M.E.S., Numéro 142, Vol. 2, septembre – octobre 2025
https://www.mesrids.org
Dépôt légal : MR 3.02103.57117
N°ISSN (en ligne) : 2790-3109
N°ISSN (impr.) : 2790-3095

Revue Internationale des Dynamiques Sociales

Mouvements et Enjeux Sociaux

Kinshasa, septembre - octobre 2025

DE L'EXERCICE À L'ABUS DE POUVOIR :

analyse des rapports hiérarchiques et de la vulnérabilité féminine dans les cas de VBG, EAS, AS et HS en milieu professionnel en RD Congo

par

Christian NGOMO ITOOLO

Doctorant et Assistant en Relations Internationales,
Université de Kinshasa

Macky LUYEYE MAKIZAYILA

Apprenant en Master, School of Management,
Université Catholique du Congo

(Tous) *Experts en VBG, EAS, AS et HS*

Résumé

Cette étude répond à une préoccupation centrale : celle des violences basées sur le genre (VBG), de l'exploitation et des abus sexuels (EAS), des agressions sexuelles (AS) et du harcèlement sexuel (HS) subis par les femmes en milieu professionnel en République Démocratique du Congo. Elle montre comment les rapports hiérarchiques et l'usage asymétrique du pouvoir dans les organisations – publiques comme privées – créent des situations de vulnérabilité pour les travailleuses.

À partir d'une enquête menée auprès de femmes exerçant dans différents milieux professionnels de dix provinces du pays, complétée par des observations directes, une analyse documentaire et audiovisuelle, l'étude met en évidence que nombre de femmes continuent d'être victimes de VBG, EAS, AS et HS de la part de leurs supérieurs hiérarchiques. Cela se produit souvent dans le silence et la peur des représailles. Les données montrent que, dans plusieurs milieux professionnels, jusqu'à six femmes sur dix déclarent avoir déjà subi une forme de violence liée au genre.

Les résultats soulignent la persistance d'une « pandémie silencieuse » de violences en milieu professionnel, malgré l'existence de cadres normatifs et de mécanismes institutionnels de lutte contre les VBG. L'article analyse les formes d'abus de pouvoir à l'égard des travailleuses, les conséquences sur leur santé physique, mentale, sociale et professionnelle, et les enjeux qui en découlent pour la protection des droits des femmes au travail.

Mots - clés : *exercice du pouvoir, abus de pouvoir, rapports hiérarchiques, vulnérabilité féminine, VBG, EAS, AS, HS, milieu professionnel*

Abstract

This study addresses a central concern: gender-based violence (GBV), sexual exploitation and abuse (SEA), sexual assault (SA) and sexual harassment (SH) suffered by women in professional settings in the Democratic Republic of Congo. It shows how hierarchical relationships and asymmetrical power in organizations – both public and private – create situations of vulnerability for female workers.

Based on a survey conducted among women working in various professional environments in ten provinces, complemented by direct observation, as well as documentary and audiovisual analysis, the study highlights that many women continue to be victims of GBV, SEA, sexual assaults and harassment from their male superiors, often in silence and in fear of retaliation. In several professional contexts, up to six out of ten women report having already experienced some form of gender-related violence.

The results underline the persistence of a "silent pandemic" of violence in professional settings, despite national and international frameworks to combat GBV. The article analyses the forms of abuse of power against women workers, the consequences on their physical, mental, social and professional well-being, and the implications for women's rights at work.

Keywords : *exercise of power, abuse of power, hierarchical relations, female vulnerability, GBV, SEA, sexual assault, sexual harassment, workplace*

INTRODUCTION

La République Démocratique du Congo se définit comme un État de droit ayant adhéré à de nombreux instruments internationaux de protection des droits humains, y compris ceux relatifs aux droits des femmes et à la lutte contre les violences basées sur le genre. Dans le champ spécifique du travail, les cadres juridiques nationaux et les engagements internationaux imposent aux employeurs l'obligation de garantir un environnement professionnel sûr, exempt de VBG, d'exploitation et d'abus sexuels (EAS), d'agressions sexuelles (AS) et de harcèlement sexuel (HS).

