



ETUDE D’EVALUATION DE L’IMPACT DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES ET DES SYNDICATS FORTS SUR LES DROITS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES, Y COMPRIS DES SOUS-TRAITANTS OEUVRANT EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

M.E.S – Kinshasa 2020

Remerciements

La présente étude, en vue d'atteindre les différents objectifs lui assignés, a été conduite suivant une approche participative, consistant à faire valider à chaque étape, les éléments pertinents de différentes phases, en l'occurrence, la sélection des investigateurs (instigateurs) principaux, la méthodologie de la recherche ainsi que les principaux résultats de la recherche.

A cet effet, qu'il soit permis d'exprimer les sentiments de profonde gratitude à tous ceux qui nous accompagnés dans les différentes étapes.

Nos remerciements s'adressent en premier lieu aux membres du Comité de Pilotage pour avoir fait confiance en nos modestes personnes pour conduire cette étude.

Nous tenons particulièrement à remercier la Coordination de la CDS, en l'occurrence, le Professeur Sylvain SHOMBA et toute son équipe, pour l'intérêt accordé à la recherche, perceptible à travers la grande disponibilité et le suivi rigoureux manifestés dans toutes les étapes. Leur implication effective au déroulement de cette recherche a constitué pour nous un grand ingrédient pour la motivation et surtout la responsabilisation dans l'accomplissement de notre mission.

Nos remerciements vont ensuite aux équipes des enquêteurs, en l'occurrence, les représentants syndicaux de Lubumbashi et de Boteka, qui se sont joints à nous pour la collecte des données. Sans leur participation, notre aventure n'allait peut-être pas aboutir s'il faut considérer la réticence, mieux la grande résistance manifestée par les employeurs des enquêtés ciblés. Par la même occasion, nous réitérons notre gratitude aux Représentants Syndicaux de Kinshasa. Dans le même registre, nous exprimons notre profonde reconnaissance à tous les répondants de deux sites pour avoir collaboré avec nos enquêteurs.

Nous ne terminerons pas notre mot de reconnaissance sans mentionner tous les partenaires, bailleurs de fonds, pour leur appui financier pour avoir couvert les besoins logistiques de la réalisation de cette étude.

Antoine BATAMBA et Jacques KAYEMBE

I. INTRODUCTION

1.1. Contexte de l'étude

Pour faire face aux inégalités et incertitudes dans le monde du travail, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a préconisé, à travers le lancement de « l'initiative sur l'avenir du travail », une action concertée à l'échelle mondiale pour essayer de surmonter une série d'obstacles empêchant : (i) d'une part les travailleurs de jouir des droits fondamentaux (salaire assurant des conditions d'existence convenables) ; (ii) d'autre part la mise en place des mesures pour améliorer la productivité.

Par ailleurs, la commission mondiale sur l'avenir du travail mis en place par le Directeur Général du BIT dans le cadre de préparatifs des cent ans de l'OIT venait de recommander aux pays membres dans son rapport intitulé « Travailler pour bâtir un avenir meilleur, d'établir des stratégies nationales et le dialogue social.

Ces stratégies devraient d'une part tenir compte des circonstances nationales spécifiques et des diverses réalités des entreprises, des lieux de travail et des communautés locales et, d'autre part, transcender les frontières pour saisir les dimensions internationales des débats et les avantages de l'échange d'idées.

Cette recommandation rencontre le souhait du Réseau National Multi-Acteur Protection Sociale RDC et cela en parfaite harmonie avec WSM-CSC/IEOI,DT-DA,CORDAID et CSI Afrique, qui conformément à leur note d'orientation conjointe d'avril 2019, se sont engagés en collaboration avec les partenaires sociaux des pays de la région des Grands-Lacs, à diligenter une étude portant sur l'impact des négociations collectives et des syndicats forts sur les droits et conditions des travailleurs et travailleuses des entreprises, y compris des sous-traitants, œuvrant au Burundi, en RD Congo et au Rwanda.

1.2. Justification de la mission

C'est ainsi que le Réseau National Multi-Acteur Protection Sociale en République Démocratique du Congo en collaboration avec ses partenaires susmentionnés ci-haut, ont initié l'étude d'évaluation de l'impact des négociations collectives et des syndicats forts sur les droits et conditions de travail des travailleurs des entreprises, y compris des sous-traitant évoluant dans les secteurs minier, brasseur et agro-alimentaire conformément à la note d'orientation.

1.3. Objectif général de l'étude

Contribuer à la redynamisation de la négociation collective avec des syndicats forts en RDC pour assurer aux travailleurs, quel que soit leur lieu de travail, une part plus conséquente du progrès économique, un meilleur respect de leurs droits et une protection plus forte contre les risques sociaux.

1.4. Objectifs spécifiques de l'étude :

- Apprécier les modalités de mise en place et l'application de convention collective dans les lieux de travail : à quel niveau les droits et les conditions de travail, y compris les dispositions sur la protection sociale, sont-ils décidés et qu'en est le processus décisionnel ?
- Evaluer le niveau de satisfaction des travailleurs (ses) par rapport aux droits et conditions de travail sur les lieux de travail ; vérifier auprès des travailleurs si les conventions collectives réellement s'appliquent et si, elles ont amélioré, améliorent leurs situations de travail et de vie.
- Apprécier la possibilité de lien entre les conditions de travail et les retombées sociales (auprès des travailleurs concernés), ainsi que pour le rendement économique (pour l'employeur et les travailleurs) pour les entreprises retenues ;
- Evaluer l'impact du manque de négociations collectives (de qualité), particulièrement dans les conditions de sous-traitance et l'informalisation du travail ;
- Evaluer l'impact de la présence de négociations collectives et l'amélioration des conditions de travail sur la productivité dans les entreprises concernées ;
- Apprécier les raisons du manque de négociations collectives (de qualité) : syndicats faibles ? , Manque de représentativité ? , Manque de structures (efficaces) ? , Manque de capacité ou de volonté des autorités ou des employeurs ? ,
- Formuler des recommandations sur des points à améliorer pour le dialogue social au niveau tripartite, sectoriel et des entreprises.

II. CADRE JURIDIQUE SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET LA SOUS-TRAITANCE EN RDC

Les Textes réglementant les pratiques de conventions collectives et sous-traitance en RDC sont tirés :

- Des sources internationales regroupant :
 - La charte internationale des droits de l'homme ;
 - Les textes réglementaires de droit de travail (BIT/OIT),
 - Les droits et chartes régionaux
- Des sources nationales comprenant :
 - La législation nationale
 - Les textes adoptés par les entreprises

2.1. Sources internationales

Les sources internationales peuvent être subdivisées en deux :

- (i) Sources de portée mondiale ;
- (ii) Sources régionales.

2.1.1. Sources de portée mondiale

Ici on peut regrouper :

- La Charte internationale des droits de l'homme comprenant la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948;
- Différentes dispositions législatives et réglementaires de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) déterminant les normes (universelles) de l'exercice de droits du travail
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels de 1966
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979,
- La Convention contre la torture du 10 décembre 1984
- La Convention relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989
- Le Statut de Rome de la Cour pénale internationale du 17 juillet 1998.

Nous allons nous appuyer sur les deux premières composantes, en l'occurrence, La Charte internationale des droits de l'homme et les différentes dispositions du BIT/OIT.

2.1.1.1. De la charte internationale des droits de l'homme tirée de la déclaration universelle des droits de l'homme (adoptée en 1948) :

La Charte internationale des droits de l'homme comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux Protocoles facultatifs.

Au nombre des articles se rapportant à la promotion de droits du travail figurent principalement :

Article 22 : consacrant le droit à la sécurité sociale entendue comme le droit à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels

Article 23 consacrant :

- libre choix de son travail à des conditions équitables et satisfaisantes, protection contre le chômage
- pas de discrimination : salaire égal pour un travail égal
- droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant une certaine dignité (confort à sa famille)
- liberté syndicale : droit de participer à la création des syndicats/s'affilier aux syndicats

Article 24 portant sur :

- Droit au repos et aux loisirs
- Durée de travail limitée de manière raisonnable
- Droit aux congés payés périodiques

Article 25 ; reprenant les exigences pour un travail décent (détails sur les indemnités) :

- Droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille ;
- Prise en charge de maternité et enfance (aide et assistance spéciales).

2.1.1.2. Textes et conventions de l'OIT

Constituée pour promouvoir la justice sociale, l'Organisation Internationale du Travail a édicté les normes du travail lesquelles constituent les piliers fondamentaux de développement et de la paix.

Le principe sacrosaint sur lequel reposent ces normes est le tripartisme (trilogie entre Gouvernement, Représentants des employeurs et Représentations des employés).

