséquences sur leur statut légal. De plus, le manque de maîtrise de la langue locale peut entraver leur capacité à communiquer et à comprendre leurs droits et obligations au travail, les laissant davantage exposées à l'exploitation.

L'étude de Nguyen & Kim en 2017 met également en évidence le rôle du genre, de la jeunesse et du statut professionnel comme facteurs de vulnérabilité. Ces éléments montrent que les serveuses de bars, en particulier celles issues de groupes marginalisés, peuvent être confrontées à des conditions de travail précaires et à des risques accrus de violence.

Ces résultats soulignent la nécessité d'une action pour protéger les droits des serveuses de bars immigrées, notamment en fournissant des informations claires sur les lois du travail, en

renforçant les mécanismes de signalement des abus, et en sensibilisant les employeurs et la société à la vulnérabilité de ces travailleuses. Une meilleure réglementation et une mise en application efficace des lois du travail sont également essentielles pour garantir des conditions de travail justes et sécurisées pour toutes les serveuses de bars, quel que soit leur statut migratoire.

1.5 Besoin de réformes et de protections

La protection des serveuses de bars et restaurants est un sujet crucial qui nécessite une attention particulière. Ces travailleuses sont souvent confrontées à des défis uniques qui nécessitent des réformes et des protections spécifiques.

Dans le contexte actuel, les serveuses sont souvent exposées à des conditions de travail difficiles, notamment des horaires de travail irréguliers, des pourboires incertains et une exposition constante à des clients parfois difficiles. Face à ces défis pressants, il devient impérieux d'entreprendre des actions visant à améliorer les conditions de travail des serveuses de bars tout en les protégeant contre les situations de violence et de harcèlement. Les sources consultées préconisent la nécessité de formaliser les contrats de travail, d'établir des normes de travail équitables, et d'accroître la sensibilisation aux problèmes liés à la sécurité au sein du secteur de la restauration, comme en attestent les rapports de l'Organisation internationale du Travail (OIT, 2018) et de Frenkel, Sanders, & Shultziner (Laperrière, 2014; Organisation Internationale du Travail, 2018). Il s'avère impératif de mettre en œuvre des mesures concrètes en vue d'améliorer les conditions de travail des serveuses de bars tout en réduisant l'incidence de la violence qui les affecte. Engager une campagne de sensibilisation auprès du grand public, formuler des politiques préventives et réviser les réglementations en matière de travail afin d'assurer la sécurité et le bien-être de ces professionnelles (Smith & Johnson, 2018 ; Nguyen & Kim, 2017).

Le soutien psychologique est un autre aspect important de la protection des serveuses. Des services de conseil et de soutien devraient être facilement accessibles pour aider ces travailleuses à gérer le stress et les défis émotionnels de leur travail.

Dans cette entreprise, les gouvernements, les employeurs et la société civile ont un rôle déterminant à jouer pour garantir que ces travailleuses soient traitées avec respect et dignité.

2. Objectifs et résultats attendus

2.1 Objectif général

Évaluer les conditions de travail, les statuts juridiques des serveuses de bars et restaurants et les violences auxquelles elles sont confrontées dans les communes de Parakou, Nikki et N'Dali.

2.2 Objectifs spécifiques

- Décrire les conditions de travail et le statut juridique des serveuses de bars et restaurants
- cerner les connaissances des serveuses de bars en matière de santé mentale, santé sexuelle et reproductive et violences sexuelles et sexistes
- Fournir des approches de solution pour l'amélioration des conditions de travail, du statut juridique et la réduction des violences chez les serveuses de bars et restaurants.

2.3 Résultats

- Les conditions de travail et le statut juridique des serveuses de bars et restaurants sont connues
- les connaissances des serveuses de bars en matière de santé mentale, santé sexuelle et reproductive et violences sexuelles et sexistes sont mises en exergue
- des approches de solution pour l'amélioration des conditions de travail, du statut juridique et la réduction des violences chez les serveuses de bars et restaurants

3. Méthodologie de l'étude

Il s'agit d'une étude observationnelle dans un schéma d'enquête transversale à visée descriptive. Elle a utilisé une approche mixte (qualitative et quantitative) afin de comprendre le phénomène étudié et d'aboutir à la formulation de stratégies et d'approches adaptées à l'amélioration des conditions de travail et de vie des serveuses de bars et restaurants

3.1 Étapes

La méthodologie s'articule en 4 étapes essentielles reliées les unes aux autres comme suit :

Étape 1 : Préparation de la mission

Il a été identifié au sein de Rescue and Hope et de ROAFEM (Réseau partenaire), les compétences internes capables de réaliser l'étude. C'est ainsi qu'une équipe de mise en œuvre composée de quatre (4) membres a été mise en place. Elle était composée de :

- Investigatrice Principale : **Mme Amélie A. AKINSHOLA**, Directrice Exécutive de RESCUE AND HOPE ; Membre sociologue du Comité National d'Ethique pour la recherche en santé (CNERS) du Bénin ; Coordinatrice de l'observatoire Santé et Droits Humains de la Plateforme des OSC Santé et Droits humains, Spécialiste Genre et Droits Humains
- 1^{ère} Investigatrice associée : **Dr Justine F. HOUZANME**, Coordinatrice du Réseau des ONG et Associations de Femmes contre la féminisation du VIH et les violences basées sur le genre au Bénin (ROAFEM) dont RESCUE AND HOPE est ONG de base, Experte Genre/VIH/VBG/Droits humains, Consultante associée à Initiatives conseil International-Santé (ICI-Santé) basé à Ouagadougou
- 2^{ème} Investigateur associé : **M. Valentin KINKPON-GLAH**, Coordonnateur de Programme de RESCUE AND HOPE ; Consultant associé au Cabinet EAD Management, Expert en Développement et Gestion de Projets
- 3^{ème} Investigateur associé : **M. John DEGBEVI**, Épidémiologiste, Santé publique, C'est cette équipe qui a mené les travaux de bout en bout avec une répartition des tâches pour une meilleure coordination et le rendu des livrables dans le délai imparti.

Étape 2 : Préparatifs de la formation des enquêteurs et superviseurs

Pour le recrutement des enquêteurs, il s'est agi au préalable pour Rescue and Hope de :

- élaborer les TDR de recrutement des enquêteurs ;
- diffuser les TDR dans les canaux de communication adéquats ;

- sélectionner les enquêteurs ;
- planifier et mettre en œuvre la formation ;

Les enquêteurs ont été choisis sur la base d'expérience antérieure dans la collecte des données, de preuve d'excellence au cours de la formation des enquêteurs, et des compétences éprouvées en gestion des données sensibles genre.

Étape 3 : Formation des enquêteurs et superviseurs suivie de collecte de données

a. Recyclage des superviseurs

Deux (02) superviseurs en l'occurrence l'Épidémiologiste et le Responsable de l'observatoire des droits des femmes et des inégalités de Rescue and Hope ont été recyclés par le reste de l'équipe d'étude avant l'atelier de formation des enquêteurs. Les échanges ont porté sur :

- Protocole de l'étude (objectifs, méthodologie, analyse et chronogramme)
- Rôle et responsabilités des enquêteur.ice.s et des superviseur.se.s
- Outils de collecte et la méthodologie de collecte
- Prise en compte des considérations éthiques (confidentialité, anonymat, note d'information et consentement des participants.es)
- Méthodologie de supervision

b. Formation des enquêteurs

Un atelier de formation de deux jours a été organisé et a permis aux 10 enquêteurs sélectionnés.es pour être impliqué.e.s dans la collecte de données de renforcer leurs compétences sur les différentes thématiques énumérées ci-dessus.

La première journée et la matinée de la deuxième journée de l'atelier ont été consacrées au développement théorique des différentes thématiques. L'après-midi du deuxième jour de l'atelier a été dédié à la phase pratique pilote dans la commune de Parakou.

c. Technique et outils de collecte

Pour l'approche quantitative, un questionnaire établi à cet effet et prétesté a permis de recueillir les informations sur les caractéristiques sociodémographiques, les conditions de travail, les connaissances, aptitudes et pratiques sur la santé mentale, la santé sexuelle et reproductive (SSR), l'utilisation des services de SSR, les formes et types de violences subis, les rapports sexuels forcés subis ou pas au cours des 12 derniers mois, la prise en charge après les rapports

forcés etc. Ces informations ont été collectées par les enquêteurs, à travers l'administration et le remplissage du questionnaire inscrit dans l'application Kobocollect.

Le volet qualitatif a été mis en œuvre à travers des discussions individuelles semi-structurées avec les personnes clés identifiées et des entretiens de groupe avec les SBR. Cette partie de la collecte a été réalisée par les superviseurs.

d. Période d'étude

L'étude s'est déroulée sur 6 mois, d'octobre 2023 à mars 2024. Le traitement et l'analyse des données se faisaient au fur et à mesure de la collecte. Ils se sont achevés par la production du rapport et sa validation.

e. Population et critère d'inclusion

Le diagnostic socio-professionnel et juridique des serveuses de bars et restaurants est une étude de référence permettant de réaliser des estimations fiables et d'avoir des indicateurs clés. Les unités d'échantillon sont constituées de toute les serveuses exerçant dans les débits de boissons opérant dans les différents milieux d'étude. Selon le décret n° 87-76 du 7 Avril 1987 portant modalités d'installation et d'exploitation des Établissements de Restauration et assimilés en République Populaire du Bénin, oriente sur la définition des établissements de restauration ou assimilés. Au terme de ses articles (2,5,6 et 7) sont considérés comme établissements de restauration ou assimilés les débits de boisson, restaurants, bars, dancings, boîtes de nuit etc. Les débits de boissons sont les locaux construits en matériaux définitifs ou provisoires dans lesquels se vendent les boissons sans alcool, les boissons fermentées ou les boissons alcoolisées, à consommer sur place ou à emporter. Les restaurants-bars, en ce qui les concerne, sont des établissements où se vendent des repas et des boissons et dont l'exploitation est assurée dans des conditions satisfaisantes de confort, de moralité et de compétence professionnelle. Sont assimilés aux restaurants-bars, les locaux construits en matériaux définitifs ou provisoires dans lesquels se vendent des repas et des boissons accessoires à la nourriture dans des conditions de salubrité et d'hygiène satisfaisantes. Les dancing ou boîtes de nuit, pour leur part, sont considérés comme des établissements ouverts au public où l'on danse et où on consomme des boissons de toutes catégories.

Dans cette étude, les points de vente de boissons et de restauration inclus aussi bien ceux légalement installés que ceux exerçant dans l'informel.

Sont incluses dans l'étude, les serveuses exerçant sur ces sites :

- âgées d'au moins de 18 ans au moment de l'étude ;
- se reconnaissant comme de sexe féminin;
- travaillant depuis au moins 2 mois dans la localité d'étude ;
- ayant donné leur consentement libre et éclairé.

Sont exclues les serveuses n'ayant pas donné leur consentement pour participer à l'étude et ne répondant pas aux autres critères d'inclusion.

f. Méthode et technique d'échantillonnage

❖ Taille de l'échantillon

Le nombre de serveuses à interroger a été déterminé en utilisant la formule de Schwartz.

$$n = z^2 \times p(1-p) / m^2$$

n= taille de l'échantillon

z= 1,96, niveau de confiance selon la loi normale centrée réduite (un niveau de confiance de 95%)

p= proportion estimée de la population qui présente la caractéristiques, comme inconnue dans le cas présent nous utiliserons p=50% ce qui correspond au cas le plus défavorable c'est-à-dire la dispersion la plus grande

m= marge d'erreur toléré ; on veut connaître la proportion réelle à 4,5% près

$$n = (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5) / 0,045^2$$

n= 474,2 soit une taille d'échantillon de 475 serveuses de bars.

❖ Échantillonnage

Il s'est fait un échantillonnage probabiliste stratifié. Il s'agira dans un premier temps de constituer l'effectif estimé de serveuses de bars dans chacune des communes de l'étude. Ensuite de calculer la part de chaque commune par rapport à l'effectif total des trois communes réunies. Enfin, ces parts sont appliqués à la taille de l'échantillon calculé afin de déterminer le nombre de serveuses à interroger dans chacune des communes.

Tableau II : Répartition de l'échantillon suivant le poids des communes

Communes	Population estimée de serveuses de bars	Part des communes en %	Échantillon à interrogés
N'Dali	487	21	100
Parakou	1745	73	347
Nikki	134	6	29
Total	2 366	100	475

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, 2023

❖ **Sélection des sites de l'étude**

Les sites de l'étude sont les débits de boisson, restaurants, bars, dancings, boîtes de nuit exerçant dans les communes de Parakou, N'Dali et Nikki. Ils ont été identifiés en se basant d'une part sur la liste des bars, buvettes et boîte de nuit si disponible et ou sur la connaissance du milieu d'étude d'autre part.

❖ **Choix des serveuses de bars par site**

Au sein de chaque site identifié, les serveuses sont interrogées de façon aléatoire. Des numéros seront attribués à chacune d'elles sur des bouts de papier. Après avoir mélangé ces bouts de papier dans un chapeau, il est tiré au sort 50% des SBR présentes. Ainsi, dans chaque site choisi, le sujet qui répond aux critères d'inclusion de l'étude et tiré au sort est enquêté.

g. Déroulement de la collecte

La collecte a été effectuée par 10 enquêteurs. Avant la collecte des données, une liste initiale de tous les bars et restaurants formels dans chaque commune a été obtenue grâce aux actions des correspondants pour l'égalité (COREGAL) travaillant pour le compte du projet. Une technique d'échantillonnage en boule de neige a aussi été utilisée auprès des gérants des bars et des serveuses pour identifier d'autres sites non encore reconnus dans les communes d'intervention du projet et de l'étude.

Munis de toutes les autorisations, une fois sur les sites, les enquêteurs-trices avaient demandé à s'entretenir avec le responsable de bar et restaurant afin de l'informer des objectifs de l'étude et avoir son adhésion. Après l'adhésion de ce dernier, les serveuses présentes sur son site sont à leur tour informées. Elles ont reçu chacune une note d'information et ont posé des questions pour recevoir des explications de la part des enquêteurs.trices. Elles disposaient d'un temps de réflexion de 24 heures. Après cela, celles qui acceptaient de participer à l'enquête donnaient

leur consentement en signant la fiche de consentement qui leur a été adressée. Une fois le consentement obtenu, l'entretien se réalise dans un endroit discret à l'abri des collègues et/ou supérieurs hiérarchiques.

À la fin de la journée, la complétude et la cohérence des données étaient vérifiées par les superviseurs. Le travail de la journée est évalué et validé afin d'adapter le plan de travail des équipes de collecte lors des journées suivantes.