Pourtant, la réalité du terrain révèle une situation préoccupante. Dans de nombreux milieux professionnels – qu'il s'agisse de l'administration publique ou du secteur privé – des femmes continuent de subir des violences verbales, psychologiques, physiques et sexuelles de la part de leurs supérieurs

hiérarchiques. Les rapports de pouvoir, la précarité de l'emploi, la peur de perdre son poste, la dépendance économique et la stigmatisation sociale créent des conditions favorables à l'abus de pouvoir.

Les campagnes de sensibilisation menées par l'État et ses partenaires, de même que les interventions des agences des Nations unies et des ONG spécialisées, ont permis de rendre plus visibles les violences basées sur le genre. Cependant, de nombreux cas demeurent encore tus, non signalés, ou gérés dans l'informel, ce qui fait des milieux professionnels des espaces où la violence existe souvent sous une forme diffuse et difficilement quantifiable.

Dans ce contexte, cette réflexion poursuit une double ambition :

- décrire les formes de VBG, EAS, AS et HS en milieu professionnel, telles qu'elles sont vécues et rapportées par des femmes travailleuses dans plusieurs provinces de la RDC ;
- analyser comment les rapports hiérarchiques et l'exercice du pouvoir au sein des organisations contribuent à la vulnérabilité des femmes et à la banalisation de ces violences.

La question centrale qui guide cette étude peut être formulée ainsi : Comment le passage de l'exercice normal du pouvoir à l'abus de pouvoir, au sein des rapports hiérarchiques en milieu professionnel, contribue-t-il à la vulnérabilité des femmes aux VBG, EAS, AS et HS en République Démocratique du Congo ?

Pour y répondre, nous présentons d'abord quelques repères conceptuels, puis le cadre méthodologique retenu. Nous exposons ensuite les principaux résultats de l'enquête, avant de proposer une discussion et de formuler quelques recommandations en matière de prévention et de prise en charge.

I. REPÈRES CONCEPTU : POUVOIR, HIÉRARCHIE ET VIOLENCES EN MILIEU PROFESSIONNEL

Les milieux professionnels se structurent autour de rapports hiérarchiques au sein desquels se distribuent les fonctions de commandement, de supervision et d'exécution. L'exercice du pouvoir y est incontournable : il s'agit d'organiser le travail, de répartir les tâches, de contrôler la qualité, de sanctionner ou de récompenser. Lorsque cet exercice s'inscrit dans un cadre légal et éthique, il relève de la gestion normale des organisations.

Cependant, lorsque le pouvoir est utilisé de manière abusive – chantage, menaces, pressions, humiliations, demandes de faveurs sexuelles, représailles –, il bascule dans l'abus de pouvoir. Cet abus se manifeste de façon particulière dans les rapports de genre, lorsque des supérieurs hiérarchiques masculins utilisent leur position pour obtenir des « faveurs » de collaboratrices, les punir lorsqu'elles refusent, ou conditionner des avantages professionnels à des relations intimes.

Dans ce cadre, plusieurs notions sont mobilisées dans cet article :

- **Violences basées sur le genre (VBG)** : violences physiques, psychologiques, économiques ou sexuelles fondées sur le genre, qui touchent les femmes en raison de leur position dans les rapports sociaux de sexe.
- **Exploitation et abus sexuels (EAS)** : situations dans lesquelles une personne en position de pouvoir tire profit de sa fonction pour obtenir des actes sexuels, des services ou des faveurs, au détriment des droits de la victime.
- **Agressions sexuelles (AS)** : actes de nature sexuelle commis sans consentement, avec ou sans violence physique, avec attouchements, contraintes et autres formes d'atteinte à l'intégrité sexuelle.
- **Harcèlement sexuel (HS)** : comportements, propos ou actes à connotation sexuelle imposés à une personne, répétés ou non, qui portent atteinte à sa dignité ou créent un environnement de travail hostile, intimidant ou offensant.

L'analyse de ces phénomènes en milieu professionnel suppose de tenir compte des rapports de pouvoir, de la précarité de l'emploi, de la dépendance économique, du silence imposé aux victimes et des normes sociales qui tolèrent, minimisent ou banalisent certaines formes de violence.