Parmi les principaux textes édictés par l'OIT, considérés à juste comme le fondement des conventions collectives, on peut retenir ce qui suit :

- 1919 : Constitution de l'OIT établissant :
 - droit d'association des travailleurs et des employeurs
 - principe de rémunération égale à travail égal
- 1930 : Convention n° 29 relative au travail forcé
- 1948 : Adoption de la déclaration des droits universels des droits de l'homme (énonciation des principes fondamentaux sans leur développement)
- 1948 : Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection sociale
- 1949 : Convention n° 98 sur le droit d'organisation et la négociation collective
- 1949 : Convention n° 100 sur l'égalité des rémunérations
- 1957 : Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé
- 1957 : Convention n° 111 sur la discrimination des emplois et professions
- 1973 : Convention n° 138 sur la protection des enfants notamment sur la détermination de l'âge minimal de travail
- 1999 : Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants

Le moins qu'on puisse souligner est que l'ensemble des Etats membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- l'abolition effective du travail des enfants;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

2.1.2. Textes au niveau régional

Au niveau régional (africain), l'on peut évoquer les textes ci-après :

- La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de juin 1981
- La Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant adoptée à Addis-Abeba en juillet 1990
- Le Protocole de Ouagadougou relatif à la création d'une cour africaine des droits de l'homme et des peuples de juin 1998

2.2. Sources nationales

Au niveau national, l'on peut regrouper les textes en deux grandes catégories :

- La législation nationale regroupant les textes édictés par les pouvoirs publics ;
- Les dispositions arrêtées et adoptées par le secteur public et les organisations de la société civile.

2.2.1. Au niveau de l'Etat, l'on peut noter les textes ci-après :

- Code de travail : LOI N° 16/010 DU 15 JUILLET 2016 MODIFIANT ET COMPLÉTANT LA LOI N° 015-2002 PORTANT CODE DU TRAVAIL
- Circulaires du Ministère réglementant
- Arrêté ministériel portant fonctionnement, fixation et détermination des ressorts territoriaux de l'Inspection Générale du Travail (30 septembre 2000);
- Arrêté du 22 septembre 2001 portant nomination des membres du Conseil National du Travail
- Arrêtés portant réglementation des relations professionnelles

2.2.2. Au sein des entreprises, l'on peut évoquer ce qui suit :

- Convention *collective interprofessionnelle du travail*, FEC 30 septembre 1995 ;
- Conventions *collectives particulières (propres aux entreprises)*.

III. CADRE CONCEPTUEL ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE

3.1. Cadre conceptuel

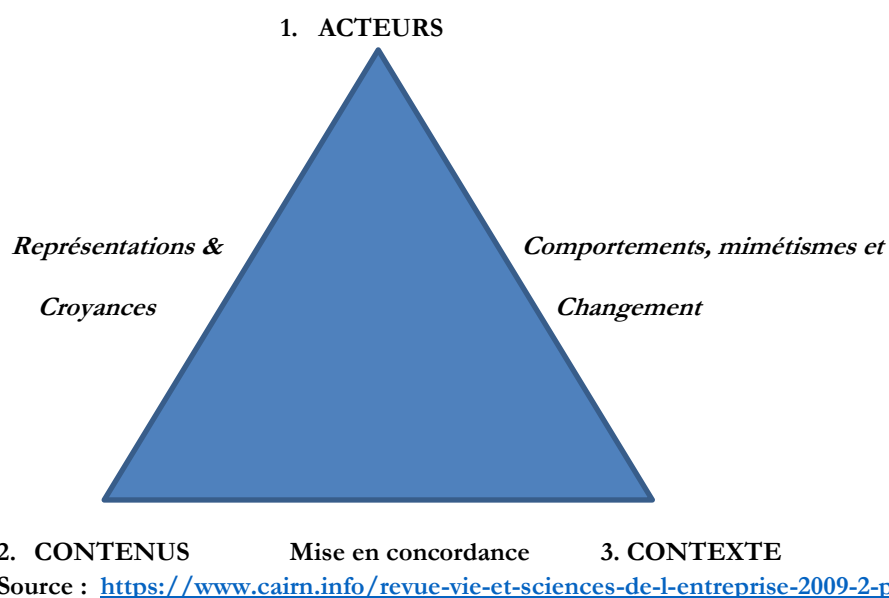
Entendues comme un accord écrit résultant des négociations entre syndicats des salariés et d'employeurs, les conventions collectives contiennent les règles particulières du travail applicables à un secteur donné. Traitant des matières relatives aux conditions de travail, de formation professionnelle et de travail des salariés ainsi que des garanties sociales, elles adaptent les règles du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné et tendent généralement à rendre les dispositions du code de travail plus favorables pour les salariés.

Par ailleurs, s'inspirant des théories sur la convention, les conventions collectives renvoient à « l'ensemble des éléments ou dispositions sur lesquels devront s'aligner les participants pour réguler leurs relations dans le fonctionnement de leur organisation/structure/entité » et, par conséquent, elles devraient être cohérentes avec la conviction qu'ont les acteurs des normes en vigueur dans leur secteur économique (Lewis 1969, Salais 1989). Mieux, elles constituent un écran informationnel ou un cadre de référence pour les différentes parties pour coordonner les actions (Mercier 2003).

Il importe de souligner que, dans la tentative de description du fonctionnement des organisations et dans le diagnostic ou explication des problèmes que rencontrent les organisations concrètes, la théorie des conventions met l'accent sur les principaux critères de convergence vers un système de régulation efficace et stable, en l'occurrence, la qualité des systèmes d'informations, l'interaction des acteurs en présence, la prise en compte des intérêts mutuels dans le dispositif réglementaire, l'adhésion effective des acteurs aux dispositions consensuelles arrêtées, ...

L'articulation de ces critères peut être synthétisée par le schéma ci-après :

Figure 1 : Critères principaux



Ce schéma met en évidence l'interaction existant entre les acteurs, les contenus des mécanismes/règles de régulation et le contexte.

D'une part, les conventions résultent des jeux d'acteurs, confrontations des intérêts économiques et sociaux des acteurs clés (parties prenantes). D'autre part, les comportements rationnels des acteurs (orientés vers la maximisation de leurs avantages) s'inscrivent nécessairement dans un contexte social, qui définit des éléments multiples de régulation : apprentissage, normes, règles etc.

Le caractère changeant du contexte social impliquant l'évolution permanente des éléments de base de la détermination de régulation risque de constituer un facteur de perturbation du système en raison de la nécessité de réajustement des autres variables qu'elle peut imposer.

Dans ce cas, la stabilité de l'équilibre, c'est-à-dire de l'efficacité du système de coordination des dispositions ou mécanismes de réglementation/régulation des relations entre parties prenantes dépend étroitement de la capacité des acteurs clés, aux intérêts parfois divergents, de maintenir leur cohésion autour des mécanismes définis de manière consensuelle, et ce dans un contexte social en perpétuel changement. Ce qui requiert de leur part aussi bien des vertus morales en termes de respect des engagements pris que du sens d'anticipation des événements dans la définition de leurs règles de jeu conventionnelles.

Il se dégage de ces considérations relatives aux notions et pratiques de conventions que pour être un cadre de référence utile, opérationnel et efficace dans la régulation des relations entre employés et employeurs, les conventions collectives devraient : (i) être élaborées en tenant compte du contexte économique et social des secteurs d'activités dans lesquelles évoluent les entreprises concernées ; (ii) promouvoir les intérêts de toutes les parties en présence et ; (iii) inciter les parties en présence à appliquer correctement les dispositions y contenues et ; (iv) prévoir des mécanismes souples de réajustement des dispositions en fonction des paramètres cruciaux du contexte socioéconomique.

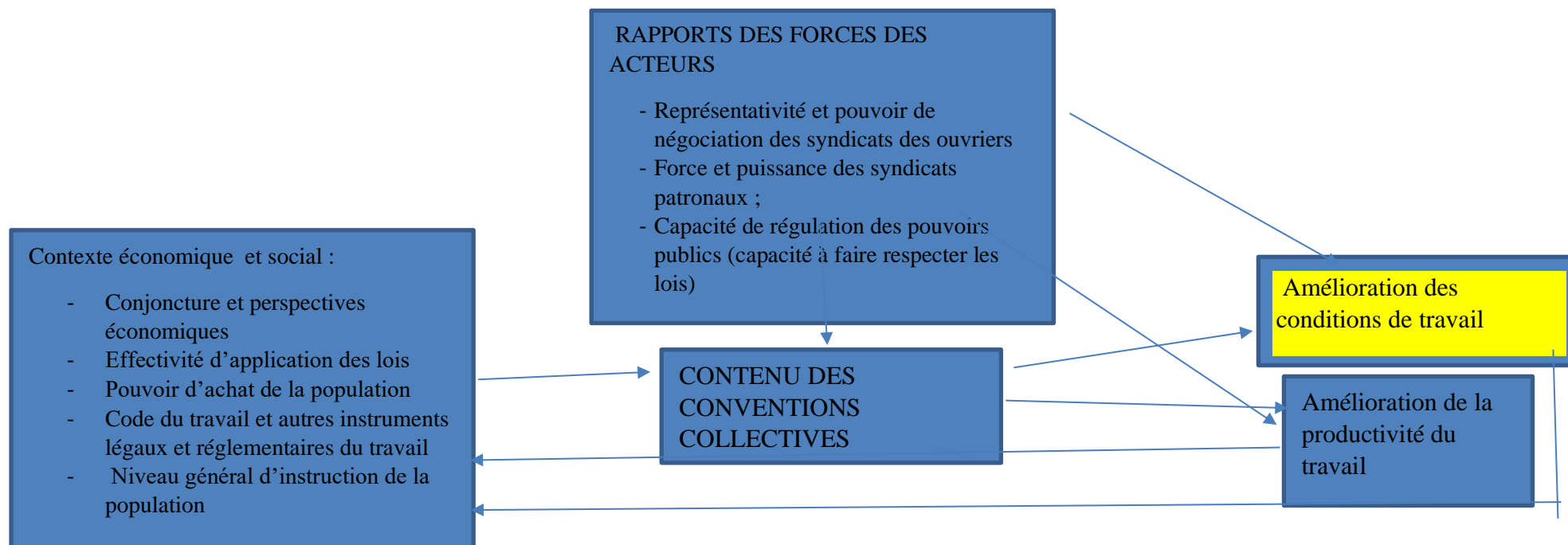
A la lumière de la figure ci-dessous relative à l'interaction entre contexte économique et social, jeu des acteurs et contenu des conventions collectives, l'on peut relever que l'efficacité de la pratique des conventions collectives est déterminée par :