Le consentement des personnes clés est aussi recueilli avant l'administration de l'outil. L'entretien avec elles et ceux faits en groupe avaient été aussi enregistrés et les données transcrites pour traitement et analyse.

h. Considérations éthiques

Toutes les données recueillies au cours de cette étude sont utilisées uniquement pour cet objectif de recherche. Le sujet de l'enquête ne fait pas courir de risque particulier aux participant.e.s. Cependant, étant donné qu'il y a l'implication des êtres humains, certaines considérations éthiques ont été prises en compte.

Confidentialité : Les résultats n'ont pas été liés aux individus ou aux informateurs clés. Tous les efforts ont été faits pour protéger la confidentialité et l'identité des participants.es. L'importance de la confidentialité et de la protection de l'identité des bars et restaurants a été soulignée lors de la formation du personnel de collecte des données.

Le consentement individuel : L'équipe de recherche, enquêteurs-trices et superviseurs, s'assuraient du consentement libre et éclairé de chaque participant.e à l'étude.

La nature de l'étude, ses buts et ses objectifs, son utilité, la nature de sa participation, l'absence de risque physique ou moral du fait de la participation et le respect de la confidentialité des participant.e.s ont été expliqués aux participant.e.s avant leur participation à l'étude.

Aucun.e participant.e n'a été interviewé.e sans son consentement. Une fiche d'information résumant les principales informations (contexte, objectifs, méthodologie) du protocole a été remise à chaque participant.e. De même, un formulaire de consentement écrit a été élaboré pour recueillir l'accord des éligibles. L'enquêteur-trice faisait lire la fiche de consentement et la note d'information au/à la participant.e (ou un témoin désigné par la participante pour les non alphabétisées) et lui donnait le temps nécessaire pour poser des questions. L'enquêteur-trice expliquait ensuite à l'éligible qu'en participant à la collecte, il consent à prendre part à l'étude.

Les enquêté.e.s pouvaient arrêter l'enquête à n'importe quel moment et refuser de répondre à n'importe quelle question.

Avantages : les participant.e.s ne recevaient pas d'argent pendant l'étude. Il n'y a pas d'avantage direct pour chaque participant.e à l'étude mais les avantages sont collectifs en ce sens que les résultats de l'étude permettraient d'améliorer les conditions de travail, le statut juridique des serveuses de bars et restaurants et de réduire les VSS à leur rencontre.

Inconvénients : cette étude pourrait causer des chocs émotionnels susceptibles d'agir sur la santé mentale et psychologique des SBR participantes à l'étude. Pour atténuer ce risque, les enquêteurs-trices sont outillé.e.s pour offrir une écoute active à la participante. Ils laissaient d'abord la participante se vider totalement, retrouver ses états avant de poursuivre l'administration de l'outil au besoin.

Étape 4 : Analyse des données et rédaction du rapport

a. La gestion des données

Un questionnaire structuré (voir copie du questionnaire en annexe) a été utilisé lors de cette étude pour collecter les données auprès des SBR. Cet outil est conçu en français mais a été traduit oralement lors de la collecte des données dans les principales langues locales des zones d'échantillon pour les enquêtées qui ne parlent pas la langue française. Les données ont été recueillies de façon numérique à l'aide du logiciel Kobocollect. Après, ces données ont été traitées et analysées avec les logiciels SPSS version 21 et Excel 2016 selon un plan d'analyse préalablement défini.

S'agissant du volet qualitatif, les données ont été recueillies à l'aide d'un guide d'entretien. Les échanges sont enregistrés avec l'autorisation des enquêté.e.s. La transcription a permis de consigner les verbatims expressifs comme des évidences du ressenti et de la perception des cibles.

b. Rédaction du rapport

Au terme des analyses, un draft de rapport est élaboré. Le rapport de l'étude a été soumis pour amendement et validation au cours d'un atelier auquel ont participé toutes les parties prenantes dont deux membres du partenaire technique ROAFEM, le staff de l'ONG, les équipes terrain du projet CESSIBOU et des acteurs des médias.

Lors de cette rencontre, l'opportunité a été offerte aux participant.e.s de compléter les résultats et de proposer les actions prioritaires à mener pour relever les gaps identifiés.

Le respect des participant.e.s et le compromis sont des principes de base qui ont guidé la facilitation de l'atelier. Plusieurs méthodes de facilitation sont utilisées telles que le brainstorming, la présentation sous forme d'exposés, des travaux de groupes, des exposés et discussions en plénière.

3.2 Modèles théoriques mobilisés pour l'analyse

3.2.1 Approche fondée sur les droits humains (Nations unies)

Elle implique d'accorder une attention consciente et systématique aux droits de l'homme dans tous les aspects de l'élaboration des programmes. Elle est un cadre conceptuel pour le processus de développement humain fondé sur les normes internationales relatives aux droits de l'homme et visant, de manière opérationnelle, à promouvoir et à protéger les droits de l'homme. L'approche basée sur les droits de l'homme a pour objectif de donner aux personnes (détenteurs de droits) les moyens de réaliser leurs droits et de renforcer l'État (détenteurs de devoirs) afin qu'il se conforme à ses obligations et à ses devoirs en matière de droits de l'homme. Les obligations des États en matière de droits de l'homme les contraignent à respecter, protéger et appliquer les droits des femmes et des filles, ainsi que les droits des hommes et des garçons. Une approche des questions de genre fondée sur les droits de l'homme révèle la manière dont les questions de droits de l'homme affectent différemment les femmes et les hommes et comment les relations de pouvoir et les discriminations fondées sur le sexe affectent la jouissance effective des droits par tous les êtres humains³.

En santé, pour mettre en œuvre cette approche, il est nécessaire d'appliquer les normes et les principes fondamentaux qui leur sont liés dans les services de santé et dans les politiques concernant les systèmes de santé, notamment dans le cadre de la préparation et de la riposte aux urgences de santé publique. Les normes et principes en question selon l'OMS (2023) sont **la non-discrimination et l'égalité, la participation, la responsabilisation,**

Cette approche définitionnelle permet de cerner les nécessités de protection des droits des SBR en tenant compte des facteurs personnels (l'acteur social pris en lui-même), sociaux (en interrelation avec son cadre social), économiques (en fonction de ses contraintes économiques)

³ unsdg.un.org/fr/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach

et environnementaux (sur un espace spécifique). Elle mettra en lumière les interrelations nécessaires à une protection idoine dans un contexte de forte stigmatisation.

3.2.2 Approche de la stigmatisation et de la discrimination en matière de santé

La stigmatisation et la discrimination sont deux concepts interdépendants qui ont des impacts profonds sur les individus et les sociétés. La stigmatisation relève d'une dévalorisation de la personne, tandis que la discrimination implique une action pour lui nuire ou la mettre à l'écart. La stigmatisation est un processus par lequel certains individus ou groupes sont dévalorisés en raison de certaines caractéristiques ou comportements (Psycom 2024). Elle peut être basée sur divers facteurs tels que la race, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, la maladie mentale, etc. La discrimination quant à elle se réfère au traitement injuste ou inéquitable d'une personne pour une raison ou une autre. Elle peut se manifester de différentes manières, y compris la discrimination au travail, l'éducation, le logement, l'accès aux services de santé et vis-à-vis du statut sérologique de VIH (ONUSIDA, 2020).

La stigmatisation et la discrimination peuvent donc avoir des conséquences néfastes sur la santé mentale et physique des individus. Elles peuvent également entraver l'accès aux services de santé et contribuer à l'inégalité sociale. Il existe plusieurs approches pour lutter contre la stigmatisation et la discrimination. Ces approches comprennent l'éducation et la sensibilisation, l'adoption de lois anti-discrimination, et la promotion de l'égalité et de l'inclusion.

Il est nécessaire de continuer à développer et à mettre en œuvre des approches efficaces pour lutter contre la stigmatisation et la discrimination. Cela comprend la recherche continue pour comprendre ces problèmes et développer des interventions efficaces, ainsi que l'engagement continu des individus, des communautés, et des gouvernements pour promouvoir l'égalité et l'inclusion.

L'analyse des résultats de la présente étude observationnelle tiendra compte de ces aspects pour mieux cerner la part de stigmatisation et de la stigmatisation en lien avec la situation des SBR.

3.2.3 Approche théorique de l'Influence de la culture sur la santé

L'être humain, étant un scientifique de nature, cherche à comprendre et à expliquer son univers, et ce, dans le but de donner un sens aux phénomènes auxquels il est exposé pour mieux anticiper ce qui survient dans sa vie (Kelly 1963). En ce qui a trait spécifiquement aux phénomènes de

santé et des maladies, il en découle que lorsqu'il fait face à un ensemble de symptômes affectant sa santé ou la santé des gens qui l'entourent, l'individu sera motivé à élaborer sa propre théorie populaire visant à mieux comprendre cette maladie, à l'expliquer et à anticiper ses retombées (Leventhal, Leventhal, et Cameron 2001; Ogden 2008).

Selon le modèle d'autorégulation du comportement de maladie conçu par Leventhal (Leventhal et al. 2001) les représentations des maladies comprennent cinq catégories de croyances (identité, causes, conséquences, trajectoire et contrôlabilité / traitement) qui sont organisées entre elles et forment ainsi une vraie théorie liés à la culture propre à l'individu.

Et malgré les différences qui sont notées entre les individus quant à la façon dont ils se représentent la santé et les maladies, des similarités ont été observées au sein d'individus appartenant aux mêmes groupes sociaux. Par exemple, plusieurs recherches ont révélé que les personnes appartenant à une même culture d'origine partagent certaines croyances au sujet de la santé et des maladies qui les distinguent d'autres cultures (Hakim et Wegmann 2002; Levesque et Li 2014). Les théoriciens expliquent ces différences culturelles en suggérant que les nouvelles connaissances que les individus acquièrent au fil du temps s'intègrent à leur système de croyances préexistant (Edman et Kameoka 1997; Landrine et Klonoff 1992). Le système de croyances culturelles, qui se développe très tôt dans la vie grâce aux processus de socialisation, offre ainsi un genre de filtre à travers lequel les individus en viennent à interpréter, à expliquer et à donner un sens à leurs expériences personnelles, sur lesquelles se fondent leurs conceptions de la santé et des maladies (Angel et Thoits 1987; Jobanputra et Furnham 2005). Les croyances culturelles viennent en quelque sorte colorer la façon dont les individus comprennent les phénomènes de santé et de maladies.

A partir 1977 déjà, l'aspect culturel de la santé est reconnu par l'OMS par la recommandation de l'intégration dans les systèmes de santé des médecines traditionnelles (Série des rapports techniques, 622, Genève).

Les réflexions autour de résultats prendront aussi appui sur ces considérations.

4. Résultats

4.1 Couverture des cibles

Un ensemble de 480 SBR a été engagé pour participer à cette étude. De cette cohorte, plus de la moitié réside dans la commune de Parakou (72,7%), 20,8% habitent dans la commune de N'Dali, tandis que 6,5% sont établis dans la commune de Nikki. Les SBR recrutées étaient principalement employées dans les bars (48,8%), suivi par les buvettes (26,7%) et les restaurants (16,3%). Le tableau suivant en donne le récapitulatif

Tableau III : Répartition des SBR selon le milieu de résidence et le type d'établissement

Variable	Catégorie	Effectifs	%
Milieu de résidence	Parakou	349	72,7
	N'Dali	100	20,8
	Nikki	31	6,5
Type d'établissement	Bars	234	48,8
	Buvette	128	26,7
	Restaurant	78	16,3
	Hôtel-Restaurant	23	4,8
	Boîte de nuit	5	1,0
	Hôtel	4	0,8
	Bar restauration	2	0,4
	Maquis	2	0,4
	Stand	2	0,4
	Auberge	1	0,2
	Pâtisserie	1	0,2

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, décembre 2023

Les cibles prévues ont été entièrement couvertes.

4.2 Caractéristiques socio-démographiques

4.2.1 Âge

L'âge moyen des SBR prises en compte par l'étude est de 24 ans, l'âge minimum enregistré est de 18 ans et le maximum est de 41 ans. Dans les localités de N'Dali, Nikki et Parakou, l'âge moyen des SBR est respectivement de 23,51 ans, 24,06 ans et 24,68 ans. En ce qui concerne la répartition par tranches d'âge, la tranche dominante est celle de 20 à 25 ans (45,0%), suivie par

la tranche de 25 à 29 ans (32,5%). Les SBR dont la tranche d'âge est inférieure à 20 ans et supérieure à 30 ans représentent respectivement 11% et 11,5%.

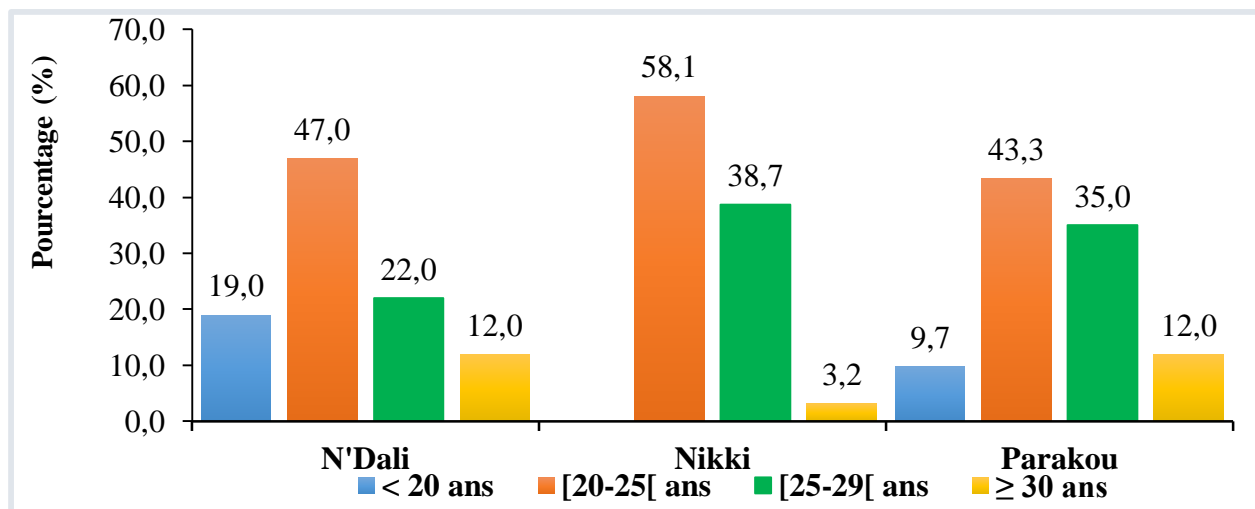


Figure 1 : Répartition des SBR selon la tranche d'âge par commune d'étude

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, décembre 2023

4.2.2 Situation matrimoniale

Selon les résultats obtenus, les SBR se retrouvent dans toutes les catégories matrimoniales, du célibat au veuvage. Si plus de la moitié d'entre elles sont célibataires (68,1%), 15% sont dans les liens du mariage. Les célibataires sont alors plus recherchées pour ce genre de travail.