II. CADRE MÉTHODOLOGIQUE

2.1. Choix méthodologique

La recherche ne s'improvise pas : elle nécessite des choix méthodologiques conscients. Pour analyser les rapports hiérarchiques et la vulnérabilité féminine aux VBG, EAS, AS et HS en milieu professionnel, nous avons retenu la méthode dialectique, complétée par plusieurs techniques de collecte des données : analyse documentaire, analyse audiovisuelle, observation directe et enquête de terrain auprès de femmes travailleuses.

Dans la perspective de Makiesse Mwana wa Nzambi (2014) et de Laubet Del Bayle (cité par Makiesse), la méthode dialectique permet de saisir la réalité sociale dans sa complexité, en considérant les contradictions, les conflits, les luttes, les tensions et les dynamiques de changement. Elle est adaptée à l'étude des rapports de domination et des résistances qui se jouent autour du pouvoir en milieu professionnel.

Cette méthode a été opérationnalisée ici à travers :

- l'analyse de documents juridiques, de rapports d'ONG et d'agences onusiennes sur les VBG en RDC ;
- l'observation directe de certains milieux professionnels congolais, afin d'appréhender les contextes relationnels et les pratiques quotidiennes ;
- une enquête auprès de femmes exerçant dans différents secteurs, en administration publique et dans des structures privées, dans dix provinces du pays.

2.2. Techniques de collecte des données

Trois grandes familles de techniques ont été mobilisées :

- **Analyse documentaire** : elle a porté sur les textes de lois, les conventions internationales ratifiées par la RDC, les rapports de l'ONG CRIFE 365 CONGO sur la violation des droits des femmes pendant les conflits armés, ainsi que sur d'autres documents relatifs aux VBG, EAS, AS et HS. Ces sources ont permis de situer notre étude dans le cadre normatif national et international.
- **Analyse audiovisuelle** : la consultation d'archives et de supports audiovisuels (émissions, reportages, documentaires) a permis d'illustrer le caractère évolutif et dynamique des violences en milieu professionnel, de mettre en lumière des cas emblématiques, et de mieux comprendre le discours public autour de ces phénomènes.
- **Observation directe et enquête de terrain** : l'observation de certains milieux professionnels congolais a été combinée à une enquête auprès de femmes salariées ou contractuelles, exerçant dans différents secteurs (administration publique, entreprises privées, institutions diverses) de dix provinces, dont notamment Kinshasa et plusieurs provinces de l'Ouest, de l'Est et du Sud-Est.

Cette enquête a pris la forme de questionnaires permettant de documenter les expériences de VBG, EAS, AS et HS en milieu professionnel et d'entretiens avec des femmes ayant accepté de témoigner des violences subies ou observées dans le cadre de leurs fonctions.

2.3. Opérationnalisation et analyse

L'opérationnalisation de la méthode a consisté à :

- identifier les formes de violences (VBG, EAS, AS, HS) spécifiquement liées au milieu professionnel ;
- recueillir les témoignages et les perceptions des femmes sur les rapports hiérarchiques, les formes d'abus de pouvoir et les mécanismes de plainte ou de protection existants ;
- construire, à partir des données, une cartographie des violences par province et par type de violence, à l'aide de graphiques et de diagrammes (VBG, EAS, AS, HS, situation globale).

Les résultats quantitatifs (nombre de cas rapportés par type de violence et par province) ont été présentés sous forme de diagrammes circulaires et d'histogrammes. L'interprétation repose sur une analyse descriptive, complétée par une lecture qualitative des commentaires fournis par les enquêtées et par les observations de terrain.

III. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

Après avoir diligenté une enquête sur les violences basées sur le genre perpétrées dans les milieux professionnels congolais, dans une dizaine de provinces de la République, il s'avère que ces provinces enregistrent des niveaux particulièrement élevés de VBG, EAS, AS et HS en République Démocratique du Congo, comme l'indique le tableau ci-dessous.