- Les éléments du contexte économique et social regroupant la situation de la conjoncture économique, le pouvoir d'achat de la population déterminant la taille du marché, le cadre juridique réglementant le travail (code du travail), l'effectivité de lois, ...
- Les pouvoirs de négociations des forces en présence traduisant leur propension à respecter les engagements auxquels ils ont souscrit et, particulièrement, la capacité des acteurs étatiques à faire respecter les dispositions des conventions collectives.

Cette efficacité se traduit par l'apport des conventions collectives à mieux protéger les intérêts des travailleurs sans pour autant entraîner la détérioration des conditions d'exploitation des entreprises. C'est ainsi que l'image entrevoit non seulement l'effet positif sur l'amélioration des conditions de travail mais également l'incidence positive sur la productivité des entreprises.

La présente étude essaie justement d'évaluer l'efficacité et la pertinence des pratiques des conventions collectives en RDC en se basant sur les critères susmentionnés. A cet effet, elle s'appuiera sur la méthodologie décrite ci-dessous.

Figure 2 : Interaction entre contexte économique et social, jeu des acteurs et conventions sociales



Source : Auteurs

3.2. APPROCHES METHODOLOGIQUES DE L'ETUDE

La méthodologie de la recherche envisagée est participative de manière à prendre en compte les attentes, préoccupations des parties prenantes concernées par l'étude. Ceci confère aux organisations syndicales ciblées en RDC le rôle de leadership pour enquêter auprès de leurs membres respectifs (syndicats) d'une part, et la dimension intersectorielle de l'Etude du fait qu'elle s'intéresse aux entreprises du secteur ; brassicole ; minier et agro-alimentaires, d'autre part .

Egalement l'étude rendra compte de ce qu'il y a sur terrain de façon claire et nette , afin d'exprimer les réalités socio-économiques des entreprises , travailleurs(es),et de sous-traitants évoluant en République Démocratique du Congo(RDC), pour formuler des recommandations idoines aux autorités, aux partenaires sociaux et à la société civiles pour améliorer l'action syndicale.

L'atteinte des résultats attendus de cette mission requiert la collecte et l'analyse de données secondaires et primaires, quantitatives et qualitatives. Pour ce faire, l'Equipe en charge de l'Investigation s'organisera pour collecter les données. Ces dernières feront l'objet de la triangulation à partir des différentes méthodes et techniques adaptées à cette fin.

En dehors du questionnaire d'enquête, les interviews et séances de focus group ou Discussions Thématiques de Groupes(DTG) seront organisées de manière à ce que les données collectées soient centralisées au Siège de Kinshasa pour le traitement et l'analyse.

Les équipes des enquêteurs qui doivent travailler sous notre supervision (Equipe responsable de l'investigation) seront recrutées au sein des organisations syndicales identifiées conformément à la note d'orientation en raison de dix (10) enquêteurs par site, pendant cinq(5) jours.

Les Données secondaires : Ce sont les données quantitatives et qualitatives disponibles nécessaires à l'analyse de l'environnement social, géographique, politique, économique et financier. La technique ici est **l'analyse documentaire** qui sera transversale à toutes les phases de l'étude.

Les Données primaires quantitatives : Ce sont les données qui seront recueillies directement auprès des acteurs ciblés. La principale technique ici c'est **l'interview** et l'outil, un **questionnaire**.

Les Données primaires qualitatives : Ce sont les données que nous allons recueillir directement auprès des acteurs ciblés notamment pour l'évaluation de l'offre existante comme pour l'évaluation de la demande. Les techniques utilisées sont : les **entretiens individuels** et **entretiens semi structurés de groupe (Focus Groups)** conduits à l'aide de **guides de Discussions Thématiques de Groupe (DTG)** .

Dans le cadre de cette étude, quatre modalités de collecte des données seront employées :

- Un questionnaire (quantitatif) à destination des travailleurs et travailleuses des entreprises tel que l'exige le TDR est élaboré et administré par des enquêteurs recrutés auprès des organisations syndicales identifiées en RDC telles que : CSC ; UNTC, CDT et CDS et formés à cette circonstance.
- Des entretiens semi-directifs avec des travailleurs et travailleuses, des responsables et des entreprises, des responsables des organisations syndicales au niveau local, national, le patronat congolais à l'instar de la FEC et de l'ANEP, etc. ;
- Des rencontres sous forme de focus groupes et DTG seront organisées si possible pour étoffer la recherche au niveau qualitatif ;
- L'observation directe et indirecte sur terrain qui permet de voir, constater les conditions dans lesquelles les travailleurs et travailleuses vivent au quotidien, ici l'accent sera mis sur les sous-traitants dans les secteurs ; minier, agro-alimentaire et brassicole par rapport à la production de l'entreprise. L'observation sera également utilisée comme outil de triangulation des données pour la garantie et qualité des résultats aussi complets et exacts que possible en vérifiant les informations par regroupement.

a. Questionnaires d'enquête :

Un questionnaire d'enquête élaboré et validé par le Réseau National Multi-Acteur Protection Sociale RDC et le consortium de WSM-CSC/IEOI, DT-DA, CORDAID, sera administré sur la population cible de chaque ville/province par une équipe des enquêteurs sous la supervision de l'Equipe en charge de l'investigation dans chaque province. Ce questionnaire devra permettre l'évaluation de deux groupes cibles notamment les travailleurs /travailleuses, les sous-traitants (Employés) et les Entreprises (Employeurs). L'évaluation devra prendre en compte les dimensions ci-dessous évoquées :

- La situation de présence et d'étendue de la sous-traitance dans les secteurs ciblés (brassicole, agro-alimentaire et minier) en RDC
- La place et le rôle des négociations collectives dans les entreprises
- L'importance des conventions collectives du travail
- Le champ d'application de ces conventions collectives
- L'impact des conventions collectives sur les conditions du travail
- La protection sociale des travailleurs
- La chaîne des sous-traitants de l'entreprise
- Les avantages, ou les inconvénients d'une démarche axée sur les intermédiaires par rapport aux travailleurs et par rapport aux employeurs
- L'impact des négociations collectives sur la productivité au sein de l'entreprise
- Les attentes et préoccupations des organisations syndicales par rapport aux entreprises, autorités, etc.

b. Entretiens semi-directifs avec les clients :

Les entretiens individuels et semi structurés de groupe (Focus Groups) ont été conduits à l'aide de guides de Discussions Thématiques de Groupe (DTG). Des petits groupes de 5 à 10 travailleurs et travailleuses seront constitués et reçus pour les interviews et séances de DTG de manière à ce que les données collectées soient centralisées et analysées au Siège de Kinshasa. Une salle de rencontre doit être disponible pour les rencontres avec la cible intéressée sur les deux sites/provinces concernés par cette étude.

c. Observation par la participation des entreprises :

L'observation des travailleurs et travailleuses dans leur lieux de travail (Entreprise), pourront nous permettre d'avoir une idée claire de conditions socio-économiques des travailleurs et travailleuses, du niveau de satisfaction et des autres possibilités qu'offre l'environnement interne et externe de l'entreprise.

3.3. Population cible et échantillonnage

3.3.1. Sources des données et échantillon de l'étude

Pour bien réaliser cette étude et atteindre nos objectifs, nous avons fait recours aux données primaires issues d'une enquête de portée nationale et que nous avons menée dans quelques villes, en vue d'une vision globale de l'impact des négociations collectives et des syndicats forts sur les droits et conditions de travail tant pour les travailleurs des entreprises que pour les sous-traitants œuvrant en République Démocratique du Congo.

Au total, 463 travailleurs et sous-traitants de plusieurs entreprises de tous les secteurs d'intervention confondus ont été sélectionnés et enquêtés avec succès pour faciliter la réalisation de cette étude. Il s'agit des données primaires qui conviennent pour la vérification des hypothèses formulées et l'atteinte des objectifs préalablement bien définis dans cette étude.