Tableau IV : Situation matrimoniale des SBR enquêtées

Caractéristiques	Effectifs	%
Célibataire	327	68,1
Divorcé	45	9,4
Marié	72	15,0
Union Libre	31	6,5
Veuve	5	1,0
Total	480	100

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, décembre 2023

Beaucoup de femmes travaillent de jour comme de nuit dans les débits de boissons, mais la plupart du temps ce ne sont pas des mères. La majorité c'est des jeunes femmes, le plus souvent célibataires⁴.

⁴ Angélique Fellay (2009). « Des heures sans valeur » : le travail des serveuses en horaire de jour, *Nouvelles Questions Féministes* 2009/2 (Vol. 28), pages 80 à 92.

4.2.3 Nationalité et détention de pièce d'identité

Les SBR de nationalité béninoise prédominent. Elles représentent la majorité des SBR enquêtées soit 79,6% de l'échantillon. En ce qui concerne les autres nationalités, on dénombre 16,5% de Togolaises, 2,3% de Nigériennes, 0,4% de Camerounaises et Gabonaises, ainsi que 0,2% de Congolaises et Ivoiriennes (confère tableau ci-après). Or, comme l'a constaté Nombre (2011), il y a quelques années de cela, le métier de serveuse de maquis et bars n'était pratiqué que par les expatriées venues des pays voisins comme le Ghana, le Togo, le Nigéria⁵. Mais de nos jours, « Faute d'avoir trouvé mieux⁶ », les béninoises supplantent leurs consœurs.

Tableau V : Origines des SBR rencontrées

Nationalité	Effectifs	%
Béninoise	382	79,6
Togolaise	79	16,5
Nigérienne	11	2,3
Burkinabè	2	0,4
Camerounaise	2	0,4
Gabonaise	2	0,4
Congolaise	1	0,2
Ivoirienne	1	0,2
Total	480	100

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, décembre 2023

Quoique plus nombreuses que leurs consœurs, toutes les SBR béninoises ne disposent pas de pièces d'identité. Selon les résultats de l'étude, un total de 190 serveuses (SBR), soit 39,6%, étaient en possession d'une pièce d'état civil. Parmi ces SBR, 155 soit 81,7%, étaient de nationalité béninoise. En ce qui concerne le type de pièce, le récépissé RAVIP (31,9%), l'acte de naissance (23,4%) et le CIP (24,1%) étaient généralement détenus par les SBR de l'étude.

Plus précisément, il apparaît que 78,5% des SBR de nationalité béninoise possédaient un récépissé RAVIP, tandis que les non-béninois étaient en possession d'un acte de naissance dans 64,3% des cas. Il apparaît donc que près d'2/3 des SBR ne disposent d'aucune pièce d'identification officielle.

⁵ Souaibou NOMBRE, 2011. Serveuses de maquis à Bobo- Dioulasso: article publié le jeudi 5 mai 2011 dans le journal le Faso net: <https://lefaso.net/spip.php?article41873>

⁶ Fatoumata Fofana, 2020. Filles Serveuses dans des bars: Un métier à multiples risques: Article publié le 29 décembre 2020 dans le journal Mali Actu. <https://maliactu.net/mali-filles-serveuses-dans-des-bars-un-metier-a-multiples-risques/>

4.2.4 Niveau d'instruction

En ce qui concerne le niveau d'instruction, 26,9% des SBR sont non scolarisés, suivis respectivement de 26,5% ayant atteint le niveau primaire et secondaire 1. Ce qui corrobore les résultats obtenus par Fofana (2020)⁷, « Les serveuses de maquis, elles justifient leur choix par le fait qu'elles sont très peu instruites ou analphabètes ». Pour Fofana (2020)⁸, le service en bar est un job qui ne nécessite pas un grand niveau d'études. Ce niveau d'instruction joue un rôle important dans la méconnaissance des textes et l'appropriation des droits reconnus.

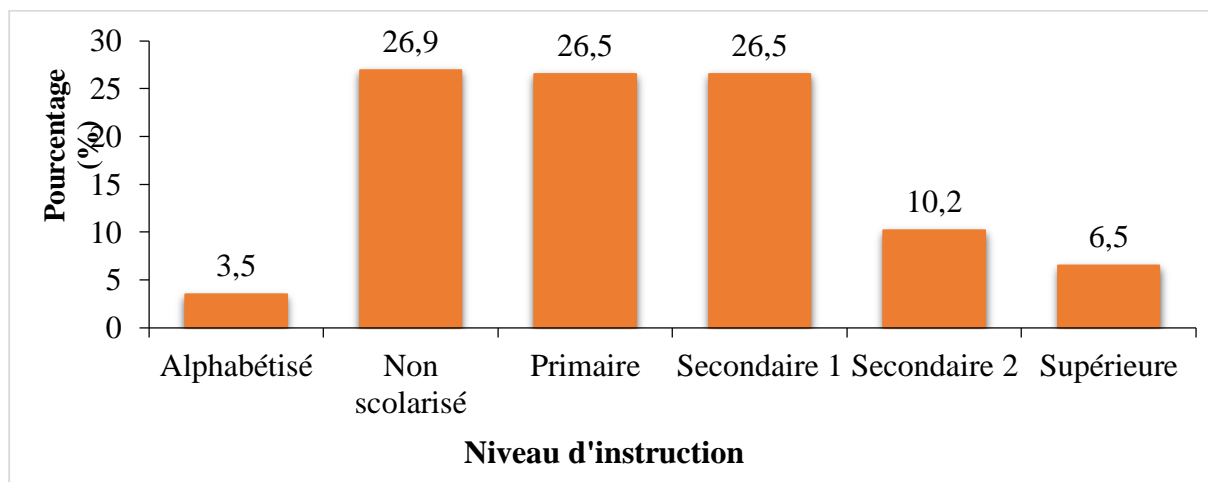


Figure 2 : Niveau d'instruction

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, décembre 2023

4.2.5 Procréation

Les résultats de collecte montrent que SBR interviewées ont entre 0 et 5 enfants. Seul 1% d'entre elles ont 5 enfants alors que la majorité est sans enfant (52,1%).

Tableau VI : Nombre d'enfants par SBR

Nombre d'enfants	Effectifs	%
0	250	52,1
1	114	23,8
2	77	16,0
3	25	5,2
4	9	1,9
5	5	1,0
Total	480	100

⁷ Fatoumata Fofana, 2020. op.cit.

⁸ Fatoumata Fofana, 2020. op.cit.

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, décembre 2023

On peut retenir des caractéristiques sociodémographiques des SBR de la zone de couverture de l'étude que les béninoises sont majoritaires, les célibataires ont la cote, le niveau d'instruction est moyen avec 47,9% de mères. Ce sont ces jeunes célibataires de moins de 30 ans, abusivement appelées servantes, qui forment l'avant-garde du personnel des bars, restaurants et assimilés. La plupart servent d'appât aux propriétaires pour fidéliser, accroître ou renouveler leur clientèle.

4.3 Analyse de la situation sociale et économique des SBR

Les SBR de la zone d'étude à l'instar de celles du Bénin travaillent dans des conditions de vulnérabilité. Quoique majoritairement béninoises, les SBR prises en compte dans la présente évaluation connaissent des situations précaires, sont en proie à des violences multiformes et traînent sur elles un regard peu valorisant de la société (FELLAY, 2009⁹ ; Matin libre, 2024¹⁰).

4.3.1 Conditions de travail des SBR

Les déclarations recueillies soulèvent des préoccupations majeures quant aux conditions de vie des serveuses de bars. Elles ont trait à :

❖ Type de tâche exécuté et de relation entre collègues

Toutes les SBR rencontrées travaillent à temps plein au service de leurs patron.e.s. Elles accomplissent diverses tâches dans leur métier dont notamment servir les clients (98,3%) et effectuer le nettoyage des lieux (75,8%). Elles sont ainsi bonnes pour le ménage mais aussi « mieux pour le client ». ¹¹ Cette affection à ces tâches les rapproche de ce qu'elles font dans la sphère domestique. Suivant la distribution sexuelle des tâches, un homme serait mal vu dans ce rôle. Ce dernier est plus souvent employé comme gérant ou disc jockey (DJ). Il est « au-dessus ».

En effet, les responsables des bars sont réticents à engager des hommes pour répliquer les tâches domestiques et ainsi bousculer l'ordre de genre établi. Il s'observe donc une reproduction de la division sexuelle du travail au sein du monde professionnel. Cette conception traditionnelle des rôles associant systématiquement les femmes à la sphère reproductive et au travail domestique

⁹ Angélique Fellay (2009). « Des heures sans valeur » : le travail des serveuses en horaire de jour, *Nouvelles Questions Féministes* 2009/2 (Vol. 28), pages 80 à 92.

¹⁰ Traite des personnes au Bénin : Le drame des serveuses de bars | Matin Libre

¹¹ Idem

gratuit met en lien les « qualifications ménagères » et relationnelles acquises par les femmes dans la sphère privée pour servir les intérêts des patrons et des clients. Elles sont globalement utilisées à l'entretien des locaux, à la mise en place des tables, chaises et bancs et enfin au service des clients.

Les clients peuvent être déclinés en différentes catégories. Les plus importantes sont les clients occasionnels et les clients fidèles. Ces derniers en plus du service normal ont droit à des privilèges.

Le plus accordé aux habitués (clients fidèles)

La spécificité de cette relation de service repose sur le lien d'interconnaissance entre les deux acteurs en présence, autrement dit, sur le degré de personnalisation de la relation de service. Avec les habitués, la serveuse a affaire à une clientèle plus ou moins acquise qu'il s'agit d'entretenir, et non plus seulement de fidéliser comme c'est le cas avec une clientèle *occasionnelle*. Quand bien même cette clientèle est plus ou moins acquise, la mobilité potentielle des consommateurs permet d'envisager leur défection. Il est alors nécessaire d'entretenir et de prendre soin de cette catégorie de clients en les récompensant de leur fidélité par un régime de faveurs et de privilèges qui marquent la différence avec les autres types de client·e·s. Accorder un rabais, faire crédit, réserver une place de choix, ou encore offrir de temps en temps une boisson sont des pratiques courantes encouragées par les patron·ne·s. Mais les exigences du travail au contact des habitués se situent surtout sur le plan relationnel, un domaine de compétences où les femmes excellerait tout naturellement grâce aux qualités que leur attribue l'imaginaire social et les stéréotypes sexistes. La plupart sont des hommes qui cherchent à rompre leur solitude et à combler leur besoin de sociabilité dans un établissement public qui fait office de foyer de substitution. Une partie du travail des serveuses consiste à être disponible pour la discussion et l'écoute, et à faire preuve d'empathie.

Fellay, 2009, p17

Dans la plupart des cas, les SBR ont affirmé entretenir une bonne relation avec leur gérant/promoteur (57,1%) ainsi qu'avec les autres serveuses (44,6%). Il ne saurait en être autrement vu le temps passé ensemble

❖ Durée et nombre d'heures de travail

Dans l'ensemble, les SBR interrogées ont indiqué travailler en moyenne 14,54 heures par jour. Cette moyenne varie en fonction du type d'établissement. Celles qui exercent dans des bars restaurants, hôtels restaurants, pâtisseries et auberges travaillaient toutes plus de 16 heures par jour. En revanche, celles travaillant dans un bar, buvette et restaurant avaient respectivement des jours de travail de 14,30 heures, 14,51 heures et 14,95 heures.

Les SBR travaillant dans un maquis, boîte de nuit, hôtel, et stand avaient quant à elles une journée de travail de 13 heures en moyenne. Elles ont indiqué travailler en moyenne 91,81 heures par semaine avec des extrêmes allant de 20 à 133 heures. Cette moyenne varie en fonction du type d'établissement. Les SBR exerçant dans des bar restaurant, hôtel restaurant et pâtisserie travaillaient toutes plus de 100 heures par semaine. En revanche, celles travaillant dans un bar, buvette, restaurant et auberge avaient respectivement 91,31 heures, 89,60 heures, 93,72 heures et 96,00 heures de travail hebdomadaire. Les serveuses de maquis, boîte de nuit, hôtel, et stand avaient quant à elles des semaines de travail de 84 heures en moyenne.

Les SBR ont indiqué avoir en moyenne 0,68 jours de repos par semaine. Cette moyenne varie aussi en fonction du type d'établissement. Celles exerçant dans des bars, boîte de nuit, buvette hôtel, restaurant et hôtels restaurant avaient plus de 0,50 jour de repos par semaine en moyenne.

Ces données montrent à quel point la réglementation en la matière n'est pas respectée. En effet, le décret n° 98-368 du 4 septembre 1998¹² fixant les heures d'équivalence dans les entreprises régies par le Code du travail., le personnel autre que les cuisiniers dans les hôtels, restaurants et débits de boissons devraient travailler 48 heures par semaine. Nous voilà devant des SBR qui cumulent jusqu'à 133h hebdomadaires de travail sans aucune mesure de paiement des heures supplémentaires, (HADJIHOU, 2019)¹³. Selon une enquête réalisée par Amnesty international Bénin dans cinq départements (l'Ouémé, l'Atlantique, le Littoral, le Borgou et le Zou) les serveuses travaillent bien au-delà des quarante heures légales par semaine (art 142 du Code du travail). Il n'est pas rare, de voir des serveuses contraintes de travailler une vingtaine d'heures

¹² Op. cit

¹³ Bergedor HADJIHOU, 2019. Serveuses des bars et debits de boissons: Une main-d'œuvre étrangère sous-cotée. Article publié le lundi 4 novembre 2019 dans le journal en ligne news a Cotonou. Com. <http://news.acotonou.com/h/122032.html> (consulté le 11/04/2024)

sur les 24 heures que compte une journée¹⁴. Il s'agit là d'une anomalie à corriger si l'on veut que le travail soit une source d'épanouissement. L'Organisation internationale du travail appelle de ses vœux à travers son rapport 2019 "Travailler pour bâtir un avenir meilleur" à une « plus grande maîtrise du temps. »¹⁵ Selon la commission de l'OIT sur l'avenir du travail, « la capacité d'exercer un plus large choix et de gérer ses horaires de travail améliorera la santé des travailleurs et leur bien-être, ainsi que leur performance individuelle et professionnelle¹⁶. »

Ces femmes se retrouvent dans des cas d'horaires de travail décalés nuisibles à la santé du travailleur. Wen-Jui HAN (2024)¹⁷ affirme que « Les personnes aux horaires de travail un tant soit peu variables ou décalés ont plus souvent témoigné d'une baisse de la durée et de la qualité de leur sommeil, de fonctions physiques et mentales inférieures, et d'un risque plus élevé de présenter des signes d'une santé amoindrie et de dépression à l'âge de 50 ans».

