

Cartographie des syndicats en R D CONGO: vers une compréhension du monde syndical congolais



Cartographie des Syndicats en RDC
Vers une compréhension du monde
syndical congolais

Tout usage à but commercial des publications, brochures
ou autres imprimés de la Friedrich Ebert Stiftung est formellement interdit
à moins d'une autorisation écrite délivrée préalablement
par la Friedrich Ebert Stiftung.
La présente publication n'est pas destinée à la vente

Tous droits de traduction, de reproduction et d'adaptation

Réservés pour tous les pays.

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or
other means without written permission from the publisher.

©- by Friedrich Ebert Stiftung, Yaoundé (Cameroun), 2013.

Tél. 00 237 22 21 29 96 / 00 237 22 21 52 92

B.P. 11 939 Yaoundé / **Fax** : 00 237 22 21 52 74

E-mail : info@fes-kamerun.org

Site : <http://www.fes-kamerun.org>

Réalisation éditoriale

Presses universitaires d'Afrique

www.aes-pua.com

ISBN : 978-9956-444-72-3

*Cartographie des Syndicats en RDC
Vers une compréhension du monde
syndical congolais*

François Butedi

Presses universitaires d'Afrique
Février, 2013

SOMMAIRE

LISTE DES ACRONYMES :.....	7
REMERCIEMENTS :.....	11
INTRODUCTION GENERALE :.....	13
CHAPITRE I : Contexte de la RDC.....	16
CHAPITRE II : Definition des concepts.....	27
CHAPITRE III : Historique du mouvement syndical en RDC.....	33
CHAPITRE IV : Description et analyse du cadre legal et son application	43
CHAPITRE V : Relations entre les syndicats et les autres acteurs.....	64
CHAPITRE VI : Les principales Organisations Professionnelles.....	75
CHAPITRE VII : Les syndicats et les autres acteurs.....	108
CHAPITRE VIII : Recommandations.....	125
CHAPITRE IX. : Conclusion	130
BIBLIOGRAPHIE:	133
ANNEXE :	138

LISTE DES ACRONYMES

ACP:	Afrique Caraïbes Pacifique
AFAC:	Association des Fonctionnaires et Agents Civils de la Colonie
AFDL:	Alliance des Forces Démocratiques pour la Libération du Congo
ANC:	African National Congress
ANEZA:	Association Nationale des Entreprises du Zaïre
APIC:	Association du Personnel Indigène de la Colonie
APRODECO:	Association pour la Promotion et la Défense des Intérêts des Commerçants Congolais
BIT:	Bureau International du Travail
CAT:	Centre afro-américain du travail
CCCI:	Compagnie du Congo pour le Commerce et l'Industrie
CDT:	Confédération Démocratique du Travail

CENACOM:	Centre National d'Arbitrage, de Conciliation et de Médiation
CENI:	Commission Electorale Nationale Indépendante
CISL:	Confédération Internationale des Syndicats Libres
CILU:	Cimenterie de Lukala
CNT:	Conseil National du Travail
COMESA:	Common Market for Eastern and Southern Africa
COPEMECO:	Confédération des Petites et Moyennes Entreprises du Congo
COSATU:	Confederation of South Africa Trade Union
CPCE:	Cadre Permanent de Concertation Economique
CPDS:	Cadre Permanent du Dialogue Social
CSA:	Confédération Syndicale Africaine
CSC:	Confédération Syndicale du Congo
CSCC:	Confédération Syndicale Chrétienne du Congo
CSI:	Confédération Syndicale Internationale
CSZA:	Centrale Syndicale du Zaïre
CTR/ECOFIN:	Comité Technique de Suivi des Reformes Economiques/Comité Economique et Financier du Gouvernement
DSRP:	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
EIC:	Etat Independant du Congo
FAO:	Food and Agricultural Organization of the United Nations
FEC:	Fédération des Entreprises du Congo

FENAPEC:	Fédération Nationale des Petites et Moyennes Entreprises du Congo
FERZA:	Fédération des Associations Provinciales des Entreprises du Zaïre
FES:	Friedrich Ebert Stiftung
FGTB:	Fédération Générale du Travail de Belgique
FGTK:	Fédération Générale des Travailleurs du Kongo
FMI:	Fonds Monétaire International
FNC:	Fédération Nationale des Cadres
FNCCIA:	Fédération Nationales des Chambres de Commerce, de l'industrie et d'Agriculture
FOCCUSA:	Fellowship Coordination Council for Southern Africa
FSK:	Fédération Syndicale du Katanga
GCM:	Générale des Carrières et des Mines
HIMO:	Haute Intensité de Main d'œuvre
INSS:	Institut National pour la Sécurité Sociale
MPR:	Mouvement Populaire de la Révolution
NSCC:	Nouvelle Société Civile du Congo
OECD:	Organization for Economic Cooperation and Development
OHADA:	Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires
OIT:	Organisation Internationale du Travail
ONATRA:	Office National de Transport
ONEM:	Office National de l'Emploi
ONG:	Organisation Non Gouvernementale
ONU:	Organisation des Nations Unies
PME:	Petites et Moyennes Entreprises

PNUD:	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPRD:	Parti du Peuple pour la Reconstruction et la Démocratie
PPTE:	Initiative en Faveur des Pays Pauvres Très Endettés
PROCER:	Programme Cadre de Création d'Emploi et des Revenus
PRODIAF:	Programme Régional de Dialogue Social en Afrique
RCA:	République Centrafricaine
RDC:	République Démocratique du Congo
REGIDESO:	Régie de distribution d'eau
SADC:	Southern Africa Development Community
SADC CNGO:	Southern Africa Development Community - Council of Non Governmental Organizations
SATUCC:	Southern Africa Trade Union Coordination Council
SIDA:	Syndrome d'Immuno-Déficience Acquise
SMIG:	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNEL:	Société Nationale d'Electricité
SYECO:	Syndicat des Enseignants du Congo
SYNECAT:	Syndicat des Enseignants Catholiques
UDPS:	Union pour la Démocratie et le Progrès Social
UMHK:	Union Minière de Haut Katanga
UNTC:	Union Nationale des Travailleurs du Congo
UNTZA:	Union Nationale des Travailleurs du Zaïre
UTC:	Union des Travailleurs Congolais

Remerciements

La Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), fondation politique allemande d'orientation social-démocrate, promeut la démocratie, la justice sociale et l'entente internationale. Dans son engagement en Afrique Centrale, elle coopère avec divers acteurs (partis politiques, syndicats, société civile, médias) en vue d'améliorer les conditions politiques, sociales et économiques pour un développement inclusif et durable. La FES estime que la question des syndicats est d'une importance capitale dans le contexte global et politique de la République Démocratique du Congo (RDC) en particulier pour la promotion de la justice sociale et distributive.

Afin de surmonter la pénurie des informations structurées sur le contexte dans lequel le mouvement syndicale évolue, la FES Bureau du Cameroun/ Afrique Centrale a manifesté l'intérêt de réaliser une étude sur l'état des lieux des syndicats en RDC.

La FES remercie tous les participants qui ont d'une manière ou d'une autre contribué grâce à leurs points de vue, analyses, documentation et temps dans la revue des données

recueillies qui ont facilité la compilation des informations sur l'état des lieux des syndicats et leur environnement opérationnel en République Démocratique du Congo.

Nous remercions particulièrement M. François Butedi Nzolani, Chercheur Principal, pour avoir dirigé et coordonné cette étude.

Nos remerciements s'adressent aussi à MM. Celio Mayemba, Hilaire Mbuandi Ngoma, Longo Zola Albert et Jean Marie Mukalay Hanga, chercheurs sur le terrain ainsi qu'aux co-chercheurs à savoir Mme Isabelle Kapinga, M. Christian Kamate et M. Raphael Bilasete. Nous pensons enfin à Mme Aurelia Segatti pour ses suggestions utiles sur ce travail.

Notre sincère gratitude à tous les experts participants qui ont pris part à l'atelier de validation des recherches telles que Mme Pétronelle Luzolo Taty, Mme Blandine Kamizelo, Mme Odette Gema Diloya, M. Jean Pierre Kimbuya pour leur contribution et remarques pertinentes.

Enfin, nous sommes reconnaissants à l'équipe conduite par M. Stanis Nkundiye, dont figuraient Marcellin Kaloumbou (rapporteur), François Xavier Nzebra, Mutamba Mpoyo Tapoy, Pascal Kabeya, qui a accepté de faire la relecture de cette étude.

Mirko Herberg
Représentant Résident
FES Cameroun et Afrique centrale

INTRODUCTION GENERALE

OBJECTIF GLOBAL DE LA RECHERCHE

L'intérêt général de cette étude est de comprendre mieux les conditions institutionnelles, politiques, économiques et sociales ainsi que les réalités pratiques du travail des syndicats en RDC avant de connaître les acteurs principaux qui sont impliqués dans la résolution des problèmes des travailleurs à la base et la mise en œuvre des politiques portant sur les intérêts des travailleurs (code de travail, sécurité sociale etc.) ainsi que des politiques sectorielles qui encadrent le développement des secteurs.

METHODOLOGIE

Pour atteindre les objectifs de la recherche, les étapes suivantes ont été parcourues :

1. Élaboration des Termes de Référence de la recherche et des chercheurs ;
2. Réalisation d'un guide d'entretien pour assister la collecte d'information au Congo ;
3. Recherche à distance (internet, livres et documents) et descente sur terrain;

14 Cartographie des Syndicats en RDC

4. Collecte d'informations par 5 chercheurs syndicalistes dont 1 couvrant la province du Bas Congo secteur du Pétrole, 2 à Kinshasa dans le secteur de l'Administration Publique et les autres secteurs ; 1 à l'Equateur dans le secteur du Bois ; 1 au Nord Kivu dans le secteur des Mines et enfin 1 au Katanga dans le secteur des Mines et soumission d' un rapport condensé de 10 pages minimum reflétant et répondant aux préoccupations soulevées par le questionnaire ;
5. Analyser et comparer les données recueillies par rapport aux faits, archives ou documentation ainsi que le cadre légal et le contexte sociopolitique du secteur, de la région ou du pays ;
6. Discuter et adopter le rapport condensé et compilé par les participants, avec un groupe de chercheurs rassemblés en atelier de travail ;
7. Relecture et deuxième atelier de validation

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Le mapping ou cartographie des syndicats en République Démocratique du Congo se réalise dans un contexte social, politique et économique difficile en général pour le pays et en particulier pour les travailleurs congolais.

La nécessité de mieux connaître les acteurs sociaux comme les syndicats et leurs interactions ainsi que l'environnement opérationnel est une action importante et orientation stratégique dans la mesure où cette étude de recherche peut servir les acteurs multisectoriels qui désirent investir en ressources humaines, services ou dans la gouvernance démocratique et politique en République Démocratique du Congo.

L'existence du pluralisme syndical et l'adhésion de la RDC aux normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sont un acquis dans la promotion des droits du travail en principe, mais l'analyse et les pratiques observées remettent en cause l'applicabilité de ces valeurs et normes tant nationales qu'internationales. Les employeurs dont le plus grand est l'Etat congolais les violent ou du moins les appliquent selon leur gré et de manière sélective sans peur d'être condamnés par le pouvoir administratif (inspection du travail) et judiciaire (tribunal de travail) qui est qualifié de faible, défaillant et parfois complice et corrompu.

Il ressort cependant de cette étude que les bonnes graines ne manquent pas. Cela constitue la pépinière et l'espoir sur lequel il faut partir et rebâtir le blason terni pour assainir d'une part le milieu syndical et d'autre part améliorer les conditions de travail des agents et fonctionnaires de l'Etat commis dans l'application et le respect des lois du pays en matière du travail.

Cette étude comporte le contexte institutionnel, politique, social, macro-économique et la situation de l'emploi et de revenu (**Chapitre I**), les Définitions essentielles dans le monde syndical (**Chapitre II**), l'Historique du mouvement syndical en RDC (**Chapitre III**), la description et analyse du Cadre légal (**Chapitre IV**), Les Rapports entre les syndicats et les autres acteurs aussi bien politiques que sociaux, les partenaires internationaux (**Chapitre V**), les principaux syndicats et organisations professionnelles (**Chapitre VI**), les principaux syndicats dans les 4 secteurs clé de la vie économique de la RDC (**Chapitre VII**) et enfin, les Recommandations (**Chapitre VIII**) et la conclusion (**Chapitre IX**).

CHAPITRE I

CONTEXTE DE LA RDC

Faire la cartographie des syndicats en République Démocratique du Congo est un exercice complexe et multi-dimensionnel, vu la dimension du pays, l'histoire politique et les facteurs multiples (sociaux, culturels, économiques, internationaux) qui influencent la société globale congolaise, y compris le secteur de l'emploi.

Dans la mesure où nous évoquerons et analyserons les différents aspects ci-dessus cités, le présent chapitre traitera des institutions politiques de la République Démocratique du Congo, du contexte social général et macro-économique dans lequel les travailleurs et les opérateurs économiques interagissent ainsi que de la situation de l'emploi et du revenu.

I.1 Au plan institutionnel et politique

La République Démocratique du Congo est un vaste pays situé dans la région sud saharienne de l'Afrique. Elle a une superficie de 2 345 410Km² avec une population estimée environ à 71 300 000 habitants (Rapport annuel 2011 de la Banque Centrale du Congo). C'est un pays riche en ressources

naturelles, en terres arables et a 9 pays voisins, notamment l'Angola, la Zambie, la Tanzanie, le Burundi, le Rwanda, l'Ouganda, la République Centrafricaine (RCA), le Sud Soudan et la République du Congo. La RDC débouche également sur le littoral maritime à l'Ouest entre l'Angola et l'enclave de Cabinda.

Suivant la constitution de 2006 (Article 68) amendée en 2011, la troisième République a pour fondement les institutions ci-après :

- Le Président de la République
- L'Assemblée Nationale et le Sénat
- Le Gouvernement
- Les institutions provinciales : Gouvernorat et Assemblée provinciale
- Les cours et tribunaux

Les préoccupations majeures qui ont présidé à la mise en place de ces institutions sont :

- Assurer le fonctionnement harmonieux des institutions de l'Etat
- Eviter les conflits
- Instaurer un Etat de droit
- Contrer toute tentative de dérive dictatoriale
- Garantir la bonne gouvernance
- Lutter contre l'impunité
- Assurer l'alternance démocratique

Sous l'impulsion du Premier ministre, le gouvernement conduit la Politique de la Nation qu'il définit en concertation avec le Président de la République.

En outre, le Président de la République est responsable de l'action gouvernementale devant l'assemblée nationale qui

peut le sanctionner collectivement par l'adoption d'une motion de censure¹.

Le pays compte onze provinces à l'heure actuelle, qui seront portées à vingt-cinq, plus la ville de Kinshasa². Actuellement, chaque province est dotée d'une Assemblée et d'un gouvernement provincial. Les entités territoriales décentralisées sont la ville, la commune, le secteur et la chefferie.

La Constitution de la République Démocratique du Congo de 2006, modifiée le 20 Janvier 2011 opte pour un régime semi-présidentiel avec des entités fortement décentralisées. Il est prévu une architecture institutionnelle, par exemple la mise en place de la Cour Constitutionnelle, le Conseil Supérieur de la Magistrature 'indépendante', la Commission Electorale Nationale Indépendante (CENI) et d'autres institutions pouvant garantir la démocratie et l'Etat de droit en RDC après plusieurs années de guerres fratricides et d'agression.

Cependant, la mise en application des différentes provisions constitutionnelles et les pratiques du Pouvoir Exécutif en matière de respect des droits fondamentaux et l'effectivité de la décentralisation ne présentent pas toujours un tableau encourageant. Ceci risque de mettre en péril la volonté populaire qui s'était exprimée doublement lors de la consultation nationale conduite par la Chambre Haute du Parlement de la Transition politique et ensuite lors du referendum constitutionnel en Décembre 2005.

1 Il est important de noter, dans le cadre de la mise en œuvre de la bonne gouvernance par la responsabilité individuelle, que chaque ministre peut faire l'objet, à titre personnel et dans le cadre de ses activités ministérielles, d'une motion de censure et, le cas échéant, être démis de ses fonctions par l'Assemblée Nationale.

2 Le processus de décentralisation n'avance pas comme prévu, notamment dans l'application des articles 2, 3 et 175 de la constitution. Il semble exister une sorte de crainte de la part du gouvernement central du fait que l'allocation de 40% des recettes nationales à chaque province pourrait octroyer à ces provinces une autonomie administrative, économique et fiscale, conformément à l'article 3, alinéa 3 de ladite constitution. L'adoption de la loi organique, la planification et l'affectation des moyens pour concrétiser ce processus dans le futur est toujours attendu.

I.2. Au plan macro-économique

La RDC a été dévastée par une décennie de conflits armés (1995- à ces jours) qui ont causé plus de 1,7 million de personnes déplacées internes, 54.000 femmes violées et environ 8 millions de morts et qui ont aggravé un héritage de mauvaise gestion³. Une grande partie de la population vit en autarcie à cause de l'insécurité et du manque d'infrastructures de transport et d'accès aux services publics et aux marchés pour écouler sa production. La grande majorité de la population congolaise est pauvre.

Depuis le temps ancien jusqu'à ce jour, même durant les années de conflits armés, l'économie congolaise était et est encore dominée par une industrie extractive et exportatrice (mines, agriculture, foresterie) et par l'importation des biens et services. La RDC présente un écart énorme entre son importation (principalement les biens de consommation, les biens d'équipements, etc.) et exportation (principalement le cuivre, le cobalt, le coltan (ou colombo tentaline), le diamant, l'électricité).⁴ Le solde de la balance commerciale est estimé selon la Banque Centrale du Congo à USD 661,1 millions en 2011 contre USD 435,3 millions en 2010. Les exportations ont été évaluées à USD 9 386,2 millions en 2011 contre USD 8 477,9 millions en 2010, soit une hausse de 10,7%.

Cette augmentation provient principalement de la production des sociétés minières et dans une moindre mesure des exportations du pétrole brut.

Les exportations des autres biens et services ne représentent plus que 2,9% des volumes exportés contre 5,5% en 2010.

3 <http://www.unhcr.fr/pages/4aae621d55f.html> (vu le 21-10-2012)

4 http://fr.wikipedia.org/wiki/%C3%89conomie_de_la_R%C3%A9publique_d%C3%A9mocratique_du_Congo

La croissance économique en 2012 s'est nettement améliorée se situant à 7,2 % (PIB) contre 6,9% en 2011.

L'annulation de la dette extérieure de la RDC

Depuis juin 2002 et en dépit d'une conjoncture économique, sociale et sécuritaire difficile, le pays a entrepris un programme économique appuyé par la facilité pour la réduction de la pauvreté et la croissance. La bonne exécution de ce programme a valu au pays d'atteindre en juillet 2003 le point de décision dans le cadre de l'initiative PPTE vers l'annulation substantielle de sa dette extérieure au point d'achèvement. Ce point d'achèvement, plusieurs fois reporté, a finalement été atteint au début du mois de juillet 2010. Cela permettrait à la RDC de se libérer d'un poids de la dette de près de 10 milliards de dollars américains en convertissant son paiement dans la lutte contre la pauvreté suivant la ligne de DSRP. Les économies réalisées grâce à l'IPPE ont été estimées à plus ou moins USD 400 millions par an. Le stock, après allègement, n'est plus que de USD 2,8 milliards, soit 25% du PIB, contre 124% auparavant.

Source : Rapport Annuel 2011 de la Banque Centrale du Congo

En ce qui concerne l'inflation suivant le rapport 2012 de la Banque Centrale du Congo, celle-ci se situe à 5,71% (moyenne annuelle) au terme de l'exercice 2012 contre un objectif de 9,9 % retenu dans le cadre du programme du gouvernement. Ce ralentissement de l'inflation est expliqué principalement par le renforcement de la coordination des politiques budgétaires restrictives et monétaires prudentes, attesté par l'amélioration de la position nette du gouvernement ayant induit un accroissement modéré de la base monétaire en deçà de la cible programmée et la stabilité du taux de change.

Sur le plan extérieur, indique le même rapport, le taux de change est relativement stable. La valeur externe du franc congolais s'est consolidée. Situé à 915,13 CDF le dollar américain à fin décembre 2010, le taux de change est en fin décembre 2012, soit deux années plus tard, à 918,98 CDF le dollar américain.

Nonobstant cette bonne nouvelle, les principaux indicateurs de la situation socio-économique demeurent encore assez bas. Quand bien même il y aurait des signes macro-économiques positifs, à défaut de la justice sociale et distributive, le quotidien des citoyens demeure médiocre et déplorable. Car la croissance économique et la remise de la dette n'ont pas permis de créer suffisamment d'emplois et le niveau de pauvreté demeure encore préoccupant comme l'indique le rapport d'enquête syndicale de la CSC de 2012.

I.3. Au plan social

Les conditions sociales en République Démocratique du Congo laissent à désirer. La crise qui affecte l'économie congolaise et en particulier les secteurs productifs des biens et des services a pour première conséquence la chute vertigineuse du niveau de vie des populations et la dégradation des infrastructures de base, notamment les routes, les hôpitaux et les établissements scolaires et académiques. Cette situation s'est aggravée depuis les années 1990 après les pillages de 1991 et 1993, les guerres d'agression depuis 1996 à l'Est du pays. Malgré ses énormes ressources naturelles et humaines, la RDC est classée parmi les pays plus pauvres du monde. Et elle occupe la dernière position soit 187^e rang selon le rapport 2011 sur le développement humain de PNUD.⁵ Près de 59,2% de sa population vit sous le seuil de la pauvreté (PPP1, 25 USD par jour et seuil de pauvreté nationale)⁶.

5 <http://hdrstats.undp.org/fr/pays/profils/COD.ht> (vu le 21-10-2012)

6 <http://hdrstats.undp.org/fr/indicateurs/38906.ht> (vu le 21-10-2012)

22 Cartographie des Syndicats en RDC

Tableau sur les IDH 2011 (détails voir en annexe):

Indicateur	Explication	Note
Santé	Esperance de vie a la naissance (en années)	48,4
Education	Durée moyenne de scolarisation (en années)	3,5
Education	Taux d'alphabétisation des adultes	66,8%
Revenu	Revenu national brut (RNB) par habitant (\$ constants de 2005) (Constant 2005 international \$)	280
Inégalité	Indice de développement humain (IDH) ajusté aux inégalités	0,172
Pauvreté	Population vivant sous le seuil de pauvreté (%)	59,2%
Genre	Indice d'inégalité de genre	0,722
Indice composite	IDH non monétaire	0,399

Source : Rapport sur le développement humain 2011 du PNUD (IDH/2011)

Malgré des avancées dans le secteur de l'éducation où le taux de fréquentation est passé de 51% en 2007 à 75% en 2010, le taux de mortalité infantile de 126‰ à 104‰ et l'accès à l'eau de 22% en 2005 à 26% en 2010, la mise en œuvre du document de stratégie pour la croissance et la réduction de la pauvreté – autrement dit, l'exécution du programme DSCRIP final adopté par le gouvernement en juillet 2006 – n'a pas été satisfaisante. Le DSCRIP II a été adopté en date du 31 octobre 2011 par le conseil des ministres. Ce document a pour ambition de hisser la RDC au rang des pays émergents à l'horizon 2015. Il vise plusieurs points :

- Réduire la pauvreté à 60%,
- Assurer une croissance économique de 7,2% du PIB sur 5 ans,
- Porter le taux d'investissement public moyen à 20%,

- Créer au moins 1 million d'emplois décents par an,
- Maintenir le taux d'inflation à 9 % pour consolider la stabilité macroéconomique,
- Ramener le déficit du compte courant moyen annuel à 6,7.

Les interventions prévues dans le cadre de la mise en œuvre du DSCR II nécessiteront un financement de 26 milliards USD dont 33% devront provenir de l'accroissement de l'épargne, des recettes fiscales et non fiscales ainsi que de l'amélioration du climat des affaires.

CADRE :

Mbaya J. Kankwenda (2005) déclare : Si la misère a atteint le niveau de l'inimaginable et de l'indescriptible, comment font les populations congolaises pour tenir dans ces conditions ? Il y'a d'abord la multiplication des emplois informels et des activités dites « extra-muros », pour signifier que chaque travailleur ou employé cherche toujours à avoir un deuxième ou un troisième salaire. La multiplication des activités informelles, l'apparition de la mendicité, l'élimination de certains besoins alimentaires, la réduction du taux d'accès aux soins de santé et l'éducation, etc. sont autant d'éléments de réponse ou d'adaptation du citoyen congolais face à la crise qui frappe le pays.