				EXPRESSION DES ENQUETEES			
N°	**Province**	**Nbre d'enquêtés**	**Sexe**	**VBG**	**EAS**	**AS**	**HS**
01	Kinshasa	100	F	60	25	10	05
02	Ituri	100	F	72	12	09	07
03	Tshopo	100	F	55	10	25	10
04	Kwilu	100	F	32	26	18	24
05	Kwango	100	F	63	27	07	03
06	Mai-Ndombe	100	F	54	36	03	07

07	Equateur	100	F	22	49	25	04
08	Haut-Katanga	100	F	78	19	01	02
09	Lualaba	100	F	73	11	06	10
10	Kongo-Central	100	F	31	28	32	09
TOTAL		**1.000**	**F**	**540**	**243**	**136**	**81**

3.1. Formes de violences recensées

Les données recueillies montrent que les femmes en milieu professionnel sont exposées à plusieurs formes de violences :

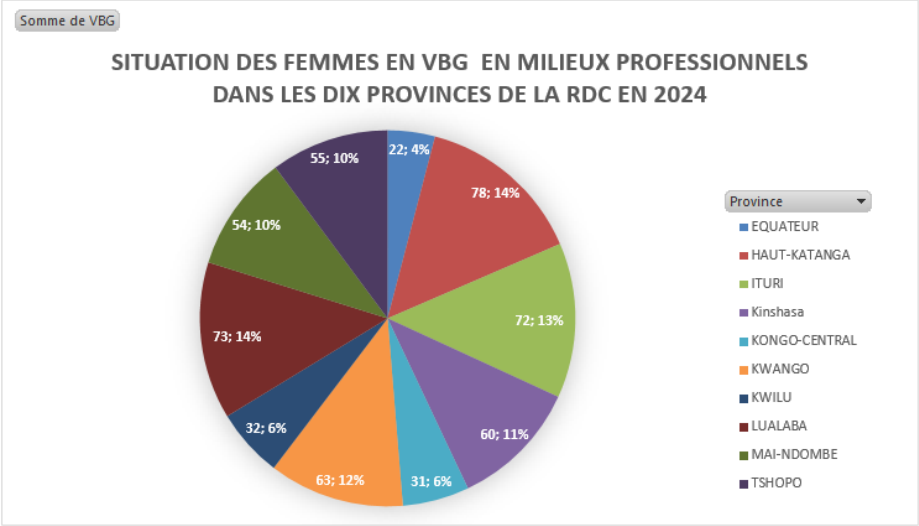
- **Violences basées sur le genre (VBG)** : insultes, humiliations, intimidations, menaces de licenciement ou de non-renouvellement de contrat, exclusion de certaines opportunités professionnelles, comportements discriminatoires fondés sur le sexe.
- **Exploitation et abus sexuels (EAS)** : chantage sexuel en échange d'un emploi, d'une promotion, du maintien du poste ou d'avantages matériels ; sollicitations de relations sexuelles émanant de supérieurs hiérarchiques ou de collègues en position d'influence.
- **Agressions sexuelles (AS)** : attouchements non consentis, contacts imposés, gestes déplacés lors des heures de service ou dans les espaces liés au travail.
- **Harcèlement sexuel (HS)** : propos déplacés, remarques obscènes, insinuations répétées, en public ou en privé, créant un climat de travail hostile.

Les commentaires recueillis à travers les questionnaires et les entretiens indiquent que ces violences sont souvent pratiquées par des personnes occupant des positions de pouvoir : chefs hiérarchiques, cadres intermédiaires, responsables administratifs ou financiers.

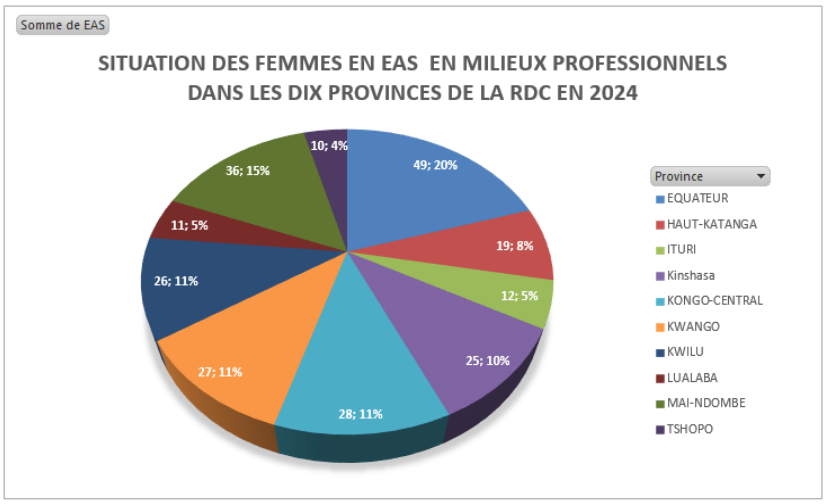
3.2. Résultats chiffrés par type de violence