Au-delà des retombées pour la santé, ces heures atypiques peuvent déteindre sur les liens sociaux. « Les hommes comme les femmes déplorent la difficulté à entretenir des relations affectives ou conjugales durables avec des gens qui n'appartiennent pas à leur milieu professionnel, ainsi que la difficulté à avoir une vie de famille parallèlement à leur métier. Si la vie privée en prend un coup, la vie sociale et les sociabilités hors travail pâtissent également de l'énorme disponibilité qu'impliquent les horaires atypiques. Travailler en décalage avec une grande partie de la société rend ardu l'entretien de relations amicales avec des personnes extérieures à la restauration. »¹⁸

A côté de ces désagréments, le salaire n'est pas à la hauteur des besoins et des attentes.

¹⁴ Propos de Éric Orion Biao recueillis par Aziz BADAROU et publiés le 7 mars 2024 PAR [Matin Libre](https://matinlibre.com/2024/03/07/traite-des-personnes-au-benin-le-drame-des-serveuses-de-bars/) <https://matinlibre.com/2024/03/07/traite-des-personnes-au-benin-le-drame-des-serveuses-de-bars/> (consulté le 27/03/2024)

¹⁵ Organisation Internationale du Travail (OIT), 2020. Rapport annuel 2019

¹⁶ OIT, 2020 op.cit.

¹⁷ Han W-J (2024) How our longitudinal employment patterns might shape our health as we approach middle adulthood—US NLSY79 cohort. PLoS ONE 19(4): e0300245. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0300245> (consulté le 10/04/2024)

¹⁸ Op. cit

❖ Salaire mensuel et pourboire

Le salaire médian des SBR dans cette étude s'élevait à 30 000 FCFA. Cette médiane demeure similaire selon le milieu d'exercice, exception faite des SBR travaillant dans une pâtisserie, un stand et un bar-restaurant, qui avaient respectivement des salaires médians de 25 000 FCFA, 25 000 FCFA et 22 500 FCFA. En observant les tranches salariales, on constate qu'aucune SBR ne percevait un salaire mensuel supérieur ou égal au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) qui s'élève au Bénin à 52.000 FCFA depuis le 1^{er} janvier 2023 pour une durée de travail de 40 heures par semaine. La figure suivante donne un aperçu de la répartition des SBR par rapport au traitement salarial mensuel.

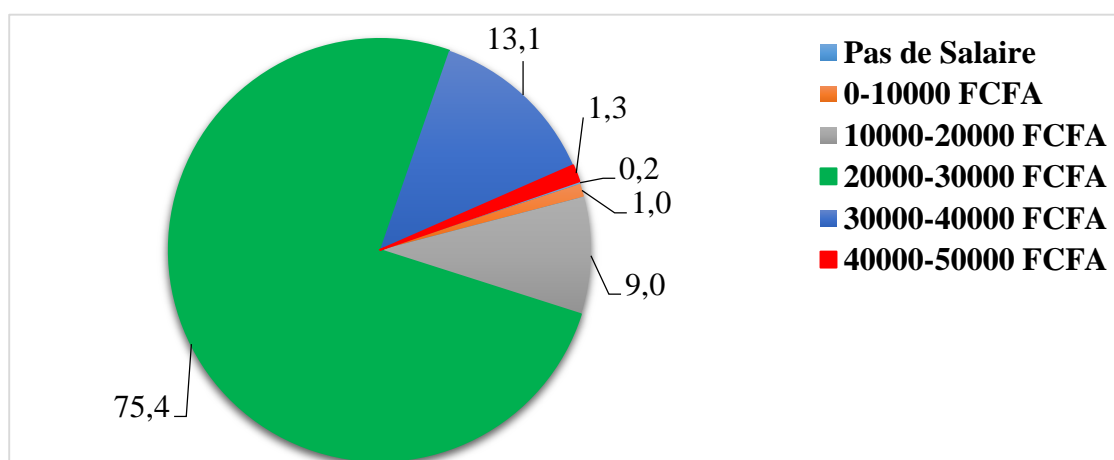


Figure 3 : Répartition des SBR en fonction du salaire mensuel perçu

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, décembre 2023

Pour Gloria Kponou¹⁹, psychologue-clinicienne, « il s'agit d'un "sous salaire" en déphasage total avec les dispositions du Code du travail en vigueur en République du Bénin », même si « certains justifient les très maigres salaires en raison de l'hébergement offert par les promoteurs aux serveuses ²⁰». Pourtant, il ne s'agit pas d'hébergement décent comme en témoignent les propos ci-dessous : « Par exemple, tu vas voir certaines personnes, c'est dans une chambre, on

¹⁹ Propos de Gloria Kponou recueillis par Aziz BADAROU, paru dans l'article Traite des personnes au Benin : le drame des serveuses de bars et publié le 7 mars 2024 par le journal Matin Libre. <https://matinlibre.com/2024/03/07/traite-des-personnes-au-benin-le-drame-des-serveuses-de-bars/> (consulté le 10/03/2024)

²⁰ idem <https://matinlibre.com/2024/03/07/traite-des-personnes-au-benin-le-drame-des-serveuses-de-bars/>

peut entasser près de 7 ou bien 8 serveuses. La plupart des buvettes, on peut prendre une chambre de fortune sans aucune commodité »

(Personne ressource, Parakou, novembre 2023)

Ce « sous salaire » est encore irrégulièrement versé dans 74,3% des cas pour retard sans raison, manquant dans la vente, mévente, cassure de bouteilles, mauvaise foi du patron. Seulement c'est ce salaire qui sert à la SBR à satisfaire tant bien que mal à gérer son quotidien en y additionnant ses pourboires.

Le pourboire est considéré par certains comme « le second salaire de la serveuse de bar »²¹. Il s'agit là des reliquats que donnent les clients aux serveuses en signe de reconnaissance ou d'encouragement. Il varie d'un client à un autre et d'une journée à une autre. La consistance des pourboires dépend de la fréquentation du bar et de l'accueil de la serveuse. « Le pourboire ne fait l'objet d'aucun compte-rendu ni au gérant encore moins au promoteur du bar »²².

Au titre de la présente étude, le pourboire médian que les SBR pouvaient recevoir mensuellement s'élevait à 10 000 FCFA. Ce montant fluctue en fonction du lieu de travail, étant de 9 500 FCFA à N'Dali, 5 000 FCFA à Nikki et 10 000 FCFA à Parakou. De même, le type d'établissement influe sur le montant du pourboire, étant plus élevé pour celles travaillant dans une boîte de nuit (27 500 FCFA) et moins élevé pour celles opèrent dans un bar-restaurant (8 000 FCFA). Conscientes de la situation dérisoire de leurs salaires, de nombreuses filles, à cause des pourboires, sacrifient leurs jours de repos pour venir travailler, juste dans l'intention de gagner un peu de sous. « Ce qui ne les met vraiment pas à l'abri de la précarité et d'autres perversités ». La déclaration ci-après corrobore ce constat :

« Concernant les conditions de vie et de travail de cette cible, vraiment, on peut dire que ce sont des conditions déplorables »

(Personne ressource, N'Dali, novembre 2023)

²¹ Barnabas OROU KOUMAN, 2019. Serveuse de bar : un métier trois salaires. Article publié dans le journal Daabaaru. <https://daabaaru.bj/serveuse-de-bar-un-metier-trois-salaires/>

²² Idem

❖ **Avantages sociaux**

Est considéré comme travailleur au sens du code du travail en République du Bénin, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée.²³ Les avantages sociaux sont des intéressements que les employeurs accordent à leur personnel en plus de leur salaire. Ils peuvent comprendre une assurance santé, une assurance vie, des prestations de retraite, des prêts à l'éducation, des congés etc. Pour cette étude, il a été considéré les congés payés et l'assurance (ou mutuelle) de santé. A ce propos, les SBR ont déclaré ne bénéficier d'aucun avantage social. Seuls 10,2% jouissent de congé payé (8,2%) et d'assurance maladie (2%). Pourtant, environ 11,2% ont déjà effectué entre 1 et 5 ans au sein du même établissement. Ces SBR devraient donc disposer tout au moins de congé payé.

La mauvaise foi des promoteurs précédemment soulignée par les répondantes intervient ici aussi. Une des personnes ressources rencontrées abonde dans le même sens.

« Beaucoup d'employeurs méconnaissent les textes. Un certain nombre connaît les textes, mais ne veut pas les appliquer »

(Personne ressource, N'Dali, novembre 2023)

La pression de la quête de la pitance quotidienne, la peur du licenciement, l'ignorance etc. empêchent ces femmes de dénoncer les situations qui sont les leurs. Elles subissent vaille que vaille les violences qui sont leur lot quotidien.

4.3.2 Violences subies par les serveuses de bars

En son article 2, la loi contre les violences faites aux femmes au Bénin²⁴ définit les violences à l'égard des femmes comme tous actes de violences dirigés contre le sexe féminin et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. Des propos mettant en lumière une situation préoccupante liée aux violences subies par les SBR ont été recueillis. Il a été

²³ Article 2 de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998, portant code du travail de la République du Bénin

²⁴ Loi n° 2011-26 du 09 janvier 2012 portant prévention et répression des violences faites aux femmes en République du Bénin

souligné qu'elles sont victimes de diverses formes de violences, notamment physiques, psychologiques et morales, ainsi que de harcèlement sexuel. Et ces abus proviennent souvent des employeurs, des propriétaires des bars, des clients, voire des collègues de travail. Un exemple cité met en évidence un cas où une serveuse a été maltraitée même pendant sa grossesse, dont son employeur serait l'auteur. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, il est bien une réalité, Il est même encouragé par certains gérants d'après les déclarations des répondantes. Et face à ces violences, il est mentionné que les serveuses qui osent dénoncer les auteurs font face à des obstacles, notamment du fait que les agresseurs peuvent être le propriétaire ou l'employeur du bar.

❖ Types de violence

Au Bénin, nul n'est sans savoir que les filles et femmes serveuses dans les bars, restaurants, auberges, hôtels, cafétérias sont victimes de violences et d'abus de tous genres. Attouchements, propos sexistes, défaut de contrat de travail, défalcations fantaisistes sur salaire, abus sexuels, bref, la liste des récriminations renseignées par plusieurs enquêtes de terrain est longue ²⁵ Lors de la collecte de données, près de trois quart des SBR déclarait avoir été victime de violence, soit 80,1%. Cette proportion se situait à 80,0% dans la commune de N'Dali, 85,0% dans celle de Nikki, et 75,3% dans la commune de Parakou. Les formes de violence les plus fréquemment signalées étaient les violences verbales (96,9%), les violences sexuelles (29,8%), les violences physiques (70,9%), et les violences économiques (84,7%).

✓ Violences verbales

L'environnement de travail est un lieu de sociabilité, qui se rapporte d'une part à « une position et à une situation », d'autre part, à « la relation entre les individus ». ²⁶ C'est pourquoi chacun se taille son territoire et essaie de s'y mouvoir afin de ne pas empiéter sur l'espace de l'autre. Mais, cette cohabitation ne se déroule pas sans heurt surtout dans un milieu où tout est permis aux clients. Parmi les 372 SBR qui ont déclaré avoir été victimes de violence verbale, le client était l'auteur dans 96,9% des cas. Le gérant (21,9%), le promoteur (8,5%), et le collègue (0,4%)

²⁵ Ariel GBAGUIDI, 2024. Protection des serveuses des bars et restaurants : Une charte de bonne conduite rendue publique. Article publié le 11 mars 2024 dans le journal la Nation. <https://lanation.bj/societe/protection-des-serveuses-des-bars-et-restaurants-une-charte-de-bonne-conduite-rendue-publique>

²⁶ Jean-Emery Etoughé-Efé, (2017). *Les bars populaires de Libreville. Des construits de sociabilités*, Paris : Études africaines, Série Sociologie, L'Harmattan,

ont également été identifiés comme auteurs de ces violences. La fréquence de ce genre de violence est telle que les SBR finissent pas se résigner.

« Les violences c'est notre quotidien, c'est à ça qu'on est destinées »

(SBR, Parakou, décembre 2023)

Cette résignation fait qu'après avoir subi la violence, 299 SBR, soit 80,4%, n'ont exprimé leur plainte à personne. Certaines se sont quand même plaintes auprès du gérant (28,6%) et du promoteur (19,2%) quand ces derniers n'en sont pas auteurs.

254 SBR (68,3%) ont rapporté qu'aucune action n'a été entreprise après la violence subie, mais 33,0% ont reconnu avoir reçu des excuses de la part de l'auteur.

Il est à noter que deux SBR ont déclaré avoir porté plainte auprès d'une ONG.

✓ **Violence physique**

Le Bureau international du travail appréhende la violence en milieu de travail comme « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable, par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre ou du fait direct de son travail »²⁷. Cette définition touche à toutes sortes de violences. Spécifiquement, la violence physique peut être vue comme un acte brutal et soudain qui porte atteinte à l'intégrité physique d'une personne. Cela implique qu'il y a eu contact physique entre l'agresseur et la victime.²⁸ L'article 3 de la loi n° 2011-26 du 09 janvier 2012 portant prévention et répression des violences faites aux femmes en République du Bénin le voit comme tout type d'acte entraînant un dommage non accidentel, moyennant le recours à la force physique ou à tout type d'arme ou d'objet pouvant provoquer ou non des lésions internes, externes ou les deux à la fois, Le législateur béninois met ainsi l'accent sur l'intention. Dans le cas des SBR, le client est auteur de violence physique dans 84,6% des cas.

Après avoir subi cette violence, 50%, n'ont formulé aucune plainte. Certaines se sont plaintes auprès du gérant (19,2%) et du promoteur (34,6%).

²⁷ BIT (1998). [La violence sur le lieu de travail - un problème mondial \(ilo.org\)](#)

²⁸ <https://www.justifit.fr/b/guides/droit-penal/peine-pour-agression-physique/> (consulté 1er/04/2024)

Il est à noter qu'une SBR a déclaré avoir porté plainte auprès d'une ONG, et un autre auprès du CPS. Après avoir subi la violence, aucune action n'a été entreprise pour 125 SBR (46,2%), tandis que 19,2% ont rapporté avoir reçu des excuses de la part de l'auteur. La résolution a été à l'amiable dans 11,5% des cas. Pour Tokpanou²⁹, chef du Pôle des affaires juridiques à l'Institut national de la femme (INF), « les serveuses font face à de grandes difficultés dans l'exercice de leur profession, elles sont sujettes en permanence à des violences ».