Cependant il faut noter que le gouvernement de la transition politique et celui des élus c'est-à-dire après 2006 essaient de maîtriser l'inflation, relancer les activités économiques et la reprise des gros travaux dit les 5 chantiers. Alors que les observateurs estiment que ces efforts restent encore maigres face aux maux de la corruption, le détournement et l'impunité liés aux biens et services publics.

Une autre réaction sociale à la crise est l'accélération du mouvement d'émigration économique et la fuite de cerveaux (ressources humaines). Les jeunes qui devraient constituer l'avenir de demain ainsi que les cadres sont les premiers à quitter le pays vers l'Europe, l'Amérique et l'Afrique Australe à la recherche soit d'emploi, des études ou d'aventure.

Ce contexte social déplorable dont l'insalubrité expose la majorité de la population congolaise qui consomme les biens de première nécessité vendus

par les petits commerçants sans précaution hygiénique et de conservation, c'est ainsi que les maladies dites de main sale comme la typhoïde, la malaria (sic) et la tuberculose sont en croissance. Face à la croissance des grands commerçants dont la plupart sont des étrangers qui ouvrent leurs établissements même dans les banlieues, Il s'ensuit un conflit social entre ces commerçants étrangers et les nationaux exerçant le petit commerce.

I.4. Au plan de l'emploi

Les données disponibles sur le marché du travail illustrent le déficit qui caractérise le secteur de l'emploi en RDC.

Pour une population active évaluée à près de 27,5 millions de personnes, seulement 4% sont employés dans l'économie formelle, 72 % œuvrent dans l'économie informelle, et 24 % sont de véritables chômeurs. En 2006, l'économie formelle ne représenterait qu'un effectif de 660 089 actifs, répartis de la manière suivante :

- 272 580 dans l'administration publique;
- 290 509 dans le secteur moderne privé;
- 100 000 dans les forces armées.

(Rapport d'enquête Syndicale de la CSC, 2012.)

D'après le rapport sur les Perspectives Economiques en Afrique, l'emploi des jeunes constitue un défi majeur pour la RDC. Plus de 70% des 15-24 ans sont au chômage, notamment en milieu urbain. Le manque d'emplois contribue à élargir le secteur informel et la faiblesse des structures d'encadrement conduit nombre de jeunes vers la délinquance.

Le secteur de l'emploi congolais se caractérise par :

- L'absence d'une politique nationale cohérente de l'emploi depuis plusieurs années (projet encourus) ;

- Un système de formation inadapté aux besoins du marché du travail ;
- Un contenu “emploi” faible dans les investissements n’intégrant pas des choix technologiques comme moyens pour valoriser les ressources locales;
- L’administration publique, notamment l’Inspection du Travail inefficace pour faire le contrôle et imposer les sanctions aux entrepreneurs et employeurs qui violent les lois du pays.

Ces facteurs et tant d’autres notamment l’insécurité et le mauvais climat des affaires ne favorisent pas la création d’un environnement attractif et favorable à l’investissement et à la relance de l’économie. De même, le secteur de l’économie informelle n’est pas épargné par les pesanteurs administratives et l’insuffisance de mécanismes de soutien aux producteurs (infrastructures, structures de micro-finance et politique de crédit, sécurité). Plus que jamais, l’Etat est appelé à jouer effectivement son rôle et à militer en faveur des conditions favorables sur le plan fiscal, juridique, administratif et réglementaire pour la promotion des entreprises, et d’appuyer les petits producteurs d’une part, et d’autre part, d’engager les grands travaux d’infrastructures dont les investissements seraient de haute intensité en main-d’œuvre.

Ainsi , le premier Forum National sur l’Emploi a constitué un espace de réflexion et d’échanges entre les acteurs nationaux sur la problématique, les enjeux et les défis à venir, et sur les propositions de solutions possibles, réalistes et pragmatiques pour la promotion de l’emploi dans le pays.

Les principales recommandations formulées lors de ce forum portent sur les différentes dimensions du plan d’action de promotion de l’emploi, à savoir :

26 Cartographie des Syndicats en RDC

- Les axes majeurs de la politique nationale de l'emploi incluant la politique économique visant à influencer sur la demande, le développement des compétences et de l'employabilité (formation technique et formation professionnelle), le développement des entreprises et les institutions du marché du travail ;
- Les programmes, projets et plans d'actions à mettre en place pour la mise en œuvre de cette politique incluant entre autres un programme national pour l'emploi des jeunes et un programme national pour l'équité de genre dans le monde du travail ;
- La formulation des stratégies sectorielles de promotion de l'emploi;

CHAPITRE II

DEFINITION DES CONCEPTS

Ce chapitre définit quelques terminologies et concepts qui sont le plus souvent employés dans le mouvement syndical. Pour ce faire, nous allons définir successivement les concepts ci-après :

1. Le syndicat
2. Le syndicat maison
3. L'action syndicale
4. Le délégué syndical
5. La grève
6. L'économie (secteur) informelle
7. Le travail décent

1. Le Syndicat

Le mot syndicat vient étymologiquement du mot grec «sun», avec, et «dike», procès, justice.

En science politique, le syndicat peut être défini comme étant une association de personnes qui a pour but de défendre les intérêts professionnels et économiques de ses membres (employés, ouvriers, cadres, patrons, professions libérales). Le syndicat cherche à faire aboutir des revendications en matière de salaires,

de conditions de travail, de prestations sociales, etc. Dans les pays capitalistes, les syndicats peuvent être classés en plusieurs grandes tendances: syndicat de collaboration, réformiste ou révolutionnaire avec, en particulier, l'anarcho-syndicalisme.⁷

Alors que le dictionnaire de droit privé définit le syndicat comme une association de personnes destinée à la défense de leurs intérêts professionnels communs des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes mentionnées dans leurs statuts, ont la capacité d'ester en justice, dès lors qu'ils ont satisfait à l'obligation de dépôt de leurs statuts à l'autorité compétente. En droit du travail, il existe des syndicats d'employeurs et des syndicats de salariés.⁸

Tandis que le Code du travail congolais définit implicitement le syndicat dans son article 244 qui stipule : « Les travailleurs et les employeurs, tel que défini à l'article 4 du même code, ainsi que toutes personnes occupées dans l'agriculture, ont le droit de se constituer en organisation ayant exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement de leur intérêt personnel ainsi que le progrès social, économique et moral de leurs membres ».

Le Syndicat est aussi défini comme étant une organisation indépendante et permanente au sein duquel les travailleurs discutent, jugent et mènent ensemble l'action de défendre et promouvoir leurs conditions de travail et de vie. Sa mission essentielle est la promotion de l'homme et de la femme, l'émancipation du travailleur c'est-à-dire le former, l'éduquer, le rendre pleinement conscient, responsable, capable de choisir et d'agir librement.

2. Le Syndicat « Maison »

C'est dans le contexte politique, social et économique congolais qu'est né le syndicat maison. Les participants (syndicalistes) à

⁷ <http://www.toupie.org/Dictionnaire/Syndicat.htm> (visiter le 3 novembre 2012)

⁸ <http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/syndicat.php> (visiter le 3 novembre 2012)

l'atelier d'adoption de cette recherche définissent le syndicat maison comme étant un syndicat créé par et sous l'influence ou instigation de l'employeur d'une manière ou d'une autre. Ce dernier ne dépend que de lui, n'existe que dans cette entreprise. Le syndicat « maison » ou syndicat « jaune » peut être créé par les patrons et est au service de l'employeur. Quand bien même ces syndicats peuvent être dirigés par les travailleurs, ils sont à la merci de l'employeur. Les fils maison (les travailleurs œuvrant dans l'entreprise et dirigeant ces syndicats) prétendent que les syndicats classiques sont corrompus et ne connaissent pas bien leurs difficultés. Mais les autres estiment qu'il y a conflit d'intérêt et que les délégués syndicaux ne peuvent pas être en position de force devant l'employeur qui les crée.

3. L'Action Syndicale

ALFREUD BIROU définit l'action syndicale comme étant une force ou un mouvement qui veut opérer des réformes de caractère politique, institutionnel, culturel, éducatif en vue d'un progrès social d'une plus grande justice sociale.⁹

L'action syndicale est aussi définie comme étant un ensemble de comportement des personnes luttant pour l'amélioration de leur condition de travail. Cela se traduit par la tenue de toute série d'activités organisées visant à interpeller l'employeur.

4. Le Délégué Syndical

KIKONGI DI MWINSA définit un délégué syndical comme un salarié élu par ses camarades de travail à la demande et sur présentation d'une organisation syndicale, en vue de les

⁹http://www.africaefuture.org/files/fnc/UNION%20NATIONALE%20DES%20TRAVAILLEURS%20DU%20CONGO_%20LES%20IMPLICATIONS%20POLITIQUES%20DES%20ACTIONS%20SYNDICALES%20DE%20PENDANT%20LA%20TRANSITION_%20EN%20Republique%20Democratique%20du%20Congo.pdf extrait par Guy Mpembele Kisoka [Travail de mémoire 1999], Les Implications politiques des actions syndicales de l'Union Nationales des Travailleurs du Congo(UNTZA) pendant la transition en RDC)

représenter auprès de l'employeur ou du chef d'établissement relativement à tout ce qui concerne les conditions du travailleur.¹⁰ Selon l'Arrêté Ministériel N°12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054/DU 12 octobre 2004 (Article 3, al.5), un délégué syndical est un membre d'un syndicat représentatif de l'entreprise chargé de représenter les travailleurs auprès du chef d'entreprise et du comité d'entreprise ().

Il est censé être l'organe de base de toute l'action syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

5. La Grève

La grève est la cessation collective de travail ou la participation à cette cessation collective de travail à l'occasion d'un conflit collectif portant sur les conditions de travail lorsqu'il est de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise ou la paix sociale, et ce, une fois que les moyens de règlement du conflit, conventionnels ou légaux ci-dessus aient été régulièrement épuisés (Article 303 à 315 du Code du Travail). Alors que le lock-out est la fermeture provisoire de l'établissement par l'employeur. Le droit de grève est constitutionnellement consacré en RDC (Art 39 de la Constitution)

Après épuisement de l'une ou l'autre des procédures de conciliation et/ou de médiation, les travailleurs qui décident d'user de leurs droits de grève ou l'employeur qui veut procéder au *lock out* doivent notifier à l'autre partie un préavis de six (6) jours ouvrables à dater de la réception de la notification (Article 3 de l'Arrêté Ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/039/08 du 08 août 2008) portant fixation des droits et obligations des employeurs et des travailleurs, parties à un conflit du travail.

Les parties sont tenues de respecter scrupuleusement les restrictions et les droits prévus dans les articles 6 à 12 de l'Arrêté

10 Fernand Kikongi di Mwinsa Lekula. « Le syndicalisme congolais pendant la colonisation (1908 - 1960) » ; ISBN 2-7515-0000-5

Ministériel n° 12/CAB.MIN/TPS/113/2005 du 26 octobre 2005 fixant les droits et les obligations des parties pendant la suspension du contrat de travail et ce, entre autres :

La grève ou le lock-out peut être suspendue par la saisine du tribunal du travail (actuellement, la chambre de travail du tribunal de grande instance siège en attendant que les tribunaux de travail soient installés), par l'une des parties au conflit collectif du travail (art 28 de la loi n° 16/2002 du 16 octobre 2002 portant création et fonctionnement des tribunaux de travail). Pendant toute la durée de la cessation collective du travail ou de la fermeture d'établissement, les parties sont tenues d'assurer le service minimum obligatoire en faveur de la population en tant que prestation d'intérêt public.

Les cadres de direction ou ceux qui participent à la prise des décisions au sein de l'entreprise ou de l'établissement ne peuvent pas participer à la grève. Néanmoins, lorsque la situation est telle qu'eux aussi manifestent leur mécontentement, ils continuent de travailler en portant des brassards comme signe de solidarité avec les grévistes.

En aucun moment, la grève ne peut être utilisée comme un moyen de propagande politique pour obtenir des avantages autres que ceux liés au contrat du travail.

6. L'économie informelle

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le secteur informel est un groupe d'entreprises familiales ou entreprises sans personnalité juridique. D'après les conclusions sur le travail décent de la 90ème Conférence Internationale du Travail, le terme économie informelle a été jugé préférable à celui du secteur informel car les travailleurs et les entreprises n'appartiennent pas à un seul secteur ou domaine d'activités mais ils traversent plutôt une variété de secteurs.

7. Le travail décent

D'après le BIT cité par Prosper Vangu¹¹, le travail décent est un concept mondial qui repose sur quatre piliers. Il s'agit de la liberté d'association, l'emploi productif et rémunérateur, la protection sociale et le dialogue social. Elle précise en fin que pour qu'un travail soit décent, les quatre piliers doivent être cumulatifs, c'est-à-dire doivent exister ensemble. Le manque d'un des piliers suffit pour que le travail ne soit plus considéré comme décent. Le travail décent vise enfin quatre objectifs stratégiques : créer des emplois, garantir les droits au travail, étendre la protection sociale et enfin promouvoir le dialogue social et la résolution des conflits. Il importe de considérer ici que l'égalité entre les sexes constitue un objectif transversal.

11 Les arcanes du travail, Bulletin mensuel N0 00, Juin 2012, Kinshasa, pp 5 &6

CHAPITRE III

HISTORIQUE DU MOUVEMENT SYNDICAL EN RDC

III.1. Introduction

L'histoire des syndicats en RDC est marquée par plusieurs étapes étroitement liée à l'histoire politique et au besoin d'exploitation des ressources naturelles que le pays regorge avant de revenir au pluralisme syndical.

Avant la colonisation par la Belgique (1908-1960) et son accession à l'indépendance le 30 juin 1960, la RDC, connue sous le nom de l'Etat Indépendant du Congo (EIC) fut un domaine privé du Roi belge Léopold II (1885-1908).¹² Le pays fut alors une zone de commerce international dont la mise en œuvre par la Compagnie du Congo pour le Commerce et l'Industrie (CCCI) de l'exploitation de ressources naturelles et travail forcé de la main d'œuvre humaine ont été systématiques en violation des respects des normes de travail et de droits humains des peuples autochtones.

12 Mbaya J. Kankwenda(ICREDES,2005), L'Economie politique de la prédation au Congo Kinshasa, Des origines à nos jours, 1885-2003, P.211

C'est dans la quête à la dignité humaine des travailleurs indigènes que **Edmund Dene Morel (1873-1924)**, écrivain et journaliste d'investigation mène une campagne sans merci de lutte contre les sévices et tortures faits aux congolais par les coloniaux pour sensibiliser l'opinion internationale. Ces atrocités féroces et inhumaines sont connues sous le nom de "red rubbers"¹³ qui d'ailleurs furent reconnues, mais demeurent sans dédommagement.

Sous pression de la communauté internationale, le Roi Léopold II cède l'EIC à la Belgique après l'adoption par le Sénat Belge d'un Acte appelé Charte Coloniale pour la gestion du Congo. L'Etat Indépendant du Congo fut alors baptisé Congo-Belge jusqu'à son indépendance. Nonobstant le changement de 'maître', la politique d'exploitation des ressources naturelles, minières et humaines ne cessa point. A quelques différences près, les mêmes méthodes et instruments politiques de gestion prédatrice ont été maintenus ou raffinés.¹⁴

III.2. Du syndicat des travailleurs blancs au syndicat unique

L'histoire de mouvement ouvrier a été depuis le temps colonial et après l'indépendance associée à la revendication des droits civils et politiques.

13 E.D. Morel (Broché - 14 février 2005): Red Rubber: The Story of the Rubber Slave Trade Flourishing on the Congo on the Year of Grace 1906.

14 Mbaya J. Kankwenda, op.cit., P. 218

A. Les péripéties du syndicalisme congolais sous la colonisation

De 1920 à 1946, le Congo Belge vivait dans des remous, des mouvements des travailleurs-ouvriers belges qui réclamaient le changement de leurs conditions de travail et de vie. Le 18 janvier 1920, les travailleurs européens s'organisent et créent la première organisation syndicale qui s'appelait l'Association des Fonctionnaires et des Agents Civils de la Colonie (AFAC). Ce syndicat est apparu dans la foulée de la lutte des travailleurs blancs dans l'industrie minière au Katanga pour des conditions égales à leurs homologues en Europe. Les colons Belges avaient alors fait appel aux syndicats belges de leur pays pour organiser les travailleurs congolais dans la formation des organisations syndicales pour la défense des droits des ouvriers blancs d'abord.

Par décret, l'adhésion à l'organisation – ainsi que dans les autres qui ont suivi – était réservée aux travailleurs blancs. Cependant, quelques années plus tard, à un stade précoce vers 1926, ces syndicalistes blancs associent à leurs actions les travailleurs indigènes. Mais toujours est-il que les travailleurs indigènes n'étaient pas autorisés à créer des syndicats.

Suite aux grèves à Lubumbashi et Likasi des travailleurs réclamant l'augmentation des salaires de 0,50F et l'amélioration des conditions de travail qui se sont achevées en massacre des mineurs (baptisé Fusillade des fourmis) de l'Union Minière du Haut Katanga (GCM aujourd'hui) le 4 décembre 1941,¹⁵ qu'est né le premier mouvement de syndicalisme congolais. Suite aux revendications sociales par les noirs que le législateur colonial autorisa par l'Ordonnance-AIMO/n° 128 du 10 mai 1946 la création d'associations professionnelles des travailleurs autochtones dont

15 <http://www.leclimat.cd/News/Details/Tribune%20du%20cinquantenaire/chroniques-du-congo-colonie-du-congo-belge-suite> (10 Juillet 2012)

l'Association du personnel Indigène de la Colonie (APIC) est le 1er syndicat indigène.

La liberté d'association des travailleurs noirs¹⁶ dans les vrais syndicats ne fut cependant légalisée jusque dans les années 1950 quand le Roi Baudouin 1er promulgua la loi sur les droits syndicaux et sans distinction de race en 1957. En cette période, il y avait comme groupements blancs et noirs¹⁶ suivant : AFAC, Association du Personnel Indigène de la Colonies (APIC), Confédération des Syndicats Chrétiens du Congo (CSCC, 1946), Fédération Générale des Travailleurs de Belgique/ Congo (FGTB, 1947), Centrale Générale des Syndicaux Libéraux de la Belgique (CGSLB).

Au milieu des années 1940, 39 organisations syndicales existaient dans le pays.¹⁷ Ces dernières avaient été mises en place sur la base des clivages régionaux/ ethniques structurant l'idéologie dominante de l'époque. Plusieurs de ces organisations ont été les précurseurs des centres nationaux d'aujourd'hui, bien que sous des noms différents. Certaines organisations les plus importantes bénéficiaient, à cette époque déjà, de sponsorship de la FGTB.

Une tentative de créer une Confédération nationale unitaire, Confédération Générale des Syndicats (CGS), a échoué en 1944, principalement à cause des pressions politiques de la région métropolitaine et les pouvoirs congolais. La culture d'un mouvement syndical divisé pour des raisons idéologiques et politiques avait développé de fortes racines et était là pour rester.

Au cours de la période menant à l'indépendance en 1960 et les années suivantes, plusieurs nouveaux syndicats de travailleurs congolais ont émergé. Coopérant étroitement avec les partis

16 En 1946, au port de Matadi, il y a eu une révolte des matelots et des dockers qui furent tués par l'armée coloniale.

17 De 1940 à 1945, les associations se constituèrent. Il s'agit de FSO, FSS la, Fédération Syndicale du Katanga (FSK), FSRK, (UGPC, 1944, l'UGAPROF à Lubumbashi au Katanga en 1944 et la Confédération Générale des Syndicats (CGC) du Dr Toussaint, aussi en 1944.

politiques tels que l'ABAKO (Alliance des Bakongo) et le MNC (Mouvement National Congolais) etc., ils ont fait une courageuse et importante contribution à la lutte pour l'autonomie nationale. Entre 1961 et 1966, plusieurs groupements de syndicats ont été créés dans un esprit de consolidation, mais une unification générale est restée hors de portée. Ces actions ont été en partie influencés par les directives de la Confédération Syndicale Africaine (CSA), qui a été créé en 1962 et qui exigeait de ses membres de former une seule centrale syndicale nationale par pays.

Après l'indépendance, le pays n'a pas connu une longue période des libertés publiques suite aux troubles politiques entre le 1er Président Joseph Kasa-Vubu et le 1er Premier Ministre Lumumba, la mutinerie des forces armées (5 juillet 1960), les rébellions et la sécession katangaise, l'assassinat de Lumumba, ainsi que le coup d'état militaire par le feu Président Joseph Mobutu le 24 Novembre 1965. Cela conduira Mobutu au pouvoir et l'instauration d'un Parti-Etat, le Mouvement Populaire de la Révolution (MPR) en 1972. Mais bien avant l'instauration de la dictature, le pays a connu une brève période des libertés publiques dont le pluralisme syndical (entre 1960-70) dans laquelle beaucoup de syndicats ou associations des travailleurs et fonctionnaires de l'Etat s'instituèrent. Il s'agit de : UTC, FGTK, CSLC, APIC. En 1964, les 1ères élections syndicales s'organisèrent au pays avec les résultats suivants :

- 1) UTC avec 65 % avec en tête André Boboliko Lokonga
 - 2) CSLC avec 15 % avec Kithima Bin Ramazani et Malhonga
 - 3) FGTK avec 10 % avec en tête Bintou
- APIC n'avait pas participé à ces élections.

B. Longue période du syndicat unique : 1967- 1992

La dictature et la répression s'installèrent petit à petit. Par un concours heureux de circonstance, elles bénéficièrent de l'existence d'un Syndicat unique appelé Union Nationale des Travailleurs du Congo « UNTC » mis en place lors d'un Congrès tenu à Kinshasa, du 21 au 23 Juin 1967 par le Conseil National des Syndicats. M. Boboliko Lokonga avait été élu à la tête comme président du nouveau syndicat unique issu de la fusion de toutes les organisations syndicales des travailleurs. Cette fusion se fit à la demande des travailleurs eux-mêmes, lesquels s'étaient inspirés de l'exemple de la création de l'OUA, l'Organisation de l'Unité Africaine, après le congrès de Dakar. Lors du changement du nom du pays, l'UNTC deviendra UNTZA. Alors que les organisations des employeurs se formèrent en Chambre du Commerce. Cette invention n'était guère à l'avantage ni des employeurs ni des employés, mais bien au contraire : c'était pour mieux contrôler les masses laborieuses sous la 2e République.

En effet, la fusion a coïncidé avec la création en 1967 du Mouvement populaire de la révolution, MPR qui est devenu par la suite le parti unique ayant l'ascendance sur tout, y compris le syndicat. Qu'à cela ne tienne, le parti Etat ne réussit pas à complètement subjugué le syndicat puisque ses dirigeants étaient toujours élus par le congrès alors que les responsables du parti et de l'Etat étaient nommés et révoqués par le Président Fondateur du MPR, Mobutu.

La pression populaire et le climat contestataire ambiant en Afrique au début des années 1990 auront finalement raison de ce monolithisme politique et syndical, suite à la chute du mur de Berlin en 1989 et à la fin de la guerre froide.

Le 24 Avril 1990, Mobutu rétablit le pluralisme politique et syndical.

III.3. Vers le retour au pluralisme syndical depuis le 24 avril 1990

A la recherche d'un nouveau contrat social entre les gouvernés et le gouvernement, lorsque le Président Mobutu Sese Seko annonça la restauration du multipartisme et du pluralisme syndical, tous les anciens syndicalistes prirent contact et tirent des réunions en vue de réfléchir sur les conséquences à tirer du discours présidentiel. Tous les anciens syndicalistes furent unanimes que dans le processus de démocratisation qui venait de naître, le syndicat unique n'était plus de mise et qu'il fallait reconnaître aux travailleurs zairois de l'époque (congolais) la liberté de se choisir un syndicat et d'y adhérer librement.

La situation qui prévalut avant le 24 avril 1990 porta un grave discrédit sur le syndicat unique UNTZA vis-à-vis de l'opinion tant nationale qu'internationale. Cette situation caractérisée notamment par le manque de crédibilité des dirigeants était due entre autres:

- Au manque de dialogue et de démocratie au sein des organes directeurs de l'organisation ;
- A une corruption diversifiée, manifeste et impunie des cadres syndicaux et à leur collusion avec les employeurs ;
- A l'embourgeoisement et enrichissement illicites des dirigeants ;
- A l'inefficacité de l'action syndicale, particulièrement dans le secteur public ;
- A l'échec des activités économiques et sociales confiées généreusement à l'UNTZA par le Parti-Etat, échec qui aggrava le discrédit du syndicat.