L'étude a permis de dresser, pour dix provinces de la RDC, une répartition des cas de VBG, EAS, AS et HS rapportés par les femmes interrogées. Les graphiques élaborés à partir de ces données font ressortir plusieurs tendances :

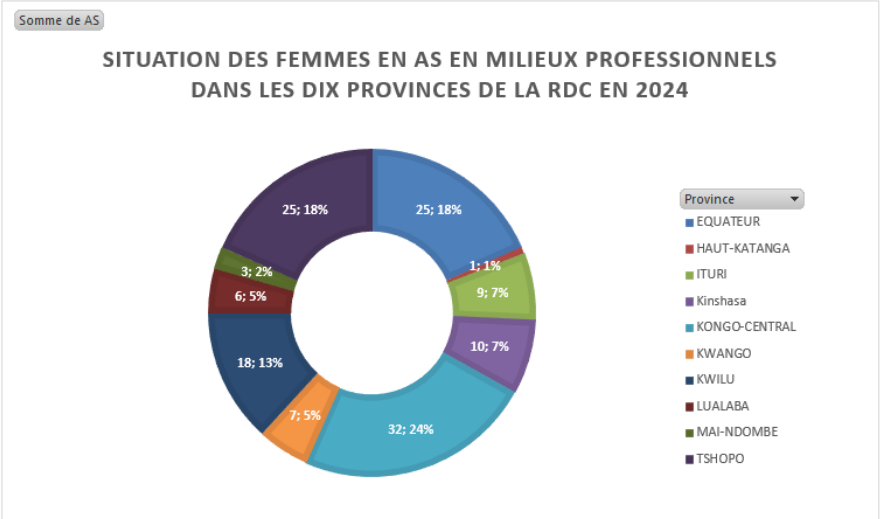
- les VBG constituent le volume le plus important des violences recensées. Elles apparaissent dans toutes les provinces, mais avec des intensités variables. Certaines provinces se distinguent par des proportions particulièrement élevées, ce qui indique des environnements professionnels fortement marqués par les rapports de domination et la discrimination.



- les EAS sont moins nombreuses en valeur absolue que les VBG, mais représentent un problème majeur dans plusieurs provinces. La gravité des abus signalés (chantage sexuel, exploitation liée au besoin d'emploi) en fait un champ de préoccupation prioritaire.



- les AS et HS sont présents dans toutes les provinces, à des niveaux différents. Les commentaires des enquêtées suggèrent que ces actes sont souvent banalisés, minimisés ou non reconnus comme relevant du harcèlement sexuel au sens juridique.



3.3. Provinces les plus touchées et variations régionales

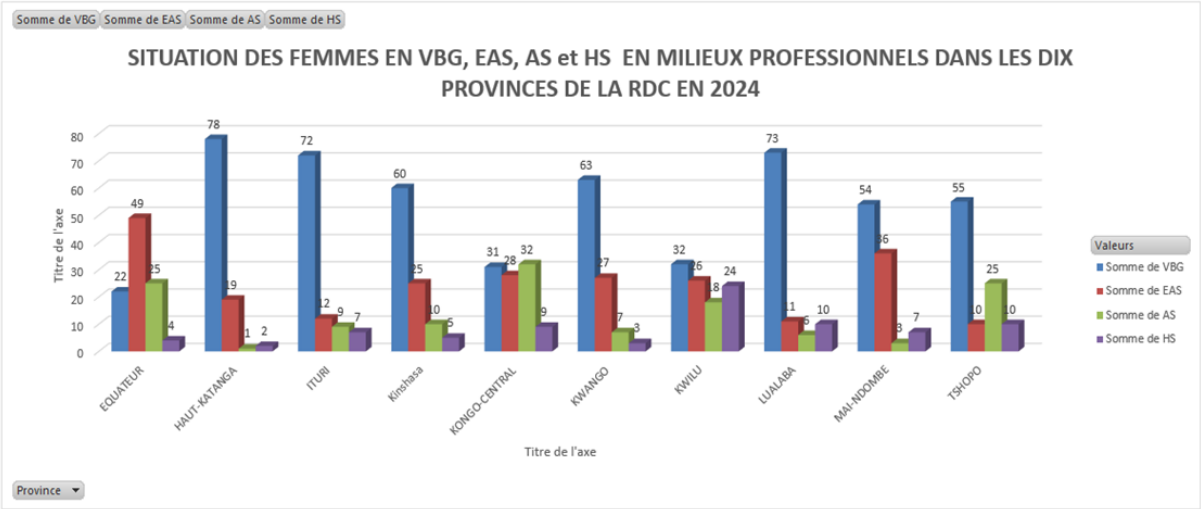
Certaines provinces se démarquent par des chiffres particulièrement élevés :