✓ **Violence économique**

La violence économique est un acte de domination et de contrôle qui consiste à priver une personne d'argent ou à l'empêcher de répondre à ses besoins ou encore à contrôler et surveiller ses activités économiques afin de l'empêcher d'atteindre son autonomie financière.³⁰ Dans ses clarifications conceptuelles, la loi sur les violences faites aux femmes au Bénin³¹ énonce que le fait d'user de ses moyens pour ralentir ou empêcher l'épanouissement économique ou financier de toute personne, ou le fait d'empêcher toute personne de jouir de ses droits socio-économiques sont constitutifs de violence économique. Des constantes se lisent dans ces deux approches définitionnelles au niveau de la privation d'argent ou du frein à l'autonomie économique ou financière,

Les SBR se retrouvent dans ce cas de violence avec des promoteurs qui sous paient leurs prestations (en-dessous du SMIG) et les versent de façon irrégulière. Les retentions sur salaires aussi sont courantes dans le milieu si ce le renvoi pur et simple sans autre forme d'indemnisation économique. Les SBR ont dénoncé des cas de violence économique aussi bien de la part des gérants et promoteurs que de celle des clients.

Les gérants et promoteurs sont auteurs de 73,9% des cas recensés. Ces cas sont relatifs aux rétentions multifacettes de salaire allant du non-paiement du salaire au versement d'une modique somme à la fin du mois. Les clients en ce qui les concerne sont impliqués dans environ 1/3 des incidents. Profitant des multiples sollicitations de la SBR par plusieurs clients à la fois,

²⁹ Me Josette Attade Tokpanou, chef du Pôle des affaires juridiques à l'Institut national de la femme (INF), Interventions lors d'une séance d'échanges avec les promoteurs de bar, organisée par Amnesty international Bénin. Propos recueillis par Aziz BADAROU et publiés le 7 mars 2024 à travers l'article traite des personnes au Benin : le drame des serveuses de bars, dans le journal Martin Libre. <https://matinlibre.com/2024/03/07/traité-des-personnes-au-benin-le-drame-des-serveuses-de-bars/>

³⁰ [La violence économique - Option Consommateurs \(option-consommateurs.org\)](https://option-consommateurs.org/)

³¹ Op. cit

ils profitent de son inattention pour ne pas solder leurs consommations. Le manque à gagner ainsi occasionner est retenu sur le maigre salaire de la SBR.

Au terme de cette violence, 73,9%, des SBR n'ont formulé aucune plainte. Certaines se sont plaintes auprès du gérant (13%), du promoteur (8,7%), et de la police (4,3%). Dans 60,9% des cas, aucune action n'a été entreprise . Néanmoins, 17,4% de SBR ont rapporté avoir reçu une compensation financière.

✓ **Violence sexuelle**

Pour l'OMS, elle se réfère à tout acte sexuel, tentative d'acte sexuel ou tout autre acte exercé par autrui contre la sexualité d'une personne en faisant usage de la force, quelle que soit sa relation avec la victime, dans n'importe quel contexte.³² Au Bénin, c'est tout acte ayant pour effet de dégrader ou d'entraîner un dommage pour le corps et/ou la sexualité de la victime et qui, par conséquent, porte atteinte à sa liberté, à sa dignité et à son intégrité physique³³. Sont constitutifs de cette catégorie de violence le viol, les tentatives de viol, les contacts sexuels non consentis et d'autres moyens de coercition sans contact physique.

Ce sont des pratiques qui n'épargnent aucun pays du monde. 70 % des employées de restaurants américains ont subi un harcèlement sexuel ³⁴Au Gabon 69% des serveuses de bar confirment être sujettes au harcèlement sexuel.³⁵ Dans la zone d'étude, 29,8% ont admis être sexuellement violentées.

Des expressions comme “ je veux du jus de tes seins”, “je veux téter” sont lancées aux serveuses. Et quand une jeune femme veut imposer une limite aux clients, des remarques injurieuses peuvent tomber comme : “tu es très sale, regardes toi un peu, tu pues”.³⁶

Les serveuses de bars sont aussi régulièrement victimes d'abus sexuels de la part des clients, gérants et promoteurs. Souvent, dès le recrutement, a remarqué Biao, « cela fait partie des conditions pour avoir accès au travail, le promoteur exigeant avant l'embauche de “passer du

³² <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women> (consulté le 14/04/2024 à 12h17)

³³ Op. cit

³⁴ Yohan Demeure, « Le harcèlement sexuel des serveuses en lien avec les pourboires et l'attitude demandée », <https://citizenpost.fr/harcelement-sexuel-serveuses-pourboires/> (consulté le 14 avril 2024)

³⁵ Judith Rachel RENAMY ZIZA SOUGOU (2021). [Le harcèlement sexuel dans les bars et snack-bars de Libreville | Revue L'Esprit libre \(revuelespritlibre.org\)](https://www.revuelespritlibre.org/), (consulté le 10/04/2024)

³⁶ Matin libre, op. cit

temps’’ avec la serveuse³⁷. “Et une fois les serveuses recrutées, le promoteur utilise ces femmes selon son bon vouloir, comme des objets sexuels. Si elles refusent, elles ne sont pas payées. Ces patrons-là se permettent d’assouvir leur plaisir sexuel quand ils le veulent et comme ils le veulent’’³⁸ Une des SBR témoigne

« Avec notre âge, vu que nous n’avons pas de mari, les hommes sont tentés. En premier lieu les patrons. Nous sommes confrontées à plusieurs types de patrons : ceux qui doivent goûter (droit de cuissage) avant de t’engager et ceux qui s’attendent à ce que tu t’offres à eux pour les remercier de t’avoir prise. Rares sont les patrons sérieux qui ne demandent rien, qui résistent » (SBR, novembre 2023)

De leur côté, les clients (nouveaux comme anciens) ont la manie facile de mettre la main aux fesses des serveuses, de les tapoter de toucher leurs seins, de faire des allusions d’ordre sexuel le tout sous le regard bienveillant du promoteur ou du gérant et l’indifférence totale des collègues.

Les client-e-s sont surtout des hommes, qui viennent consommer des boissons, faire de nouvelles rencontres et cherchent parfois à satisfaire quelque désir de nature sexuelle.³⁹ Ils pensent qu’ils peuvent disposer du corps des serveuses comme bon leur semble. Ils sont donc convaincus que les SBR sont là pour satisfaire autant leurs besoins sexuels que les servir. Ainsi, le travail de SBR glisse subrepticement vers le travail de sexe. Adkins (1992), dira que la nécessité pour les femmes de composer avec différentes formes d’attentions sexuelles de la part des clients mâles relève d’un véritable travail de sexe (sexual work)⁴⁰

« Vous avez les demandes insistantes des usagers de bars, de gros clients qui passent par des gérants pour avoir une serveuse : “Je suis venu boire mais j’ai envie de repartir avec telle serveuse’’ témoigne Eric Orion Biao. Le client met la pression sur la jeune fille, via le gérant,

³⁷ Éric Orion Biao, coordonnateur de l’Education aux droits humains à Amnesty international Bénin. Propos recueillis par Aziz BADAROU et publiés le 7 mars 2024 à travers l’article traite des personnes au Benin : le drame des serveuses de bars, dans le journal Martin Libre. <https://matinlibre.com/2024/03/07/traite-des-personnes-au-benin-le-drame-des-serveuses-de-bars/>

³⁸ idem

³⁹ Judith Rachel RENAMY ZIZA SOUGOU (2021). *ibidem*

⁴⁰ Adkins L.1992), *Sexual Work and Family Production: A Study of the Gender Division of Labour in the Contemporary British Tourist Industry*, University of Lancaster, unpublished PhD thesis.

pour qu'elle accepte. Le gérant ayant des moyens de pression plus consistants que le client, elle est obligée de se laisser faire au risque de perdre son emploi »⁴¹.

Dans cette crainte, les répondantes n'ont pas osé formuler de plainte dans 70,0% des cas

4.3.3 Perception du métier de serveuses de bar

La perception des usagers à l'égard du métier de serveuse de bars reflète les stéréotypes et les préjugés existants dans la société béninoise envers les femmes qui exercent cette profession. Ces perceptions sur le métier de serveuses de bars au Bénin traduisent un certain nombre de stéréotypes et de préjugés négatifs. On les compare souvent aux nécessiteux et aux domestiques, suggérant ainsi que les serveuses de bars sont des femmes qui n'ont pas de choix et qui sont obligées d'exercer un métier au statut social considéré comme faible. Certaines affirmations vont plus loin et reposent sur l'idée que le métier de serveuse de bar est associé à la sexualité, insinuant que ces femmes sont perçues comme faciles et infidèles.

Cette perception est largement répandue au sein des populations. En effet déjà en 2014, pour le journal burkinabè Faszine ⁴² « Considérée la plupart du temps comme un sous métier où échouent les filles sans diplômes, la serveuse de bar est en plus perçue comme une prostituée ». « Le métier de serveuse de bar est vu par beaucoup de personnes comme un métier mal propre »⁴³. Pour NOMBRE (2011), « Exercer ce métier amène certaines filles à être traitées de tous les noms : « prostituées », « voleuses de maris », entre autres. »⁴⁴

Cataloguées comme « filles de mœurs légères », ces jeunes femmes sont mal perçues par la société et sont donc en plus victimes de stigmatisation⁴⁵. Et pourtant, comme le souligne

⁴¹ Éric Orion Biao, ibidem

⁴² Faszine (Ouagadougou). 18 Juillet 2012. <https://fr.allafrica.com/stories/201207181174.html>

⁴³ Profession : serveuse de bar publié le 24 juin 2021

⁴⁴ Souaibou NOMBRE. Serveuses de maquis à Bobo-Dioulasso : Les Ivoiriennes tiennent le haut du pavé, article Publié le jeudi 5 mai 2011 à 00h53min <https://fr.allafrica.com/stories/201207181174.html>

⁴⁵ AZIZ BADAROU, 2024. Traite des personnes au Bénin : le drame des serveuses de bar. Article publié le 7 mars 2024 par le journal Matin Libre

<https://matinlibre.com/2024/03/07/traite-des-personnes-au-benin-le-drame-des-serveuses-de-bars/>

Dabire⁴⁶ (2012), “les serveuses de bar méritent bien une considération de la société car elles travaillent pour des entités économiques qui à leur tour participent à l'économie nationale”

Encadré 2 : Regard sur les SBR

1. C'est comme les domestiques (Personne ressource, Parakou, décembre 2023))
2. C'est un peu comme des nécessiteuses. Des personnes qui ont vraiment besoin d'argent. (Personne ressource, Parakou, décembre 2023)
3. Le regard que le commun des citoyens a sur le travail des serveuses et des Bars-restaurants est un regard condescendant (Personne ressource, N'Dali, décembre 2023).
4. On les voit comme des prostituées, comme des filles faciles (Personne ressource, Nikki, décembre 2023)
5. Elles sont méprisées à raison du regard négatif qu'il y a sur elles (Personne ressource, Nikki, décembre 2023)
6. C'est un métier qui n'honore pas la femme (Personne ressource, N'Dali, décembre 2023)
7. La femme y perd sa dignité et toute ces qualités (Personne ressource, N'Dali, décembre 2023)

source: compilation, Collecte de données, Rescue and Hope, décembre 2023

4.4 Statut juridique des SBR

4.4.1 Conditions de contractualisation

Dans l'ensemble, 8,3% des SBR disposaient d'un contrat de travail écrit. L'écrasante majorité soit 91,7% était sous contrat de travail verbal, soit. Ces contrats précisait l'horaire de travail, les jours de travail, la rémunération, l'hébergement, la restauration et la couverture santé. Le tableau suivant en fait le récapitulatif

⁴⁶ Josias Zounzaola Dabire (2012). Conditions de vie et de travail des serveuses de maquis. Article publié dans le journal le Pays (Ouagadougou) le 24 Juillet 2012. <https://fr.allafrica.com/stories/201207250653.html>

Tableau VII : Répartition des SBR selon le type de contrat de travail et les conditions stipulé dans le contrat

Variable	Catégorie	Effectifs	%
Type de contrat	Écrit	40	8,3
	Verbal	440	91,7
	Total	480	100
Conditions stipulées dans le contrat	Ne sais pas	102	21,3
	Horaire de travail	218	45,4
	Jour de travail	223	46,5
	Rémunération	284	59,2
	Hébergement	162	33,8
	Restauration	87	18,1
	Prise en charge de la santé	21	4,4

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, décembre 2023

Il ressort des résultats que 21,3% des SBR ne connaissent même pas leur cahier de charge. Elles sont utilisées à tout et pour tout. Il n'est donc pas étonnant de noter dans leurs propos qu'elles sont souvent « mal utilisées » et peuvent être engagées pour des tâches qui diffèrent de celles prévues à l'origine. Soulevant ainsi des questions sur la nature des contrats et suggérant qu'ils pourraient être conçus en faveur des employeurs, sans prendre en compte les droits et le bien-être des travailleuses. Cela indique un non-respect des normes de travail et une exploitation potentielle des travailleuses. Même si au Bénin, le contrat verbal est aussi valable et a un effet juridique identique que le contrat écrit, il n'en demeure pas moins que les serveuses de bar se retrouvent dans des situations de vulnérabilité dans l'exercice de leur métier à cause de

l'interprétation erronée du contenu du contrat verbal fait par certains employeurs : la plupart des serveuses de bar étant très peu instruites ou analphabètes ⁴⁷.

Les promoteurs font aussi très peu cas de leur prise en charge sanitaire. Ce que confirme le directeur départemental des affaires sociales et de la microfinance du département du Borgou Suanon Bakourégui qui reconnaît au cours d'une rencontre organisée par l'Organisation Non Gouvernementale Rescue And Hope à Parakou que « la prise en charge sanitaire [] des serveuses de bars laisse à désirer, même si ces dernières ont des caprices »⁴⁸. Il faut être en bonne santé pour mieux produire.

4.4.2 Possession de pièces d'état civil

En général, près du deux tiers des SBR prises en compte ne possèdent pas une pièce d'état civil.

En ce qui concerne le type de pièce, seuls 39,6% détiennent l'acte de naissance.

