



APROFEEC-RDC

**Action pour la Protection de la Femme,
Enfant et Environnement au Congo**

POLICE DE PREVENTION CONTRE LES ABUS ET L'HACELEMENT SEXUEL

“PPAHS”

N° d'alerte sur les abus et harcèlement sexuel:

- +243975156595
- +243994019994

E-mail : plaintes@aprofeecrdc.org

Préparé par l'équipe des :

- ✓ Experts en PSEA & VBG

Sous la supervision de :

Programme :

- ✓ Mr. Limusu Croyance

Beni, 12 Octobre 2021

POLICE DE PREVENTION DES ABUS ET HARCELEMENT SEXUEL "PPAHS"

L'ACTION POUR LA PROTECTION DE LA FEMME, ENFANT ET ENVIRONNEMENT AU CONGO L'ONG/APROFEEC

Table de matières

| | |
|---|----------|
| Table de matières | i |
| 0. INTRODUCTION | 1 |
| Chapitre I. CADRE D'APPLICATION..... | 2 |
| A. Destinataires : | 2 |
| B. Aspects Légaux: | 2 |
| 1. Définition : | 2 |
| a. Conduite d'Harcèlement –Sexuel. | 2 |
| C. Conduite d'harcèlement – Non employé(e)s..... | 3 |
| D. Les offenses criminelles | 3 |
| Chapitre II. PROCEDURES DE PLAINTE | 4 |
| II.1. Trois Actions peuvent être considérées | 4 |
| II.1.1. Action Personnelle Directe..... | 4 |
| II.1.2. Le conseil Informel | 5 |
| II.1.2.1. Comment faire une plainte formelle | 5 |
| II.1.3. Investigation de plaintes formelles | 6 |
| II.1.3. Les résultats de l'investigation | 6 |
| II.2. Les actions correctives | 6 |
| Chapitre III. LE TRAITEMENT DU PLAIGNANT..... | 7 |
| III.1. Le traitement du présume harceleur | 7 |
| III.2. Formulaire de plainte d'harcèlement sexuel | 7 |

0. INTRODUCTION

Cet outil (**PPAHS**) Il vise à établir de façon claire les responsabilités de chaque sujet qui opère pour le compte de **I'ONG APROFEEC-RDC** ou entre en contact avec l'organisation, de façon à garantir le bon déroulement de la mission et le respect total des valeurs qui inspirent l'action de l'APROFEEC-RDC dans tous ses champs d'intervention.

L'APROFEEC-RDC, dans sa politique interne de renforcement de capacité du personnel, s'engage à améliorer la qualité de ses services tout en respectant les principes humanitaires et les valeurs de l'organisation.

APROFEEC-RDC, respecte-les principes :

- ✓ **Humanité** : Il faut alléger les souffrances humaines où qu'elles soient. L'objectif de l'action humanitaire est de protéger la vie et la santé et de garantir le respect des êtres humains.
- ✓ **Neutralité** : Les acteurs humanitaires ne doivent pas prendre parti pendant les hostilités ou se lancer dans des polémiques de nature politique, raciale, religieuse ou idéologique.
- ✓ **Impartialité** : Les acteurs humanitaires doivent aider les personnes en fonction de leurs besoins, sans discrimination.
- ✓ **Indépendance opérationnelle** : Les acteurs humanitaires doivent être autonomes et indépendants dans leur action.

L'Action pour la Protection de la Femme, Enfant et Environnement au Congo l'ONG APROFEEC-RDC fourni des efforts pour promouvoir une culture coopérative de dignité, du respect et de courtoisie, en rapport avec ses valeurs fondamentales. En élaborant cet outil (Police de prévention contre les abus et le harcèlement sexuel) « **PPAHS** ».

L'ONG APROFEEC-RDC entend donc rendre explicite, transparent et efficace les actes, de gestion et de contrôle de ses personnels, afin de prévenir les risques de responsabilité et d'infraction auxquels elle peut être exposée dans l'exercice des activités liées à sa mission.

L'ONG APROFEEC-RDC accomplit sa mission dans le respect absolu des réglementations communautaires, nationales et internationales, ainsi que dans le respect des valeurs défendues par se membre et respects du ROI.

La **PPAHS** rassemble, avec le "code d'éthique et déontologie professionnelle et le manuel de procédure", tous les renseignements susceptibles de prévenir l'impact négatif d'évènements préjudiciables ; tous les destinataires sont tenus à un respect rigoureux du Code d'Éthique et du Manuel de procédures internes dans leur domaine de compétence.