La répartition des répondants par secteur d'activités est donnée par le tableau ci-après :

N°	SITES	SECTEUR	Entreprise principale	Entreprise sous-traitante	EFFECTIF
1	BOTEKA/EQUATEUR	Agroalimentaire	X		100
2	Boteka/Equateur	Santé		X	10
3	Boteka/Equateur	Transport		X	8
4	Boteka/Equateur	Transport		X	8
5	Boteka/Equateur	Construction		X	8
6	Boteka/Equateur	Hébergement et divers			10
	S/total				144
7	Lubumbashi/Haut-Katanga	Brasserie	X		44
8	Lubumbashi/Haut-Katanga	Mines	X		116
9	Lubumbashi/Haut-Katanga	Transport		X	48
10	Lubumbashi/Haut-Katanga	Maintenance		X	87
11	Lubumbashi/Haut-Katanga	Hébergement		X	3
12	Lubumbashi/Haut-Katanga	Gardiennage et sécurité		X	3
13	Lubumbashi/Haut-Katanga	Papeterie		X	26
14	Lubumbashi/Haut-Katanga	Service d'appoint		X	8
15	Lubumbashi/Haut-Katanga	Restauration (service traiteur)		X	28
	Sous-total				319
	Total				463
Dont	Entreprises principales		X		260
	Entreprises sous-traitantes			X	203

Source : données de l'enquête

Il se dégage de ce tableau ce qui suit :

- 56% des répondants sont constitués des travailleurs contractuels de trois entreprises cibles (PHC, Brasimba et Somika) contre 44% constitués des travailleurs sous-traitants répartis dans douze entreprises sous-traitantes de trois entreprises-cibles ;
- 70% des répondants sont localisés dans le site du Haut-Katanga (Lubumbashi) contre 30% résidents dans le site de l'Equateur (Boteka).

3.3.2. Méthodes d'analyse

3.3.2.1. Population cible

La population cible pour notre étude est l'ensemble des travailleurs des entreprises et sous-traitants de la République Démocratique du Congo au moment de cette enquête. Il s'agit des personnes physiques (hommes et femmes) âgées de plus 18 ans et ayant une activité professionnelle comme source principale de revenu en qualité de travailleur (se) ou sous-traitant dans une entreprise légalement établie en RDC.

Ce sont ces travailleurs et sous-traitants de toutes les entreprises qui ont fournis les renseignements et informations nécessaires en répondant aux différentes questions qui constituent les données et variables utilisées dans cette étude.

3.3.2.2. Traitement et analyse de données

Après le dépouillement des données collectées à travers la vérification et l'encodage de chaque fiche d'enquête, on a utilisé le logiciel Epi Data version 3.1, pour la création de la base de données à travers une saisie intelligente et bien contrôlée de toutes

les données collectées. Cette opération a permis d'éviter ou de corriger certaines erreurs qui peuvent se glisser pendant l'enquête, et surtout rendre les variables mesurables et utilisables pour les éventuelles analyses souhaitées au moyen des logiciels d'analyses de données statistiques.

Quant à l'analyse de données pour cette étude, nous avons utilisé le logiciel SPSS (IBM SPSS Statistics 25), qui est un logiciel d'analyse de données, afin d'évaluer l'impact des négociations collectives et des syndicats forts sur les droits et conditions de travail tant pour les travailleurs des entreprises que pour les sous-traitants œuvrant en République Démocratique du Congo.

a. Analyse Uni variée (avec une variable)

Pour cette étude, l'analyse descriptive a permis de produire des tableaux de fréquences simples et quelques graphiques pour présenter la répartition de différentes variables retenues pour cette étude.

Cette analyse de la descriptive simple est pour étudier le niveau et la tendance des caractéristiques sociales et identitaires de chaque travailleur selon le secteur d'activité de l'entreprise de celui-ci.

Chaque tableau et graphique présente les caractéristiques sociales en pourcentage (taux) pour distinguer les catégories de travailleurs selon leur sexe, âge, niveau d'instruction, situation matrimoniale, ancienneté dans l'entreprise, type de contrat avec l'entreprise, secteur d'intervention de l'entreprise, branches d'activités, etc.

b. Analyse Bi variée (avec deux variables)

Il s'agit de la description avec une certaine explication au moyen des tableaux croisés entre certaines variables considérées comme dépendantes (à expliquer) et les variables indépendantes (qui apportent l'explication).

Cette analyse a permis de vérifier l'existence des liens statistiques entre les variables de l'étude couplées à la variable dépendante. Compte tenu de la nature des variables de l'étude, qui sont pour la plupart, des variables qualitatives (nominales), cette recherche des associations se fait à l'aide du test de Khi-carré, car ce dernier permet de valider ou pas l'existence d'un lien entre deux ou trois variables qualitatives. Il détermine, à un seuil de signification donné (0,01 ; 0,05 ; 0,10) la validité des écarts constatés entre les fréquences calculées sous l'hypothèse d'indépendance (hypothèse nulle).

Ainsi, si le seuil de signification donné par le logiciel est inférieur à 1 %, 5 % ou 10 %, on dira qu'il y a association positive entre les deux variables. Dans le cas contraire, on rejettera la relation en acceptant l'hypothèse nulle.

Le choix de cette méthode se justifie par trois raisons suivantes : la nature des variables, les objectifs de la recherche et les conditions d'application de ladite méthode. Premièrement, la variable dépendante et les variables indépendantes sont nominales. Ensuite, cette étude vise à estimer l'impact des négociations collectives et des syndicats forts sur les droits et conditions de travail tant pour les travailleurs des entreprises que pour les sous-traitants œuvrant en République Démocratique du Congo et d'en faire ressortir les facteurs explicatifs.

Plusieurs variables présentées sur des tableaux ou graphiques simples, ont été recodées pour ne considérer que les modalités des variables ayant plus de 5% d'observations valides afin de répondre aux exigences d'analyse statistique. D'où la disparition ou la combinaison de certaines modalités de réponse dans les différents tableaux ou graphiques croisés. Il s'agit par exemple du statut matrimonial, niveau d'instruction, secteur d'intervention, branches d'activités, etc. Et aussi, toutes les observations manquantes ou « ne sait pas » ont été aussi pris en compte en utilisant la technique de la proportionnelle selon le poids d'observation de chaque modalité dans la distribution afin les absorber.

IV. PRESENTATION DES RESULTATS D'ANALYSES DE DONNEES

Les hommes et les femmes en âgés de 18-65 ans, c'est-à-dire ceux en âge de travailler jusqu'à la retraite et qui exerce chacun(e) une occupation professionnelle dans les différentes entreprises œuvrant en République Démocratique du Congo constituent les populations-cibles de cette étude.

L'échantillon a été constitué de façon à disposer pour chaque catégorie d'un nombre de cas suffisants pour pouvoir estimer les indicateurs d'évaluation de l'impact des négociations collectives avec un niveau de précision acceptable. Les résultats présentent, pour chaque catégorie, le nombre de cas non pondérés, c'est-à-dire le nombre de personnes effectivement interviewées dans chaque catégorie, et le nombre de cas pondérés, c'est-à-dire le nombre de cas de chaque catégorie selon le poids réel de cette catégorie au niveau national.

4.1. Caractéristiques de travailleurs (ses) et sous-traitants œuvrant en RDC

Les différents tableaux et graphiques qui suivent présentent la répartition des travailleurs et sous-traitants selon certaines caractéristiques sociodémographiques des travailleurs des différentes entreprises et les sous-traitants œuvrant dans les différents domaines d'activités en République Démocratique du Congo, à savoir le sexe, l'âge, l'état matrimonial et le niveau d'instruction.

3.1.1. Caractéristiques sociodémographiques de travailleurs (ses) et sous-traitants

Dans cette section, les différents tableaux et graphiques présentent la répartition des travailleurs et sous-traitants selon les caractéristiques sociodémographiques dans les différents domaines d'activités en République Démocratique du Congo.

Il s'agit de sexe, statut matrimonial, âge et niveau d'instruction des travailleurs et sous-traitants œuvrant en République Démocratique du Congo.

Tableau n°1 : Caractéristiques sociodémographiques de travailleurs (ses) et sous-traitants

Sexe de travailleur(ses)	
Sexe	%
Homme	81,2
Femme	18
Total	100
Situation Matrimoniale de travailleur (ses)	
Statut	%
Marié(e)	77,5
Célibataire	11,7
Divorcé(e)	4,8
Veuf (ve)	3,9
Union libre	1,5
Séparé de corps	0,6
Total	100

Source : données de l'enquête

Parmi les travailleurs et sous-traitants interviewés, huit sur dix (81,2%) sont de sexe masculin, soit des hommes, alors que seulement près de deux sur dix (18,8%) sont des femmes. Ceci donne en quelque sorte l'image générale de la situation du genre dans les milieux socio-professionnels de la République Démocratique du Congo.

La structure de la population en République Démocratique du Congo, démontre que les effectifs de la population inactive sont plus nombreux soit 45,7%, que ceux de la population active, et les inégalités et les disparités entre l'homme et la femme sont très poussée chez les femmes (56,9%) que chez les hommes (43,1 %) selon les études et enquêtes antérieures notamment (Source : E-QUIBB, INS, RDC 2018).

Selon le Bureau International du Travail (BIT), dans la plupart des pays pour lesquels des données ventilées par sexe sont disponibles, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être employées dans des activités du secteur informel. Par exemple en Afrique subsaharienne de manière générale, 74% d'emplois des femmes sont informels contre 61% d'emplois des hommes (BIT, 2012).