Plus précisément, il apparaît que 78,5% des SBR de nationalité béninoise possédaient un récépissé RAVIP, tandis que les non-béninoises étaient en possession d'un acte de naissance dans 64,3% des cas. Le tableau ci-après en fait le point

Tableau VIII : Répartition des SBR selon le type de pièce d'état civil à disposition

Variable	Catégorie	Effectifs	%
Dispose de pièce d'état civil	Non	290	60,4
	Oui	190	39,6
	Total	480	100,0
Type de pièce d'état civil (n=190)	Récepissé RAVIP	61	31,9
	Acte de naissance/Sécurisé	45	23,4
	CIP	46	24,1
	NIP	27	14,4
	Carte biométrique/CNI	18	9,4
	Carte de séjour	3	1,5
	Passeport	1	0,3

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, décembre 2023

⁴⁷ Propos de Eric Orion Biao, coordonnateur de l'Education aux droits humains à Amnesty international Bénin, propos recueillis par Aziz BADAROU paru dans l'article Traite des personnes au Benin : le drame des serveuses de bars et publié le 7 mars 2024 par le journal Matin Libre. <https://matinlibre.com/2024/03/07/traite-des-personnes-au-benin-le-drame-des-serveuses-de-bars/>

⁴⁸ Eryelle HOUNDEKON, 2022. Vers l'amélioration des conditions de travail des serveuses de bars et restaurants publié le 30 avril 2020 dans le journal <https://news.orificegroup.net/benin-vers-lamelioration-des-conditions-de-travail-des-serveuses-de-bars-et-restaurants/>

Cette existence juridique partielle des SBR entretient aussi leur exploitation au noir. Pour formaliser leur situation, elles ont besoin de pièces valides pouvant leur permettre d'opérer en toute légalité. Une des SBR déclare :

« Je n'ai aucun document pour m'identifier. Personne ne me connaît. Qui suis-je pour revendiquer quoi ? »

4.4.3 Réglementation des violences faites aux SBR et sur le travail de SBR

Les déclarations soulignent que le Bénin a mis en place des lois destinées à protéger les femmes, y compris les SBR, contre toutes formes de violences. En effet depuis plus d'une décennie, le pays renforce son arsenal juridique relatif à la protection des droits des femmes/filles.

Tableau IX : Quelques instruments nationaux de protection des droits des femmes

Instruments	Quintessence
loi 2003-03 du 03 mars 2003 portant répression de la pratique des Mutilations Génitales Féminines en République du Bénin	protège les femmes et les filles de toutes les formes d'agression contre le sexe, punit les auteurs et les complices de ces actes
loi n°2006-19 du 05 septembre 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin.	Condamne toutes les formes de harcèlement
loi 2011-26 du 9 janvier 2012 portant prévention et répression des violences faites aux femmes en République du Bénin	Aborde les droits des femmes victimes de violence, le cadre institutionnel pour la lutte contre les violences et les dispositions civiles et pénales
Loi n°2017-15 du 10 août 2017 modifiant et complétant la loi n° 2013-01 du 14 août 2013 portant code foncier et domanial en République du Bénin	Affirme le droit des femmes aussi à la terre
loi n° 2019-40 du 07 novembre 2019 portant révision de la loi n° 90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin	Introduit la disposition permettant la discrimination positive pour les femmes dans la représentation du peuple à l'Assemblée nationale

loi n° 2019- 43 du 15 novembre 2019 portant code électoral en République du Bénin	Fixe le quota de 24 élus minimum à l'Assemblée nationale. Cette disposition sera expérimentée à partir de janvier 2023 lors des législatives
Loi n°2021-11 du 20 octobre 2021 portant mesures spéciales de répression des infractions commises à raison du sexe et de protection de la femme en République du Bénin	Permet à la Cour de répression des infractions économiques et du terrorisme (CRIET) d'intervenir dans les infractions commises à raison du genre au Bénin
Loi n° 2021-12 du 20 décembre 2021 modifiant et complétant la loi n° 2003-04 du 3 mars 2003 relative à la santé sexuelle et à la reproduction.	stipule en son article 17-2 que : « A la demande de la femme enceinte, l'interruption volontaire de grossesse peut être autorisée, lorsque la grossesse est susceptible d'aggraver ou d'occasionner une situation de détresse matérielle, éducationnelle, professionnelle ou morale incompatible avec l'intérêt de la femme et/ou de l'enfant à naître » ; nouveauté introduite par rapport à la loi modifiée
Loi n°2021-13 du 20 décembre 2021 modifiant et complétant la loi 2002-07 du 24 août 2004 portant Code des personnes et de la famille en République du Bénin	Énonce que le nom de la femme et/ou de l'homme soit donné à l'enfant du couple

Source : Compilation documentaire⁴⁹

La loi n°2021-11 du 20 octobre 2021 portant mesures spéciales de répression des infractions commises à raison du sexe et de protection de la femme en République du Bénin (qui modifie quelques aspects de la loi n°2018-16 du 28 décembre 2018 portant code pénal en République du Bénin) stipule que: « Toute forme de harcèlement sexuel constitue une infraction quelle que soit la qualité de l'auteur ou de la victime et quel que soit le lieu de commission de l'acte.

⁴⁹ GRAD-FB, IRI/USAID (2022). Etude de l'avancement des réformes politiques en faveur des femmes au Bénin, Cotonou

La situation de vulnérabilité de la victime peut résulter de son âge, de son statut social et/ou économique, ainsi que de son état physique ou mental ou de toute autre situation connexe »⁵⁰.

Par ailleurs, « Est puni d'une amende de cinq cents mille (500.000) à un million (1.000.000) de francs CFA et d'un emprisonnement de un (01) à deux (02) ans ou de l'une de ces deux peines seulement l'auteur ou le complice de harcèlement sexuel »⁵¹. La SBR peut se prévaloir de ces dispositions pour demander justice au cas où, elle serait harcelée. Toutefois, si les investigations révélaient que certains de ses droits sont bafoués sans qu'elle ne puisse réclamer justice car non prévu par le droit positif, alors la loi serait appelée à évoluer.

Les déclarations recueillies indiquent aussi qu'au Bénin, bien qu'il n'existe pas de législation spécifique pour les serveuses de bars, les lois générales du travail englobent divers aspects de leurs conditions professionnelles tels que la rémunération, les congés payés, la sécurité et la santé au travail. En effet, les dispositions du code du travail et des textes légaux au Bénin stipulent que toute personne âgée d'au moins 18 ans, quelle que soit sa nationalité, est autorisée à exercer le métier de serveuse ou serveur. Cependant, les travailleurs étrangers doivent obtenir un permis de travail. De plus, les serveuses de bars et de restaurants sont soumises à une durée de travail de 48 heures par semaine, et les heures au-delà de cette limite sont considérées comme des heures supplémentaires, devant être rémunérées conformément aux lois du travail. Par ailleurs, les serveuses ont droit à des congés payés, aux jours fériés, à un salaire minimum mensuel de 52 000 francs (SMIG), ainsi qu'à un environnement de travail sain en termes d'hygiène, de propreté et de qualité de l'air, conformément aux dispositions de sécurité et de santé au travail. Le décret adopté le 7 février 2024 en remplacement du décret n° 87-76 du 7 Avril 1987 portant modalités d'installation et d'exploitation des Etablissements de Restauration et assimilés en République Populaire du Bénin est certainement plus regardant sur l'application stricte des normes standards dans le domaine ; ceci soulagerait très certainement les SBR dans leur quotidien de travailleuse.

⁵⁰ Article 549 nouveau du code pénal

⁵¹ Article 550 nouveau du même code

Encadré sur les lois relatives au travail des SBR au Bénin

1. La politique de réglementation des serveuses n'est pas encore clairement définie jusqu'à aujourd'hui. Mais les conditions posées par le Code du Travail, dans les lois spécifiques, la Convention Collective Générale du Travail s'appliquent aux serveurs, aux serveuses des bars et restaurants (Personne ressource, Parakou, décembre 2023).
2. Après une année de service, c'est-à-dire 12 mois consécutifs de travail, elles ont droit, l'année qui suit, à 24 jours ouvrables de congé. Elle a droit, pour chaque mois exécuté, à deux jours de congé (Personne ressource, Parakou, décembre 2023).
3. Il y a une loi qui définit les jours qui sont considérés comme fériés, chômés, et pour lesquels, normalement, les travailleurs doivent se reposer. Lorsqu'un travailleur travaille un jour férié le taux horaire de rémunération est majoré de 100 % (Personne ressource, Parakou, décembre 2023).
4. Une serveuse, qui donne 48 heures par semaine, doit, à la fin du mois, avoir un minimum de salaire de 52 000 francs (Personne ressource, Parakou, décembre 2023).

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, décembre 2023

4.4.4 Connaissance des DSSR

La santé sexuelle peut s'entendre comme une approche positive et respectueuse de la sexualité et des relations sexuelles, ainsi que comme la possibilité de vivre des expériences sexuelles agréables et sûres, exemptes de coercition, de discrimination et de violence.⁵² L'OMS la définit comme un état de bien-être physique, émotionnel, mental et social associé à la sexualité depuis deux décennies environ.

La santé sexuelle et procréative des femmes est liée à de nombreux droits fondamentaux, tels que le droit à la vie, le droit de ne pas être soumis à la torture, le droit à la santé, le droit au respect de la vie privée, le droit à l'éducation et l'interdiction de la discrimination.⁵³ Pour rester en lien avec ses engagements, le Bénin met en œuvre plusieurs programmes en la matière au bénéfice des femmes/filles et des adolescent.e.s et jeunes à travers plusieurs structures. C'est dans ce cadre que le programme santé de lutte contre le Sida (PSLS) a contractualisé avec les ONG dont Rescue and Hope pour l'accompagnement des SBR. Les actions couvrent l'éducation complète à la sexualité, le diagnostic et le traitement des MST (y compris le VIH/SIDA), le dépistage du cancer du col de l'utérus, les conseils personnalisés en matière d'infertilité, les VBG et voies de recours, le PF et protection, le port correct des préservatifs, la

⁵² https://www.who.int/fr/health-topics/sexual-health#tab=tab_1

⁵³ Santé et droits en matière de sexualité et de procréation | OHCHR

visite médicale systématique, l'orientation vers le CIPEC pour les PVVIH. Malgré ce dispositif, en ce qui concerne les droits en matière de santé sexuelle et reproductive (DSSR), respectivement 33,5%, 56,9%, et 48,3% des SBR ont déclaré avoir reçu une formation sur ces droits, être conscientes de leurs droits, et connaître des sources d'informations fiables à ce sujet. Quant à l'accès aux services de santé sexuelle et reproductive, 76,6% n'ont pas eu accès aux méthodes contraceptives, 71,4% au dépistage des IST/VIH/Sida, et 87,9% au dépistage des cancers du col de l'utérus et du sein.

Dans l'ensemble, 154 SBR, soit 32,1%, ont déclaré être informées de l'existence d'organisations locales qui pourraient les aider en cas de problèmes liés à la santé sexuelle et reproductive ou aux droits des travailleurs.

Tableau X : Répartition des SBR en fonction de leurs connaissances et de leur utilisation des services de SSR/DSSR

Variables	Catégorie	Effectifs	%
Formation sur les droits sexuels et reproductifs	Non	319	66,5
	Oui	161	33,5
	Total	480	100,0
Consciente des droits liés à la santé sexuelle et reproductrice (accès à des services de PF, Soins de santé liés à la reproduction)	Non	207	43,1
	Oui	273	56,9
	Total	480	100,0
Source d'informations fiables sur les DSSR	Non	248	51,7
	Oui	232	48,3
	Total	480	100,0
Accès à des services de santé sexuelle et reproductrice (méthodes contraceptives)	Non	363	75,6
	Oui	117	24,4
	Total	480	100,0
Accès à des services de santé sexuelle et reproductrice (dépistages des IST, VIH/SIDA)	Non	343	71,4
	Oui	137	28,6
	Total	480	100,0
Accès à des services de santé sexuelle et reproductrice (dépistages cancer du col de l'utérus, cancer du sein)	Non	422	87,9
	Oui	58	12,1
	Total	480	100,0
Informée des organisations locales qui peuvent aider en cas de problèmes liés à la santé sexuelle et reproductrice ou aux droits des travailleurs	Non	326	67,9
	Oui	154	32,1
	Total	480	100,0

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, décembre 2023

Des efforts restent à consentir pour la grande majorité des SBR bénéficient du dispositif en place afin d'éviter des grossesses non désirées, des MST qui peuvent causer des risques de santé considérables vu leurs conditions de vie et de travail.

4.5 Approches d'amélioration des conditions de travail et protection juridique

4.5.1 Actions menées pour lutter contre les violences faites aux SBR

Les déclarations illustrent les diverses initiatives mises en place pour combattre les violences envers les serveuses de bars et pour améliorer leurs conditions de travail au Bénin. En résumé, ces mesures, englobant des campagnes de sensibilisation, la vérification de l'âge, des inspections régulières, ainsi que des améliorations sur le plan économique, visent à instaurer un milieu professionnel plus sécurisé et respectueux pour les serveuses de bars dans le pays. Ces actions recouvrent sans s'y limiter :

- L'organisation de séances de sensibilisation sur la loi existant déjà qui protège les femmes contre les violences faites aux filles et aux femmes au Bénin au bénéfice des SBR. L'accent est particulièrement mis sur les types de violences, les voies de recours et les sanctions encourues par les auteurs de ces violences-là.
- L'organisation de séances de sensibilisation pour les employeurs. Ils sont non seulement entretenus sur la politique d'emploi, mais aussi sur les conditions qu'il faut pour employer les SBR
- Exécution de visites d'inspection annuelles dans toutes les communes, pour contrôler le respect de la législation du travail
- Mise en œuvre d'activités conjointes avec la brigade des mœurs, qui est une unité de la police. Dans ce cas, c'est pour contrôler l'âge des serveuses dans les bars et les restaurants afin d'éviter que des mineures soient utilisées y compris par les vendeuses au bord des voies, qui recrutent des fillettes, pour servir les clients.

Les actions entreprises ne l'ont pas été sans difficultés. Les acteurs mettent en évidence un ensemble complexe de facteurs qui rendent difficile la lutte contre les violences envers les SBR et l'amélioration de leurs conditions de travail. Il a été mis en lumière la crainte des serveuses de perdre leur emploi si elles dénoncent les violences subies. Les dénonciations de violences sont suivies de pressions psychologiques, y compris celles provenant de l'employeur, des amis de l'employeur et des collègues. La difficulté d'apporter la preuve du harcèlement sexuel est aussi un obstacle de taille qui complique la poursuite légale des auteurs. A tout ceci s'ajoute le manque de ressources des autorités compétentes, notamment de personnel, pour effectuer des contrôles et inspections réguliers. Une personne ressource affirme à ce sujet :

« Les services de contrôle de l'État, notamment de l'inspection, qui doivent faire des contrôles dans les bar et restaurants par rapport à ces questions, ne sont pas outillés, ne sont pas, disons, capables aujourd'hui de couvrir leur espace géographique ».