C'est alors que les anciens dirigeants de l'ex-UTC (Union des Travailleurs Congolais) après avoir fait le constat de 23 ans

de syndicalisme unique décidèrent de recréer le syndicalisme chrétien sur le modèle de l'UTC. Ainsi, le 08 août 1990 ils publièrent une déclaration annonçant la création de la Centrale syndicale du Zaïre « CSZA ». Celle-ci fut enregistrée le 07 février 1991. Cette nouvelle centrale proclama son indépendance vis-à-vis des partis et regroupements politiques, des gouvernements, des confessions religieuses, du patronat et prit l'engagement solennel de regrouper les travailleurs sans distinction de race, de tribu, de sexe, de religion moins encore des considérations philosophiques.

Depuis lors, il existe plusieurs syndicats, centrales ou confédérations syndicales. La République Démocratique du Congo a un tableau peu encourageant dans la prolifération des syndicats en Afrique. Suivant la source gouvernementale de registre des syndicats (Août 2008) au Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale, il y aurait environ 420 syndicats¹⁸ officiellement enregistrés en RDC dont certains sont sectoriels, d'autres régionaux ou nationaux. Le registre officiel des syndicats répertorie leur orientation suivante :

- **154** dans le secteur privé,
- **76** dans l'administration publique et les entreprises para étatiques,
- **14** confédérations et inter syndicats,
- **06** syndicats des employeurs,
- **100** syndicats interprofessionnels.

Cependant le pluralisme syndical dans l'état actuel de choses ne favorise pas l'émergence et la protection des droits

18 BIT (2010), Pluralisme syndical et prolifération des syndicats en Afrique francophone http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_143550.pdf

des travailleurs. En effet, lors de grandes négociations politiques ou quand se tient le dialogue entre l'Etat et les syndicats, le pouvoir cherche généralement à affaiblir les organisations des travailleurs en cherchant à les corrompre pour les diviser et les fragiliser pour de fins inavouées comme qui dirait : « diviser pour mieux régner ». Un nombre important des syndicalistes interviewés avouent que cette technique malveillante a trois principales conséquences :

1. Elle favorise la prolifération des syndicats se traduisant par la création des syndicats qui n'ont pas de base représentative.
2. Elle diminue la qualité et la force des organisations syndicales parce que les intrus sont généralement avides d'argent et manquent d'éthique. Les animateurs ne sont guère intéressés par une vision à long terme ni par la gestion des membres. La cupidité et l'opportunisme guident leur démarche face à l'autre partie ; c'est contre productive.
3. Elle divise les syndicats lors des négociations et du dialogue social alors que d'une manière générale, le rôle ou la mission du syndicat est d'assurer la défense ainsi que la sauvegarde des intérêts socioprofessionnels de ses syndiqués qui sont les travailleurs, fonctionnaires de l'Etat ou d'une entreprise privée ; alors que son rôle est aussi de veiller à l'instauration d'un ordre basé sur la justice sociale, la dignité et le respect des agents, fonctionnaires de l'Etat et Employés des entreprises publiques.

Les Syndicats ne sont pas dans la politique active, mais ils ont un regard sur la politique en vue de protéger les emplois, car leurs intérêts/ou avantages y sont liés. Il est évident que toute force sociale qui devient importante dans la nation ou communauté est sollicitée pour se prononcer et prendre position sur les politiques publiques.

De ce fait, le syndicat et l'intersyndical sont régulièrement dorlotés par les acteurs politiques ou le pouvoir.¹⁹

En République Démocratique du Congo, il manque une confédération ou un intersyndical fort et puissant capable d'amener l'Etat congolais et les multinationales au respect des lois du pays et normes internationales. L'intersyndical rassemble juste les douze syndicats les plus représentatifs mais qui n'arrivent jamais à unir leur force et leurs moyens pour peser sur les événements. Cependant, on retrouve des syndicats et des regroupements des syndicats selon les tendances soit sociales, démocratiques, libérales, chrétiennes, communistes mais ils ne sont pas regroupés en plates-formes idéologiques. Ces regroupement sont aussi appelés intersyndical, union ou confédération. L'Intersyndical de la RDC n'a pas de cadre juridique.

Il demeure tout simplement un regroupement spontané. D'où sa faiblesse.

19 En Afrique du Sud par exemple, la confédération syndicale appelée COSATU est une grande machine capable de mobiliser les travailleurs pour voter pour ou contre une politique publique donnée et même déterminant sur les élections politiques

CHAPITRE IV

DESCRIPTION ET ANALYSE DU CADRE LEGAL ET SON APPLICATION

IV.1. Introduction

En République Démocratique du Congo, le cadre légal organisant le secteur de syndicat diffère selon qu'il s'agit du secteur privé ou du secteur public. Le pluralisme syndical et le droit au travail sont garantis et consacrés suivant les textes légaux que nous analyserons tour à tour dans le cadre légal de la constitution, du code du travail et des autres instruments internationaux, en principe, dans le droit congolais dès lors que le pays signe et ratifie ces instruments, étant donné que la RDC fait partie du système moniste. Tout syndicat doit s'enregistrer au ministère du Travail et Prévoyance Sociale avant de commencer toute activité syndicale dans le secteur privé. Pour ceux qui veulent exercer dans le service public, l'enregistrement s'obtient au Ministère de la Fonction Publique. Cependant, le syndicat légalement enregistré au Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale et qui désire œuvrer dans l'Administration et Fonction Publique doit informer par une correspondance écrite le Ministre en charge de la Fonction Publique.

De façon générale, le Ministère Travail et Prévoyance Sociale reste l'interface avec l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

IV.2. La Constitution de 2006 tel que révisée en 2011

La Constitution stipule ce qui suit :

- Les articles 12 à 14 énoncent des principes fondamentaux, notamment d'égalité, protection devant la loi, élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme ; et de même l'article 16 interdisant le travail forcé ou obligatoire.
- Les articles 22 à 23 mettent en exergue les libertés de pensée, conscience, religion et expression qui sont essentiel dans la réalisation de la liberté syndicale et le droit de travail.
- Article 36 : « Le travail est un droit et un devoir sacrés pour chaque congolais. L'Etat garantit le droit au travail, la protection contre le chômage et une rémunération équitable et satisfaisante assurant au travailleur ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, complétée par tous les autres moyens de protection sociale, notamment, la pension de retraite et la rente viagère. () »
- Article 37 : « L'Etat garantit la liberté d'association. Les pouvoirs publics collaborent avec les associations qui contribuent au développement social, économique, intellectuel, moral et spirituel des populations et à l'éducation des citoyennes et des citoyens.

Cette collaboration peut revêtir la forme d'une subvention.

La loi fixe les modalités d'exercice de cette liberté.»

- Article 38 stipule : « La liberté syndicale est reconnue et garantie. Tous les Congolais ont le droit de fonder des syndicats ou de s'y affilier librement, dans les conditions fixées par la loi »

- Article 39 : « Le droit de grève est reconnu et garanti. Il s'exerce dans les conditions fixées par la loi qui peut en interdire ou en limiter l'exercice dans les domaines de la défense nationale et de la sécurité ou pour toute activité ou tout service public d'intérêt vital pour la nation. »
Quant à l'article 38, la limpidité de la disposition est une affirmation forte et irréversible du pluralisme syndical. Toutes les autres lois ordinaires ne peuvent en réalité feindre ou limiter l'exercice de ce droit ni pour les syndicats et moins encore pour les travailleurs de choisir leur propre affiliation. Cette disposition peut être invoquée contre les conventions collectives de travailleurs et autres lois qui limiteraient les travailleurs cadres ou séropositifs à s'affilier librement ou d'appartenir à un syndicat de leur choix. Enfin, les articles 37 et 39 sont empiétés par les « clause back », c'est-à-dire un droit accordé au premier alinéa et souvent récupéré et conditionné par soit les paragraphes suivants ou une autre loi ordinaire.

IV.3. Cadre légal dans le secteur privé

Promulgué le 09 août 1967 et réactualisé en 2012, le Code du Travail et ses mesures d'application régissent les travailleurs dans le secteur privé. Le Titre XII, Chapitre I, II, III et IV des articles 230 à 296 déterminent les rôles et les conditions de création et l'action syndicale des syndicats (organisations professionnelles), l'éducation ouvrière, la convention collective et ses modalités etc.

Parmi les innovations les plus importantes introduites par ce Code du Travail, il y a lieu de citer les dispositions ci-après :

- l'élargissement du champ d'application du Code du Travail aux petites et moyennes entreprises et petites

et moyennes industries de l'économie informelle ainsi qu'aux organisations sociales, culturelles, communautaires, philanthropiques utilisant des travailleurs salariés ;

- l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate de leur élimination ;
- le relèvement de l'âge d'admission à l'emploi qui est porté de 14 à 16 ans ; étant, toutefois, entendu qu'une personne âgée de 15 ans ne peut être engagée ou maintenue en service que moyennant dérogation expresse de l'Inspecteur du Travail et de l'autorité parentale ou tutélaire ;
- le renforcement des mesures antidiscriminatoires à l'égard des femmes et des personnes avec handicap ; l'institution de l'Office National de l'Emploi avec un patrimoine propre, en remplacement du Service National de l'Emploi qui n'a pas donné satisfaction ;
- l'installation des Tribunaux du Travail ;
- le renforcement des capacités institutionnelles en matière de formation et de perfectionnement professionnel par la participation des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs ;
- la mise en place des structures appropriées en matière de santé et de sécurité au travail afin d'assurer une protection optimale du travailleur contre les nuisances ;
- le renforcement des mesures coercitives.

La liberté syndicale

La liberté syndicale est d'une importance capitale pour l'OIT parce qu'elle fait partie des droits fondamentaux de l'homme. Elle constitue un des objectifs de son programme d'action. La conférence internationale du travail avait adopté la convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical en 1948 à Philadelphie pratiquement à la même année que naissait le premier instrument

international des droits de l'homme dont la Déclaration Universelle des Droits de l'homme (10 décembre 1948) à Philadelphie. La liberté syndicale en RDC est garantie par l'article 37 de la Constitution et de l'article 230 du Code de Travail qui stipule ; Les travailleurs et les employeurs ont le droit de se constituer en organisation ayant exclusivement pour objet la défense et le développement de leurs intérêts professionnels ainsi que le progrès social, économique et moral de leurs membres.

L'article 232 du Code de Travail reconnaît à chaque organisation syndicale d'être dotée de son statut et règlement intérieur pour son fonctionnement harmonieux.

En guise de la liberté syndicale, l'article 233 stipule :

« tout travailleur ou employeur, sans distinction aucune, a le droit de s'affilier à une organisation de son choix ou de s'en désaffilier ».

Conventions collectives

Les négociations des conventions en RDC sont garanties par l'article 272 qui stipule : « La convention collective est un accord écrit relatif aux conditions et aux relations de travail conclu entre, d'une part un ou plusieurs employeur, une ou plusieurs organisation professionnelles de travailleurs. »

« La convention collective est conclue pour une durée déterminée ou indéterminée. A défaut de fixation de la durée de la convention celle-ci est réputée indéterminée » (article 276).

Suivant la jurisprudence en matière du travail en République Démocratique du Congo, il existe :

1. **La Convention Collective Interprofessionnelle Nationale du Travail.** Dans le secteur privé dans lequel les partenaires sociaux négocient et signent les conventions collectives. Par exemple, il y a un Protocole d'Accord dans le secteur du

- petit commerce pour améliorer les conditions de travail signé le 05 décembre 1999 ;
2. **La Convention Collective Professionnelle.** Les délégués syndicaux de différentes sociétés dans le secteur précis et les patronats négocient et signent la convention. Il existe seulement trois (3) Conventions Collectives Professionnelles en République Démocratique du Congo dont les secteurs de Banques, Pétrole et Brasserie. Le secteur de la presse dispose également d'une convention adoptée par les parties en août 2009 dont s'inspirent certains médias pour régler les questions du travail.
 3. **La convention collective au niveau des entreprises.** C'est une convention négociée entre les délégués syndicaux et l'employeur ou ses représentants. La plupart des entreprises refusent la révision de cette convention. Les parties recourent à une pratique de Procès Verbal ou Accord souvent signés en attendant la révision de la convention. La révision peut intervenir 2 ou 3 ans après, mais elle dépend des parties.

De façon générale, les syndicats font un effort pour l'application des conventions, mais soit par mauvaise foi, difficulté économique ou restructuration, la convention n'est pas intégralement appliquée. L'autre difficulté dans l'application de convention est due au fait qu'elle ne reflète pas parfois la taille de poids capital de l'entreprise soit par manque de transparence principalement de l'employeur d'une part et le manque d'analyse par le syndicat des données économiques (production, charges) d'autre part. On retombe généralement dans la pratique « friendly agreement ». L'accord par branche d'activité ou sectoriel (exemple dans le transport, les banques commerciales) met les partenaires sociaux, surtout l'employeur plus à l'aise que la convention interprofessionnelle ou professionnelle. La difficulté dans les négociations de ces conventions est l'absence des études économiques sur le secteur ou les entreprises, ce qui entraîne les difficultés économiques de fonctionnement et opérationnel dans l'application des

dites conventions. Aussi, est-il vrai que les partenaires économiques ne communiquent pas le vrai chiffre et capital économiques de leur société

Quant aux cadres, ils négocient leur condition avec l'employeur et l'accord est annexé dans la convention. La classe ouvrière n'apprécie pas les accords particuliers entre le cadre et l'employeur parce que soit ces accords ne sont pas connus, soit qu'ils sont utilisés pour mater les ouvriers. Cela contribue généralement à la division. Les négociations en dehors du cadre légal entre ces 2 parties est la cause principale de malaise. Alors que le cadre peut négocier un siège au sein de la délégation syndicale pour défendre leurs intérêts. Dans les entreprises à conventions collectives, celles-ci fixent les salaires et les avantages supérieurs à ceux fixés par le SMIG. Dans l'Administration publique, la Commission paritaire de 2010 a adopté les textes devant régir le mouvement syndical, lesquels ont été soumis au gouvernement.

Le règlement de l'entreprise.

En dehors de convention collective, il existe le règlement d'entreprise auquel les parties au contrat dont l'employeur et l'employé sont soumis. C'est un acte administratif de l'entreprise approuvé par le Ministère du travail et de la prévoyance sociale. C'est l'employeur qui initie le projet et invite les délégués syndicaux pour discussion avant l'approbation par le Ministère du Travail.

Le droit à la représentation des intérêts de travailleurs

Les articles 230, 255, 256 et 257 du Code du Travail, ainsi que l'arrêté Ministériel No12/CAB.MIN/TPS/erl/NK/054 du 12 Octobre 2004 fixant les modalités de la représentation et de recours électoral des travailleurs dans les entreprises ou établissements de toute nature donnent les droits à la représentation des travailleurs

dans les entreprises ou les établissements de toute nature. Cela se fait par la voie électorale pour désigner les délégués syndicaux. Quoique le travail en RDC soit un droit et un devoir suivant la constitution, il reste encore beaucoup de faiblesses dans le rôle que les syndicats jouent de représenter et défendre les intérêts des travailleurs. Certains travailleurs même affiliés à un syndicat, ignorent leurs droits par manque de formation adéquate dispensée par le syndicat. En outre, ils n'ont pas confiance au corps d'arbitrage ou tribunal de travail étant donné l'influence dominante des capitalistes et l'interférence politique. Cette situation résulte de la pauvreté des syndicats qui sont incapables d'organiser des formations pour les délégués syndicaux et les affiliés.

Cet état de choses expose les travailleurs à des phénomènes tels que la soumission absolue, le refus de confrontation ou la résignation, le clientélisme et l'acceptation des syndicats jaunes.

Par exemple dans le secteur de la presse en RDC, beaucoup de cameramen et journalistes reporters n'ont pas de contrat de travail écrit et n'ont pas soit un salaire décent soit une base de paiement régulier. Ils sont à la merci des propriétaires de maison de presse. Les engagements comme les révocations dans ce secteur se font au mépris de la loi. Les femmes sont parfois victimes de harcèlement sexuel, particulièrement dans l'audiovisuel.

Fixation des salaires

Les salaires en République Démocratique du Congo sont fixés par le SMIG promulgué par le Président de la République. Le SMIG comporte le salaire minimum, les Allocations familiales Minimales et la Contre-valeur du logement tel que prévu aux articles 96 et 97 du Code du travail. Aussi, dans les conventions collectives, les parties conviennent de fixer des salaires et avantages sociaux supérieurs à ceux fixés par le SMIG en fonction du poids économique de l'entreprise, du secteur d'activité et les parties sociales (employeur et syndicats).

CADRE :

L'application du SMIG fait encore couler beaucoup d'encre et de salive, car certaines sociétés ou entreprises n'arrivent pas à appliquer cette disposition pour des raisons incertaines ou douteuses. La fixation du barème salariale dépend souvent de la volonté unique du Chef d'entreprise sans respect de la loi. C'est le cas de beaucoup de magasins et unités de production dans le secteur de vente des produits manufacturés ou de panification. Un travailleur d'une usine de panification répondant sous anonymat et ayant une qualification d'Ingénieur, confirmait au cours de notre entretien qu'il touchait à peine 100 USD par mois sans aucun autre avantage. Les actionnaires préfèrent accorder les avantages sociaux à un groupe restreint des employés souvent recommandés par les 'hommes forts' du pays c'est-à-dire ceux qui sont ou ont de lien direct avec le pouvoir (exécutif, militaire ou administratif) en place. Dans le secteur privé, certains employeurs estiment que le gouvernement congolais n'a pas soit la bonne volonté politique pour faire appliquer les mesures d'application afin d'améliorer les conditions sociales et économiques des travailleurs, soit qu'il est impliqué dans le détournement des avantages qui reviendraient aux travailleurs et à la communauté locale. C'est le cas de la CILU qui paie une taxe de pollution à l'Etat, alors que la population locale n'en tire aucun dividende. Suivant les enquêtes, il semble que cette somme est renvoyée à l'autorité de District de Cataractes et que le Chef de Localité n'y voit rien et n'en peut rien au risque de perdre la protection (parapluie) c'est-à-dire l'emploi. Il est une pratique presque institutionnelle que l'agent le moins gradé par exemple le collecteur d'import et taxe doit donner à son supérieur la part du 'butin', de même ce supérieur à son chef hiérarchique et ainsi de suite. Comment voudriez-vous dans un environnement pareil que l'employeur soit incité à bien payer ses employés quand il sait qu'il n'y aura pas de sanction et de même les inspecteurs de travail peuvent être facilement corrompus.

IV.4 Cadre légal dans l'Administration publique

La Loi no 81-003 du 17 juillet 1981 (Articles 56 et 57) portant statut du personnel de carrière des services de l'Etat gère le syndicat du secteur public de l'Etat. Cette loi qui est dépassée est complétée par l'arrêté Ministériel n°CAB.MIN./FP/0174/96 du 13 septembre 1996 qui modifie et complète l'arrêté n° CAB.MIN./FP/0105/94 du 13 janvier 1994 portant réglementation provisoire des activités syndicales au sein de l'Administration publique congolaise. La structure est liée souvent aux élections syndicales qu'organise le Ministère de la Fonction Publique ou celui du Travail pour avoir la représentativité du travailleur.

Cependant, le personnel de carrière des services publics de l'Etat est mal représenté du fait de la non-organisation des élections dans l'Administration publique. A cet effet, il importe au gouvernement de ratifier la Convention 151 de l'OIT sur les relations de travail dans la Fonction publique.

De même, il est difficile de reconnaître l'effectivité et le poids des syndicats œuvrant dans ce secteur faute d'élection et représentation crédible. Sinon, les syndicats œuvrant dans ce secteur se font par période entendre, lors qu'il s'agit de négociation sociale avec le Gouvernement.

C'est dans ce cafouillage que certains syndicats dits maison sont créés pour le besoin de la cause.

Tenant compte de la mondialisation, les syndicats du secteur public congolais sont regroupés en intersyndicales qui sont l'interface vis-à-vis du Gouvernement afin de pouvoir transmettre les préoccupations de la base aux décideurs. On dénombre pas moins de dix centrales syndicales à la Fonction publique. Nous verrons plus loin les détails quand nous aborderons les syndicats du secteur de l'Administration publique.

IV.5. Les normes internationales en RDC

Les Conventions Internationales de l'Organisation Internationale de Travail (OIT).

La République Démocratique du Congo est devenue membre de l'OIT depuis 1960 après son accession à la souveraineté internationale. Elle a ratifié 37 conventions dont:

- **Conventions fondamentales** : 8 sur 8 (C029, C087, C098, C100, C105, C111, C138 et C182)
- **Conventions de gouvernance (prioritaires)** : 2 sur 4 (C081 et C144)
- **Conventions techniques** : 27 sur 177 (C04, C011, C012, C014, C017, C018, C019, C026, C027, C029, C042, C050, C062, C088, C089, C094, C095, C102, C116, C117, C118, C119, C120, C121, C135, C150, C158)

Mais la RDC n'a pas encore ratifié la Convention 160 et la recommandation 170 sur les statistiques du travail. Ceci explique pourquoi la RDC est absente des statistiques du travail de l'Organisation Internationale de Travail (OIT). Sur 37 Conventions ratifiées par la République Démocratique du Congo, dont 36 sont en vigueur, 1 convention a été dénoncée (Convention 042 sur les malades professionnelles), aucune n'a été au cours des 12 derniers mois.²⁰

Les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et du Développement Economique (OCDE)

La RDC souscrit aux principes directeurs de l'OCDE que les gouvernements membres recommandent à l'intention

²⁰ www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=100:11 (vu le 21-10-2012)

des entreprises multinationales en activités à l'étranger leurs droits, leurs responsabilités et les normes de bonnes pratiques qu'ils doivent observer. Ces sont les suivants :

- Le respect des droits de l'homme
- L'abolition du travail des enfants
- L'amélioration des conditions de travail
- La lutte contre la corruption
- Le développement de bonnes relations entre entreprises étrangères, pays hôtes et la Communauté citoyenne
- La protection de l'environnement

Les gouvernements qui soutiennent les Principes directeurs encouragent leurs entreprises multinationales à aider les progrès économiques, environnementaux et sociaux des pays hôtes, ainsi qu'à réduire au minimum les difficultés et les problèmes créés par leurs activités. En 2007 la société civile congolaise avait mené une campagne pour que le gouvernement congolais revoie tous les contrats miniers dont la plupart étaient qualifiés de 'léonins'.

Suite à cette démarche appuyée par la communauté internationale et les institutions de Bretton-Wood, une vingtaine de contrats avaient été annulés et d'autres révisés, alors que la situation sur terrain est tout à fait différente des lois et beaux textes ainsi le cahier social auxquels souscrivent les grandes entreprises multinationales, surtout dans le secteur pétrolier, minier et forestier.

Il est opportun de mener une étude à part entière pour analyser les grandes violations des lois et normes internationales par ces sociétés.

IV.6. Acteurs gouvernementaux

Rôle du ministère du travail

L'ordonnance N° 12/008 du 11 juin 2012 fixe les attributions des ministères. Voici ci-dessous celles confiées au Ministère de l'emploi, du travail et de la prévoyance sociale :

- Mise en œuvre des politiques nationales en matière du travail, de l'emploi, des salaires, de la formation professionnelle et de la prévoyance sociale ;
- Elaboration des textes légaux et réglementaires en matière du travail de travail, de l'emploi et de la prévoyance sociale ;
- Organisation et mise en œuvre de l'inspection en matière de travail, de la formation professionnelle et de la prévoyance sociale ;
- Contrôle de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives aux conditions de travail et de la protection des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Organisation du Conseil de la main d'œuvre national face à la concurrence étrangère ;
- Promotion de l'emploi et organisation du marché de l'emploi ;
- Santé et sécurité du travail ;
- Organisation, Promotion et Agrément des Mutuelles de prévoyance Sociale ;
- Conseil et recommandations aux employeurs et travailleurs en matière du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et de la prévoyance sociale ;
- Collecte et tenu à jour des données statistiques relatives aux conditions d'emploi, du travail et aux opérations de la prévoyance ;

56 Cartographie des Syndicats en RDC

- Gestion des relations avec les organisations régionales internationales en matière de travail, de la formation professionnelle et de la prévoyance sociale

Conformément à l'ordonnance n°12/008 du 11 juin 2012 fixant les attributions des Ministères du Gouvernement de la RDC, le ministère de travail joue un rôle important sur la politique du gouvernement et les politiques publiques sur le marché du travail et la prévoyance sociale. Ce rôle est plus précisément exercé par l'inspection générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article 187 du Code de Travail, l'Inspection du Travail joue un rôle important dans l'application, par les employeurs, de la législation relative à la protection des droits des travailleurs dans l'exercice de leur métier.