En République Démocratique du Congo, selon les résultats de l'enquête EDS (EDS –RDC 2013-2014), il ressort que 40,1% d'hommes travaillent dans le secteur formel contre seulement 7,2% des femmes qui sont dans le secteur formel (dans les entreprises publiques ou privées légalement reconnues). Une disparité liée au sexe très remarquable dans le secteur de l'emploi en RDC.

Le secteur agricole informel occupe près de 60 % (59,7 %) de la main d'œuvre. Il est essentiellement composé de petites unités de production familiales, puisque 45 % d'entre-elles contiennent seulement deux personnes et 36 % sont des auto-emplois. Ce secteur est le plus féminisé que les autres car il compte 53 % de femmes (Source : Enquête 1-2-3, INS, RDC/2012).

Ainsi, les activités industrielles comptent donc moins de 15 % des emplois urbains. En milieu rural, c'est bien évidemment l'agriculture qui prédomine. Elle mobilise en effet près de 85 % de la main d'œuvre contre un peu plus de 10 % pour le secteur tertiaire et moins de 5 % pour l'industrie.

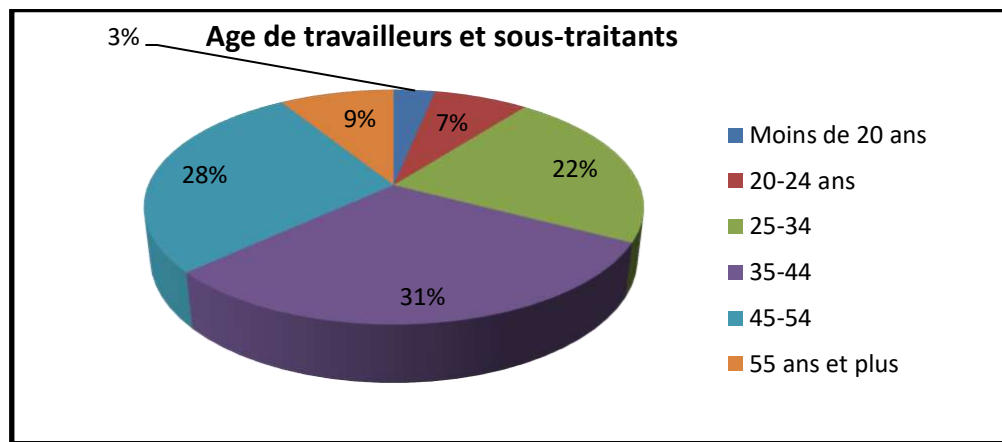
On distingue cinq secteurs: les administrations publiques, le secteur parapublic, le secteur privé formel, le secteur informel non agricole et le secteur informel agricole. C'est évidemment l'ensemble du secteur informel qui occupe la première place : 88,6 % des actifs occupés y sont employés au niveau national, variant de 62,7 % dans la capitale à 94,8 % en zone rurale.

Le secteur public (administration et parapublic) vient en deuxième position avec 9,6 % des emplois dans l'ensemble de la RDC et 22,2 % dans la capitale. Enfin, 15,1 % des actifs travaillent dans le secteur privé formel de la capitale tandis que ce secteur est peu représenté dans les autres zones urbaines (6%) et quasiment inexistant en milieu rural (Source : Enquête 1-2-3, INS, RDC/2012).

On peut en déduire que le marché de l'emploi en République Démocratique du Congo n'offre pas de possibilités égales à tout le monde de trouver de l'embauche, sachant très que bien l'offre actuelle de l'emploi est de loin inférieure à la demande des personnes en quête de l'emploi tous sexes confondus.

C'est ainsi que l'enquête menée dans la province du Haut-Katanga auprès des entreprises minières concernées, renseigne que nombres d'Entreprises Minières dont la plupart fonctionnent avec des capitaux d'origine Asiatique (Indiens, Chinois, Pakistanais,..), ont la préférence remarquable, d'engager plus les hommes que les femmes. Huit personnes sur dix de sexe masculin (81,2%), sont engagées contre seulement au moins deux femmes sur dix (18%). Les hommes recrutés pour la majorité, travaillent sur les sites miniers dans la chaîne de valeur minière et industrielle c'est-à-dire de l'extraction à l'exportation formant ainsi un le socle de l'activité. Par contre, les femmes sont employées au niveau de services d'appoint des entreprises identifiés notamment dans les services de : santé, entretiens de bureau, restauration, etc.

Figure 3 : Graphique sur la répartition en % des travailleurs et sous-traitants selon leur âge



Source : données de l'enquête

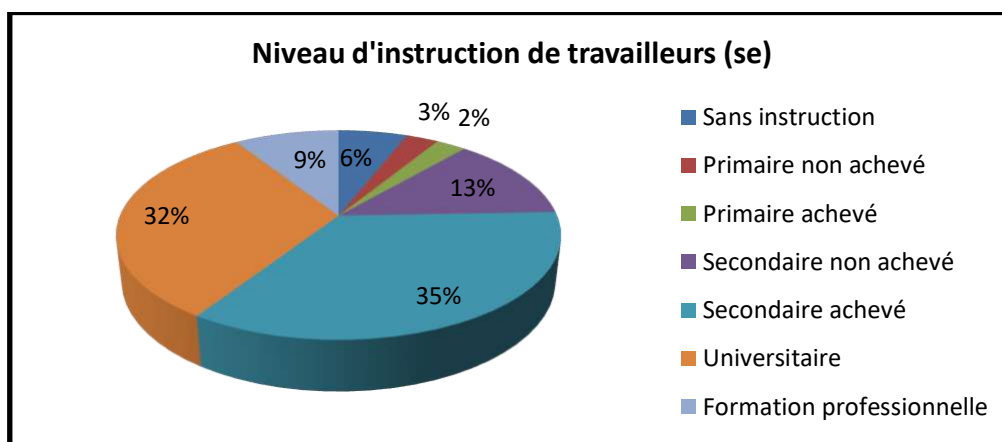
S'agissant de l'âge, cette figure démontre clairement que la grande partie (31%) des travailleurs et sous-traitants œuvrant en République Démocratique du Congo se situent dans la tranche d'âges de 35-44 ans. Aussi, on constate que les travailleurs et sous-traitants les plus jeunes ne sont représentés qu'à environ 3%. Cependant au fur et à mesure que la tranche d'âge augmente, la proportion de travailleurs et sous-traitants s'accroît aussi jusqu'à atteindre le pic à l'intervalle compris entre 35-44 ans, avant de rechuter quand on tend vers la tranche d'âges qui conduit à la retraite (55 ans et plus).

L'âge moyen des répondants est estimé à 40 ans (39,86 ans). Ceci correspond à l'estimation contenu dans le rapport de l'enquête 1-2-3 sur l'emploi, le secteur informel et la consommation des ménages en RDC.

La répartition des emplois par secteur institutionnel a démontré que les entreprises privées occupent 64% de l'ensemble des emplois. Sur l'ensemble des emplois disponibles, 28,6% sont occupés par la population dont l'âge varie entre 25 et 34 ans. La population de 65 ans et plus n'occupe que 4%. Les tranches d'âge de la population active de 35 à 44 ans sont plus employées dans les entreprises associatives où ils occupent 30% des emplois disponibles. La tranche d'âge de 25 à 34 ans est la plus employée dans les organismes internationaux (34,2%). (Source : E-QUIBB, INS, RDC 2018).

On peut en déduire que les années de scolarisation telles qu'avancées par le rapport de l'enquête 1-2-3, ont un impact sur l'âge des agents recrutés, et ceci se vérifie car la majorité des travailleurs interviewés dans le cadre de cette étude ont achevé leurs études secondaires et universitaire (35% et 32%) comme le démontre la répartition des travailleurs selon leur niveau d'instruction à travers le graphique ci-dessous.

Figure 4 : Répartition en pourcentage (%) des travailleurs et sous-traitants selon leur niveau d'instruction



Source : données de l'enquête

Pour ce qui est de la répartition des répondants selon leur niveau d'instruction, les données du graphique 4 révèlent que la plupart de travailleurs et sous-traitants œuvrant en République Démocratique du Congo ont fini leur étude secondaire (35%) pour certains et d'autres ont fini les études universitaires (32%). Ce qui veut dire, que près de sept sur dix (67%) d'entre les travailleurs et sous-traitants ont au moins un diplôme d'Etat. Tandis que 6% n'ont aucun niveau d'instruction, et 5% ont un niveau primaire. Dans ce contexte, on peut penser que le diplôme d'Etat soit un niveau minimum pour accéder à un poste de travail dans les entreprises et la sous-traitance œuvrant en République Démocratique du Congo.

3.2.1. Situations socio-professionnelles et économiques de travailleurs (ses) et sous-traitants œuvrant en RDC

Dans cette section, les différents tableaux et graphiques présentent la répartition des travailleurs et sous-traitants selon les caractéristiques socio-professionnelles et économiques dans les différents domaines d'activités en République Démocratique du Congo.