- le Haut-Katanga, avec par exemple 78 cas de VBG et 19 cas d'EAS relevés dans l'échantillon, apparaît comme l'une des provinces les plus touchées. Cette situation peut être mise en lien avec la concentration d'activités industrielles et minières, la prédominante présence d'entreprises et les rapports de pouvoir qui s'y exercent.
- l'Ituri, avec 72 cas de VBG dans l'échantillon, se présente également comme une province fortement affectée. La persistance de conflits et de tensions sociopolitiques dans cette région peut contribuer à exacerber les inégalités et les abus à l'égard des femmes.

Dans d'autres provinces, les pourcentages de certains types de violences (notamment le harcèlement sexuel) semblent plus faibles. Toutefois, ces chiffres réduits ne signifient pas nécessairement une réalité plus favorable : ils peuvent refléter une plus intense sous-déclaration, une faible sensibilisation aux droits, ou l'absence de mécanismes formels de dénonciation.

3.4. Situation globale des violences

La situation globale des femmes victimes de VBG, EAS, AS et HS dans les milieux professionnels, à travers dix provinces de la République Démocratique du Congo en 2024, présente un tableau contrasté. Chaque province montre des niveaux variables de cas enregistrés, ce qui met en évidence une réalité complexe et inégale selon les contextes locaux.



La lecture globale des graphiques élaborés à partir des données recueillies met en évidence que :

- les VBG restent la forme de violence la plus répandue et la plus visible en milieu professionnel ;
- les EAS, moins fréquentes en nombre, n'en sont pas moins graves par leurs conséquences et par l'abus de pouvoir qu'elles expriment ;
- Les AS et HS sont présents dans toutes les provinces, mais souvent sous-déclarés, en raison :
    - de la honte ;
    - de la peur de perdre l'emploi ;
    - de l'absence ou de la faiblesse des mécanismes de prise en charge psychosociale et juridique ;
    - de la banalisation sociale de certains comportements abusifs.

Les provinces à intense activité industrielle et minière concentrent une part considérable des cas recensés. De leur côté, les provinces moins industrialisées affichent des taux plus faibles, qui peuvent traduire davantage une faible capacité de signalement qu'une véritable diminution des violences.

IV. DISCUSSION DES RÉSULTATS

Les résultats obtenus confirment que la violence en milieu professionnel, en RDC, constitue une réalité complexe et persistante. Loin de se limiter à des cas isolés, les VBG, EAS, AS et HS apparaissent comme des phénomènes inscrits dans la routine de certains milieux de travail, soutenus par :

- des rapports hiérarchiques asymétriques où la subordination professionnelle est utilisée comme levier de pression ;
- une précarité de l'emploi qui incite certaines femmes à se taire, à céder ou à supporter les violences par peur de perdre leur poste ou de voir leurs conditions de travail se détériorer ;
- des normes sociales qui tendent à considérer certains comportements abusifs comme « normaux », « inévitables » ou « faisant partie du milieu ».

Le passage de l'exercice normal du pouvoir à l'abus de pouvoir est au cœur de cette dynamique. Le pouvoir hiérarchique, lorsqu'il est utilisé pour imposer des actes ou des faveurs à connotation sexuelle, pour humilier, intimider ou sanctionner arbitrairement les femmes, devient un instrument de violence et de domination, incompatible avec les principes de l'État de droit.

La sous-déclaration des cas, particulièrement en matière d'EAS, d'AS et de HS, apparaît comme un enjeu central. Beaucoup de femmes n'osent pas signaler les violences subies, par crainte des représailles, de la stigmatisation ou de la remise en cause de leur moralité. L'absence de mécanismes confidentiels de plainte, la faiblesse de la protection institutionnelle et l'insuffisance de la prise en charge des survivantes renforcent ce silence.