Mais en réalité, le Ministère est faible et assujettie au jeu du secteur privé qui ne veut pas améliorer les conditions des travailleurs ou appliquer les textes légaux à cause de la faiblesse de L'Autorité de l'Etat. Les syndicalistes dénoncent souvent mais en vain la pratique de pot de vin aux mandataires du ministère, en particulier aux inspecteurs et contrôleurs de travail. En outre, le système judiciaire est faible et corruptible, ajouté à cela l'interférence politique.

L'Inspection du Travail

La mission de l'Inspection du Travail est définie par les articles 187 à 200 du Code du travail.

On peut la résumer en deux points :

- Assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession : durée du travail, salaires,

sécurité, hygiène et bien être, emploi des femmes, des enfants et des personnes avec handicap, conflits collectifs, litiges individuels du travail, application des conventions collectives, représentation du personnel et autres matières connexes ;

- Porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus constatés, etc.

Ainsi, la loi reconnaît aux inspecteurs du travail le droit de pénétrer librement, sans avertissement préalable à toute heure du jour ou de la nuit, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection. Ils peuvent aussi demander que leur soient communiqués, soit sur les lieux du travail, soit à leur bureau, tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation en vue de vérifier la conformité avec les dispositions légales et d'en prendre copie ou d'en établir des extraits.

Le comportement des inspecteurs et contrôleurs de travail est sans équivoque lorsque dans sa mission lors d'un litige par lequel l'employeur viole les dispositions légales ils prennent corps et partie de l'employeur sans même consulter les délégués syndicaux. Ils sont mal équipés et mal payés, en conséquence ils sont dépourvus de l'autorité morale, technique et matérielle pour contraindre l'employeur qui violerait les dispositions légales à corriger ou appliquer la loi à la rigueur.

Nonobstant ce comportement des inspecteurs et contrôleurs du travail, leurs conditions de vie et de travail laissent à désirer.

IV.7. Le Dialogue Social

Il est aussi appelé Dialogue Tripartite. C'est une réalité et approche qui est ou serait le cadre propice qui sert à résoudre les problèmes sociaux dans le pays. Dans cette perspective,

le Gouvernement de la RDC avait regroupé les Représentants du Pouvoir (le Gouvernement), les Représentants des Travailleurs et les Représentants des Employeurs au sein du Conseil National de Travail (CNT) qui est un organe consultatif présidé par le Ministre de Travail et Prévoyance Sociale et d'une Commission dite Cadre Permanent du Dialogue Social (CPDS) qui est un cadre du dialogue tripartite (Gouvernement d'une part, et les employeurs et les travailleurs d'autre part) pour conclure certains accords ou prendre des décisions importantes. De manière unilatérale, le gouvernement a dissout le CPDS²¹, ce à quoi l'Intersyndicale Nationale du Congo a vigoureusement réagi. Et il est prévu également au niveau de la présidence de la République un Conseil Economique et Social regroupant les travailleurs, les employeurs, la société civile et la présidence. A cause de la non-existence de ces organes, la situation sociale ne fait que se détériorer et aucune mesure de politique publique n'a été prise. Il y a 2 exemples probants qui appuient cette déclaration, à savoir le non-respect le Gouvernement des engagements pris:

- **Dans le secteur public** : le contrat social d'innovation-communément appelé « Accord de Mbudi » signé en 2004. Celui-ci prévoyait le relèvement en trois paliers du SMIG soit 208 USD pour le huissier et 2080 pour le Secrétaire Général. Ceci a fait couler beaucoup d'encre jusqu'au désaveu de cet accord par certains Ministères du fait de leur non implication dans la négociation ;
- **Dans le secteur privé sur le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)** : Chaque entreprise ayant une délégation syndicale a mené ses propres

21 Le décret n°12/017 du 07 juin 2012 abrogeant le Décret n° 07/10 du 18 septembre 2007 portant création, organisation et fonctionnement du Cadre Permanent du Dialogue Social, en sigle CPDS.

négociations pour traduire en salaires individuels en appliquant la tension salariale et les avantages sociaux divers et cela, y compris les indemnités de logement et de transport.

Il ressort de cette analyse que les décisions réactionnaires sont généralement sans mesure d'application et non exécutoire. Beaucoup d'acteurs politiques, sociaux et autres estiment que le gouvernement ne respecte pas ses engagements et à chaque changement de gouvernement c'est un nouveau recommencement. Le principe de continuité de l'Etat dans les affaires publiques est remis en cause.

Cependant, on constate que pour les politiques, il en est autrement. Le salaire des députés nationaux est passé respectivement de 1500 USD (1998) à 3200 USD (2003) pour cumuler à 6000 USD (2006). Ceci démontre clairement que la non-application de l'Accord de Mbudi ou du SMIG résulte seulement de l'absence d'une volonté politique affichée pour améliorer le vécu quotidien des salariés..

IV.8 Points faibles sur la législation du travail en RDC

Malgré la ratification de huit conventions fondamentales de l'OIT par la RDC et la reconnaissance explicite de la liberté syndicale pour tous les travailleurs dans la constitution, ainsi l'actualisation du Code de Travail en 2002, il y a de défis suivants:

- Le Conseil Economique et social prévu dans l'article 209 de la constitution n'est pas encore mis en place. L'absence de cette structure constitue une entrave ; ce qui ne permet pas au gouvernement de consulter les

syndicats pour donner des avis sur les questions économiques et sociales touchant la vie de la nation.

- L'Article 233 du code du travail reconnaît la liberté à tout travailleur de s'affilier au syndicat de son choix, mais certaines mesures d'application de ce même code prévoient des dispositions contradictoires, notamment de l'arrêté ministériel N°12/CAB.MIN/TPS/ar/NK/054 du 12 octobre 2004 fixant les modalités de la représentation et des élections des travailleurs dans les entreprises ou établissement de toute nature, qui prévoit que les cadres de direction ne sont ni électeurs ni éligibles. Cette discrimination viole par exemple leur droit à la revendication dès lors qu'ils n'ont pas une représentation légale.

Cependant, la Fédération Nationale des Cadres «FNC» par des stratégies appropriées a pu obtenir, conformément à la convention 135 de l'OIT sur la représentation des travailleurs, la reconnaissance des comités syndicaux des cadres comme organe de transmission des aspirations des cadres auprès des employeurs.

IV.9. Points faibles dans la réalité syndicale et leur environnement.

Une fois de plus l'environnement économique, ci-dessous décrit, présente un tableau sombre dans la mesure où l'économie informelle est dominante soit 90% des travailleurs et où plus de 80 % de la population vit sous le seuil de la pauvreté, ce qui a un impact direct dans le monde syndical. Nous citons quelques éléments qui posent problème :

1. La dispersion et la pluralité des syndicats contribuent à l'affaiblissement de l'action syndicale. Cela profite à l'employeur. « Trop de syndicats, pas de syndicats ».
2. L'existence des syndicats jaunes et l'ingérence des employeurs et des hommes politiques ;
3. La faiblesse de la gouvernance : un manque de démocratie interne et de transparence ;
4. La complicité de certaines autorités militaires et politiques qui deviennent des parapluies des hommes d'affaires ou des investisseurs véreux. Ces derniers, fort de leur soutien, s'illustrent dans la non application des lois et mesures d'application et deviennent des employeurs au dessus de la loi. Cela ne peut que jouer en défaveur des travailleurs congolais en général. Par exemple, parmi les syndicats des employeurs en RDC, la Fédération des Entreprises du Congo (FEC) joue un rôle de défense de leurs intérêts. Ces syndicats s'interposent dans la majorité de cas à l'application des accords conclus entre le Gouvernement de la République et les Syndicats du Secteur Public. C'est le cas avec l'accord dit « de Mbudi ». Ils sont aussi une barrière pour l'application du SMIG que la tripartite congolaise (Syndicats Représentatifs, Gouvernement et la FEC) avait décidé de commun accord.
5. Les rencontres statutaires ne sont pas organisées dans le délai imparti parce que l'employeur bloque très souvent et ne veut pas initier ou convoquer les dites réunions. Les conventions C87 et C98 ne sont pas bien appliquées par l'employeur, malgré leur ratification par la RDC dans la mesure où l'employeur ne convoque pas les conventions sans préavis de l'autre partie sur la difficulté de la non application de la convention. A la RTNC (Radio Télévision Nationale Congolaise), par exemple, les réunions paritaires prévues tous les trois ou six mois, se tiennent en réalité

- une fois tous les trois ans en dépit de l'insistance et de la protestation du banc syndical.
6. L'ignorance des droits et des textes régissant le secteur par les travailleurs, ce qui profite à l'employeur. L'information ne circule pas (par exemple : L'employé n'est pas intéressé de lire son contrat et le code du travail) et aussi l'éducation ouvrière n'est pas suffisante pour renforcer les capacités des moins outillés intellectuellement. La culture de la lecture n'est pas de mise.
 7. Le comportement des inspecteurs de travail dans leur mission lors d'un litige par lequel l'employeur viole les dispositions légales, car ils prennent fait et cause pour l'employeur sans même consulter les délégués syndicaux ;
 8. Les employeurs n'associent pas souvent les délégués syndicaux dans la prise de décision constituant ainsi la violation des textes ;
 9. Le phénomène de cibler les leaders afin de créer une condition désagréable en voie de révocation. Par exemple, l'employeur pratique le licenciement illégal sachant que l'employé n'a pas de moyen pour organiser sa défense et que le syndicat n'a pas les finances pour s'opposer à la décision de l'employeur, cela dans un environnement de pouvoir judiciaire défaillant et corrompu. Même quand l'employeur perd la négociation et la médiation, il refuse de payer ou de dédommager l'employé.
 10. La corruption des inspecteurs du travail qui donnent aisément aux employeurs les avis favorables de révocation ou de licenciement sans préavis. Le comble c'est que ces inspecteurs jouissent de l'impunité de la part de leur hiérarchie.

Afin de remédier tant soit peu aux difficultés, ci-haut, citées, nous formulons les recommandations suivantes :

1. Le banc de la tripartite au sein de l'entreprise doit avoir un cadre légal définissant la procédure et le contenu de l'accord pour les cadres et leur représentation au sein des syndicats. La révision de code de travail doit prévoir une disposition légale. Par exemple, le cadre n'ayant pas seul la capacité de décider et sanctionner soit électeur et éligible.
2. La ratification de la Convention 151 de l'OIT, la promulgation du texte révisé du Code du Travail et l'organisation effective des élections dans l'Administration publique afin de combler les vides et répondre aux besoins pressants dans le cadre de la représentations des agents cadres et ceux du personnel de carrière des services publics de l'Etat ;
3. La réhabilitation du service public en donnant un travail et un salaire décent aux agents et fonctionnaires de l'Etat dans les différents secteurs (inspection économique, travail, magistrat etc.) ce qui donnerait un coup de pouce à la bonne gouvernance et à l'éthique professionnelle.
4. En application du principe cher à la décentralisation selon lequel il faut rapprocher la justice des justiciables, il y a lieu d'instituer dans chaque province tous les niveaux d'instance judiciaire

CHAPITRE V

RELATIONS ENTRE LES SYNDICATS ET LES AUTRES ACTEURS

Le syndicat a pour origine la prise de conscience collective des travailleurs européens au 19^{ème} siècle face à la multitude injuste dont ils étaient victimes face à la bourgeoisie de l'époque : journée de travail longue, salaire de famine, travail des enfants et des femmes dans les mines, logement insalubres, manque de législation sociale etc. Les sociétés modernes sont encore confrontées à cette triste réalité qui justifie encore la défense, la sauvegarde des intérêts socioprofessionnels de ces syndiqués ainsi que l'instauration d'un ordre basé sur la justice sociale, la dignité et les respects des agents ou employés. Il sera question dans ce chapitre de décrire et d'analyser dans le contexte congolais la manière suivant laquelle les syndicats en RDC collaborent ou interagissent avec les autres forces sociales et politiques.

Autrefois, jusque au 24 avril 1990, notre pays la RDC vivait sous le régime du mono syndicalisme. Le syndicat unique s'appelait UNTZA (Union Nationale des Travailleurs du Zaïre) aujourd'hui UNTC. De même, il n'y avait pas des associations et organisations de la société civile en dehors des créations du parti-Etat, le MPR (Mouvement Populaire de la Révolution). Après cette date, le pays

avait opté pour le pluralisme syndical et le libéralisme de la vie en société. Ainsi, plusieurs syndicats, associations et organisations non gouvernementales ont vu le jour sans être à fortiori de l'obédience de l'Etat ou d'un quelconque parti politique.

V.1. Rapport de collaboration entre les Syndicats et le Gouvernement

La constitution de la RDC de 2006 retrace les droits politiques, sociaux et économiques dont ceux relatifs aux travailleurs. De même, le Code du Travail congolais détermine les conditions de possibilité de l'action syndicale et ses modalités. Y est reconnue dans l'article 230 dudit code, la liberté des travailleurs de se constituer en organisations de « défense et de développement de leurs intérêts professionnels, ainsi que le progrès social, économique et moral de leurs membres ». Du point de vue légal, les Syndicats sont des vrais partenaires du Gouvernement congolais et aussi des employeurs.

On constate qu'en RDC, les syndicats exercent la pression sur le gouvernement quant à l'augmentation des salaires et à l'acquisition de certains avantages mais à cause des faiblesses des syndicats, leur faible niveau de dialogue et de négociation, ils parviennent difficilement à obtenir gain de cause et dans la plupart des cas la lutte est longue.

En fait, les syndicats ne représentent pas seulement les intérêts des travailleurs, mais ils luttent aussi pour les intérêts des employeurs ; lorsque dans l'éducation ouvrière ils apprennent à leurs membres à protéger l'outil de travail, le patrimoine de la société etc. Par exemple, les syndicats des différentes entreprises privées sont au front à côté de la Fédération des Entrepreneurs au Congo (FEC) pour discuter et négocier avec le gouvernement congolais quand il y a tracasserie fiscale et administrative ou

concurrence déloyale des produits importés qui menacent leur emploi et production.

Du point de vue pratique, les syndicats sont souvent étouffés par la politique qui rend leurs actions syndicales inefficaces : contradiction dans la résolution de certains accords, le non respect des dispositions légales et réglementaires etc.

CADRE :

Exemple d'une lutte acharnée: l'accord de Mbudi

Un exemple du dysfonctionnement structurel et du manque de crédibilité de la négociation paritaire, pourtant prévue par la loi, est l'échec répété, depuis la date de leur signature, des Accords de Mbudi, signés en 2004 par dix plates-formes syndicales et 3 représentants politiques issus respectivement du Ministère du Budget, du Ministère des Finances et du Ministère de la Fonction publique, censés majorer de façon directe et conséquente les barèmes salariaux des Agents et Fonctionnaires de l'Etat.

Que prévoit l'accord ?

Cet accord engage le gouvernement de transition à inclure dans le budget de l'année en cours ainsi que dans les suivantes une majoration salariale pour les fonctionnaires de l'Etat (y compris les enseignants), établissant sur une échelle maximale (tension salariale) de 1 à 10 entre le salaire du huissier (majoré à 208 USD) et celui du Secrétaire général de la Fonction publique (2080 USD), avec effet d'application progressive par palier à partir de l'année 2004. Le premier palier prévoyait le relèvement du salaire de l'huissier à 69 USD, ce qui a été fait dans l'ensemble.

Depuis sa signature, l'application de cet accord est sélective. Près de dix ans après sa signature, on en est toujours au premier palier avec une tension brisée de 1 à 3 pour la grande majorité des fonctionnaires. Théoriquement, le salaire minimum est passé à 69 \$US. Seuls les magistrats, les médecins et les professeurs d'université bénéficient d'une

amélioration découlant de ce barème, ayant réussi à obtenir des statuts particuliers.

Il existe encore des corps de métiers au sein des services publics qui n'atteignent pas ce chiffre minima de 69 USD, notamment la Police et l'Armée.

Cet Accord est resté lettre morte, malgré les grèves multiples des agents et fonctionnaires de l'Etat. La hiérarchie syndicale est cependant divisée sur la pertinence de la grève et les forces vives finissent par s'étioler. Les syndicats traditionnels admettent que la faiblesse, le manque de cohésion et la disparité des syndicats des agents de carrière des services publics de l'Etat n'ont pas permis d'exercer une pression effective et unifiée sur le gouvernement, afin de l'obliger à appliquer ses engagements. L'Accord de Mbudi constitue un exemple significatif de la perte de rapport de force qu'occasionne cette dispersion syndicale.

Le 31 Mars 2012 à Kinshasa et ce dans le même site qui porte le nom de la localité Mbudi où fut signé le 12 février 2004 le premier accord dit Mbudi non respecté, que le gouvernement et les syndicats de l'administration publique se sont rencontrés pour une énième fois et tombés d'accord une fois de plus pour une augmentation de salaires sur le nouveau barème salarial des agents et cadres de l'Etat. Ce nouveau barème fixe à 159 000 francs congolais (172 dollars américains) le salaire mensuel d'un huissier et à 1 599 000 francs (1738 dollars américains) pour le secrétaire général.

Le banc syndical explique qu'il s'agit du «deuxième palier amélioré» de l'accord de Mbudi. Il renchérit en disant : «Au niveau du banc syndical, on est resté plus de cinq ans sans un salaire [homogène]. Nous pensons que ce barème est le dernier et qu'il ne sera pas négociable. Il revient au gouvernement de pouvoir mobiliser les ressources nécessaires pour que ce barème soit payé.»

Ce nouveau palier devrait d'abord être présenté au Parlement, a-t-il poursuivi. Après son adoption, il devrait alors être appliqué dans le budget 2012. Dans le budget 2013, il n'est même pas à l'ordre du jour. Ce qui démontre des difficultés dans la mise en œuvre des résolutions issues des négociations entre le banc syndical et le gouvernement.

V.2. Rapport de collaboration entre les Syndicats et les forces politiques

Cette collaboration ou lien est ambiguë et difficile dans la mesure où les règles des jeux ne sont ni saines et ni respectées par les parties. En tant que groupe de pression, les syndicats forts sont accusés d'être partisans de l'opposition et donc dangereux pour le pouvoir qu'il faut chercher à les écarter de la table de négociation parce qu'ils mettent le gouvernement en difficulté ; tandis que les syndicats faibles sont accusés d'être proches du pouvoir et de ne pas défendre les intérêts des travailleurs exploités par leurs maîtres (gouvernement et industriels). C'est donc un quiproquo difficile à départager. Par ailleurs, il est vrai que les syndicats jouent un grand rôle politique en poussant le pouvoir politique d'agir pour le bien-être de la population en général et des travailleurs en particulier. En République Démocratique du Congo, les syndicats ainsi que les regroupements des syndicats selon les tendances soit sociale démocratique, libérale, chrétienne, communiste etc. existent, mais il y a à manger et à boire quant à savoir si ces syndicats s'affilient aux formations politiques de même théorie ou vision.

V.3. Rapport de collaboration entre les syndicats et la société civile

Le terme de société civile est employé pour décrire globalement des personnes et groupes de personnes organisés collectivement, indépendamment de l'Etat.²² Nous pouvons entendre par ce fait les mouvements, organisations, associations qui agissent en dehors de l'Etat et des pouvoirs constitués, pour faire prendre en compte leurs valeurs ou leurs intérêts par les décideurs politiques et économiques. Les ONG, les syndicats, les associations d'usagers,

22 <http://www.cooperation.net/kabmwa/societe-civile-organisation-chargee-de-la-gestion-des-elections-oge-et-partis-politiques-quelles-relations-et-quels-roles-respectifs?lang=en>

les groupements paysans, les entreprises par exemple, font en théorie partie de la société civile.

Dans le Rapport du 1er Carrefour²³ portant sur les Aspects Organisationnel et Institutionnel de la Recherche syndicale, il est écrit : « ...Cependant, les institutions de la société civile sont les partenaires privilégiés des organisations syndicales dans divers domaines de la recherche. »²⁴

Les syndicats au sein de la société civile jouent un rôle important en tant que groupe de pression. Ils animent certains groupes thématiques au sein de l'instance suprême qu'est le cadre de concertation des organisations de la société civile de la RDC.

De même, les ONG de défense des Droits de l'Homme montent généralement au créneau pour défendre les syndicalistes lorsqu'ils sont l'objet d'intimidation, de menace de mort ou d'arrestation arbitraire.

Cependant, il sied de remarquer que cette solidarité manque de:

- Cadre de coopération formelle à l'instar d'un Accord de collaboration formelle entre SADC CNGO (Southern Africa Development Community -Conseil for NGOs), SATUCC (Southern Africa Trade Union Coordination Council) et FOCCUSA (Fellowship Coordination Council for Southern Africa) signé depuis Août 2010.
- Objectifs stratégiques à long terme. C'est plutôt de façon réactionnelle ou spontanée que les différentes composantes de la société civile congolaise, y compris les syndicats se mettent ensemble à quelques exceptions près.

23 http://www.ituc-africa.org/IMG/pdf/CSI-Af_P4_At-Lome_juin11_Doc3_Rapport_Carrefour1.pdf La rencontre des syndicats de l'Afrique francophone organisée par la CSI-Afrique

24 http://www.ituc-africa.org/IMG/pdf/CSI-Af_P4_At-Lome_juin11_Doc3_Rapport_Carrefour1.pdf

Les bonnes pratiques existent et doivent être encouragées telles que :

- L'étroite collaboration entre PASCO (ONG congolaise de lutte contre le SIDA), SYECO (Syndicat des Enseignants Congolais), FGTB et la SOLSOC (Solidarité Socialiste) dans le projet lié à la prévention et à la formation sur les maladies sexuellement transmissibles. Depuis 2006, suivant la revue **D'autres Reperes.be** des collaborations structurelles se sont mises en place entre ces quatre organisations, donnant lieu à la création de synergies entre les secteurs de la santé et de la prévention, les mutualités et les syndicats des secteurs de santé et de l'enseignement.²⁵
- L'implication des organisations syndicales dans les négociations politiques historiques de la RDC. Lors de la Conférence Nationale Souveraine, les syndicats étaient représentés pour défendre les droits des travailleurs. Et même dans la sensibilisation électorale des élections de 2006, il eut une contribution non négligeable des travailleurs. Le pouvoir considère qu'il est dangereux de laisser les syndicats s'occuper des questions politiques parce qu'ils peuvent facilement créer une opinion publique capable d'influencer le corps électoral ou créer un tsunami politique.
- La participation dans le processus de développement de la RDC, même si c'est timide. La société civile a participé à l'enquête et l'élaboration du document DSRP avec la Banque Mondiale. Ceci est aussi une exigence dans les relations entre l'Union Européenne et les pays ACP, dont

25 RDC : quel syndicalisme pour affronter la crise ?, trouvé dans la revue en ligne [www.dautresreperes.be](http://www.far.be/far/Publications2012/20120206.PDF) <http://www.far.be/far/Publications2012/20120206.PDF>

la RDC est signataire de l'Accord de Cotonou 2000²⁶, de voir les Acteurs Non Etatiques être partie prenante dans le processus de négociation, de mise en œuvre et d'évaluation de l'aide au développement durable et à l'intégration progressive des pays ACP dans l'économie mondiale. L'objectif est la réduction de la pauvreté à court terme et l'éradication de la pauvreté à long terme. C'est dans ce cadre par exemple que les syndicats ont siégé au sein du comité technique national à l'élaboration du DSRP.

V.4. Femmes et syndicats en RDC

La femme travailleuse a commencé à marquer sa présence avec la création de l'Union Nationale des Travailleurs du Zaïre en sigle UNTZA. Face à cette nouvelle donne, il va être créé au sein de ce syndicat unique une branche qui va gérer les problèmes spécifiques des femmes travailleuses, appelée BUPROF, aujourd'hui appelée Département Genre et Jeune de l'UNTC.