(Personne ressource, Parakou, novembre 2023)

4.5.2 Perspectives de réduction des violences et d'amélioration des conditions de travail des SBR

Les propos recueillis mettent en avant une approche proactive axée sur l'autonomisation collective, la création de mécanismes spécifiques et une sensibilisation continue. En effet, il est proposé de :

- encourager les SBR à se constituer en groupe d'association, à choisir des responsables, et à s'entraider pour faire face aux situations de violence.
- Appuyer les initiatives d'autonomisation des SBR.
- Intensifier la lutte contre les violences subies considérées comme un vaste champ de bataille utilisant la sensibilisation permanente dans un processus continu.

Les échanges ont mis en évidence une gamme de stratégies potentielles, allant de l'implication structurée des OSC au lobbying auprès des autorités locales, en passant par le renforcement de la présence sur le terrain et des initiatives visant à revaloriser le métier de serveuse.

Ainsi, des actions émanant des OSC qui œuvrent pour le respect des droits humains sont à saluer et pérenniser. C'est le cas des initiatives des ONG Rescue And Hope⁵⁴ et ROAFEM⁵⁵ qui mènent, à travers des plaidoyers et actions, des démarches qui contribueront de façon significative à renforcer les droits et capacités au plan économique, professionnel et juridique des serveuses de bars et restaurants en particulier et les femmes/filles en général. Un participant déclare :

« Mener un lobbying avec des autorités locales et nationale afin que des dispositions pour des dispositions voient le jour voire le vote de nouvelles lois au niveau de l'Assemblée pour une meilleure réglementation sur l'emploi, sur le travail, les heures de travail des SBR, leurs conditions de vie et de travail etc. »

⁵⁴ Coalition avec ROAFEM, REPSFECO et FENATEL pour l'opérationnalisation de l'article 16 de la loi 2011-26

⁵⁵ Etude situationnelle actuellement en cours sur les dysfonctionnements dans l'application de la loi 2011-26 induits par la non opérationnalisation de l'article 16 de la loi 2011-26 avec l'appui de Oxfam au Bénin

(Personne ressource, Parakou, novembre 2023)

D'aucuns pensent néanmoins que l'essentiel est qu'il ne reste aux SBR que de dénoncer, réclamer leurs droits pour qu'ils s'appliquent. Comme le souligne Zounmatoun,⁵⁶ au Bénin, "Nous avons aujourd'hui une législation très rigoureuse pour ces situations de harcèlement sexuel et autres violences en milieu du travail. Les juges ont des outils pour décourager. La loi et les mécanismes organisent bien la protection des serveuses. Il faut que les victimes dénoncent".

Pour s'en sortir, certaines SBR préfèrent avoir de l'accompagnement pour développer d'autres métiers. 77,1%, ont exprimé des besoins en matière de formation et de développement professionnel comme le souligne le tableau suivant.

Tableau XI : Répartition des SBR selon le besoin en matière de formation et de développement professionnel

Variable	Catégorie	Effectifs	%
Formation Professionnelle	Non	300	62,5
	Oui	180	37,5
	Total	480	100,0
Besoins en matière de formation et de développement professionnel	Non	110	22,9
	Oui	370	77,1
	Total	480	100,0

Source : Collecte de données, Rescue and Hope, décembre 2023

37,5% des SBR sont venus dans le métier faute de moyens financiers et matériels pour établir. Face aux dures réalités quotidiennes constitutives de leur vie de serveuses, elles ont exprimé le désir de renouer avec le métier appris. Mais pour ce faire, elles ont besoin d'accompagnement. Elles ont été rejointes dans cette quête par 39,66% de leurs consœurs qui initialement n'avaient aucune formation professionnelle. Autant changer de métier pour regagner en dignité et sauver sa peau.

⁵⁶ Raymond Zounmatoun, Directeur des normes et de la statistique du travail au Ministère du travail et de la Fonction publique. Propos recueillis par Aziz BADAROU et publiés le 7 mars 2024 à travers l'article traite des personnes au Benin : le drame des serveuses de bars, dans le journal Martin Libre. <https://matinlibre.com/2024/03/07/traite-des-personnes-au-benin-le-drame-des-serveuses-de-bars/>

Dans le même temps, elles sont ouvertes au coaching orienté vers la maîtrise des ficelles du métier qui leur permettront de se mettre à l'abri des violences.

« Moi, maintenant que je vous connais, je vais beaucoup vous déranger pour savoir quoi faire quand le client ou le patron font ce qu'ils veulent avec moi »

(SBR, Nikki, décembre 2023)

Récapitulatif

La présente étude offre un aperçu des conditions de travail et juridiques des SBR dans les communes de Parakou, N'Dali et Nikki. Elle vise à mettre en lumière les indicateurs importants concernant ces travailleuses. Les données recueillies mettent en évidence que les SBR exercent leur métier dans des conditions difficiles et sont victimes de violences basées sur le genre. En ce qui concerne les conditions de travail, il est à noter qu'environ 9 serveuses sur 10 travaillent sous contrat verbal, avec un salaire inférieur au Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) fixé à 52 000 FCFA en République du Bénin. Ces conditions ne leur permettent pas d'atteindre une autonomie financière suffisante pour répondre à leurs besoins quotidiens. De plus, dans la plupart des cas, elles ne bénéficient d'aucun avantage social.

Par ailleurs, une serveuse sur deux déclare avoir été victime de violence, principalement d'ordre verbal, sexuel, physique, voire économique. Les données révèlent que ces violences sont le plus souvent perpétrées par les clients des bars et restaurants, mais également par les gérants, les propriétaires de bars et parfois par leurs collègues.

Malgré ces difficultés, très peu de SBR osent se plaindre ou dénoncer ces abus. La peur de perdre leur emploi, d'être davantage marginalisées, ou encore le manque de confiance dans le traitement de leur parole sont autant de raisons qui les dissuadent de prendre action. Même celles qui parviennent à dénoncer subissent souvent une pression qui les pousse à se retirer.

En outre, il est important de souligner que de nombreuses SBR sont souvent dépourvues de documents d'état civil en règle, ce qui limite encore davantage leurs options et les place entièrement à la merci de leurs employeurs.

Au regard de tout ce qui précède, il est recommandé :

RECOMMANDATION

Recommandations	Stratégies	Moyens	Structure responsable	Structures associées/impliqué	Cibles
Axe 1 : Améliorer les conditions de travail des Serveuses de Bars (SBR) au Bénin					
Adopter une loi spécifique relative aux SBR et au personnel de l'hôtellerie et du tourisme	Plaidoyer pour le vote d'une loi réglementant le corps particulier des SBR et autre personnel de l'hôtellerie et du tourisme précisant les horaires de travail, la rémunération, la charge de travail et les avantages sociaux	Réseaux sociaux Télévision Radio de proximité Partage d'expériences Rencontres de travail	Coalition d'OSC	Réseaux d'OSC Promoteur de Bars Ministère Sectoriel	Députés
Renforcer les inspections du travail	Accroître le nombre de personnel des directions du travail pour une couverture optimale des juridictions afin de garantir le respect des lois et des normes dans le secteur l'hôtellerie et du tourisme	Recrutement additionnel de personnel Redéploiement de personnel Appui en ressources aux structures appropriées	Coalition d'OSC	Ministère de la fonction publique	Ministère des finances Ministère du travail

Mettre en place un système de sécurité sociale accessible aux SBR,	Insérer les SBR dans les mutuelles de santé et de crédit épargne	Mutuelles de santé Associations des SBR	Rescue and Hope ONG	Réseaux partenaires	Ministère des finances et de l'économie Ministère des affaires sociales et de la micro finance
Recommandations	Stratégies	Moyens	Structure responsable	Structures associées/impliqué	Cibles
Formaliser les contrats de travail	Sensibiliser les SBR Former les promoteurs aux droits des SBR	Formation en présentiel Échanges en ligne Campagnes de sensibilisation Réseaux sociaux	Rescue and Hope ONG	Réseaux partenaires	Association des promoteurs Associations des SBR
Encourager la création d'associations de défense des droits des SBR.	Informar Éduquer aux droits humains Sensibiliser à l'obtention de pièces d'identité	Formation en présentiel Échanges en ligne Campagnes de sensibilisation sur les VBG Réseaux sociaux	Rescue and Hope ONG	Réseaux partenaires	SBR

Recommandations	Stratégies	Moyens	Structure responsable	Structures associées/impliqué	Cibles
Axe 2 : Intensifier la lutte contre les violences faites aux SBR au Bénin					
Renforcer les capacités des forces de l'ordre pour la prise en charge des cas de violence et l'application de la loi	Informer, Former sur les textes et lois protégeant les droits des femmes/filles Eduquer aux droits de la femme et de l'homme Augmenter les habilités des forces de l'ordre	Formation en présentiel Dotation en moyens d'actions	Rescue and Hope ONG	Réseaux partenaires Ministère de la défense Ministère des affaires sociales	Police républicaine
Mettre en place des structures d'accompagnement et de soutien psychologique pour les SBR victimes de violence	Installer des structures spécifiques d'accompagnement des SBR	Formation Échanges Édition de lignes directrices pour la gestion des cas de violence et d'abus dans les bars et restaurants Création d'une ligne (numéro vert) d'assistance téléphonique dédiée aux SBR victimes de violence	Rescue and Hope ONG	Réseaux partenaires Ministère de la fonction publique Ministère de la santé (CIPEC VBG) MASM (GUPS)	SBR

Recommandations	Stratégies	Moyens	Structure responsable	Structures associées/impliqué	Cibles
Lutter contre la stigmatisation des victimes de violence	Sensibiliser Eduquer aux droits humains	Campagne de sensibilisation Vulgarisation des lois auprès des citoyens	ONG et Réseaux partenaires	Autorités locales (mairies, leaders communautaires)	Population
Renforcer les capacités des organisations de la société civile à intervenir sur la question des VBG.	Doter les OSC d'appui technique, matériel et financier pour lutter efficacement contre les VBG	Formation Structuration Appui en ressources	Partenaires techniques et financiers	Ministères sectoriels	OSC
Intégrer les modules sur les VBG et le respect des droits humains dans les formations en hôtellerie et restauration.	Plaidoyer pour l'actualisation des plans de formation en hôtellerie et restauration en y intégrant les modules sur les VBG et le respect des droits humains	Séances de travail Médias de proximité Réseaux sociaux	Rescue and Hope ONG	Réseaux partenaires	Institution de formation

Recommandations	Stratégies	Moyens	Structure responsable	Structures associées/impliqué	Cibles
Axe 3 : Améliorer l'accès des SBR aux services SSR					
Renforcer les connaissances des SBR en matière de SSR	Informers, Eduquer aux droits en SSR	Formation en présentiel Échanges en ligne Campagnes de sensibilisation sur les SSR sur les Réseaux sociaux et en dehors	Rescue and Hope ONG	Réseaux partenaires	SBR
Établir des partenariats avec des cliniques de santé sexuelle et reproductive pour offrir des services de SSR aux SBR	Contractualiser avec des structures appropriées	Séances de travail avec les responsables de clinique Visites Formation Information	Rescue and Hope ONG	Réseaux partenaires	Clinique

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Aboubacar, S. (2020). Le monopole des services par les immigrées dans les bars-restaurants de la ville de Niamey au Niger. *Annales de l'Université de Moundou*, 7(3), 127-154.

Angel, R., & Thoits, P. (1987). The impact of culture on the cognitive structure of illness. *Culture, Medicine and Psychiatry*, 11(4), 465-494.

Cloutier, E., Duguay, P., & Vézina, S. (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, de santé et de sécurité du travail. IRRST.

Decret portant modalités d'installation et d'exploitation des établissements de restauration et assimilés en République poulaire du Bénin, 98-368 (1998).

Diomande, G. S. H., & Sanogo, M. (2016). La violence dans les maquis et bars à Daloa. *Rev. ivoir. anthropol. sociol.*, 1(33), 186-198.

Edman, J. L., & Kameoka, V. A. (1997). Cultural differences in illness schemas : An analysis of filipino and american illness attributions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28(3), 252-265.

Fellay, A. (2009). « Des heures sans valeur » : Le travail des serveuses en horaire de jour. *Nouvelles Questions Féministes*, 28(2), 80-92. <https://doi.org/10.3917/nqf.282.0080>

Green, J., & Plant, M. A. (2007). Bad bars : A review of riskfactors. *Journal of Substance*, 1(1), 157-189.

Groupe des Nations Unies pour le développement durable. (2023). Approche fondée sur les droits de l'homme. ONU.

Hakim, H., & Wegmann, D. J. (2002). A comparative evaluation of the perceptions of health of elders of different Multicultural Backgrounds. *Journal of Community Health Nursing*, 19(3), 161-171.

Jobanputra, R., & Furnham, A. F. (2005). British Gujarati indian immigrants' and British caucasians' Beliefs about health and illness. *International Journal of Social Psychiatry*, 51(4), 350-364.

Kelly, A. (1963). *A Theory of Personality : The Psychology of Personal Constructs.* W. W. Norton.

Kraus, Fr. (2018). Les femmes et le harcèlement au travail. Fondation Jean-Jaurès. <https://www.jean-jaures.org/publication/les-femmes-et-le-harcèlement-au-travail/>

Landrine, H., & Klonoff, E. A. (1992). Culture and health-related schemas : A review and proposal for interdisciplinary integration. *Health Psychology*, 11(4), 267-276.

Laperrière, E. (2014). Étude du travail de serveuses de restaurant [Mémoire]. UNIVERSITÉ DU QUÉBEC A MONTRÉAL.

Laperrière, E., Messing, K., & Bourbonnais, R. (2010). « Pour être serveuse, tu dois avoir toute ta tête » : Efforts et reconnaissance dans le service de table au Québec. *Travailler*, 23(1), 27-57. <https://doi.org/10.3917/trav.023.0027>

Leventhal, H., Leventhal, E. A., & Cameron, L. (2001). Representations, procedures, and affect in illness selfregulation : A perceptual-cognitive Model (*Handbook of Health Psychology*). BAUM.

Levesque, A., & Li, H. Z. (2014). The relationship Between culture, health conceptions, and health practices : A Qualitative-Quantitative approach. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45(4), 628-645.

LOI N° 2011-26 DU 09 JANVIER 2011 portant prévention et répression des violences faites aux femmes, LOI N° 2011-26 DU 09 JANVIER 2011 12 (2011).