Il s'agit de statut de résidence, type de contrat, ancienneté dans l'entreprise, secteur d'intervention de l'entreprise, branches d'activités, nombre d'employés au sein de l'entreprise, paie selon le SMIG, Satisfaction pour le salaire, paiement de cotisation syndicale, paiement de l'IPR et paiement de cotisation à la CNSS.

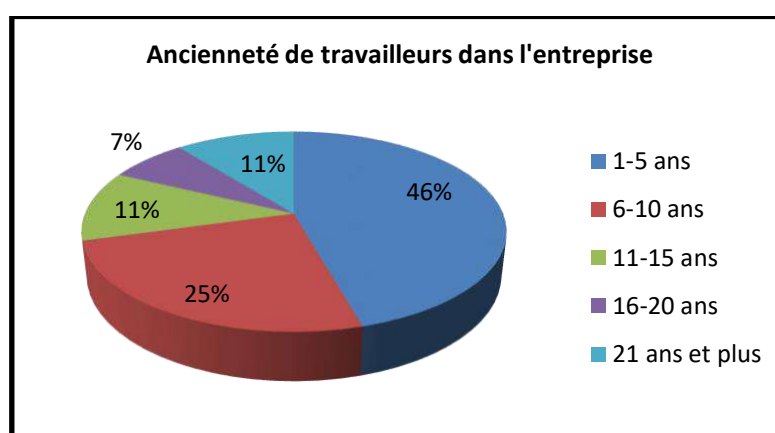
Tableau n° 2 : Caractéristiques socio-professionnelles des travailleurs et sous-traitants

Statut de résidence	
Statut	%
Propriétaire	42,1
Locataire	57,9
Total	100
Type de contrat signé entre l'employeur et le travailleur dans l'entreprise	
Type de contrat	%
Contrat à durée indéterminée (CDI)	82,9
Contrat à durée déterminée (CDD)	11,7
Pas de contrat	5,4
Total	100

Source : données de l'enquête

Les données du tableau ci-dessus révèlent que la grande majorité des travailleurs ou sous-traitants, soit 82,7%, sont liés à leurs entreprises par des contrats à durée indéterminée. La proportion des travailleurs ou sous-traitants ayant signé des contrats à durée déterminée est d'environ 12% (11,7). Enfin, 5,4 % des travailleurs et sous-traitants n'ont pas de contrat de travail, ce qui constitue un vrai problème en ce qui concerne leur traitement salarial et les conditions de travail, si l'on s'en tient aux prescrits du code du travail en République Démocratique de Congo.

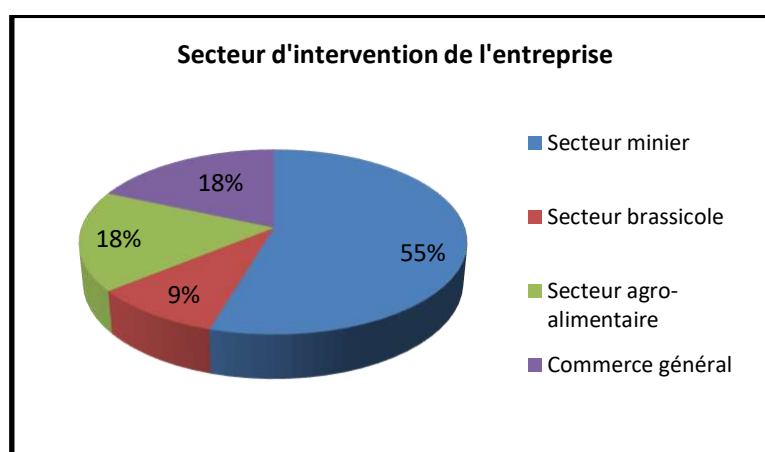
Enfin, les données du tableau font ressortir une triste réalité selon laquelle seuls 42% des travailleurs ou sous-traitants sont propriétaires de leur logement. Il s'ensuit que plus de la moitié, soit 58% font face au paiement du loyer.

Figure 5 : Répartition en pourcentage (%) des travailleurs et sous-traitants selon leur ancienneté dans les entreprises

Source : données de l'enquête

Pour ce qui est de la répartition des travailleurs ou sous-traitants selon la durée de leur ancienneté dans l'entreprise, les données du graphique 5 ci-dessus indiquent que si l'âge moyen des travailleurs ou sous-traitants est estimé à environ 9 ans (soit 8,92ans), près de la moitié d'entre eux, soit 46%, n'ont pas encore dépassé 5 ans d'ancienneté dans leurs entreprises.

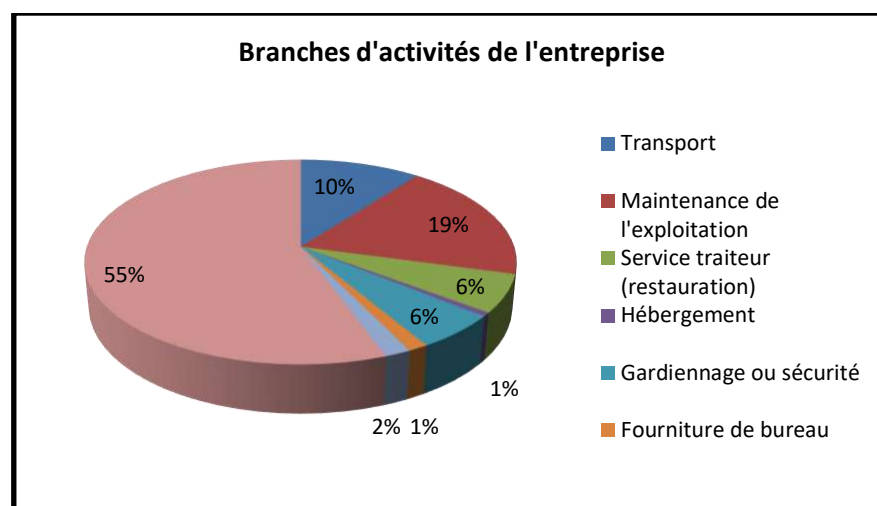
Par ailleurs, sept sur dix d'entre eux ont moins de 11 ans d'ancienneté dans leurs entreprises. Ceci fait penser à la problématique de la stabilité, du rendement et de l'acquisition de l'expérience professionnelle chez les travailleurs en vue de l'amélioration de la production de l'entreprise ainsi que la prise en charge de la main d'œuvre concernant la formation professionnelle continue.

Figure 6 : Répartition en pourcentage (%) des travailleurs et sous-traitants selon le secteur d'intervention de leurs entreprises

Source : données de l'enquête

La répartition des répondants selon leur secteur d'activités révèle que l'enquête avait ciblé essentiellement les travailleurs et sous-traitants évoluant dans les secteurs productifs comme l'attestent 82% des répondants. 55% des répondants évoluent dans le secteur minier, 18% d'entre eux évoluent dans le secteur agroalimentaire, la même proportion évolue dans le commerce général et enfin, 9% seulement évoluent dans l'industrie brassicole.

Figure 7 : Répartition en pourcentage (%) des travailleurs et sous-traitants selon les branches d'activités de leur entreprise

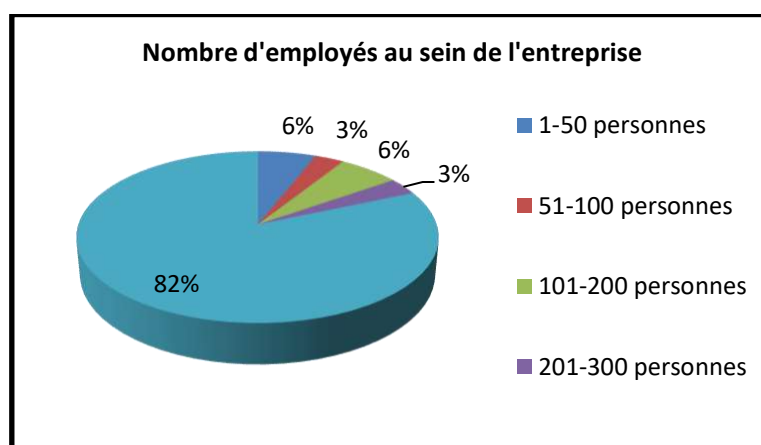


Source : données de l'enquête

Dans le même registre, le graphique 7 ci-dessus indique que la plupart des travailleurs et sous-traitants œuvrant en RDC, évoluent dans les entreprises dont la branche d'activité principale est la production. Ceci laisse penser au fait que la plupart d'entreprises œuvrant en RDC (55 %) sont celles qui se focalisent plus sur la production des matières premières, plutôt que sur la transformation de ces matières premières.

Tandis que les activités telles que l'hébergement (1%), fourniture de bureau (1%), personnel administratif et technique (2%) sont celles qui n'emploient pas beaucoup d'agents.

Figure 8 : Répartition en pourcentage (%) des travailleurs et sous-traitants selon le nombre d'employés au sein de leur entreprise



Source : données de l'enquête

Le graphique n°8 ci-dessus renseigne que huit entreprises sur dix (82%) ont chacune un effectif de plus de 300 employés. On peut déduire qu'il s'agit plus des moyennes et grandes entreprises prises en compte dans cette étude, car ce sont elles qui acceptent souvent la présence des organisations syndicales et qui sont souvent concernées par les négociations collectives. Pour le reste, 18% d'entreprises compte entre 1 et 300 employés, ce qui fait penser aux petites et moyennes entreprises qui ne tolèrent pas souvent les mouvements syndicaux.