La lutte des femmes concernera d'abord leur reconnaissance interne au sein du syndicat. Ce qui allait amener à l'accroissement des femmes dans les structures syndicales. Les femmes vont occuper des postes de responsabilité tels le poste de vice présidente ou de secrétaire nationale. A titre exemplatif, le tableau ci-dessous nous présente la représentation des femmes dans les positions de leadership et management des syndicats.

	UNTC		CDT		CSC		COSSEP	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Bureau journalier	4	1	6	3	4	1	4	1

26 CNONGD (05/03/2003) ; Le Conseil Consultatif de la Société Civile de la RDC. Cadre d'échanges pour La Promotion et le renforcement du partenariat à la Coopération au développement. (<http://www.societecivile.cd/node/291>)

72 Cartographie des Syndicats en RDC

Comité Exécutif / Bureau Exécutif	22	3	19	3	10	1	14	5
Permanent pour (l'en- semble de la RDC)	-	-	111	15	132	15	-	-
Secrétariat provinciaux/ Fédération des provinces		10			132	15	11	0
Délégués syndicale (sur toute l'étendue du pays)		51	987	78	4623	-		

Source : Département Genre et Jeune de l'UNTC/Secrétaire Exécutif (daté 16 Octobre 2012),: Bureau Journalier de CDT/Vice -Présidence ; Présidence de SYTHAC et COSSEP

Il convient de noter que cette présence des femmes dans le syndicat pourra influencer la présence des femmes dans les délégations syndicales de leurs entreprises quoique timide. Les femmes sont présentes dans le comité de base, dans les délégations syndicales ainsi que dans les organes de gestion de centrales. On retrouvera par exemple les femmes au sein des comités directeurs des syndicats.

Le pluralisme syndical va contribuer à la mise en place au sein des syndicats des départements des femmes et des jeunes qui deviennent des groupes spécifiques au sein du syndicat. A partir de ce département susmentionné, des formations vont être organisé pour sensibiliser les femmes à la lutte syndicale. Ces formations vont avoir un impact positif qui est l'amélioration de la présence féminine dans les organes dirigeants des syndicats et au sein des délégations syndicales des entreprises. Ces formations ont porté principalement sur les modules suivants : droits des femmes travailleuses, genre et syndicat, syndicalisation de la femme, genre et violence, pratiques syndicales, droits syndicaux et humaines, VIH/SIDA, violences faites aux femmes, prévention, gestion et résolution des conflits, éducation....

Perception du syndicat par la femme

De nos jours, les coutumes qui ont relégué les femmes aux tâches ménagères et domestiques ont changé. La lutte syndicale n'est plus l'apanage des hommes.

La femme ne perçoit plus le syndicat comme ceci :

- Un passe temps ce qui dénote un désintéressement ;
- L'affaire des féministes radicales
- Un tremplin pour des postes de décisions ou politiques
- Une manière de nouer des relations avec les employeurs et autres partenaires ;
- Un moyen d'avoir de sous ou de voyager (formations syndicales, conférences...)

Ainsi donc, les femmes qui comprennent bien les syndicats, les considèrent comme étant un cadre de démocratie et de formation par excellence.

Par ailleurs, les contraintes qui entravent la syndicalisation des femmes sont : le conjoint, la religion, la maternité, la femme elle-même, la peur, l'analphabétisme, l'ignorance de ses droits, les représailles de l'employeur, le complexe d'infériorité, le manque de confiance en soi, la méfiance de son collègue homme au savoir faire de la femme.

Il faut signaler qu'en dépit des efforts fournis, le taux de syndicalisation des femmes congolaises demeure faible.

V.5. Le rapport de collaboration entre les syndicats et les partenaires internationaux

Les syndicats de la RDC travaillent dans un contexte difficile sur le plan humain, matériel et financier. Ils ont certainement besoin des partenaires extérieurs qui peuvent le soutenir dans la défense des droits sociaux et économiques des travailleurs, ainsi que dans les actions sociales de solidarité.

Chaque syndicat, confédération ou centrale développent leur propre réseau de coopérations régionales et/ou internationales dans les différents secteurs, notamment le renforcement de capacité, la prévention contre les violences sexuelles et le VIH, et parfois des appuis institutionnels. Néanmoins, ces interventions demeurent minables vue le problème global, structurel et institutionnel dans lesquels évoluent ces syndicats. Il y a 2 organisations mondiale qui se distinguent dont la Confédération Syndicale Internationale (CSI), la Fédération Syndicale Mondiale (FSYM).

Sur le plan africain, ils existent le CSI-Afrique ainsi que l'OATU. De plus, les secteurs sont aussi organisés sur le plan mondiale avec des structures régionales, par exemple, le Union Network International (UNI Global union), la Fédération Internationale des Journalistes (FIJ) etc.

Ils se distinguent aussi les partenaires bilatéraux traditionnelles (Belgique, Etats-Unis, Suède, France) et nouvelles dont le syndicat unique de la Chine appelé Fédération Syndicale Chinoise qui explore la possibilité d'établir des relations de collaboration avec les syndicats congolais, notamment l'UNTC, COOSEP et l'OTUC.

De façon générale, il y a certaines coopérations bilatérales adéquates et appréciées, mais les syndicats congolais souhaitent plus de soutien en formation et appui institutionnel.

CHAPITRE VI

LES PRINCIPALES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

VI.1. Les Syndicats des Travailleurs

Nous rappelons le fait que la RDC a opté pour le pluralisme syndical depuis la fin de trois décennies de dictature de régime Mobutu le 24 Avril 1990. Mais cet exercice démocratique a engendré la prolifération des syndicats (plus de 420).

Dans cet environnement chaotique, certaines organisations sortent du lot. Nous citerons parmi cette multitude les confédérations ou centrales syndicats ou syndicat les plus en vue et plus représentatifs dans les entreprises. Nous décrivons plus loin seulement 5 suivant les secteurs clés (pétrole, mines, administration publique, bois) sous examen. Il sied de noter qu'en République Démocratique du Congo, la terminologie syndicale et même la dénomination ne reflètent pas forcément le contenu (ex. UNTC est un syndicat, alors que c'est en réalité une union des syndicats, donc une confédération sui generis) ou la doctrine (ex. un syndicat peut se dire chrétien ou social sans défendre ou être modèles des valeurs intrinsèques liées à son appellation). C'est une question de pratique et contexte.

Cependant une **Centrale** est un syndicat professionnel, par exemple la Centrale des travailleurs des transports et de communication.

Alors que la **Confédération** est un syndicat interprofessionnel dans lequel se regroupent plusieurs professions.

Il y a tout de même une exception en RDC où les 2 groupements syndicaux de l'administration publique comprennent l'Intersyndical de l'administration publique ayant en son sein les centrales et les confédérations ainsi que les syndicats autonomes.

1 Union Nationale des Travailleurs du Congo « UNTC »

L'Union Nationale des Travailleurs du Congo (UNTC), récemment appelée Union Nationale des Travailleurs du Zaïre (UNTZA) sous l'ère monosyndicale durant le règne du dictateur Mobutu, et rebaptisé UNTC en 1997, est l'un des plus puissants syndicats congolais.

Mise en place quelques années après l'indépendance du Congo, l'UNTC a connu des périodes difficiles à travers les guerres, la crise économique et le régime dictatorial qui a duré 36 ans. Mais cette organisation a survécu restant alors fidèle à sa mission. De nos jours, l'UNTC emploie 1.500 travailleurs.

Elle comprend aussi 76 unions provinciales, 20 fédérations et 5 départements spécialisés. Avant la destruction économique de la RDC au début des années 1990, l'UNTC totalisait près d'un million de membres mais ce nombre a été réduit aujourd'hui à 500 000.

Les objectifs de l'UNTC

La mission de l'UNTC s'inscrit dans le cadre de sa «doctrine sociale» visant à mettre l'accent sur le bien-être de ses membres et

aussi de la société d'une manière générale. Cela s'effectue autant sur le plan interne (relation avec ses membres) que sur le plan des relations externes.

Ainsi, à l'interne, le syndicat veille sur le respect du droit de liberté de chacun de ses membres (liberté de penser, liberté de conscience...). L'organisation s'engage alors à être elle-même un exemple sur le plan éthique.

Les objectifs principaux de l'UNTC sont tournés vers la défense des droits de ses membres au sein de la société.

Ces objectifs se résument en 5 points qui sont :

1. La défense, la sauvegarde et la promotion des intérêts matériels, moraux, économiques et professionnels des membres
2. La protection et la promotion des droits humains et syndicaux
3. Le développement de la conscience de la classe des travailleurs contre toute forme d'exploitation
4. Le développement de la conscience politique des membres pour la démocratie et l'unité nationale
5. La lutte pour l'instauration d'un ordre social équitable basé sur la justice, le respect et la protection de la dignité du travailleur.

Afin de pouvoir atteindre ses objectifs, l'UNTC se divise en plusieurs branches syndicales composées de : la branche syndicale revendicative, la branche de formation syndicale, la branche d'entraide sociale et la branche de l'économie ouvrière et de l'entrepreneuriat.

Les activités

Les réalisations de l'UNTC dans le pays se sont manifestées par des luttes telle que la lutte contre l'application du Smig, l'insécurité sociale, le retard de paiement des enseignants,

la situation alarmante des enseignants des travailleurs des Lacs, le salaire dérisoire des travailleurs et des fonctionnaires, etc. Au titre de ces luttes, le président de l'UNTC déclarait : «Les syndicalistes doivent s'imprégner du principe admis universellement d'être libres et indépendants vis-à-vis des partis politiques, du patronat et du gouvernement»

L'une des particularités de l'UNTC est son œuvre dans le secteur informel. L'organisation travaille en effet pour la défense des droits des acteurs du secteur informel et des paysans congolais. Ce secteur est souvent oublié par les organisations syndicales.

Aussi, en Janvier 2006, l'UNTC s'associait avec le syndicat des enseignants pour lutter contre la dégradation des conditions de vie dans le secteur de l'enseignement

En 2000, l'UNTC entamait une grande campagne de sensibilisation sur l'infection du VIH dans le milieu professionnel. Selon les études 2, le taux de prévalence du VIH/SIDA en milieu professionnel congolais était estimé à 5%. La transmission se faisant à travers des rapports entre responsables et subordonnés.

Enfin, l'UNTC travaille toujours avec les autres associations syndicales congolaises en vue de s'unir pour mener à bien leurs luttes communes

Coopération internationale

À l'international, les activités de l'UNTC se matérialisent entre autres par :

- Membre de la Confédération Syndicale Internationale (CSI)
- Sa coopération avec le Syndicat Libéral Belge, la FTQ du Québec et OUSA (Ghana) ;

- Sa coopération avec le Centre afro-américain du travail (Cat), remplacé par Solidarity center ;
- Les séminaires de formation par la CFDT (France) selon le programme de l'Institut Belleville en collaboration avec l'Oraf ;
- Sa Participation aux assemblées générale de l'OIT ;

Quant à l'influence des syndicats en général et l'UNTC en particulier, celle-ci consiste à donner leur participation active et significative dans le dialogue social tripartite, les négociations et conventions diverses en soulignant que tous les processus démocratique et du développement doivent centrer leurs actions autour de la création d'emplois décents et durables. Par exemple, l'UNTC avait milité pour que le document DSRP final prenne en compte la dimension emploi. De même l'intersyndicale de la RDC avec l'appui technique de American Center for International Labor Solidarity « Solidarity Center/ AFL-CIO » avait mis sur pied un programme syndical d'éducation civique en vue d'une culture démocratique en RDC par la création au sein de la population des clubs d'éducation civique qu'elle considère comme étant l'un des piliers majeurs pour la réduction de la pauvreté, car une population bien informé sur ces droits et obligations saura participer efficacement à l'amélioration de ses conditions de vie²⁷.

En dépit des difficultés évidentes et du pluralisme syndical "anarchique" en RDC, les partenaires sociaux et économiques ont du respect vis-à-vis de l'UNTC par le fait qu'il est le plus ancien des syndicats en RDC, et par ce fait a la mémoire du pays dans le domaine social et économique, elle a un sens du professionnalisme par la maîtrise des enjeux nationaux et de la

²⁷ Banza Ngoie Trinite(Chef de Section, UNTZA) : Rapport National de la RDC sur « formation syndicale sur les politiques d'emploi et sur le document stratégique de réduction de la pauvreté , 2006.

globalisation ainsi que les techniques de négociations, et enfin elle est la pépinière de beaucoup de leaders syndicalistes aujourd'hui. Les animateurs de l'UNTC au sommet sont les membres du Bureau Journalier sont :

- Ndongala NSibu Modeste, Président
- Mme Luzolo Taty Pétronelle, vice-président en charge des relations professionnelles
- Musoy Akunsial, vice-président en charge de l'administration et patrimoine
- Bompuku Esinga Désiré, vice-président en charge de l'économie et du social
- Kabasele Atafe Adolphe, Trésorier général avec rang de vice-président

2 Confédération Syndicale du Congo « CSC »

La confédération Syndicale du Congo est un syndicat fondé en 1991 (Acte Ministériel 017/92 du 07 février 1991) en pleine crise économique caractérisée par la destruction des infrastructures de production suite aux pillages de 1991, 1993 et aux effets des guerres de 1996 et 1998. Le domaine électronique de CSC est : www.csc.cd

La doctrine de base :

La Confédération Syndicale du Congo stipule que le fondement de son action est la doctrine sociale chrétienne qui place l'homme au centre de son action. Elle lutte pour une société fondée sur la justice sociale et le partage équitable des richesses nationales. Elle se veut être indépendante vis-à-vis des partis politiques, Gouvernement et églises. Elle respecte la liberté de conscience et de pensée de ses membres. Elle apporte son soutien à tout gouvernement qui par son action, satisfait les aspirations légitimes des masses ouvrières et paysannes.

Les objectifs:

La confédération syndicale du Congo a pour objectifs : l'étude, la défense, le développement des intérêts professionnels ainsi que le progrès social, économique et moral de ses membres. Le travailleur est une personne humaine, il a de ce fait droit : au respect de sa vie ; et aux conditions de vie conforme a sa dignité, son épanouissement intégral en tant que personne humaine. En vue d'atteindre son objectif la CSC se fixe comme buts :

- Le regroupement de tous les travailleurs intellectuels, manuels, ouvriers et paysans sans distinction de sexe, de nationalité ou de religion ;
- La défense, la sauvegarde et la promotion des intérêts légitimes des travailleurs et pour l'amélioration de vie et de travail ;
- La recherche des conditions propices à l'instauration d'un nouvel ordre économique et social équitable basé sur la justice et le respect du travailleur ;
- L'éducation permanente des travailleurs pour l'acquisition de nouvelles méthodes et techniques plus rentables et moins fatigantes et l'utilisation plus rationnelle des loisirs sains dans les buts culturels et sportifs ;

Les moyens d'actions :

Pour atteindre les buts définis dans ses statuts, la CSC utilisera notamment les moyens d'actions suivants :

- Assurer la représentation des travailleurs intellectuels et manuels, ouvriers et paysans, dans tous les organismes à caractère économique, social et politique créés tant sur le plan national qu'international ;
- Participer au plan national, à toutes les commissions de planification afin d'assurer l'harmonie entre l'extension

rationnelle de la production et la satisfaction des besoins individuels et collectifs des travailleurs;

- Lutter pour l'obtention et le respect des statuts et des conventions collectives assurant une garantie de carrière, une juste rétribution et une meilleure sécurité sociale ;
- Créer des écoles, organiser des cours, des séminaires, des stages, des conférences et des séances de formation et d'information pour tous ses membres afin de leur assurer l'éducation et la formation permanente.
- Organiser et favoriser la création des mutualités, des œuvres sociales, des coopératives et des sociétés.
- Créer une presse syndicale, éditer des ouvrages et établir des statistiques nécessaires.
- Entretenir et développer la coopération africaine et Internationale.
- Le mot clé dans la conception d'un syndicalisme créatif et combatif est celui de la solidarité. La Confédération Syndicale du Congo doit s'efforcer de faire de la solidarité l'un de ses objectifs principaux de ses actions.

De l'Affiliation de ses membres

A ce jour, la Confédération Syndicale du Congo compte plus de 420.000 membres et a obtenu plus de 1700 sièges lors de dernières élections. Elle est la 1ère Organisation syndicale en importance des sièges. Elle est dans tous les secteurs clés de la vie économique de la RDC.

Les activités

La CSC s'est vite investi dans la formation de ses cadres, membres, ses délégués syndicats etc. après les élections sociales de 1993 pour se doter des ressources humaines capable de défendre les intérêts de travailleurs et de l'organisation.

Cette formation adéquate et l'acquisition des matériels ont permis d'asseoir les structures de base et d'assurer le développement institutionnel pour aux résultats dont :

- Augmentation des cas de règlement des litiges individuels et conflits collectifs du travail ;
- Révision et conclusion des protocoles d'accords et Conventions Collectives d'entreprise parmi lesquelles les révisions des conventions collectives SNEL, CILU, SOCIR, ONATRA, SODEFOR, ITBB, SIFORCO, REGIDESO, etc. ;
- Contribution qualitative de la CSC à la révision de la Convention Collective interprofessionnelle nationale du travail, base de l'élaboration et des négociations des conventions collectives d'entreprise. C'est ce contexte politique et économique critique que la CSC a aussi renforcé les capacités d'analyse politique, économique, financière et sociale des cadres, délégués et militants syndicaux.

Les principaux animateurs qui figurent dans le bureau journalier sont les suivants :

- Guy KOLELA Président, coordinateur principal des activités de la CSC
- Josée SHIMBI, Vice-présidente
- Jean Bedel DUNDULA, Vice-président
- Pierre Emmanuel MONSENGO, Vice-président
- Francis KIKONGI, Vice-président

3 La Confédération Démocratique du Travail

« C.D.T »

Créée le 26 Avril 1990, par Monsieur Simon TSHIMPANGILA NDOMBA, Secrétaire Général, la CDT est l'antithèse d'un mono

syndicalisme politisé et décrié ayant rendu léthargique l'action syndicale au détriment des intérêts des travailleurs et paysans. La CDT a pris conscience de la nécessité d'une indispensable nouvelle prise de conscience dans le chef des travailleurs et paysans en tant que force libre et démocratique du travail.

Proclamant la mission primordiale de l'action syndicale revendicative de combat et de développement pour libérer politiquement et économiquement le peuple congolais, la CDT a perçu l'action syndicale non comme une fin en soi mais comme un moyen pour parvenir à satisfaire les aspirations légitimes de l'individu et de la collectivité.

Sa vision

Changer le monde par la conquête de la dignité de l'homme sur fond des idées-forces que voici :

- Nouvelle conscience ;
- Solidarité dans l'union ;
- Force ouvrière et paysanne ;
- Dialogue social franc.

Sa devise

Liberté, Démocratie, Epanouissement des travailleurs, fonctionnaires de l'Etat et paysans.

Sa doctrine

La doctrine sociale de la CDT est la sociale démocratie. Cette doctrine est fondée sur les valeurs de liberté, de démocratie sociale, de respect de la personne humaine du travailleur et paysan en vue de son épanouissement intégral en tant qu'être humain.

Ses objectifs

La CDT a pour objet l'étude, la défense et de développement des intérêts moraux, matériels et socioprofessionnels ainsi que le progrès social et économique de ses membres.

Les buts poursuivis par la CDT sont :

- Lutter pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs de toutes catégories ;
- Rechercher les conditions propices à l'instauration d'un ordre social équitable basé sur la justice sociale et le respect de la dignité du travailleur ;
- Contribuer à élever la conscience professionnelle des travailleurs par l'éducation, l'information et la formation ;
- Défendre les libertés syndicales et droits syndicaux ;
- Lutter pour l'instauration d'un syndicalisme libre garantissant l'équité et la justice en milieu de travail ;
- Encourager la pratique des loisirs et des sports dans un environnement sécurisant pour élever le niveau culturel des travailleurs de toutes professions et toutes catégories.

Son champ d'intervention

Tous les secteurs de la vie regroupés dans 13 fédérations professionnelles : Mines et Energie, Pétrochimie, Plantation et Elevage, Enseignement Supérieur, Universitaire et Recherche Scientifique, Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel, Santé, Banques et Institutions Financières, Industries diverses, Textile et Cuir, Commerce, Hôtellerie et Brasseries, Transport et communication, Administration Publique, Bois et Bâtiments.

Ses stratégies

- Assurer la représentation des travailleurs dans les organismes, commissions à caractère politique, économique, social et politique à tous les niveaux ;
- Lutter pour l'obtention des textes, protocole d'accord garantissant une juste rémunération des prestations et une meilleure sécurité sociale ;
- Organiser et favoriser la création des mutualités, œuvres sociales et coopératives populaires ;
- Editer une presse syndicale ;
- Organiser un service de documentation et de publication ;
- Développer la solidarité syndicale et l'entretenir par des formations syndicales et éducation ouvrière ;
- Lutter pour les droits des femmes en milieu de travail et pour la protection des enfants surexploités.

Ses activités

- Formations syndicales et éducations ouvrière ;
- Activités génératrices de revenus (AGR) ;
- Encadrement des femmes du secteur formel et de l'économie informel ;
- Prise en charge claire des orphelins affecter par le VIH/ SIDA ;
- Encadrement des femmes violées à l'Est du pays,
- Lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail.

Ses (adhérents) nombre d'affiliés

- Plus de 50.000 membres dont 18 % des femmes soit 9.000 ;
- 126 permanents syndicaux dont 15 femmes dans les 11 provinces ;
- Espace Présidentiel : 5 personnes dont 3 femmes
- Bureau Journalier : 9 personnes dont 3 femmes

- Bureau Exécutif : 22 personnes dont 3 femmes
- Délégués syndicales : 78 femmes et 987 hommes.

Coopération de la CDT avec d'autres syndicats internationaux.

Dans le cadre de la coopération syndicale internationale, la Confédération Démocratique du Travail « CDT » entretient des relations avec les organisations syndicales ci-après :

- LO – TCO : 2 centrales syndicales Suédoises du secteur public et privé
- CSI : Confédération Syndicale Internationale avec sa Régionale Africaine
- FTQ : Fédération des Travailleurs de Québec au Canada
- FGTB : Fédération Générale des Travailleurs de Belgique
- OUSA : Organisation de l'Unité Syndicale Africaine

En dehors de ces syndicats, la CDT entretient aussi des relations avec certaines institutions telle que :

- CEPAS : Centre d'Etudes Pour les Actions Sociales où la CDT fait des publications sur le monde du travail. C'est une maison d'édition qui publie les bulletins d'information « Congo Afrique », (les violations des droits syndicaux en RDC, publié en 2004 et la pratique du travail journalier à Kinshasa en 2012).
- CIELS : Comité Inter Entreprise de lutte contre le VIH/SIDA, Paludisme et Tuberculose. C'est une plate forme qui réunit les employeurs, les organisations professionnelles des employeurs, travailleurs, des petites et moyennes entreprises et le secteur informel pour un échange d'expériences, et le renforcement des capacités dans les thématiques précitées. Il est à noter que la CDT est cofondatrice de cette plate forme.

Noms des dirigeants au sommet de la CDT

Les camarades élus par le 3^e congrès constitutif du 24 au 26 Avril 2012 (5 personnes) pour faire partie du bureau journalier sont :

- Guy KUKU GEDILA : Président
- Isabelle M. KAPINGA : vice - présidente (réélue) Administration
- Claver MANGUAYA : Vice - Président chargé des relations professionnelles, droits syndicaux
- Godelive KAMANGO : Vice - Présidente genre et jeunes
- Chouchou MUTEKIE : Trésorière Générale.

4. LE CONSEIL SYNDICAL DES SERVICES PUBLICS ET PRIVÉS « COSSEP »

Le COSSEP fut créé le 18 avril 1994 sous l'appellation « Conseil syndical des services Publics ». Il était composé à l'époque de : SYECO (SYEZA à l'époque) ; YNCASS ; DINAFET ; SYNAFET et CONAMAFET.

Depuis le 22/12/2005, il s'appelle Conseil Syndical des Services Publics et Privés et est enregistré au Ministère du Travail et Prévoyance Sociale sous l'arrêté Ministériel n°12/CAB.MIN/TPS/048/05/10/06 du 05 octobre 2006.

Il regroupe actuellement les Enseignants (SYECO), les Professionnels de Santé (SYNCASS), les Fonctionnaires du Régime Général (FIC), les Magistrats (SYNAMAC) et les Professionnels de la Presse (SNPP). Il a admis en son sein le Syndicat des Inspecteurs des Finances depuis juillet 2007 et reste ouvert à d'autres secteurs crédibles.