Ogden, J. (2008). *Psychologie de la santé*. De Boeck.

ONU SIDA. (2020). Preuves pour éliminer la stigmatisation et la discrimination liées au VIH (p. 84). ONU SIDA.

Organisation Internationale du Travail. (2013, mars 6). Quand le lieu de travail fait place au harcèlement sexuel [Reportage]. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_206011/lang--fr/index.htm

Organisation Internationale du Travail. (2018). *Emploi et questions sociales dans le monde—Tendances* (p. 86). OIT.

Organisation Mondiale de la Santé. (2023). *Droits Humains*. OMS.

Orou Kouman, B. (2019). *Serveuse de bar : Un métier, trois salaires*. Daabaru.

Philippe, N. (2012). Écrivains migrants, littératures d'immigration, écritures diasporiques : Le cas de l'Afrique subsaharienne et ses enfants de la "postcolonie". *Hommes & migrations*, 1(1297), 30-43. <https://doi.org/10.4000/hommesmigrations.1543>

PSLS. (2021). *Cartographie des lieux de fréquentation/socialisation des travailleuses de sexe et des intervenants dans la lutte contre le VIH / Sida et les IST en milieu prostitutionnel au Bénin en 2021 (Rapport finale; p. 142)*. PSLS.

Psycom. (2024). *La stigmatisation et les discriminations*. <https://www.psycom.org/>. <https://www.psycom.org/comprendre/la-stigmatisation-et-les-discriminations/>

Smith & Johnson. (2018). La violence dans les bars. *Journal of Substance*, 1(1), 15.

Sonon, B., & Kpton, D. S. (2021). Bénin Harcèlement en milieu de travail : Le code d'éthique et de bonne conduite officiellement présenté aux parties prenantes. (p. 22). Friedrich Ebert Stiftung. <https://benin.fes.de/e/benin-harcelement-en-milieu-de-travail-le-code-dethique-et-de-bonne-conduite-officiellement-presente-aux-parties-prenantes>

Tavares, & Wodon, Q. (2018). Harcèlement sexuel : Où en sommes-nous en matière de protection juridique des femmes ? Banque mondiale | Blogs. <https://blogs.worldbank.org/fr/voices/harcèlement-sexuel-protection-juridique-des-femmes>

ANNEXES

Annexe 1 : Questionnaire pour serveuses de bars

TITRE : DIAGNOSTIC SOCIO-PROFESSIONNEL ET JURIDIQUE DE LA COMMUNAUTE DES SERVEUSES DE BARS ET RESTAURANTS DANS LES COMMUNES DE PARAKOU-N'DALI ET NIKKI en 2023

Numéro d'identification :

Milieu d'étude : 1- Parakou 2- N'Dali 3- Nikki

N°	Variables	Modalités	Réponses
CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES			
1	Quelle âge avez vous?		
2	Nationalité	1- Béninoise; 2- Etrangère; Si étrangère préciser	
3	Avez vous une pièce d'état civil	1- Non; 2- Oui; Si oui préciser a- Acte de Naissance/ Sécurisé b- Récipicé RAVIP c- CIP; d- NIP; e- Carte de séjour; f- Passport; g- Carte biométrique/ CIN;	
4	Quelle est votre niveau de scolarité?	1- Non scolarisé; 2- Alphabétisé; 3- Primaire; 4- Secondaire 1 5- Secondaire 2 6- Supérieure;	
5	Combien d'enfant avez-vous?		
6	Type d'établissement où vous travaillé?	1- Bars; 2- Buvette; 3- Restaurant; 4- Restaurant-Hôtel; 5- Boîte de nuit; 6- Autres:	
7	Activité mené en dehors de serveuse de bars?	1- Oui; 2- Non;	
8	Si oui préciser		
9	Situation matrimonial	1- Célibataire; 2- Divorcé; 3- Marié;	

		4- Union libre; 5- Veuve;	
10	Formation professionnel	1- Oui; 2- Non	
11	Avez-vous des besoins en matière de formation et de développement professionnel?	1- Oui; 2- Non;	
CONDITIONS DE TRAVAIL			
12	Depuis combien de temps exercé vous le métiers de serveuses de bars? (En mois)		
13	Depuis quand exercé vous le métiers de serveuses dans ce bars? (En mois)		
14	Pouvez-vous me dire les heures de début et de fin de votre journée de travail ?	Heure de début Heure de fin	
15	Quelles sont les tâches principales que vous effectuez dans votre rôle de serveuse de bar ?	1- Servir les clients; 2- Nettoyer les lieux; 3- Cuisine; 4- Autres à préciser	
16	Comment décririez-vous votre relation avec la/le gérant où ou les propriétaires de l'établissement où vous travaillez ?	1- Bonne relation; 2- Relation normal; 3- Relation conflictuel par moment; 4- Mauvaise relation;	
17	Comment décririez-vous votre relation avec les autres serveuses ?	1- Bonne relation; 2- Relation normal; 3- Relation conflictuel par moment; 4- Mauvaise relation;	
18	Avez-vous un contrat de travail verbal ou écrit?	1- Verbal; 2- Ecrit	
19	Quelles sont les conditions de travail spécifiques dans vos contrat ?	1- Ne sait pas; 2- Horaire de travail; 3- Jour de travail; 4- Rémunération; 5- Hébergement 6- Restauration; 7- Autres.....	
20	Combien de jours travaillez-vous en moyenne par semaine?		
21	Combien de jours de repos en moyenne par semaine?		
22	Combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine?		
23	Faite vous des heures supplémentaire ?	1- Oui; 2- Non;	
24	Si oui vos heures supplémentaires, sont il rémunéré ?	1- Oui; 2- Non; Si oui préciser montant	
25	Quel est le montant du salaire mensuel que vous prenez? (FCFA)		
26	Trouvez vous ce montant suffisant par rapport à vos responsabilités ?	1- Oui; 2- Non;	

27	Arriver vous à épargner?	1- Oui; 2- Non;	
28	Percevez vous toujours ce salaire de façon régulier et sans coupure?	1- Oui; 2- Non;	
29	Si non pourquoi?	
30	Quelles sont vos principales préoccupations économiques ?	1- Aucune; 2- Education de(s) enfant (s); 3- Prise en charge de la santé; 4- Hébergement; 5- Restauration quotidienne; 6- Déplacement; 7- Habillement; 8- Autre	
31	Quels sont les avantages sociaux ou les prestations que vous recevez en tant que serveuse de bar?	1- Aucun; 2- Assurance santé; 3- Congés payés; 4- Permission;	
32	Percevez vous des pourboires au cours de votre service?	1- Oui; 2- Non	
33	Si oui, à combien il s'élève en moyenne par mois? (FCFA)		
34	Avez-vous déjà été victime de violences au travail?	1- Oui; 2- Non;	
35	Si oui quelles type de violences avez vous subit?	1- Verbale; 2- Physique; 3- Economique; 4- Sexuelle; 5- Viol;	
36	Pour chaque type de violence cité préciser?	Acteurs 1- Client; 2- Gérant; 3- Promoteur; 4- Autre A qui vous êtes vous plaint? 1- Personne; 2- Gérant; 3- Promoteur; 4- Police; 5- ONGs; 6- CPS; 7- Autres Comment cela a t-il été géré?	
37	Estimez-vous avoir des opportunités égales par rapport à vos collègues masculins ?	1- Oui; 2- Non;	

38	Votre métier de serveuses de bars est-il source permanent de stress?	1- Oui; 2- Non;	
39	Si oui, Comment gérez-vous le stress au travail ?	
40	Existe-t-il des formations ou des politiques spécifiques en matière de sécurité et de prévention des abus au travail pour les serveuses de bar dans votre établissement ?	1- Oui; 2- Non;	
CONNAISSANCE DES SSR/DSSR ET UTILISATION DES SERVICES DE SOINS DE SANTE SEXUEL ET REPRODUCTIVE			
41	Avez-vous reçu une formation ou des informations sur les droits sexuels et reproductifs en tant que serveuse de bar ?	1- Oui; 2- Non;	
42	Êtes-vous consciente des droits liés à la santé sexuelle et reproductive, tels que l'accès à des services de planification familiale et à des soins de santé liés à la reproduction ?	1- Oui; 2- Non;	
43	Savez-vous où trouver des informations fiables sur les droits à la santé sexuelle reproductive si vous en avez besoin ?	1- Oui; 2- Non;	
44	Avez-vous accès à des services de santé sexuelle et reproductive, tels que les méthodes de contraception dans votre communauté ou à travers votre employeur?	1- Oui; 2- Non;	
45	Avez-vous accès à des services de santé sexuelle et reproductive, tels que les dépistages des infections sexuellement transmissibles dans votre communauté ou à travers votre employeur ?	1- Oui; 2- Non;	
46	Avez-vous accès à des services de santé sexuelle et reproductive, tels que les dépistages du cancer du col de l'utérus et du sein dans votre communauté ou à travers votre employeur ?	1- Oui; 2- Non;	
47	Êtes-vous informée des ressources ou des organisations locales qui peuvent vous aider en cas de problèmes liés à la santé sexuelle et reproductive ou aux droits des travailleurs ?	1- Oui; 2- Non;	

Annexe 2 : Politique réglementation au travail de serveuse de bars au Bénin : Guide d'entretien avec l'inspecteur de travail

DIAGNOSTIC SOCIO-PROFESSIONNEL ET JURIDIQUE DE LA COMMUNAUTE DES SERVEUSES DE BARS ET RESTAURANTS DANS LES COMMUNES DE PARAKOU-N'DALI ET NIKKI en 2023

1. Qui peut exercé le metier de serveuse de bars au Bénin?
 - a. Limite d'âge?
 - b. Nationalité?
 - c. Sexe?
 - d. Genre?
2. Existe-t-il des lois spécifiques régissant les conditions de travail des serveuses de bars au Bénin?
 - a. Durée légale maximale de travail par jour et par semaine
 - b. Congé payer et jour férié
 - c. Exigences en matière de rémunération minimale
 - d. Sécurité au travail et travail sécuritaires
3. Les serveuses de bars ont-elles droit à des avantages sociaux tels que l'assurance maladie ou la retraite?
4. Les serveuses de bars ont-elles le droit de refuser de servir des clients en état d'ébriété ou agressifs?
5. Les serveuses de bars ont-elles le droit de former un syndicat ou une association pour défendre leurs intérêts?
6. Quels sont les droits des serveuses de bars en cas de licenciement injuste ou abusif?
7. Quelles sont les réglementations en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail?
8. Y a-t-il des réglementations spécifiques concernant la vente d'alcool et la protection des serveuses de bars contre les clients ivres ou agressifs?
9. Comment les serveuses de bars peuvent-elles signaler des violations de leurs droits et à qui doivent-elles s'adresser en cas de problème?
10. Comment le gouvernement et les autorités locales veillent-ils à l'application effective des lois et réglementations visant à protéger les serveuses de bars contre le harcèlement et les violences?
11. Ent ant que ... quelle est votre regards vis à vis des conditions de travail des serveuses de bars à Parakou/N'dali/Nikki?
12. Quelles sont les moyens mise en place par votre autorités et votre direction pour améliorer les conditions de travail des serveuse de bars?

Annexe 3 : Politique règlementation relative au harcèlement et violence contre les serveuses de bars au Bénin : Guide d'entretien avec CPS, CIPEC VBG,

TITRE : DIAGNOSTIC SOCIO-PROFESSIONNEL ET JURIDIQUE DE LA COMMUNAUTE DES SERVEUSES DE BARS ET RESTAURANT DANS LES COMMUNES DE PARAKOU-N'DALI ET NIKKI en 2023

1. Existe-t-il des lois spécifiques au Bénin qui traitent du harcèlement sexuel et des violences à l'encontre des travailleuses dans les bars?
2. Quelles sont les obligations légales des employeurs en matière de prévention du harcèlement et des violences sexuelles dans les établissements de bars?
3. Comment les serveuses de bars peuvent-elles signaler des cas de harcèlement ou de violences et à qui doivent-elles s'adresser?
4. Quelles mesures de protection sont mises en place pour les serveuses qui signalent des cas de harcèlement ou de violences?
5. Existe-t-il des sanctions prévues par la loi pour les auteurs de harcèlement ou de violences à l'encontre des travailleuses dans les bars?
6. Les serveuses de bars ont-elles le droit de refuser de servir des clients qui les harcèlent ou les agressent?
7. Existe-t-il des réglementations sur les conditions de sécurité dans les bars pour protéger les travailleuses contre les violences?
8. Entant que ... quelle est votre regard vis à vis des violences dont sont victimes les serveuses de bars à Parakou/N'dali/Nikki?
9. Comment les victimes de harcèlement ou de violences peuvent-elles obtenir une assistance médicale, psychologique ou juridique?
10. Quelles sont les moyens mise en place par votre autorités et votre direction pour améliorer les conditions de travail des serveuse de bars?
11. Les serveuses de bars ont-elles le droit de former des associations ou des syndicats pour défendre leurs intérêts et lutter contre le harcèlement?

Annexe 4 : Perception de la société sur les serveuses de bars au Bénin : Guide d'entretien avec leaders communautaires

TITRE : DIAGNOSTIC SOCIO-PROFESSIONNEL ET JURIDIQUE DE LA COMMUNAUTE DES SERVEUSES DE BARS ET RESTAURANT DANS LES COMMUNES DE PARAKOU-N'DALI ET NIKKI en 2023

1. Comment sont généralement perçues les serveuses de bars dans la société béninoise ?
 - a. Stéréotypes ou préjugés existant
 - b. Importance socio-économique des serveuses de bars
 - c. Rôles et responsabilités
2. Les serveuses de bars sont-elles souvent victimes de discrimination ou de traitement injuste en raison de leur profession?
3. Comment la société béninoise considère-t-elle les droits et les conditions de travail des serveuses de bars ?
4. Quels sont les défis auxquels sont confrontées les serveuses de bars en ce qui concerne leur réputation et leur image publique ?
5. Les serveuses de bars sont-elles sujettes à des stigmatisations liées à la sexualité ou à l'alcool en raison de leur travail ?
6. Existe-t-il des efforts ou des initiatives visant à améliorer la perception de la société à l'égard des serveuses de bars ?
7. Comment les médias et la culture populaire influencent-ils la perception des serveuses de bars ?
8. Les serveuses de bars sont-elles reconnues pour leurs contributions à l'économie locale et au tourisme ?
9. Existe-t-il des mouvements ou des organisations qui luttent pour les droits et le respect des serveuses de bars au dans votre localité ?
10. Comment la société béninoise envisage-t-elle l'évolution de la perception des serveuses de bars dans le futur ?