Par ailleurs, l'écart entre les cadres normatifs (lois, conventions, politiques de lutte contre les VBG) et la réalité des milieux professionnels révèle un problème de mise en œuvre. Les textes existent, mais leur application reste limitée ; les dispositifs de prévention et de sanction sont souvent peu connus, peu accessibles ou inopérants pour les travailleuses.

Au regard des constats de cette étude, plusieurs recommandations peuvent être formulées.

- **Renforcer les dispositifs réglementaires et disciplinaires**
  - intégrer explicitement la lutte contre les VBG, EAS, AS et HS dans les règlements intérieurs des institutions publiques et privées ;
  - préciser les sanctions à l'égard des auteurs, en particulier lorsque ceux-ci occupent des fonctions hiérarchiques.
- **Mettre en place des mécanismes confidentiels de plainte et de protection**
  - créer des points focaux genre et VBG dans les administrations et entreprises ;
  - garantir la confidentialité et la sécurité des femmes qui signalent des violences ;
  - assurer un accompagnement psychosocial et juridique des survivantes.
- **Former les responsables hiérarchiques et les employeurs**
  - organiser des formations sur les droits des femmes, la prévention des VBG et le harcèlement en milieu professionnel ;
  - sensibiliser les cadres à l'usage éthique du pouvoir et aux conséquences des abus sur la santé, la dignité et la carrière des travailleuses.
- **Intensifier les campagnes de sensibilisation**
  - poursuivre et renforcer les campagnes menées par les partenaires (État, agences des Nations unies, ONG, etc.) pour faire évoluer les mentalités ;
  - cibler particulièrement les milieux professionnels, par des séances d'information, des affiches, des supports audiovisuels.
- **Améliorer la collecte et le suivi des données**
  - mettre en place un système de collecte et de centralisation des données sur les VBG, EAS, AS et HS en milieu professionnel ;
  - produire régulièrement des statistiques fiables pour orienter les politiques publiques et les actions de prévention.

CONCLUSION

L'étude menée sur les rapports hiérarchiques et la vulnérabilité féminine aux VBG, EAS, AS et HS en milieu professionnel en RDC montre que la violence, loin d'être marginale, s'inscrit comme une réalité durable qui traverse de nombreux secteurs et provinces. L'abus de pouvoir, exercé par certains supérieurs hiérarchiques, constitue un vecteur central de ces violences.

En mettant en évidence la situation de plusieurs provinces, dont certaines se distinguent par des chiffres particulièrement élevés, cette recherche souligne que la question des violences en milieu professionnel ne relève pas simplement de comportements individuels déviants. Il s'agit de structures de pouvoir et de normes sociales qui doivent être interrogées et transformées.

On ne peut pas prétendre clore le débat sur la question, tant les VBG, EAS, AS et HS demeurent une « pandémie silencieuse » dans le monde du travail congolais. Néanmoins, en décrivant les formes de violences, en analysant les rapports hiérarchiques qui les nourrissent et en formulant des pistes de réforme, cette étude entend contribuer à la prise de conscience collective et à la mise en place de réponses plus adaptées.

La lutte contre ces violences suppose un engagement à la fois politique, institutionnel et social, visant à faire du milieu professionnel un espace où les femmes peuvent exercer leurs fonctions dans la dignité, la sécurité et le respect de leurs droits fondamentaux.

BIBLIOGRAPHIE

- MAKIESSE MWANA wa NZAMBI D., *Séminaire de Méthodologie de la recherche scientifique*, L1 RI, avril 2014.
- NGOMO ITOOLO C., *Méthodologie de la Recherche Scientifique*, G3 Environnement, UNTERFAK, Année académique 2015-2016, p. 42.
- LAUBET DEL BAYLE, cité par MAKIESSE MWANA wa NZAMBI D., *op. cit.*, p. 43.
- Rapport de l'ONG CRIFE 365 CONGO sur la violation des droits des femmes en RDC pendant les temps des conflits armés, 5 juillet 2022, p. 14.
- UNFPA, « Violence établie sur le genre », in https://drc.unfpa.org/fr/topics/violence-bas%C3%A9e-sur-le-genre