Il affine donc les travailleurs du secteur public en priorité et ceux du privé d'intérêt général.

Objectifs

Le COSSEP a pour objectif fondamental la lutte contre la pauvreté des travailleurs sous toutes ses formes. Sa vision est contenue dans sa déclaration de principe résumé en 10 axes.

Le COSSEP est un syndicat socialiste qui lutte pour la transformation de la société et l'avènement d'une société sans classes, véritablement démocratique et respectueuse des libertés fondamentales et de la personne humaine.

Le COSSEP déclare son indépendance vis-à-vis des partis politiques et des groupements philosophiques et religieux. Le COSSEP défend les valeurs de solidarité, d'égalité, de justice sociale, de liberté et lutte pour :

- L'Etat de droit, qui suppose un système judiciaire indépendant du pouvoir exécutif et législatif,
- La mise en place d'une administration publique de développement capable d'assumer les missions de l'Etat,
- L'éducation et l'instruction de qualité pour tous
- La création et la promotion de l'emploi décent ainsi que le placement des travailleurs ; l'excellence par la formation professionnelle en assurant la justice et la sécurité sociale,
- La santé et l'assurance maladie,
- L'émergence d'une presse libre, indépendante et pluraliste,
- Une répartition équitable du revenu national,
- Un dialogue social permanent et responsable,
- La création des chambres économiques et sociales,

- La participation des travailleurs à la gestion de leur ministère ou entreprise par leur représentation au sein des conseils d'administration.

Actions

Le COSSEP est né du pluralisme syndical dont ses différents secteurs professionnels ont connu leur création vers les années 1990, année de l'avènement du pluralisme tant syndical que politique avec des grandes figures dont le feu Enos BAVELA VUADI KI TSHAKALA, Benjamin MUKULUNGU, et Naupess KIBISWA. Ceux-ci ont bravé la dictature de MOBUTU jusqu' à se faire arrêter plusieurs fois en organisant de Sit-in, Grèves, marches pacifiques et participant à la Conférence Nationale Souveraine(CNS).

Activités réalisées

Le COSSEP a eu à organiser plusieurs activités de formation sur le syndicalisme de base, le dialogue social, l'éducation à la citoyenneté, l'éducation aux droits de l'homme, l'éducation à la démocratie, la formation des pairs éducateurs sur le VIH/SIDA, la formation sur le leadership féminin.

Coopération internationale

Le COSSEP n'est pas affilié à une internationale, mais ses secteurs les sont tels que :

- Le Syndicat des Enseignants du Congo « SYECO » : Internationale de l'Education « IE »
- Le Syndicat National des Cadres, Agents des Secteurs des Services : « SYNCASS »: Union Network International « UNI »
- Le Syndicat National des Professionnels de la Presse « SNPP » : Fédération Internationale des Journalistes, FIJ

- La Force Interprofessionnelle du Congo « FIC »: Union Network International
- Le Syndicat Autonome des Magistrats du Congo « SYNAMAC » : Union Internationale des Magistrats «U.I.M »

Le COSSEP a développé un programme de coopération avec la Fédération Générale du Travail de Belgique « FGTB » de 2003 à 2006 dans le cadre de la diplomatie préventive, particulièrement sur la formation des délégués syndicaux au dialogue social dans la Fonction Publique. Il s'agissait d'un programme intersyndical avec la CDT et l'UNTC.

De 2007 à 2011, le COSSEP avait obtenu de la FGTB la réalisation d'un projet de lutte contre la pauvreté par le renforcement du dialogue social en RDC. Ce projet lui a permis une large implantation à travers le pays.

Principaux dirigeants au sommet du COSSEP

Président : Naupess KIBISWA

1er vice-président : NSAMBAYI MUTENDA LUKUSA

2e vice-président : Emmanuel NSALA

3e vice-président : Stanis NKUNDIYE

Secrétaire général : Jean Pierre KIMBUYA

Secrétaires généraux adjoints : Louise MUKONKOLE et Marc TABU

Rapporteur général : Eugene MULENDA

Le COSSEP est l'une des centrales de l'Administration publique. Il est très actif au sein du Cadre de concertation des organisations de la Société civile et ses dirigeants animent des groupes thématiques importants aussi bien au plan national que provincial.

VI.2. Caractéristiques communes

Viabilité: En termes de viabilité, ces syndicats sont plus ou moins bien organisés avec des finances bien tenues et une administration fonctionnelle. Leurs animateurs au niveau central sont influents. Comme décrit, ci-dessus, la plupart de ces syndicats sont affiliés à des confédérations et fédérations internationales.

Représentation: Ces confédérations ont une large représentation dans toutes les provinces du pays et dans beaucoup d'entreprises. Ce sont des syndicats interprofessionnels qui embrassent beaucoup de secteurs d'activités : mines, chimie, banques, énergies, transports, enseignement, brasseries, hôtellerie, télécommunication etc.

Idéal: Quoiqu'elles sont distinctes et indépendantes, elles ont presque la même vision, les mêmes objectifs c'est-à-dire la promotion de l'homme, la défense des intérêts socio-économiques de leurs membres et la libération de l'homme de mauvaises conditions de travail. Ainsi, elles font tous partie de l'INTERSYNDICALE, mais suite à des divergences d'opinions politiques et des stratégies, il y a parfois de tergiversation dans la prise des décisions communes en certaines actions syndicales à mener.

Cibles: Les groupes cibles de ces confédérations sont les travailleurs de secteur formel étant donné que l'économie informelle n'est pas encore organisée²⁸.

Réseaux avec les syndicats internationaux:

Ces confédérations ont pour la plus part des liens solides et importants de collaboration avec leurs partenaires internationaux. Certains d'entre elles font partie de la Confédération Syndicale Internationale (CSI). Elles interviennent ensemble dans la défense

28 Economie informelle(2005), la CSC dans l'économie informelle, P.2

des droits et du bien-être des travailleurs dans le monde afin que toutes les parties au contrat respectent les lois et normes notamment en matière de salaire, durée du travail, protection, retraite, santé, transports etc. Elles bénéficient aussi de la formation de leurs membres, se soutiennent (solidarité syndicale) en cas de difficultés avec les employeurs ou gouvernement, grâce à leurs liens avec les syndicats internationaux.

Il y'a la solidarité ouvrière qui se tisse. Ils comptent également sur les autres syndicats d'ailleurs à travers le monde pour le soutien matériel et moral, même financier pour la réalisation des projets.

VI.3. Critiques

En dépit de ces points à l'actif de ces organisations, on peut dénombrer des points négatifs. Les critiques à leur endroit sont essentiellement de deux ordres.

Absence de représentation dans l'économie informelle : En effet, les commerçants ambulants ou dans les marchés exerçant dans l'économie informelle payent la patente (taxe). De ce fait ils doivent être protégés et encadrés. Par exemple, s'ils sont membres des syndicats, ces derniers peuvent bien défendre leur cause auprès du gouvernement contre les étrangers qui font le petit commerce en violation de la constitution de la république²⁹. Il est aussi courant que les travailleurs domestiques soient l'objet d'abus et harcèlement de la part de leur chef. Tout cela constitue une matière à réflexion pour les syndicats congolais. En Afrique du Sud par exemple, les travailleurs domestiques peuvent s'affilier à un syndicat et bénéficier d'une protection légale dans le code du travail. Nous estimons dans la lecture de l'article 38

²⁹ Constitution de la RDC de 2006 telle que modifiée en 2011 stipule dans son Article 35 : «... Il (Etat) encourage l'exercice du petit commerce, de l'art et de l'artisanat par les Congolais et veille à la protection et à la promotion de l'expertise et des compétences nationales ».

de la constitution qui dit que « Tous les congolais ont le droit de s'affilier librement à un syndicat. » est une base fondamentale pour s'intéresser au secteur de l'économie informelle parce que ceux-ci contribuent significativement dans la prise en charge des familles et l'amélioration des conditions de vie des membres de la communauté. Il serait souhaitable de mener une étude de faisabilité ou un projet pilote et expérimentale dans ce secteur au lieu de se focaliser seulement dans des grandes entreprises. Soulignons néanmoins qu'il existe une organisation des commerçants, le Syndicat National des Vendeurs du Congo qui défend les intérêts des vendeurs indépendants.

Compétition contreproductive entre les syndicats : beaucoup de syndicalistes interrogés au sujet de la relation entre les syndicats congolais estiment que cette relation est médiocre. Il y'a beaucoup de « coup bas », selon leur propre terme, contre certains syndicats dont le développement est fulgurant³⁰. Ils estiment que ces relations sont caractérisées par le manque de transparence et de confiance, la concurrence déloyale, le trafic d'influence et même le tribalisme. Les enquêteurs révèlent tout de même des exceptions momentanées et éphémères de collaboration dans certaines situations entre les syndicats congolais.

VI.4. Défis majeurs pour les syndicats

Au regard de ce que nous avons décrit dans les différents chapitres ci-dessus, il est clair que les défis majeurs auxquels les syndicats congolais sont butés sont multiples.

30 Echantillon d'enquête sur base d'un questionnaire sur le mapping des syndicats en RDC mené dans le cadre de cette étude (Juin 2012)

1. Politique :

La volonté politique doit être un premier pilier pour faire valoir les valeurs républicaines, citoyennes et les droits de l'homme dans le pays. Montesquieu disait : « un pays dont la séparation des pouvoirs n'est pas garantie n'a pas de constitution ». La constitution est l'âme d'une nation que tous doivent respecter. En RDC, c'est l'homme politique et militaire qui viole en premier les dispositions légales et il réfute qu'elles lui soient opposables. La corruption, le trafic d'influence et le règne de l'adage « diviser pour bien régner » sont là les mauvaises pratiques qui étouffent le travail des syndicats en RDC. Le manque de volonté politique ainsi que la faiblesse de l'autorité de l'Etat continueront à bloquer pour longtemps le travail des syndicats dans la recherche des meilleures conditions de vie pour les travailleurs.

2. Légal:

On a beau avoir les textes légaux, constitutionnels soient-ils, s'ils ne sont nullement appliqués et défendus par l'arbitrage, la médiation ou les cours et tribunaux, c'est l'anarchie et le fait du prince qui prennent le dessus. Le respect et l'application des lois et textes réglementaires en matière de travail constituent une culture démocratique qui est loin d'être acquise. Ainsi la remise en question de toute la société congolaise dans la refondation d'un Etat de droit et démocratique est un défi majeur et globalisant. C'est ici qu'il faut souligner le rôle négatif et la mafia de certaines entreprises privées de mauvaise foi profitant de la faiblesse de l'Etat et des parrainages pour ne pas appliquer les lois concernant le travail et de surcroît ne respectent pas les Conventions de l'OIT (ratifiées par la RDC). De même, certaines multinationales sont aussi citées dans certains rapports pertinents du panel des Nations Unies (UN Report, 2001) et même Rapport Lutundula de l'Assemblée Nationale de la transition (2004-2006), dans la violation des lois du pays et le non respect des principes de l'OECD.

A contrario, certaines sociétés commerciales publiques telles que SNEL, GCM, ONATRA, REGIDESO semblent être de bons élèves dans l'application des lois du travail, même si leurs performances de production et leurs rapports vis-à-vis des citoyens laissent à désirer dans une certaine mesure.

3. Economique :

Deux phénomènes méritent d'être cités en matière économique. *Sortir de l'économie politique de prédation* : « ...la crise du système politique de prédation est encore plus néfaste dans ce sens qu'elle affecte sérieusement le vécu quotidien des populations. Si les origines de la crise économique sont relativement lointaines, et viennent de la crise du modèle colonial d'accumulation, cette crise s'est beaucoup amplifiée du fait des pratiques prédatrices postindépendances.»³¹ C'est la complicité entre les forces occultes internes et les multinationales voire même certains pays voisins dans le cas de l'exploitation illégale et militaire des coltan à l'Est par le Rwanda³² et l'Ouganda, et aussi du pétrole et diamant à l'ouest par l'Angola respectivement dans le bassin continental et le territoire de Kahemba dont il est question. Certaines multinationales continuent le pillage et l'exploitation inhumaine des citoyens congolais comme ce fut le cas au temps du Roi Léopold II. Ces multinationales capitalisent la faiblesse de l'autorité de l'Etat dans les régions surtout minières de la RDC pour développer des liens avec les miliciens.

En dépit des rapports pertinents, le pillage des ressources naturelles à grande échelle, les viols et les tueries des civils dans les zones de conflits, la communauté internationale n'a pas réussi à prendre des sanctions coercitives contre ces acteurs (sauf dernièrement Thomas Lubanga qui venait d'être condamné par

31 Mbaya J. Kankwenda(ICREDES, 2005): L'Economie Politique de la prédation au Congo Kinshasa, ...Page 392

32 Rapport des Nations Unies (MONUSCO, July2012), P. 48

la Cour Pénale Internationale, Juillet 2012). Elle a presque négligé le rôle des multinationales dans le conflit en RDC en dépit des instruments existants tels que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Préserver la dignité et l'emploi de leurs membres : les syndicats sont appelés à défendre les intérêts économiques et sociaux de leurs membres dans le sens d'assurer un travail décent. Par conséquent, le défi consiste à développer des stratégies plus efficaces contre le licenciement massif, le non paiement du salaire décent, l'absence des soins de santé et de sécurité sociale pour les travailleurs et réussir la bonne application du dossier de retraite et du SMIG.

4. Institutionnel :

Beaucoup de syndicats en RDC n'ont pas de base solide. A l'instar des partis politiques qui naissent à la veille des élections et disparaissent après l'échec ou l'élévation personnelle du leader. Ceci dit, le déficit institutionnel se résume en insuffisance de compétence³³ qui se manifeste de la manière suivante :

- Le manque de vision,
- Le manque de stratégie de négociation,
- L'absence de démocratie interne,
- Le déficit institutionnel par manque de siège, moyens humain, matériel et financier.

33 Rapport ...op.cit.P. 1

VI.5. Les Syndicats des Employeurs

1. La Fédération des Entreprises du Congo (FEC)

Bref aperçu historique

A l'époque coloniale, il existait des chambres patronales dont l'objectif était d'assurer la défense des intérêts de leurs membres. Cette situation de pluralité des chambres patronales a continué jusque pendant la première république.

A l'accession du président Mobutu au pouvoir en 1965, un seul parti était autorisé à fonctionner : le Mouvement populaire de la Révolution créé le 20 mai 1967. Ce parti deviendra cinq ans plus tard le parti Etat. Qui aura la prééminence sur l'Etat. Plusieurs organisations étaient devenues des branches spécialisées du Parti unique. Mais bien avant l'institutionnalisation du parti unique, tous les syndicats des travailleurs avaient fusionné au sein d'un seul syndicat unique appelé UNTC en 1967.

En 1972, toutes les chambres patronales nommément la Fédération des Associations provinciales des entreprises du Zaïre (FERZA), la Fédération Nationale des Chambres de Commerce, de l'Industrie et d'Agriculture (FNCCIA) et l'Association pour la Promotion et la Défense des Intérêts des Commerçants Congolais (APRODECO) avaient fusionné au sein de l'Association Nationale des Entreprises du Zaïre en sigle ANEZA. Celle-ci regroupait les entreprises tant publiques que privées.

En 1990, le Président Mobutu avait annoncé la démocratisation de son régime politique. Cela s'est concrétisé par le pluralisme politique, syndical. Cependant l'association patronale congolaise était encore unie jusqu'à l'arrivée de l'AFDL en 1997. L'ANEZA sera rebaptisée Fédération des entreprises du Congo (FEC) lors du changement de nom du pays en mai 1997.

En 1998, le régime du président Kabila avait décidé le retrait des entreprises publiques de l'Association patronale qui devait par conséquent modifier son statut.

Les membres

La FEC compte 104 administrateurs, 3000 membres, 123 salariés et 28 représentations à travers la RDC.

La FEC compte parmi ses membres des entreprises de tous les secteurs d'activités telles que : les télécommunications, le transport, le commerce, la construction, l'énergie, les hydrocarbures, les mines, les services, l'industrie, le bois, l'agriculture, l'élevage et la pêche, les banques. Il s'agit autant des grandes entreprises que des petites entreprises.

Les missions de la FEC

Les missions principales de la FEC sont d'assurer la promotion des activités économiques et de défendre les intérêts des entreprises en République Démocratique du Congo.

En tant que chambre de commerce, d'industrie, d'agriculture et d'artisanat :

- Promouvoir les intérêts des entreprises de différents secteurs de l'activité économique, sociale et scientifique, en harmonie avec les biens communs ;
- Coopérer pour le développement et la mise en œuvre du développement économique et social ;
- Maintenir les répertoires pour les pays étrangers ;
- Etablir des statistiques socio-économiques ;
- Fournir les indicateurs économiques ;
- Favoriser les réunions d'affaires avec des partenaires extérieurs ;
- Représenter le secteur privé national dans les négociations avec les différents ministères.

En tant que Syndicat Patronal ou Organisation Professionnelle des Employeurs:

- Assumer la défense des intérêts des entreprises membres;
- Encourager et promouvoir la formation professionnelle de ses membres et celle de leur personnel ;
- Fournir l'information au public et des conseils professionnels sur les relations de travail ;
- Participer à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'emploi et de la sécurité sociale ;
- Œuvrer pour le maintien de la paix sociale dans les entreprises par un dialogue permanent avec les organisations Professionnelles des travailleurs et le Gouvernement.

Quelques Réalisations

- La promulgation de la loi portant l'adhésion de la RDC à l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA) ;
- L'amélioration du Climat des Affaires : 286 résolutions issues de la Table Ronde Economique, secteur public-secteur privé;
- La mise en place d'un centre national d'Arbitrage, de Conciliation et de Médiation (CENACOM) ;
- L'adoption d'un Code d'Ethique des membres de la FEC ;
- La création en novembre 2001 du Comité inter-entreprises de lutte contre le VIH Sida en entreprise ;
- L'élection du Président National au Conseil d'Administration du Bureau international du travail pour le mandant 2011 – 2014 etc.

Partenaires

- Sur le plan national, la FEC est un partenaire privilégié du Gouvernement et des syndicats des travailleurs.

Sur le plan international, la FEC est membre :

- de la Fédération Africaine des Chambres de Commerce;
- de la conférence Permanente des Compagnies Consulaires Africaines françaises;
- de l'organisation Internationale des Employeurs;
- de la confédération Panafricaine des Employeurs;
- de l'Association des Chambres de Commerce et d'industrie de la SADC.

La FEC collabore essentiellement avec les organismes internationaux suivants : la Banque Mondiale, Le Fonds Monétaire International (FMI), la Banque Africaine de Développement, la FAO, L'Agence Française pour le Développement, les Chambres de Commerce et d'industrie à l'exemple de la COMESA, le Bureau International du travail (BIT).

2. L'Association nationale des entreprises du portefeuille (ANEP)

L'Association Nationale des Etablissements Publics et Entreprises du Portefeuille de l'Etat est une organisation interprofessionnelle d'employeurs du Secteur public, créée en date du 6 mai 1998. Elle est une association sans But Lucratif à vocation économique et sociale. Elle a été enregistrée comme syndicat d'employeurs en RDC par Arrêté ministériel n° 12/CAB/MTPS/004/98 du 08 mai 1998 du Ministère du Travail et de la prévoyance Sociale.

Deux raisons majeures ont milité en faveur de la création de l'ANEP en mai 1998, à savoir :

- L'inefficacité de la FEC (ancienne Aneza) en matière de défense des intérêts des entreprises publiques ;
- La nécessité de rompre avec un patronat monolithique, appartenant à une certaine époque révolue.

A propos de l'inefficacité de la FEC, on se rappellera qu'à l'époque, il y avait déjà au sein de l'ANEZA une structure informelle regroupant les entreprises publiques sous l'appellation « Association Nationale des Entreprises Publiques ». Dans le contexte à dominance libérale, les organes de l'ANEZA ne se préoccupant guère des intérêts des entreprises de l'Etat. Ils les négligeaient intentionnellement en faveur des entreprises privées. C'est à juste titre que les voix se sont levées pour tirer les conséquences de l'instauration du pluralisme syndical en RDC en 1990, afin que la FEC restée encore monolithique jusqu'en 1997, puisse éclater.

1. **Objet**

L'ANEP a pour objet le regroupement des Entreprises du Portefeuille (toute société dans laquelle l'Etat ou toute autre personne morale de Droit Public détient la totalité du capital social ou une participation) et des Etablissements Publics en vue de la défense et du développement de leurs intérêts professionnels ainsi que de leur progrès économique.

A cet effet, elle s'engage notamment à :

- Soutenir tous les programmes visant l'amélioration des conditions économiques des Entreprises du Portefeuille et des Etablissements Publics et à conscientiser davantage les Dirigeants d'entreprises sur des questions d'intégration des Entreprises entre elles et avec les tiers pour le développement de la Nation Congolaise;
- Servir d'organe de représentation et de liaison entre les membres et les Pouvoirs Publics ainsi qu'avec les autres Organisations Professionnelles d'Employeurs Nationales, Etrangères et Internationales;
- Assurer la défense des intérêts des membres ;

- Promouvoir la mise en place d'un cadre de concertation entre les membres en vue d'échange d'expériences en matière de Gestion d'Entreprises ;
- Assurer le renforcement des capacités des membres par la Formation et l'information ;
- Assurer les fonctions de Chambre de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture.

2. Organes

L'ANEP dispose des organes ci-après :

- L'Assemblée générale
- Le Conseil d'Administration
- Le Secrétariat Exécutif
- Le Comité Provincial
- Le Secrétariat provincial

Relations avec les autres Institutions :

a) Avec le Gouvernement

En tant que Syndicat Patronal de Droit Public, l'ANEP entretient de bonnes relations avec tous les Ministères du Gouvernement en général et avec les Ministères du Portefeuille et du Travail et de la Prévoyance Sociale, en particulier.

Elle entreprend plusieurs actions en faveur aussi bien des mandataires, des Entreprises membres que de l'Etat-propriétaire. A cet effet, elle saisit les Pouvoirs Public au sujet des préoccupations de ses membres par contacts directs (audiences, déjeuner-débats) et par des Mémo, Notes techniques et correspondances administratives.

b) Avec les autres organismes Nationaux

L'ANEP représente ses membres auprès des organismes suivants :

- Conseil National du Travail (CNT) ;
- Comité Technique de Suivi des Réformes Economiques/ Comité Economique et Financier du Gouvernement (CTR/ ECOFIN);
- Cadre Permanent de Concertation Economique (CPCE);
- Cadre Permanent de Dialogue Social(CPDS).

c) Relations avec les partenaires extérieurs

L'ANEP représente ses membres auprès des organismes internationaux suivants :

- Organisation Internationale du Travail (OIT);
- Organisation Internationale des Employeurs;
- Conseil Panafricains des Employeurs;
- Marché Commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique Australe (COMESA) ;
- Communauté Economique des Etats de l'Afrique du Sud et Australe (SADC).

3. La federation nationale des artisans, petites et moyennes entreprises Congolaise, FENAPEC

La FENAPEC est à la fois une association des chambres de métiers et un syndicat patronal. Elle a été créée le 09 juillet 1987 et jouit de la personnalité juridique en vertu de l'Ordonnance loi no 89/133 du 03 juin 1989. Elle regroupe les artisans, les PME et les PMI.

Objectifs

La FENAPEC poursuit quatre objectifs majeurs :

- Promouvoir les intérêts de l'artisanat et des PME-PMI de différents secteurs de l'économie et assurer leur intégration ;
- Représenter auprès des pouvoirs publics, des organismes nationaux et internationaux les activités industrielles, agricoles, commerciales, sociales, artisanales ainsi que leurs employeurs ;
- Jouer pleinement le rôle lui dévolu en faveur de l'artisanat, de l'industrie et de l'agriculture, d'organisation professionnelle d'employeurs et entreprendre toutes actions quelconques se rattachant directement ou indirectement à son objet ;
- Encadrer les entreprises dans l'interprétation des dispositions légales et réglementaires tant nationales qu'étrangères, collecter et diffuser celle-ci parmi les membres, trancher les différends entre membres portés à l'arbitrage de la Fédération.