Mèmement l'ONG APROFEEC-RDC:

- 1) Prendra des mesures appropriées pour empêcher le harcèlement sexuel.
- 2) Examinera rigoureusement toutes les plaintes de harcèlement sexuel.

POLICE DE PREVENTION DES ABUS ET HARCELEMENT SEXUEL "PPAHS"

L'ACTION POUR LA PROTECTION DE LA FEMME, ENFANT ET ENVIRONNEMENT AU CONGO L'ONG/APROFEEC

- 3) Prendra les actions correctives appropriées au cas où on trouve les preuves de harcèlement sexuel. Voir le formulaire à la page 12.

Chapitre I. CADRE D'APPLICATION

A. Destinataires :

- **Ce règlement concerne** : les responsables mandataires, les administrateurs, les employés, les collaborateurs, les volontaires et quiconque coopère temporairement avec **l'ONG APROFEEC-RDC**, aussi bien en RDC qu'à l'étranger.
- Toutes les allégations d'abus et harcèlement sexuel seront examinées promptement, impartialement et confidentiellement par l'équipe choisie par le département de Ressources Humaines/Administration.
- Tout membre du personnel de **l'ONG APROFEEC-RDC** qui se fera attraper en violation de ce règlement sera sujet des actions correctives y inclus : **les avertissements, les réprimandes, les suspensions, les transferts et voire la résiliation du contrat** tel que prévue par l'Organisation.
- L'**ONG APROFEEC-RDC** ne va pas tolérer les représailles contre quiconque se plaignant d'abus et harcèlement sexuel ou participant dans une telle investigation.
- Tous nos partenaires doivent se comporter en accord avec ce règlement.

B. Aspects Légaux:

- En addition à la responsabilité potentielle de **l'ONG APROFEEC-RDC** lui-même, ses personnels doivent être personnellement responsables dans certains cas du jugement de comportement d'abus et harcèlement.
- Les personnels aux postes de supervision ou de direction au sein de **l'ONG APROFEEC-RDC** doivent être aussi responsables d'une non prise de décision sur une plainte leur apportée par les subordonnés.

1. Définition :

Le harcèlement sexuel est toute mauvaise conduite, comportement de nature sexuelle.

a. Conduite d'Harcèlement –Sexuel.

Il existe deux types d'harcèlement sexuel :

➤ **La réciprocité/ en contrepartie.**

- C'est quand une soumission à une mauvaise conduite sexuelle est faite explicitement ou implicitement au terme ou condition d'emploi.

Ou encore :

- Quand une soumission ou refus d'une telle mauvaise conduite sexuelle est utilisée(e) pour des décisions d'emploi affectant la personne en question.

➤ **Milieu de travail hostile (Quand un milieu abusif ou offensif est créé)**

- C'est quand une conduite peu raisonnable interfère avec la performance du travail.

Ou

- Quand la conduite crée un milieu d'intimidation, hostile ou offensif pour le travail.

POLICE DE PREVENTION DES ABUS ET HARCELEMENT SEXUEL "PPAHS"

L'ACTION POUR LA PROTECTION DE LA FEMME, ENFANT ET ENVIRONNEMENT AU CONGO L'ONG/APROFEEC

- **Le harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes, sans se limiter sur :**
 - La conduite verbale comme les commentaires de dénigrement, les insultes, les conversations et invitations sexuels non voulus.
 - La conduite visuelle telle que les affiches de dénigrement, les dessins animés ou ordinaires, les gestes ou regards intimidants.
 - La conduite physique telle que l'attaque, les touchés non voulus, le blocage des mouvements normaux ou encore une présence non voulue dans le lieu de travail.
 - L'usage des ordinateurs : Internet et E-mail pour transmettre, communiquer ou recevoir les suggestions sexuelles, pornographiques ou des photos, messages et matériaux sexuellement explicites.
 - Les autres communications peuvent inclure les appels téléphoniques, les cadeaux, les lettres et fax.
- **Le harcèlement sexuel n'est pas généralement :**
 - Les véritables compliments au moment approprié ;
 - La courtoisie commune ;
 - Les actes consensuels d'amitié.

Note spéciale : Même si ces comportements ne sont pas considérés généralement comme *harcèlement sexuel*, ils peuvent être considérés ainsi par la personne réceptrice. *Le harcèlement sexuel est basé sur les « effets » sur la personne réceptrice plutôt que « les intentions ».*

Quoique ce règlement soit loin de vouloir décourager ces comportements, il sera important de vérifier avec le récipiendaire que votre conduite est perçue de la même manière que vos intentions.