3.2.1. Situation salariale des travailleurs (ses), y compris des sous-traitants en RDC

Dans cette section les tableaux ci-dessous présentent la répartition des travailleurs et sous-traitants selon le respect du SMIG et Satisfaction pour le salaire dans les différentes entreprises et domaines d'activités en République Démocratique du Congo.

Tableau n°3 : Situation salariale des travailleurs et sous-traitants

Paie conformément au SMIG	
SMIG	%
Oui	25,3
Non	66,5
Ne sait pas	8,2
Total	100
Travailleurs satisfaits de leur salaire	
Satisfaction	%
Oui	12,1
Non	87,9
Total	100

Source : données de l'enquête

La majorité des travailleurs mettent en exergue la précarité de leurs conditions de travail. En effet, près de sept travailleurs/sous-traitants sur dix (66,5 %) affirment ne pas être payés conformément au SMIG, ce qui est contraire au code du travail congolais et d'autres lois régissant le monde du travail en RDC. Seul le quart de la population enquêtée atteste le respect du SMIG dans leur entreprise.

Par ailleurs, près de 10% (8,2%) d'entre eux ne savent même pas si les salaires qu'ils reçoivent sont conformes au SMIG. Ce qui devrait interpeller les organisations syndicales et d'autres structures de défense des droits de travailleurs à assurer la formation ou l'information des travailleurs/sous-traitants.

Enfin, concernant l'appréciation de leur salaire, environ neuf travailleurs/sous-traitants sur dix (87,9 %) ne sont pas satisfaits de ce qu'ils reçoivent comme salaire mensuel. Ceci laisse présager des difficultés de motivation et de performance chez les travailleurs/sous-traitants, ce qui peut avoir de l'impact sur leur rendement et sur la productivité dans les entreprises.

3.2.2. De paiement des cotisations et autres obligations sociales et professionnelles

Dans cette section, les différents tableaux présentent la répartition des travailleurs et sous-traitants selon les caractéristiques socio-professionnelles et économiques dans les différents domaines d'activités en République Démocratique du Congo. Il s'agit précisément de paiement de cotisation syndicale, paiement de l'IPR et paiement de cotisation à la CNSS.

Tableau n°4 : Répartition en % de travailleurs selon les cotisations syndicales, paiement de l'IPR et cotisation à la CNSS

Paiement de cotisations syndicales	
<i>Cotisations syndicales</i>	%
Oui	85,7
Non	14,3
Total	100
Paiement de l'IPR	
<i>IPR</i>	%
Oui	83,2
Non	12,3
Ne sait pas	4,5
Total	100
Paiement de la cotisation à la CNSS	
<i>CNSS</i>	%
Oui	86
Non	10,8
Ne sait pas	3,2
Total	100

Source : données de l'enquête

En dépit de niveaux de salaires non satisfaisants leur attribués, la grande majorité des travailleurs et sous-traitants s'acquittent de leurs obligations légales, sociales (liées à protection sociale) et syndicales. Les proportions des travailleurs qui s'acquittent de leurs cotisations syndicales, des cotisations à la CNSS (quote-part ouvrière) et de l'IPR sont respectivement de 85,7%, 86% et 83,2%.

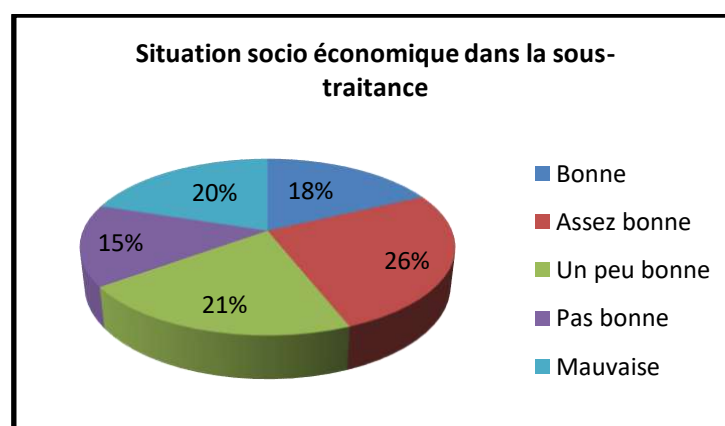
Cependant, quelques travailleurs ne savent pas s'ils paient ou pas l'IPR (4,5%) et la cotisation à la CNSS (3,2%). Cette situation renvoie au problème de formation, d'information et de communication entre travailleurs et employeurs sur les différentes rubriques prises en compte dans le calcul de salaire des travailleurs.

Cependant, quelques travailleurs ne savent pas s'ils paient ou non l'IPR (4,5%) et la cotisation à la CNSS (3,2%). Cette situation renvoie au problème de formation, d'information et de communication entre travailleurs et employeurs sur les différentes rubriques prises en compte dans le calcul de salaire des travailleurs.

4.2. De la perception de la situation socioéconomique dans la sous-traitance

Ici, il s'agit de présenter les différents points de vue des travailleurs en ce qui concerne les conditions de vie et traitement salarial des réservés aux sous-traitants œuvrant en République Démocratique du Congo.

Figure 9 : Perception de la situation socio-économique dans la sous-traitance au sein des entreprises par les travailleurs/sous-traitants



Source : données de l'enquête

Les travailleurs des entreprises et des sous-traitants ne sont pas suffisamment informés sur la santé économique et financière de leurs entreprises et encore moins concernant la sous-traitance, d'où une relative approximation dans l'appréciation de la situation économique-financière de leurs sous-traitants.

Ainsi, seuls 18% des répondants estiment la situation des sous-traitants bonne ; près de cinq travailleurs/sous-traitants (47%) la considèrent comme acceptable (voir 26% la considérant comme assez bonne et 21% un peu bonne). Plus d'un tiers, soit 35% estiment par contre que la situation socio-économique dans la sous-traitance en RDC est n'est pas bonne (15%) ou mauvaise (20%).

3.2.3. De l'appréciation de la sous-traitance et des conditions de travail par les sous-traitants

Cette section est consacrée à l'appréciation de la situation de sous-traitance et conditions des sous-traitants dans les entreprises œuvrant en République Démocratique du Congo.

Tableau n°5 : Répartition des travailleurs selon leur appréciation de la situation de la sous-traitance dans les entreprises œuvrant en République Démocratique du Congo

Appréciation de la sous-traitance dans les secteurs d'activités des entreprises	
Lecture	%
Bonne	36,1
Mauvaise	63,9
Total	100
Appréciation des conditions de travail par les sous-traitants	
Appréciation	%
Oui	29,4
Non	70,6
Total	100

Source : données de l'enquête

De manière générale, les travailleurs ont une perception négative des entreprises œuvrant dans la sous-traitance en RDC comme l'attestent 64% des répondants.

Cette situation en partie liée au fait que, dans la plupart de cas, la contractualisation des sous-traitants se fait dans l'opacité et sans la participation du banc syndical dans le processus du recrutement des entreprises devant intervenir dans la sous-traitance. Cette procédure non transparente de recrutement de prestataires sous-traitants ne fait qu'alimenter la méfiance, le mépris à l'égard de la sous-traitance comme en témoignent les représentants des Syndicats.

Quant aux conditions de travail dans la sous-traitance, sept travailleurs sur dix (70,6%) pensent que les sous-traitants n'apprécient pas du tout les conditions de leur travail.

4.3. Niveau de connaissance de travailleurs (ses) et sous-traitants sur les négociations collectives en République Démocratique du Congo

Cette section présente les résultats du niveau de connaissance des travailleurs et sous-traitants sur les négociations collectives dans les entreprises œuvrant en RDC.

Tableau n°6 : Répartition des travailleurs selon la connaissance sur la négociation collective

Avoir entendu parler de la négociation collective dans sa carrière	
Négociation collective	%
Oui	72,6
Non	27,4
Total	100
Connaissance de la convention collective dans l'entreprise	
Connaissance	%
Oui	71,3
Non	28,7
Total	100

Source : données de l'enquête

La majorité des travailleurs (73%) révèlent être au courant de pratiques des négociations collectives pour régler les relations entre les employés et employeurs et 71% d'entre eux reconnaissent l'existence de cet outil dans leurs entreprises. Toutefois, près de trois travailleurs sur dix (27,4%) n'ont jamais entendu parler de la négociation collective dans leur carrière professionnelle et aussi environ trois sur dix (28,7%) ne connaissent pas la convention collective dans leurs entreprises.