Dans ce contexte, la Fédération se charge de :

- Coopérer à l'élaboration et à la mise en œuvre du programme de développement économique et social du pays ;
- Assurer la défense des intérêts des entreprises membres ;
- Renforcer les relations de complémentarité fructueuse et la solidarité entre les entreprises membres ;
- Susciter et consolider les rapports harmonieux entre les pouvoirs publics et la communauté de l'artisanat et des PME ;
- Inciter, encourager et suivre dans tous les milieux une politique de financement et d'investissement rentable ;
- Poursuivre une action dynamique tendant à harmoniser la législation fiscale avec les intérêts de l'artisanat et des PME au bénéfice du développement économique ;
- Informer tous les milieux aux fins d'une meilleure compréhension des phénomènes économiques en général,

- de la vie et des intérêts de l'action et des PME-PMI en particulier ;
- Favoriser toute action de nature à promouvoir la formation et la recherche scientifique pour un développement intégral de la nation ;
 - Inciter les membres à créer les initiatives des nouvelles sociétés intégrées.

Organes

La FENAPEC comprend cinq organes au niveau national.

Il s'agit de :

- a) L'Assemblée générale ;
- b) Le Conseil d'administration ;
- c) Le Comité directeur ;
- d) Le Collège des Commissaires aux comptes ;
- e) Le Comité de gestion

La Fédération est dirigée par un Conseil d'administration qui a un mandat de quatre ans et qui est constitué d'un collège de 8 membres désignés par leurs associations professionnelles respectives et validés par l'Assemblée générale électorale.

Le Comité directeur est l'organe de gestion des chambres des métiers tandis que le Comité de gestion gère les activités journalières de la Fédération.

Le Comité directeur est composé de huit membres, notamment :

- Un Président ;
 - Un Premier vice-président ;
 - Un Deuxième vice-président ;
 - Un Troisième vice-président
- Quatre administrateurs.

S'agissant du Comité de gestion, il assure la gestion journalière de la Fédération. On trouve à sa tête un Administrateur délégué.

Il est assisté d'un Directeur Administratif et financier et d'Un Directeur des Etudes et de recherche. Les six administrateurs gèrent chacun une chambre de métiers qu'ils représentent au Conseil d'administration de la Fédération.

Principaux dirigeants au sommet de la Fédération

Comité directeur

JP MBUKU MBUMBA : Président-national

JM NKALA KABASELE : 1er vice-président

NIATY NIMY : 2e vice-président

MANUIKA CHANGO : 3e vice-président

Félicien MANDE : Administrateur-délégué

CHAPITRE VII

LES SYNDICATS PAR SECTEUR CLE

SOUS EXAMEN

VII.1. Secteur de la forêt et du bois

La RDC est traversée par la ligne Equateur dans le Nord qui favorise un climat pluvieux tout au long de l'année, la forêt vierge et les terres arables. Les zones d'exploitation de bois destiné à la consommation locale/nationale et l'exportation sont localisées dans la forêt de Mayumbe dans la Province du Bas Congo, la forêt équatoriale dans les provinces de Bandundu, Equateur et Province Orientale ; alors que la ville province de Kinshasa est le siège administratif de beaucoup de ces entreprises. Le secteur Bois/Forestier est coiffé par la Fédération Nationale des Travailleurs de Bois, Bâtiment et Matériaux de Construction « FNTBB), membre de l'Internationale Bois et Bâtiment (IBB), dont le mandat 2008 et 2011 est représenté par le tableau ci-dessous :

Localités	Entreprises	Effectif total de l'entreprise	Sièges	Sièges syndicats
Maluku	Siforco-Maluku	504	9	CSC 3;UNTC 2; MSTC 2; FOSYCO 2
	Carrigres	84	3	CSC 2; UNTC 1
	ITARKIN	80	3	CDT 1; UNTC 2
	SOGERIE	24	3	-
Bandundu	PareAfrique	231	5	-
Bokala	Sogefmo/Ribacongo	82	5	-
Kasangulu	SBA Kasangulu	34	3	UNTC 2;CDT 1
Kinshasa	ITB	187	5	STP 2, CSC 1, OTUC 1;UNTC 1
Lisala	Sicobois	87	5	UNTC 3; FCT 2
Bandundu	Mpata Soforma	95	5	-
Kinshasa	Sodeforkin	368	5	CSA 2; Solidarité 1; UNTC 1; SLC 1
BDD/Nioki	Soderfor Nioki	701	9	CSC 4; UNTC 3; ATC 2
Isongo	Sofefor Isongo	120	5	UNTC 3; CSC 2
Lukeni	Sodefor Lukeni	181	5	UTNC 2; CSC 2; -
Bankai	Sodefor Bankai	143	5	UNTC3; CSC 2
Bokutu	ITB	123	5	UNTC 4; CSC 1
Kinshasa	Parisi/Kinshasa	87	3	UNTC1; CSC 1;CGSA 1
Kikwit	Parisi/Kikwit	29	3	UNTC 3
	MMC	86	3	UNTC 2;CDT 1
Bandundu/Vanga	Construction CBCO	22	3	UNTC 3
Kinshasa	Malta Forest	936	10	UNTC 2; CGTCO 2; CSC 2; ATC 2; Fosyco 1;
				USCC 1
Kinshasa	Soforma	393	5	CGTCO 3; CSC 2; ATC 2; UNTC 1; Fosyco 1;
Kasangulu	SGI	212	5	CGTCO 2; Action 1, UNTC 1; CDT 1

Source: Résultats des élections sociales (5 ème Edition 2008-2011) Procès-verbaux

Le mandat issu des élections sociales de 2008 a été prolongé par la Tutelle jusqu'en 2013, alors que la loi 015 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail dans son Article 257 consacre la durée du mandat des délégués syndicaux à trois ans renouvelables.

Au regard de ce tableau, les syndicats les plus importants dans les secteurs de la branche Bois, Forêt, Bâtiments et Matériaux sont : UNTC, CSC et CDT. Suivant les informations recueillies par les syndicats œuvrant dans ce secteur, les grands défis et violations des droits des travailleurs dans ce secteur sont :

1. La non application de l'arrêté Ministériel N0 12/Cab.Min/ETPS/024/08 du 19 juillet 2008 déterminant les mesures d'application de l'Ordonnance N0 08/040 du 30 avril 2008 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre valeur du logement. A ce jour dans le secteur du bois, seule l'entreprise SIFORCO a appliqué le 1er palier avec comme conséquence le licenciement de 830 travailleurs autorisé par le Ministère de Tutelle. Tandis que les entreprises SODEFOR, SOFORMA et ITB ont appliqué 50% du premier palier soit 550FC au lieu de 1120FC. Les employeurs de ce secteur refusent l'application du 2ème palier de 1680FC après le moratoire de six mois accordé pour l'année 2010, alors que le prix des biens de première nécessité a sensiblement galopé.
2. Les conditions de travail, notamment hygiénique et la sécurité sur le lieu de travail sont incommodes, exception faite des entreprises CARRIGRES, EGMF, ITB, SBA, SIFORCO et SOFORMA qui ont institué et opérationnalisé le comité d'hygiène et sécurité. Dans les zones d'exploitations de bois, il y'a l'opportunité de développer la phytopathologie

parasitaire dont l'incidence économique est considérable suite à l'excès de température trop bas ou très élevée.

3. La crise économique et financière internationale couplée aux conflits armées, notamment à l'Est du pays contribuent à la précarité de l'emploi dans ce secteur.
4. Le déficit dans la politique de réadaptation et réinsertion des communautés locales dans la contribution à la réduction des gaz CO₂, et l'absence des mesures coercitives pour le reboisement par les entreprises exploitantes. On ne peut pas continuer à exploiter la forêt sans tenir compte d'une politique cohérente en matière de changement climatique.
5. Enfin, la violation de l'article 235 du Code de Travail (Les organisations de travailleurs ou d'employeurs doivent s'abstenir de tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.) et de la Convention 87 de l'OIT (La liberté syndicale et la protection de droit syndical) est devenue une pratique courante dans le secteur de bois qui ne favorise pas l'épanouissement des travailleurs.

Recommandations

1. Les syndicats pourraient jouer un rôle plus important dans la sensibilisation et la formulation des politiques sociales comme contribution à la maîtrise de réchauffement climatique et l'éveil des consciences des travailleurs et employés par l'éducation ouvrière et le renforcement des capacités en intégrant les nouvelles technologies de l'information et de la communication.
2. La vulgarisation du modèle de cahier de charge commun pour négocier pour le compte de la communauté locale et son contenu après négociation. Il serait souhaitable que les syndicats et le gouvernement négocient, à charge des

112 Cartographie des Syndicats en RDC

- entreprises, l'octroi de marché de contrôle et monitoring sur la responsabilité sociale et le cahier de charge aux entités autonomes afin d'inciter leur respect et application au profit des communautés locales et suggestion de politique dans l'investissement des générations futures.
3. Les syndicats mènent la sensibilisation à la base alors que la Fédération Internationale du Bois et Bâtiment/IBB mène des formations dans la défense et la conservation de forêts en amont et aval.
 4. Introduction de taxe en devise pour compenser la plus value dans l'exploitation des bois bruts.
 5. Le travail en synergie avec les ONG pour renforcer le travail des syndicats, par exemple sur la question de la Certification de bois. La voie de la certification FSC (Forest Stewardship Council) est un mécanisme garantissant une gestion durable au point de vue environnementale et sociale des forêts.
 6. Les syndicats doivent militer pour représenter et professionnaliser les secteurs de l'agriculture et la pêche.

VII.2. Secteur de Mines

Le secteur Mines est coiffé par la Fédération Nationale des Travailleurs des Mines et Métallurgies (FNTMM) affiliée à l'internationale ICEM.

Depuis le début des années 1990, le secteur minier en République Démocratique du Congo a connu une désorganisation suite d'une part à l'affaiblissement du régime Mobutu et par conséquent de l'Etat Congolais, et d'autre part aux hostilités militaires qui ont embrasé le pays depuis 1996. La fuite des capitaux, l'occupation des zones minières par les groupes rebelles et les artisans ont aggravé la situation, particulièrement dans l'Est de la RDC. Par exemple, la SOMINKI a sensiblement réduit ses activités minières

dans le Nord Kivu à la suite de l'insécurité et le manque de capitaux.

Avec les conseils des experts et l'appui de la Banque Mondiale, la RDC a été obligée de réviser le Code Minier pour assainir le secteur en créant un cadre favorable aux investisseurs. Il a permis la libération de l'exploitation minière qui, jadis, était le monopole des sociétés de l'Etat dont la GECAMINES, CONGO-Etain, MIBA ; et aujourd'hui les grandes concessions minières sont subdivisées en carrés miniers pouvant être acquis par des entreprises ou des tiers.

Sous le nouveau code minier, les sociétés minières privées réelles et fictives vont acquérir des carrés miniers pour y développer des activités d'exploitation minière, d'autres vont signer des contrats de partenariat avec les grandes sociétés comme la GECAMINES, la SODIMICO et KISENGE Manganèse etc. On déplore néanmoins quelques insuffisances dont notamment :

- Les Contrats léonins dans lesquels les négociants congolais se sont mixés et l'Etat congolais est resté le plus grand perdant.
- Certains villageois se sont vus dépossédés de leurs champs vivriers, villages transformés en lieu d'exploitation minière sans suivre la procédure d'expropriation pour cause d'utilité publique.
- Les cours d'eau ont été pollués, ce qui a des conséquences graves sur la santé des populations desservies par ces nappes. Un cas parmi tant d'autres est celui du camp Maramba des agents SNCC/Lubumbashi dont les parcelles occupées par les agents et membres des leurs familles se sont retrouvés avec l'eau polluée, la terre a changé de couleur, les gales et autres maladies de la peau se sont développées sensiblement. La société SHEMAF a été accusée de ces abus et pollution.

- Un phénomène non anticipé par l'Etat et les Syndicats est celui de croissance vertigineuse des creuseurs dont plus ou moins 200.000 à 300.000 jeunes parmi lesquels des mineurs et des femmes. Les syndicats n'ont pas été prompts dans l'encadrement de cette population ouvrière exploitée et victime, quelques fois, de la présence des produits nocifs à leur santé, sans équipements de protection individuelle tel que casques, cache nez, bottes, gants etc.

Les actions syndicales entreprises:

Certains syndicats tels que CTP, FOSYCO, CSC, UNTC, OTUC, FTS et GST ont entrepris des actions de dénonciation contre des abus commis sur les femmes et les enfants dans l'exploitation artisanale des minerais qui en plus vendent aux intermédiaires négociants à des prix dérisoires le fruit de leur labeur. Ces intermédiaires négociants œuvrent quasiment dans l'informel et donc ne créent pas les emplois et ne payent souvent pas les taxes. Certains opèrent à partir de leur domicile ou résidence, c'est souvent le cas à l'Est du pays (dans le Nord Kivu principalement). La réalité sociale est telle que le chômage et l'abandon de l'Etat ne peuvent permettre l'éradication de ces fléaux quoi que cette campagne de dénonciation fut un succès sur la prise de conscience de l'autorité locale et les artisans sur le danger qu'ils courent sans protection contre les produits toxiques.

Néanmoins, les syndicats reconnaissent que la libération et l'arrivée de nouveaux exploitants formels dans ce secteur a réduit le taux de chômage parmi les jeunes et permis d'accroître le nombre des membres adhérents aux syndicats. Mais, l'amélioration des conditions de travail, la réduction des écarts salariaux, l'application des conventions collectives, la lutte contre la corruption et autres antivaleurs demeurent l'essentiel de la lutte ouvrière menée par les syndicats.

Les conflits les plus récurrents dans l'application de la loi de travail et Conventions Internationales.

Dans le secteur Minier, les conflits les plus fréquents concernent souvent :

1. Les augmentations des salaires. Le niveau des salaires est très bas en rapport avec les chiffres réalisés par les entreprises minières. Le salaire moyen tourne autour de 200 USD par mois. C'est la situation des sociétés telles que CHEMAF, KCC, RUASHI MINING. Mais, il y a des entreprises qui ont amélioré la situation salariale comme TFM qui est passé dernièrement à 490 USD pour le dernier agent (dernière négociation).
2. La difficulté de convoquer les négociations collectives, car certaines multinationales exigent que les salaires ne soient plus négociés par leurs représentants locaux. On assiste à l'exploitation de la seule volonté des partenaires invisibles sur terrain.
3. Le licenciement abusif et massif. Cela se passe sans respect du code du travail. Il se fait n'importe comment et n'importe quand. On déplore aussi de nombreux abus et des violences sexuelles, surtout à l'Est de la RDC.
4. La liberté syndicale ne s'exerce pas pleinement, car certains `employeurs dirigent les travailleurs vers certains syndicats de son choix (syndicat jaune ou maison). Il se permet d'influencer les résultats des élections sociales.
5. Le phénomène journalier. Il y a précarité de l'emploi dans ce secteur même quand les affaires marchent et qu'il y a des postes vacants, les employeurs embauchent des travailleurs qui n'ont pas de contrat de travail ni à durée déterminée moins encore indéterminée. Ils sont des éternels journaliers.

6. Le manque d'encadrement adéquat des négociants qui descendent parfois dans la brousse pour acheter directement les minerais livrés par les artisans ou les groupes rebelles. Néanmoins, il existe 2 entreprises publiques CEEEC et SESSAM qui œuvrent dans l'encadrement des négociants.
7. La Fragilisation de l'action syndicale. A titre d'exemple, il y a à la Gécamines un conflit entre les syndicats CTP et les autres Syndicats notamment CSC, UNTC, CGTC, ATAC, SYTRAGEC, SCTC, CDT, NCT soutenu par l'employeur GCM. En effet la CTP a gagné les élections sociales avec 23 sièges ; suivi de CSC avec 17 sièges, ATAC avec 12 sièges ; UNTC avec 18 sièges ; CGTC avec 7 sièges ; SYTRAGEC avec 3 sièges et le reste avec un siège chacun. Sur ordre de l'employeur soutenu par certains hommes au pouvoir, le syndicat CTP a été exclu de toutes les négociations collectives jusqu'à ce jour. La CTP a adressé les lettres à l'inspecteur général du travail, par le président de l'intersyndicale du Congo pour qu'il soit remis dans son droit. Le secrétariat général de CTP a aussi écrit une lettre de dénonciation au gouvernement en 2010, mais tous ces efforts sont restés vains

Recommandations

1. La nécessité de renforcer l'éducation et la formation ouvrière dans ce secteur économique de base de la RDC afin de relancer la compétence et la conscience professionnelle avec les retombés des salaires et avantages sociaux conséquents.
2. L'Investissement dans la technologie moderne par exemple le filtre pour réduire la quantité de toxique libérée dans les airs et les eaux souvent à l'origine des maladies

pulmonaires et de rein. Il y a lieu de militer en faveur de la promotion des mesures préventives.

3. Le renforcement des rapports de collaboration entre les syndicats, notamment à l'Est du pays pour travailler en synergie dans la lutte contre l'exploitation illégale et l'usage des « employés journaliers » sans contrat, dans la prévention des conflits et l'encadrement des femmes victimes des violences sexuelles;
4. La sensibilisation contre les violences sexuelles dans le secteur des mines. Le projet panafricain d'éducation ouvrière PANAF et L-TCO (syndicat suédois) entreprend aussi des activités dans la prévention des conflits sociaux à l'Est du pays et l'exploitation de minerais ;

Cependant, Il est regrettable de constater que les délégués syndicaux au sein des Entreprises ne mettent pas à profit l'intersyndical provincial qui existe au niveau de chaque chef lieu de province. Ceci est une faiblesse, même dans les actions de paix sur le plan régional tant que sur le plan intérieur les syndicats et autres acteurs ne pourront pas se mettre ensemble.

VII.3. Pétrole

Ce secteur d'activité professionnelle est coiffé par la Fédération Nationale des Travailleurs de Pétrole, Energie et Chimie, en sigle FNTPEC.

Dans le cadre de l'exploitation du pétrole, la RDC n'a pas beaucoup de gisement en exploitation, sauf les 2 grandes sociétés installées à Muanda dans la province du Bas Congo dont PERENCO off shore (groupe français) et SOCIR on shore (société congolais de raffinerie) et d'autres sous exploitant. Cependant, la découverte des réserves dans le lac Albert est l'objet d'un conflit

entre la RDC et l'Ouganda, de même le conflit qui oppose la RDC et l'Angola dans l'exploitation du gisement dans la cote atlantique. Il faut aussi noter que depuis les temps anciens de la 1ère République à ces jours, les recettes de pétrole et la quantité produite demeurent un secret bien gardé. Leur contribution ne figure pas dans le budget national.

Alors que le sous secteur d'électricité dit énergie, ainsi que celui de chimie sont stratégiques dans la mesure où la RDC par son barrage d'Inga (monopole d'Etat congolais par la société SNEL) a une potentialité d'alimenter toute l'Afrique et une partie de l'Europe avec 'clean energy'. Le potentiel d'hydroélectrique de la RDC est estimé à 100.000 MW, soit 13% du potentiel hydroélectrique mondial. La puissance totale installée est estimée actuellement à 2.516 MW, soit 2,5% du potentiel total et la production moyenne possible est 14.500 GWH, la production effective n'est actuellement que de 6.000 à 7.000 GWH.³⁴ Les deux sous secteurs contribuent significativement dans le budget national.

Ce secteur est très envié par les syndicats du fait que les membres adhérents paient bien leur contribution, car elle est retenue à la source et de façon régulière. Les travailleurs dans ce secteur ont une rémunération supérieure au SMIG.

Défis du point de vue des syndicats

A quelques différences près du secteur de Mines, les syndicats encourent les difficultés suivantes :

1. La toxicité de produit pétrolier dans l'exploitation pollue les eaux maritimes et autres produits de mer, ainsi que la réserve naturelle de Mangrove. Les espèces rares de tortue

³⁴ Conférence de Haut niveau sur l'eau pour l'agriculture et l'énergie en Afrique : Les défis du changement climatique : Rapport National d'Investissement, République Démocratique du Congo; Syrte, Jamahiriya Arabe Libyenne, 15-17 décembre 2008,

sont en voie de disparition si on n'y prête pas attention, et les pêcheurs artisanaux se plaignent des odeurs de produits pétroliers dans les poissons.

2. Le risque de maladies professionnelles notamment la cécité suite à la silicose qui est dégagée dans l'exploitation de ciment par la multinationale CILU (55% allemand Heidelberg, 35% FORREST et 10% de l'Etat congolais). Les syndicats ont échoué de savoir combien la société paie come taxe contre la pollution et comment faire bénéficier la population locale.
3. Les conflits sociaux dus aux revendications des originaires autochtones dans ce milieu d'exploitation pour accéder aux postes de travail et emplois dans lesdites sociétés. Dans la plupart des cas, les autochtones n'ont pas de qualification requise pour occuper des postes de commandement. Par exemple à la CILU, il y a eu embauche des autochtones dans les classes subalternes faute de niveau requis pour occuper des postes plus importants. Cela était un début de règlement de conflit.
4. Conflit d'occupation : les sociétés d'exploitation sollicitent des espaces de terre importants, c qui constitue une menace sérieuse pour les activités vivrières qui occupent une bonne partie de la population.
5. Le non respect des droits acquis par les nouveaux actionnaires enfreint les accords antérieurs. A titre d'exemple, Le groupe Heidelberg refuse de négocier le salaire et la convention collective et renvoie la question jusqu'en 2016.
6. L'usage de menace dans la délocalisation, fermeture, la réduction des effectifs, le licenciement par les multinationales est une monnaie courante. La CILU a, par exemple, indiqué son projet de mettre 250/490 travailleurs à la porte comme effets d'ajustement structurel.

Les sociétés dans ce secteur ont des branches implantées dans plusieurs villes et centres à travers toute la république. De ce fait, il y a des élections et représentations syndicales à tous ces niveaux.

Il y a lieu de noter la bonne pratique dans ce secteur où l'on note une collaboration et synergie dans les actions de travail entre les syndicats. La situation salariale est relativement bonne dans ce secteur et cela a une influence positive dans le nombre réduit des syndicats et jouent dans l'avantage de toutes les parties. Les syndicats fournissent un effort supplémentaire de leurs délégués.

Recommandations :

1. Les délégués syndicaux et militants doivent apprendre à travailler ensemble et en synergie dans la formulation de politique sociale comme mesure compensatoire contre l'exposition et le renforcement de conditions hygiénique et check up. Il y a dans chaque chef lieu de province l'intersyndical provincial, mais l'exclusion, le manque de solidarité sont une faiblesse pour réussir les actions syndicales face aux multi nationales qui généralement sont puissantes.
2. L'intersyndical au sein des entreprises doit mener des actions avec l'intersyndical permanent des tous les représentants à beaucoup de niveaux connaissant le comporte le comportement de multinationales
3. Il faut militer en faveur de l'investissement dans la technologie moderne par exemple l'usage de filtre ultramoderne pour réduire la quantité de toxique libérée dans les airs qui causent les maladies pulmonaires et de rein ; il y a lieu de militer dans la promotion de mesure

préventive. Mais la technologie moderne peut aussi causer la perte d'emploi. Aussi, elle est couteuse et doit être effectuée dans un climat d'affaire apaisé pour garantir les bénéfices.

4. La délégation syndicale doit fournir des efforts dans les études de situation économique et financière des entreprises pour rejeter les allégations de l'employeur soutenant le licenciement et réduction des effectifs.
5. Le renforcement, mieux le rétablissement de l'autorité de l'Etat congolais en tant que telle dans sa globalité structurelle, intentionnelle : le pouvoir judiciaire, le medias d'investigation, l'inspection du travail etc. doit être une priorité.

VII.4. l'Administration publique

Les fonctionnaires de l'Administration Publique sont régis par les Statuts des Agents des carrières des services publics de l'Etat élaborés en 1981 et réédités en 1982 et d'autres instruments juridiques notamment le code de déontologie des agents publics de l'Etat, le règlement de l'Administration, les équivalences de grade et certains arrêtés relatifs à l'avancement en grade à la retraite. L'Administration Publique congolaise est dévalorisée et caractérisée par :

- La vétusté de matériels ;
- L'absence de recyclage ou de mise à niveau des agents de l'Etat ;
- L'absence de logistique appropriée ;
- L'injustice sociale, violation des statuts et corruption généralisée;
- La mauvaise condition hygiénique des installations sanitaires.

122 Cartographie des Syndicats en RDC

- Par ailleurs, il convient de mentionner que de nos jours la rémunération mensuelle des agents de l'Etat est insignifiante ainsi que la non prise en compte de ses avantages sociaux.

Les organisations syndicales œuvrant dans l'Administration Publique.

Il existe deux principaux regroupements à l'instar des organisations évoluant en solo.

Regroupement I.