C. Conduite d'harcèlement – Non employé(e)s

- L'**ONG APROFEEC-RDC** souhaite que ses clients, vendeurs et contractants arrêtent avec le harcèlement sexuel.
- Ces derniers sont supposés entrer en contact avec le personnel de **l'ONG APROFEEC-RDC** qui est sensé se trouver loin de le harcèlement sexuel.

D. Les offenses criminelles

- Dans les situations où règnent des fautes lourdes (comme le viol), **l'ONG APROFEEC-RDC** doit informer les autorités locales ou diplomatiques appropriées de l'incident

Chapitre II. PROCEDURES DE PLAINTE

Si vous avez été harcelé comme décrit ci-haut et comme résultat vous vous sentez

- Offensé(e) ou humilié(e),
- Réduit dans la performance de vos obligations professionnelles,
- Réduit dans la poursuite de votre développement professionnel
- Intimidé ou menacé,
- Frustré (e).

.....Vous avez le plein droit de demander les actions appropriées du management.

- Le fait de garder silence, quitter ou changer d'emploi ne résoudra pas le problème, mais au contraire Ça donnera l'impression comme quoi la conduite d'abus et harcèlement sexuel est acceptable.
- Vous ne serez pas désavantagé professionnellement en vous plaignant d'abus et harcèlement sexuel ou en soutenant un collègue victime d'abus et harcèlement sexuel.

II.1. Trois Actions peuvent être considérées

- Action Personnelle Directe,
- Conseil Informel, et
- Plainte formelle

II.1.1. Action Personnelle Directe

- Si vous sentez que vous avez été abusé(es) et harcelé(es), vous pouvez directement faire remarquer à la personne qui vous a offensé que ses comportements sont in souhaitables, tout en lui demandant d'arrêter.
- Cette approche donne à ce qui sont inconscients du fait que leurs comportements problématiques, un avertissement qu'ils doivent stopper ;
- et permet aux abuseurs et harceleur délibérés de savoir qu'il est temps de changer.
- Si aucun changement n'intervient, votre approche directe devient un support à votre plainte.
- Vous devez faire voir à la personne quels sont ses comportements que vous avez trouvés offensifs. Ceci peut être fait sans pour autant créer une scène. Un simple « Non », ou « ceci ne me rend pas confortable », ou encore " cela ne me plait pas, Ça m'offense» suffit.
- Si la personne ne savait pas que son comportement était non voulu, elle peut être reconnaissante à ce signal.

✓ Beaucoup de victimes ne parlent pas parce qu'ils ont peur de représailles.

- La peur est que l'harceleur ou ses allié(e)s vont détruire la carrière de la victime ou soit la mettre mal à l'aise au service.
 - L'**ONG APROFEEC-RDC** ne ferme pas les yeux sur le harcèlement sexuel ou représailles contre quiconque se plaignant d'harcèlement sexuel ou qui a participé dans une telle investigation.
- Cependant si vous êtes incapables ou vous ne voulez pas gérer ce problème vous-même, vous pouvez chercher un conseiller informel dans votre bureau parmi les Managers, les représentants de ressources humaines et ou Associé de PO Employé services

POLICE DE PREVENTION DES ABUS ET HARCELEMENT SEXUEL "PPAHS"

L'ACTION POUR LA PROTECTION DE LA FEMME, ENFANT ET ENVIRONNEMENT AU CONGO L'ONG/APROFEEC

II.1.2. Le conseil Informel

Vous pouvez approcher l'un ou plusieurs parmi le personnel suivant :

- Senior Management dans votre bureau,
- Représentant de Ressources Humaines,
- Associé de PO Employé services
- Ces membres du personnel écouteront vos allégations d'une manière confidentielle et ils vous donneront des conseils.
- L'**ONG APROFEEC-RDC** fait ses efforts pour prendre l'approche de résolution à ce problème. L'objet est la résolution mutuelle et l'enlèvement des causes de ce problème.
- Cependant, si cette conduite d'harcèlement ne s'arrête pas, ou les allégations sont très sérieuses, la procédure de plainte formelle peut être adoptée.
- Si votre collègue vous parle de traitement d'harcèlement dont il/elle a été victime, vous devez l'encourager à faire rapport de ses maux, et au besoin chercher des conseillers informels enfin de trouver une meilleure façon de conseiller ce/cette dernière.