L'Intersyndical National du secteur public comprend en son sein les centrales et les confédérations suivantes :

1. le Conseil Syndical de Service Public et Privé (COSSEP) : Syeco, Syndicat de magistrat, Syncass (Syndicat National de Cadre et Agent de Secteur et de Service de la Santé) ; Syndicat National Professionnel de la presse ; la Force Interprofessionnelle du Congo ; le Syndicat des Inspecteurs des Finances ;
2. L'Intersyndical de l'Administration Publique (IAP) ;
3. Syndicat des agents publics du Congo (SAIZ) ;
4. Centrale Générale des syndicats des services publics (CGSP) ;
5. Syndical national des agents publics et administratifs de la santé ;
6. Confédération syndicale des enseignants libre (COSEC), plus présent dans la province de l'Equateur.
7. Intersyndicale des Enseignants de l'EPSP

Regroupement II. Il est composé de :

Les Syndicats indépendants de l'administration publique comprenant :

- Synecat, aile Jean Bosco Puna
- Centrale congolaise du travail : Modeste Rachidi
- CDT (enseignement)

Il existe aussi des syndicats qui évoluent en solo tels que le Syndicat National des Médecins (SYNAMED) ou l'Association des Professeurs de l'Université de Kinshasa (APUKIN).

Les difficultés rencontrées

1. Les délégués syndicaux sont maintes fois inquiétés par les services spéciaux d'où ils opèrent par moment dans la clandestinité ;
2. Ils ne sont pas associés dans la gestion des problèmes administratifs qui concernent les agents de l'Etat ;
3. Considérés par les gouvernants comme étant des adversaires qui jouent le jeu de l'opposition, ce qui aboutit à de révocation des délégués syndicaux, cas de l'ex OFIDA, ONATRA ;
4. Absence des moyens car les rémunérations des affiliés sont modiques ;
5. Absence des bureaux pouvant abriter le siège des syndicats ;
6. La création des syndicats satellites par certaines autorités publiques ;
7. Les compétences de l'administration publique sont reprises par les cabinets politiques ;
8. Le dialogue social est seulement organisé lorsqu'il y a crise au lieu qu'il soit permanent ;

124 Cartographie des Syndicats en RDC

9. La chambre administrative qui est censée régler les litiges sociaux des agents de l'Etat est inopérante ;
10. Les Rivalités entre syndicats.

Recommandations:

1. Il faut assainir le milieu des syndicats dans l'administration publique par la mise à jour des textes légaux régissant le secteur et la promulgation d'une loi organisant les élections des agents de carrière des services publics de l'Etat afin de réaliser un statut syndical pour la Fonction publique. Les différents projets de loi y afférant ont déjà été adoptés par les parties lors de la Commission paritaire de 2011.
2. Il faut organiser le plus rapidement possible les élections sociales (syndicales) dans l'Administration publique pour connaître le poids de chaque formation suivant le nombre de sièges gagnés. C'est la seule façon de connaître leur effectivité et leur représentativité.
3. Il faut réviser le Code du travail congolais en introduisant les dispositifs, comme nous l'avons dit plus haut, relatifs aux organisations professionnelles dans l'Administration publique.
4. Il faut signer et ratifier la Convention 151 de l'OIT sur les relations de travail dans la Fonction publique.
5. Il faut organiser des formations pour les délégués syndicaux et leurs militants dans ce secteur, notamment sur les techniques de négociation, la résolution des conflits sociaux et la déontologie professionnelle.

CHAPITRE VIII

RECOMMANDATIONS

Nous inspirant de l'adage : « l'espoir fait vivre », il est possible de creuser dans l'imaginaire des homo-sapiens l'ingéniosité qui peut contribuer à tirer les travailleurs congolais des conditions non satisfaisantes et parfois misérables et d'exploitation dans lesquelles ils sont maintenus depuis les temps immémoriaux : depuis le Roi Léopold II à la 3e République en passant par la colonisation et la dictature mobutienne. Dans cet environnement peu commode et d'éparpillement des forces sociales et politiques, les syndicats peuvent être la fondation et le rempart de la construction d'une nouvelle société consacrant un Etat de Droit dans lequel le respect des lois et normes, la réalité du dialogue social, la promotion de l'emploi décent, la promotion de la paix et sécurité sociale et le développement durable pour les travailleurs présents et ainsi que les générations futures peuvent devenir le socle de la vision éclairée et du leadership politique dans tous les secteurs de la vie nationale. Le redressement des syndicats congolais doit être inscrit dans un long processus d'accompagnement technique, économique, politico-légal et financier. Ainsi, nous recommandons les actions suivantes :

1. Renforcer le dialogue social

Le dialogue dans le temps moderne comme dans le système traditionnel africain est un outil important et puissant pour échanger, discuter et trouver des solutions aux conflits ou problèmes dans la société. Est-il possible de rendre le dialogue social plus effectif et efficient pour toutes les questions sociales et économiques touchant en particulier le monde du travail. C'est cadre légal doit être renforcer et tester davantage jusqu'à la victoire de l'idéal sur l'inhumain et l'égoïsme.

2. Lutter contre la prolifération syndicale

Il est nécessaire de renforcer les liens formelles d'alliance, de coopération et de solidarité entre les syndicats d'abord et ensuite avec les autres forces sociales ou politiques sans compromettre sa vision, sa mission, ses valeurs et ses objectifs.³⁵ Ainsi, dirons-nous, l'initiative 'l'Union fait la force' entreprise en septembre 2009 par les trois syndicats que sont la Confédération Démocratique du Travail CDT, l'Union Nationale des Travailleurs du Congo, UNTC et le Conseil syndical de Services publics et privés, COSSEP en signant un protocole d'accord de concertation est à encourager.³⁶

3. Renforcer la capacité des unités ou départements de recherche et juridique au sein de syndicat

Depuis les temps anciens jusqu' à ces jours, les peuples et les travailleurs congolais sont l'objet de graves violation des droits humains par les pouvoirs publics et privés internes et extérieurs

35 Le COSATU (Confederation of South Africa Trade Union) en est un bon exemple. Malgré son alliance avec le puissant parti au pouvoir l'ANC (African National Congress) en Afrique du Sud, il tient le coup de défendre avant tout les intérêts économiques et sociaux des travailleurs en particuliers et la population en générale face a un partenaire politique qui devient de plus en plus capitaliste.

36 <http://radiookapi.net/emissions-audio/2009/10/06/trois-centrales-syndicales-de-la-rdc-decident-de-mener-desormais-des-actions-communes-pour-l-amelioration-des-conditions-de-travailleurs/>

qui peuvent constituer de grands dossiers des poursuites administratives et/ou judiciaires devant les instances nationales, régionales, continentales ou internationales. Mais il est très souvent constaté que la tradition orale prévaut encore en lieu et place de la documentation et de la recherche des recours légaux. Il est donc recommandé que les départements légaux et de recherche soient établis ou renforcé ou des collaborations avec des juristes de bonne volonté et des centres des recherches soient établies.

4. Changer la mentalité et les pratiques

Les Congolais pour faire du rigolo, appellent tout ce qui dérange « les 5 chantiers ». Cela est une référence faite au plan national de la reconstruction du pays, dit 5 chantiers lancé par le président Joseph Kabila. En réalité, les Congolais estiment que le vrai et premier chantier devrait et doit être celui de changement de mentalité, dans le chef d'abord du leader et son entourage avant que la population ne suive. La corruption, le détournement des deniers publics etc. que nous avons dénoncé sont là les premières antivaleurs qu'il faut bannir dans la société congolaise en général et qui gangrèment le monde syndical aussi. Les syndicats doivent retourner à l'école de l'éthique, de la morale et de la conscience professionnelle pour mieux réussir les actions. C'est un défi énorme, mais salvateur !

5. Renforcer les normes et principes internationaux des compagnies multinationales

Il s'agit d'inciter les acteurs internationaux de donner des mesures incitatives dans la réduction du commerce mondial des biens et marchandises provenant des zones de conflits. Par exemple, la campagne de sensibilisation menée contre le coltan provenant dans l'Est de la RDC en disant que nos téléphones cellulaires sont composés des produits de sang des innocents congolais était une

action positive. Une campagne semblable concernant le diamant du sang a déjà porté des fruits sur le marché mondial.

Les syndicats congolais doivent parler et crier haut et fort là où les politiciens ne peuvent oser ouvrir la bouche parce ils ne constituent pas un modèle de bonne gouvernance. Est-il possible d'appliquer la mesure qui exigeait que les bois doivent être semi transformés sur place en RDC, pour y ajouter la plus valeur, avant son exportation. Il faut une révolution totale de mœurs et mentalité pour développer la RDC au profit des travailleurs et de sa population avant tout.

6. Consolider les liens avec les partenaires internationaux dans le domaine des syndicats

Cette solidarité syndicale internationale est nécessaire dans le cadre du partage des expériences, du renforcement des capacités et de formation. Cela pourra favoriser et accélérer la transformation des syndicats congolais vers le professionnalisme et la culture institutionnelle, ayant entre autres valeurs la démocratie interne et la participation. Les syndicats ne doivent pas être comme les églises et les partis politiques qui poussent comme des champignons, c'est-à-dire ils poussent en grand nombre le matin et puis disparaissent au soir. Il y a les syndicats qui ne voient le jour que la veille des négociations puis disparaissent dans la nature juste après ces négociations. Ils n'ont ni siège ni membres effectifs. Les syndicats viables doivent être renforcés en capacité, moyen matériel, humain et financier pour constituer la force sociale et vive du changement du Congo de demain.

7. Observer un Code de bonne conduite

Il est courant, à chaque élection sociale, de voir la corruption être dénoncée par les parties. Cela entame sérieusement la crédibilité des organisations syndicales et ruine dangereusement leur indépendance. Dans ce contexte, il s'avère indispensable que les

syndicats prennent un engagement solennel, particulièrement avant les joutes électorales, de respecter le Code de bonne conduite pour que les élections se déroulent dans la transparence et selon les règles de l'art.

Par ailleurs, le Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance sociale devrait par tous les moyens éviter d'interférer dans les élections syndicales. A cet effet, il doit attendre le rapport ad hoc de la Commission de suivi. Les syndicats sont invités à plus de vigilance pour décourager les mauvaises pratiques lors des élections sociales. Tout le monde y gagne.

CHAPITRE IX

CONCLUSION

Les syndicats en République Démocratique du Congo ont eu et ont encore une coexistence entre la lutte de la classe ouvrière pour des conditions de travail acceptables accompagnées d'un salaire décent et la revendication des droits politiques et civils pour une meilleure émancipation des masses laborieuses (la justice sociale et économique). Le contexte sociopolitique et économique actuel dans ce pays ne favorise pas l'émergence d'une classe ouvrière jouissant pleinement des fruits de son labeur d'une part et d'autre part des employeurs respectueux des règles de jeu afin d'établir un dialogue social constructif pour une paix sociale et un développement durable en RDC. Bien au contraire, il existe un paradoxe entre les immenses richesses dont dispose la RDC et le niveau de vie de la population dont la grande majorité est constituée des chômeurs qui ont pris d'assaut l'économie informelle. Les syndicats essaient d'organiser la défense de ce petit nombre de travailleurs au sein des sociétés formelles, mais leurs actions ne rencontrent pas le soutien des institutions publiques en général, notamment du Ministère du Travail et Prévoyance Sociale, de l'Inspection du travail et du pouvoir judiciaire faible face au lobby des multinationales et

au pouvoir d'argent dans l'achat des consciences et des procès. A l'atelier d'évaluation du rapport de cette étude, les syndicats estiment que « C'est un problème globalisant et structurel qu'il faut résoudre pour trouver une solution aussi satisfaisante que durable à la violation constante et délibérée des droits sociaux et économiques des travailleurs ; ainsi que des rapports entre les syndicats et le gouvernement d'une part et d'autre part les syndicats et les employeurs ».

A travers cette étude, il s'est avéré que les syndicats en tant acteurs sociaux pouvant contribuer au processus de reconstruction sociale, politique et économique de la RDC sont eux-mêmes aussi confrontés à des difficultés d'ordre institutionnel et organisationnel au vu de leur nombre. Aussi, le rétablissement de l'Autorité de l'Etat et le renforcement des syndicats constituent-ils des voies tout indiquées pour contrer les opérateurs économiques tant nationaux que multinationaux qui violent souvent les lois du pays et les normes internationales de l'OIT en toute impunité.

Dans les secteurs sous examen, notamment le pétrole, les mines, la forêt/bois et l'administration publique, en dépit de quelques similitudes, l'on note que l'environnement et les défis diffèrent. Nous avons également noté qu'il y'a des confédérations qui essaient d'être au dessus du lot et défendent leur rôle, mandat et mission au bénéfice des travailleurs. Néanmoins, le secteur de l'Administration publique reste le plus délicat et désorganisé, ce qui nécessite une profonde réforme des textes réglementaires pour organiser les élections sociales et une volonté politique avérée du gouvernement congolais dans l'application des accords signés. Les syndicats en RDC doivent explorer les voies et moyens de combattre la prolifération et la possibilité de se regrouper en une plus grande et puissante confédération qui négocierait facilement et en position de force face aux employeurs. C'est un long chemin à parcourir, qui mérite un appui des partenaires extérieurs sérieux

capables de s'engager sur le processus à moyen et long terme et non sur des activités isolées et sans coordination.

Nous pouvons conclure en toute confiance qu'il est possible de relancer la promotion des valeurs démocratiques, la défense et le respect des droits sociaux et économiques, ainsi que la revendication politique à partir des syndicats pour devenir le fer de lance du développement durable et de la justice sociale-économique s'ils se professionnalisent en se formant, se regroupant et travaillent en synergie avec les autres acteurs internes (société civile, parti politique, institutions publiques) et extérieurs épris de paix et de justice.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

Fernand Kikongi di Mwinsa Lekula , *Le syndicalisme congolais pendant la colonisation (1908 – 1960)* , ISBN 2-7515-0000-5

Bo-Boliko, A., *Le comportement des travailleurs manuels congolais devant leurs rémunérations*, Ecole sociale de Louvain, ronéotype, 1958.

Nederlandt, M., *L'évolution du syndicalisme congolais*, Université Catholique de Louvain- session de juillet 1963

Mbaya J. Kankwenda, *L'Economie politique de la prédation au Congo Kinshasa, Des origines a nos jours (1885-2003)*, Première édition, 2005, ICREDES.

Banza Ngoie Trinite (UNTC, 2006), *Rapport National de la RDC sur «la formation syndicale sur les politiques d'emploi et sur le document stratégique de réduction de la pauvreté.*

134 Cartographie des Syndicats en RDC

E.D. Morel, *Red Rubber: The Story of the Rubber Slave Trade Flourishing on the Congo on the Year of Grace 1906*, (Broché - 14 février 2005).

George Nzongola Ntalaja, *The Congo from Leopold to Kabila, A People's history*, (2003).

Hochschild, *King Leopold's Ghost*.

ILO, *Trade Union Pluralism and Proliferation in French Speaking Africa*, 2010.

Revues

Rapports des IV^e et V Congrès de la CSC, 1947 -1949.

CRISP 19 et 22 mai 1959 – 20 et 29 mai 1959.

Programme d'Education sur la Réforme et la Promotion de la Démocratie Syndicale.

CISL/ORAF- LO- TCO-CDT-UNTC, Cercles d'Etudes : Manuel d'éducation ouvrière 2^e partie.

Programme d'Education sur la Réforme et la Promotion de la Démocratie Syndicale.

CISL/ORAF-LO-TCO-CDT-UNTC, Cercles d'Etudes : Manuel d'éducation ouvrière 3^e partie.

CNONGD (05/03/2003) ; Le Conseil Consultatif De La Société Civile De La Rdc Cadre D'échanges Pour La Promotion Et Le Renforcement Du Partenariat A La Coopération Au Développement. (<http://www.societecivile.cd/node/291>).

Conférence de Haut niveau sur l'eau pour l'agriculture et l'énergie en Afrique : Les défis du changement climatique : Rapport National d'Investissement, République Démocratique du Congo; Syrte, Jamahiriya Arabe Libyenne, 15-17 décembre 2008.

Rapport des Nations Unies (MONUSCO, July 2012).

Un Article de la revue en ligne www.dautresreperes.be - Créé le 06/02/12.

RFI : RDC-Une coalition d'ONG et de syndicats réclame la démission du bureau de la CENI congolaise, -Article publié le : vendredi 23 mars 2012 - Dernière modification le : vendredi 23 mars 2012

Publications officielles, Recueil des textes législatifs

Constitution de la RDC de Février 2006 telle que modifiée en Novembre 2011.

Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail.

Loi n°81-003 du 17 juillet 1981 (Articles 56 et 57) portant statut du personnel de carrière des services de l'Etat.

Ordonnance N° 12/008 du 11 juin 2012 fixant les attributions des ministères.

Ordonnance N° 12/008 du 11 juin 2012 fixant les attributions des ministères.

Programme Indicatif de la Coopération belge en RDC 2010 – 2013.

136 Cartographie des Syndicats en RDC

Ordonnance N° 08/040 du 30 avril 2008 portant fixation du salaire Minimum interprofessionnel Garanti, des Allocations familiales Minima et de la Contre-valeur du Logement.

Décret n°12/017 du 07 juin 2012 abrogeant le Décret n° 07/10 du 18 septembre 2007 portant création, organisation et fonctionnement du Cadre Permanent du Dialogue Social, en sigle CPDS.

Bulletin Officiel du 1921.

Rapport sur le développement humain 2011 du PNUD (IDH/2011).

Rapport Annuel 2010 de la Banque Centrale de la RDC.

Liens internet

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/cg.html>

<http://www.unhcr.fr/pages/4aae621d55f.html>

<http://hdrstats.undp.org/fr/pays/profils/COD.ht>

<http://hdrstats.undp.org/fr/indicateurs/38906.ht>

<http://www.toupie.org/Dictionnaire/Syndicat.htm>

<http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/syndicat.php>

<http://www.leclimat.cd/News/Details/Tribune%20du%20cinquantenaire/chroniques-du-congo-colonie-du-congo-belge-suite>

<http://www.stwr.org/multinational-corporations/conflict-without-borders-in-the-drc.html>

www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=100:11

www.ilo.org/dyn/normex/fr/f?p=1000:14 : Rapports demandés et réponses aux commentaires de la CEACR: République démocratique du Congo

www.ilo.org/dyn/normex/fr/f?p=100:11

<http://www.cooperation.net/kabmwa/societe-civile-organisation-chargee-de-la-gestion-des-elections-oge-et-partis-politiques-queelles-relations-et-quels-roles-respectifs?lang=en>

http://www.ituc-africa.org/IMG/pdf/CSI-Af_P4_At Lome_juin11_Doc3_Rapport_Carrefour1.pdf

<http://www.rfi.fr/afrique/20120323-une-coalition-ong-syndicats-reclame-demission-bureau-ceni-congolaise>

<http://radiokapi.net/emissions-audio/2009/10/06/trois-centrales-syndicales-de-la-rdc-decident-de-mener-desormais-des-actions-communes-pour-l-amelioration-des-conditions-de-travailleurs/>

http://www.africaefuture.org/files/fnc/UNION%20NATIONALE%20DES%20TRAVAILLEURS%20DU%20CONGO_%20LES%20IMPLICATIONS%20POLITIQUES%20DES%20ACTIONS%20SYNDICALES%20DE%20PENDANT%20LA%20TRANSITION_%20EN%20Republique%20Democratique%20du%20Congo.pdf (extrait par Guy Mpembele Kisoka [Travail de mémoire 1999], Les Implications politiques des actions syndicales de l'Union Nationales des Travailleurs du Congo(UNTZA) pendant la transition en RDC)

ANNEXE

Questionnaire de la recherche

I) DESCRIPTION ET ANALYSE DES CONDITIONS CADRES POLITIQUES, SOCIALES ET ÉCONOMIQUES QUI ONT CONTRIBUÉ AU DÉVELOPPEMENT DU SYNDICALISME ET SON CONFIGURATION DANS LE PAYS.

I.1. Les syndicats/ le syndicalisme dans le système politique: Comment peut-on brièvement décrire les relations économiques et par conséquent les relations de travail ? Quelles sont les dispositions les plus structurantes du code de travail ? Comment le droit à la représentation des intérêts des travailleurs/le syndicalisme est garantie, réglé et implémenté ? Quel est la réalité du dialogue sociale ? Comment est-ce que les salaires sont fixés ? Quelles formes d'organisations des travailleurs existent-ils ?

I.2. Les relations entre les syndicats et le gouvernement/ les partis politiques:

- Existe-t-il/a-t-il jamais existé un syndicat unique lié au parti au pouvoir ?
- Est-ce que les syndicats (lesquels ?) sont proches au parti au pouvoir ou des partis d'opposition ?
- Sont-ils plutôt politiquement indépendants ?
- Quel est le degré de politisation des syndicats?
- En général, comment les syndicats définissent-ils leurs missions/visions/leur rôle ?
- Est-ce que les syndicats ne représentent que les intérêts des leurs membres ou sont-ils politiquement actifs ?
- Quel rôle joue le ministère de travail ?
- Quel rôle jouent les syndicats des employeurs ?

I.3. Marché de travail:

- Taux d'emploi/chômage (jeunes, genre)
- Emplois par secteurs
- Secteur formel/informel
- Emploi dans les multinationales (combien, quel sont les multinationaux dominants/importants)

I.4. Standards minimum de travail:

- Comment estimez-vous l'application des lois de travail ?
- Est-ce que les standards/convention de la BIT sont appliqués ?
- Est-ce que les multinationaux respectent les lois et les guidelines de la OECDE ?
- Quels options pour réclamer les standards minimum/droits au travail pour le travailleur/les syndicats ?

I.5. Quels sont les défis les plus pertinents du pays dont la survenance desquelles les syndicats ont un rôle à jouer ?

II) DESCRIPTION DES ACTEURS PRINCIPAUX

II.1. Qui sont, sur le plan politique, les centrales/confédérations/fédérations les plus importants et pourquoi? Que caractérise ces centrales et qui sont les individus les plus importants ?

Informations recherchées:

- histoire/ mandat
- vision/ objectifs
- thèmes / influence
- groupes cible/ membres
- stratégies/ activités
- contacts (internationales)/ finances
- commentaire

II.2. Quelles organisations/ syndicats ont un impact dans les secteurs suivants et quel rôle jouent-ils ?

a) Bois/ Forêt/Agriculture

b) Mines/

c) Pétrole

d) Secteur de l'administration publique

Informations recherchés par syndicat:

- histoire/ mandat
- vision/ objectifs
- thèmes / influence
- groupes cible/ membres
- stratégies/ activités

- contacts (internationales)/ finances
- commentaire

II.3. Comment estimez-vous les relations entre les syndicats, notamment les centrales/ confédérations ?

II.4. Quelles coalitions entre les syndicats et les acteurs/ campagnes de la société civile existent-ils ? Quels sont les résultats et les perspectives de ces coalitions ?

II.5. Quels liens importants existent entre les syndicats congolais et les syndicats internationaux ? Dans quelles questions interviennent-ils ensemble ? Que sont les défis, les opportunités et perspectives pour ces coalitions ?

Achevé d'imprimer à Yaoundé

avril 2013

Dépôt legal
Avril 2013

Cartographie des Syndicats en RD Congo : Vers une compréhension du monde syndical congolais

L'intérêt général de cette étude est de comprendre les conditions institutionnelles, politiques, économiques et sociales ainsi que les réalités pratiques du travail des syndicats en RDC. Elle permet de mieux connaître les acteurs principaux impliqués dans la résolution des problèmes des travailleurs à la base et la mise en œuvre des politiques portant sur les intérêts des travailleurs (code de travail, sécurité sociale etc.) ainsi que des politiques sectorielles qui encadrent le développement des différents secteurs de travail.

La FES estime que la question des syndicats est d'une importance capitale dans le contexte global et politique de la République Démocratique du Congo (RDC), en particulier pour la promotion de la justice sociale et distributive. Pour cela, le bureau de la FES Cameroun/ Afrique Centrale a réalisé cette étude sur l'état des lieux des syndicats en RDC.

Friedrich-Ebert-Stiftung Bureau Cameroun

BP 11 939, Yaoundé
Boulevard de la Russie
Yaoundé-Bastos

Téléphone: +237 22 21 29 96
+237 22 21 52 92
Télécopie: +237 22 21 52 74

Messagerie: info@fes-kamerun.org
Site web: www.fes-kamerun.org

ISBN : 978-9956-444-72-3