II.1.2.1. Comment faire une plainte formelle

Une plainte formelle est faite en soumettant votre plainte à un ou plusieurs du personnel suivant :

- Senior Management Team dans votre bureau ;
- Représentant de ressources humaines dans votre bureau ;
- Associé au "PO Employee Service"
- Les plaintes formelles doivent être faites par écrit (soit par Email). Si la plainte est faite oralement, la personne qui l'écoute doit prendre note au moment même de l'audition.
- Les employés sont encouragés à utiliser « le formulaire de plainte d'harcèlement sexuel »
- Ce formulaire est un outil important pour tous les employés enfin de maîtriser la situation, se centrer sur les faits et se plaindre de ses allégations clairement.
- Toutes les plaintes seront traitées sérieusement, impartialement et la confidentialité appropriée sera maintenu.
- Le Département de Ressources Humaine ou le PO Employé Services arrangera une investigation interne de cas d'harcèlement présumé. L'équipe investigatrice sera mise sur place en tenant compte du milieu et de la situation. L'investigation sera conduite promptement.
- Vous avez le droit de choisir une ou plusieurs procédures de celles citées en haut.

POLICE DE PREVENTION DES ABUS ET HARCELEMENT SEXUEL "PPAHS"

L'ACTION POUR LA PROTECTION DE LA FEMME, ENFANT ET ENVIRONNEMENT AU CONGO L'ONG/APROFEEC

II.1.3. Investigation de plaintes formelles

- Dès la réception d'une plainte formelle d'harcèlement sexuel, le Département de Ressources Humaines ou le PO Employée Services, facilitera une investigation interne.
- L'équipe en charge de l'investigation sera choisie en consultation avec le Directeur de Ressources Humaines et la personne en charge de règlement de **l'ONG APROFEEC-RDC**. Elle nommera les investigateurs impartiaux pour des interviews de tout autre cas qui apparaîtra, elle étudiera les dossiers et fera rapport de leurs résultats à la composante en charge.
- Etant basé sur ces résultats, l'équipe en charge déterminera si des données fondées ont été trouvées pour conclure le cas d'harcèlement sexuel, et lesquelles sont les actions correctives à prendre.
- Pendant la période d'investigation, il peut y avoir quelques modifications : comme la séparation des individus impliqués, les congés temporaires, ...
- En plus, pendant cette période d'investigation, le plaignant et le présumé harceleur ne doivent pas discuter sur cette matière avec d'autres travailleurs enfin de permettre l'investigation à garder son sens, qui est d'exactitude et objectivité.

II.1.3. Les résultats de l'investigation

- Le Département ou le PO Employée Services informera le plaignant et le présumé harceleur de données trouvées pendant l'investigation et la détermination finale de l'équipe en charge.
- Si le harcèlement n'est pas prouvé, il n'y aura pas le rapport d'incident dans le dossier de l'employé.
- Cependant, le rapport de l'investigation sera maintenu dans le Département de Ressources Humaines ou le PO Employée Services. Les conseils appropriés peuvent être donnés.
- S'il y a des données qui font croire que le harcèlement a eu lieu, les actions correctives seront prises et toute la documentation gardée dans le dossier de l'employé.
- S'il est prouvé que les allégations sont fausses, toute la documentation sera gardée dans le dossier du plaignant et les actions correctives seront prises d'une manière appropriée.

II.2. Les actions correctives

- Les actions correctives seront prises en dépendance de sévérité de la situation et peuvent inclure, mais sans se limiter à une ou plusieurs de sanctions suivantes, comme le juge l'ONG APROFEEC-RDC ;
- Conseils au présumé harceleur –ceci peut être accompagné d'une autre action disciplinaire, comme la suspension, ...
- Le transfert, le congé d'absence ;
- les réprimandes verbales, les avertissements écrits, suspensions ou résiliation.

Chapitre III. LE TRAITEMENT DU PLAIGNANT

Le plaignant sera traité respectueusement, et ses déclarations seront gardées confidentiellement.

Le plaignant sera :

- Sujet d'une investigation interne pour tous les autres cas.
- donné un temps pour fournir d'autres informations ;
- octroyé l'opportunité de participer dans l'investigation en donnant des noms/identités de témoins et, aussi en recommandant les questions à poser par les investigateurs pendant l'investigation.
- Le PO Employée Services suivant le cas avec le plaignant d'une manière régulière pour s'assurer qu'aucunes représailles n'ont été faites après la conclusion de l'investigation de sa plainte.

III.1. Le traitement du présumé harceleur

- Le présumé harceleur sera traité respectueusement et ses propos seront gardés d'une façon confidentielle appropriée.

Le présumé harceleur sera:

- conseillé oralement ou par écrit en fonction des allégations
- sujet de tout autre fait pertinent
- donné l'opportunité de fournir certaines informations et répondre aux allégations spécifiques. Cette réponse peut être faite verbalement ou par écrit.
- octroyé l'opportunité de participer dans l'investigation en donnant des noms/identités d'autres témoignages et aussi recommander les questions à poser pour les investigateurs pendant l'investigation.

III.2. Formulaire de plainte d'harcèlement sexuel

- Toutes les plaintes seront traitées sérieusement et partiellement, et la confidentialité appropriée sera maintenu :
- **L'ONG APROFEEC-RDC** veut que tout son personnel travaille dans le milieu de dignité, du respect et de courtoisie, lequel est libéré de harcèlement sexuel.
- Ce formulaire de plainte assistera **l'ONG APROFEEC-RDC** à identifier les problèmes que vous avez connus et en prendre les actions correctives, si nécessaires.
- S'il vous plait prenez votre temps pour compléter ce formulaire explicitement. De plus, fournissez les détails à **l'ONG APROFEEC-RDC** enfin qu'il puisse prendre les actions correctives efficace à votre situation.
- Ceci assurera que tout le personnel travaille dans l'atmosphère libérée du harcèlement sexuel.
- Si l'espace réservé aux réponses n'est pas suffisant, vous avez droit d'ajouter une autre page.
- Ce formulaire de plainte complété peut être soumis électroniquement ou par écrit à l'un ou plusieurs de membres du personnel ci-après.
- Représentant de Ressources Humaines (régional ou national)

NOTE : Ces responsables-ci enverront la copie au PO Employée Services.

S'il vous plait, rassurez-vous que vous avez gardé une copie pour votre référence.

POLICE DE PREVENTION DES ABUS ET HARCELEMENT SEXUEL "PPAHS"

L'ACTION POUR LA PROTECTION DE LA FEMME, ENFANT ET ENVIRONNEMENT AU CONGO L'ONG/APROFEEC

Formulaire de plainte d'harcèlement sexuel

| Identité de plaignant | |
|-----------------------|--|
| Nom | |
| Fonction | |
| Lieu bureau | |
| Téléphone | |
| E-mail : | |

| Identité de superviseur/Point Focal PSEA | |
|--|--|
| Nom | |
| Fonction | |
| Lieu bureau | |
| Téléphone | |
| E-mail : | |

1. La nature Générale de votre plainte (ex. commentaires, touches, etc.)

| |
|--|
| |
|--|

2. Contre qui déposez-vous la plainte ? (Insérez le nom et le poste de la personne)

| |
|--|
| |
|--|

3. Décrivez la conduite que vous avez trouvée mauvaise. Qu'est-ce que la personne a fait ou dit ?

| |
|--|
| |
|--|

4. Pour chaque mauvaise conduite décrite ci haut, s'il vous plait donnez la date, le moment et le lieu de déroulement.

| |
|--|
| |
|--|

5. Pour chaque mauvaise conduite décrite ci haut, s'il vous plait donnez les noms de témoins possibles.

| |
|--|
| |
|--|

POLICE DE PREVENTION DES ABUS ET HARCELEMENT SEXUEL "PPAHS"

L'ACTION POUR LA PROTECTION DE LA FEMME, ENFANT ET ENVIRONNEMENT AU CONGO L'ONG/APROFEEC

6. Comment avez-vous répondu à ce mauvais comportement ?

7. Quelle était la réaction de la personne sur vous ?

8. Cette mauvaise conduite avait-elle continuée ? Si oui, établissez ce qui est apparu, quand, où et les noms de témoins possibles.

9. Y a –t-il autres commentaires que vous désirez augmenter ?

S'il vous plait lisez soigneusement vos réponses à chaque question. Assurez-vous que Ça décrit complètement votre plainte. Si non, arrangez-vous de manière à donner tous les faits et/ou explications en espérant que cela assistera d'APROFEEC-RDC à traiter votre plainte.

Je soussigné M. /Mme _____

Reconnais avoir _____

Fait à Beni, 20 Janvier 2020

APROFEEC-RDC

ZAWADI BARITIMA URSULE