Tableau n°7 : Répartition de travailleurs selon la connaissance sur la sous-traitance dans leurs entreprises

Connaissance de la sous-traitance de travailleurs dans l'entreprise	
Sous-traitance	%
Oui	88,8
Non	11,2
Total	100
Connaissance de phénomène de structures de placement des agents dans les entreprises	

<i>Placement</i>	<i>%</i>
Oui	57,7
Non	42,3
Total	100
Présence des travailleurs sous-traitants dans l'entreprise	
<i>Travailleurs sous-traitants dans l'entreprise</i>	<i>%</i>
Oui	86
Non	8,4
Ne sait pas	5,6
Total	100

Source : données de l'enquête

Le phénomène de la sous-traitance est plus répandu et/ou connu que celui des structures de placement dans le monde socioprofessionnel congolais. En effet, près de 90% (soit 88,8%) des travailleurs et sous-traitants connaissent le phénomène de la sous-traitance contre 57,7% des travailleurs qui affirment être au courant des structures de placement. Par ailleurs, une grande majorité des travailleurs, soit 86%) confirment la présence des travailleurs sous-traitants dans leurs entreprises.

Tableau n°8 : Répartition des travailleurs selon les branches d'activités attribuées à la sous-traitance dans leurs entreprises respectives

Tâches dévolues à la sous-traitance dans les entreprises	
Tâches	%
Transport	15,3
Maintenance de l'exploitation	12,5
Service traiteur (restauration)	11,2
Hébergement	1,1
Gardiennage ou sécurité	11,2
Fourniture de bureau	1,1
Personnel administratif et technique	1,3
Production	33,9
Assainissement, nettoyage et autres	12,3
Total	100

Source : données de l'enquête

Les entreprises sous-traitantes assurent une variété des prestations au sein des entreprises principales, allant de la production, passant par le transport, la maintenance à la surveillance. On constate que la production (33,9%) est la première tâche dévolue à la plupart des sociétés de la sous-traitance par les entreprises.

En deuxième position, on trouve le transport (15,3%) ; la maintenance de l'exploitation pointe à la place avec (12,5%), devançant de peu le secteur d'assainissement, hygiène et nettoyage (12,3%), ensuite vient le service d'alimentation des travailleurs par le service traiteur ainsi que le gardiennage avec 11,2% de cas chacun.

Enfin, les prestations relatives à l'hébergement (1,1%), à la fourniture de bureau (1,1%) et encadrement technique et administratif 1,3%) n'occupent qu'une place marginale dans la sous-traitance en RDC.

Tableau n°9 : Principales raisons de recours à la sous-traitance par les entreprises

Raisons de recours à la sous-traitance par les entreprises	
Raisons	%
Pour jouer la concurrence et la baisse des coûts de la production sur le marché	12,5
Parce qu'il y a une main d'œuvre moins chère, disponible et peu exigeante	33,5
Parce que l'entreprise concentre ses moyens de production sur les activités principales	9,9
Pour contourner les conventions collectives	20,7
Par manque de compétences internes et l'accès aux technologies de pointes	16,2
Parce que les ressources humaines des services concernés sont moins gourmandes dans la production	7,1
Total	100

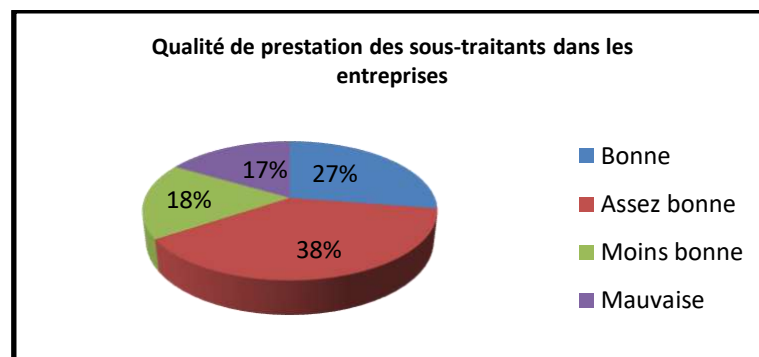
Source : données de l'enquête

La mauvaise perception de la sous-traitance par les travailleurs est encore soulignée dans les réponses qu'ils avancent quant aux motivations du recours à ce phénomène : en effet, plus de la moitié soutiennent que leurs entreprises recourent à la sous-

traitance pour utiliser, voire exploiter une main d'œuvre peu qualifiée, peu exigeante et moins chère (33,5%) ou pour contourner les conventions collectives (20,7%).

Seule une faible proportion d'entre eux, soit 25%, attestent que le recours est justifié par le souci de l'entreprise de se concentrer sur son cœur de métier (activités relevant essentiellement de son objet social) (9%) ou pour suppléer à l'insuffisance des compétences internes (16,2%).

Figure 10 : Répartition des travailleurs selon l'appréciation de la qualité des prestations des sous-traitants dans les entreprises



Source : données de l'enquête

Il ressort de ce graphique que la plupart des travailleurs jugent de manière générale la prestation des sous-traitants relativement bonne, car près de quatre sur dix (38%) jugent les prestations assez bonnes et environ trois travailleurs sur dix (27%) jugent cette prestation bonne. Tandis que près de deux travailleurs sur dix (18% et 17%), qualifient la prestation des sous-traitants dans leurs entreprises de moins bonne ou mauvaise.

Par ailleurs, les échanges avec les syndicalistes et les travailleurs ont révélé que les travailleurs sous-traitants ne sont nullement impliqués dans les négociations des salaires avec les entreprises principales, se contentant des salaires leurs proposés par les entreprises qui les utilisent.

Ainsi, dans le secteur minier, les répondants ont révélé que les travailleurs journaliers méconnaissent les conventions collectives de l'entreprise utilisatrice (A : entreprise minière), par le simple fait que cette dernière emploie le personnel lui fourni par une entreprise locale de la sous-traitance (B) ayant négocié les termes du contrat de prestation avec (A) sans l'implication des autres partenaires de la tripartite; exposant ainsi les travailleurs sous-traitants aux caprices de leurs employeurs, avec toutes les conséquences socio-économiques sur le bien-être des travailleur et leur épanouissement. Dans certains cas, on assiste même à la signature de contrat de sous-traitance entre l'entreprise B (premier sous-traitant et reconnu par l'entreprise utilisatrice) et une entreprise C (deuxième sous-traitant, appelée à exécuter les tâches à un coût relativement inférieur au montant versé à B par l'entreprise utilisatrice). Et selon les tâches à exécuter, on assiste à une chaîne de sous-traitance selon le niveau de rémunération et les avantages y afférents. Les journaliers ne négocient pas leurs salaires, ils dépendent du niveau de rémunération fixé par l'entreprise utilisatrice de la main d'œuvre en raison du marché.

A Boteka, on assiste à la même situation, particulièrement en ce qui concerne les travailleurs sous-traitants des transports et de construction dans la mesure où les factures des prestations assurées par les entreprises sous-traitantes sont payées aux entreprises qui, à leur tour s'occupent de paiement de leurs travailleurs selon leurs conditions négociées avec eux.

Tableau n°11 : Répartition des travailleurs selon leur appréciation de la situation de leurs entreprises par rapport au recours à la sous-traitance

Amélioration de la situation des entreprises par le recours à la sous-traitance	
Amélioration	%
Oui	37,8
Non	62,2
Total	100

Source : données de l'enquête

La majorité des travailleurs n'est pas convaincue quant à l'apport positif de la sous-traitance à l'amélioration de la situation des entreprises comme l'attestent 62% des répondants.

Tableau n°12 : Répartition des travailleurs selon le niveau de connaissance sur la négociation collective

Connaissance de négociation collective comme droit reconnu par l'OIT, la constitution de la RDC et le code du travail	
Connaissance	%
Oui	81,4
Non	18,6
Total	100
Connaissance de droits de travailleurs sous-traitants	
Connaissance	%
Oui	59,8

Non	40,2
Total	100

Source : données de l'enquête

Si la grande majorité des répondants (81,4%) témoignent de la consécration de la convention (négociation) collective comme droit de travail aussi bien par l'OIT, la constitution de la RDC que le code de travail, environ 60% d'entre eux seulement reconnaissent aux travailleurs sous-traitants la jouissance des droits au travail.

Il s'ensuit que près de 19% (18,6%) des répondants ne sont pas au courant de l'importance accordée par les instances internationales et nationales aux conventions collectives comme instrument de régulation des relations entre employés et employeurs. Pire, plus de 40% d'entre eux ne disposent pas de connaissances sur la réglementation des droits reconnus aux travailleurs sous-traitants.

Au nombre des facteurs explicatifs de l'ignorance observée auprès des répondants sur la réglementation des droits des travailleurs sous-traitants, il y a lieu de citer : (i) la sous-information Il ressort de ce tableau n°12 que parmi les travailleurs ayant déclaré ne pas connaître leurs droits en tant que sous-traitants, la plupart ont déclaré n'avoir jamais entendu parler (30,7%), tandis que les autres disent ne pas être intéressé à connaître (24%).

Tableau n°13 : Répartition des travailleurs selon leur connaissance sur la sous-traitance

Raison de manque de connaissance sur les droits de travailleurs sous-traitants		
Raison		%
Pas intéressé		43
Jamais entendu parler		57
Total		100

Source : données de l'enquête

Deux raisons sont à la base de cette ignorance observée dans le chef des répondants quant à la de réglementations des droits des travailleurs sous-traitants, à savoir la sous-information pour n'avoir jamais entendu parler de cela comme l'attestent 57% de répondants ignorants et le désintéressement comme en témoignent 43% d'entre eux.

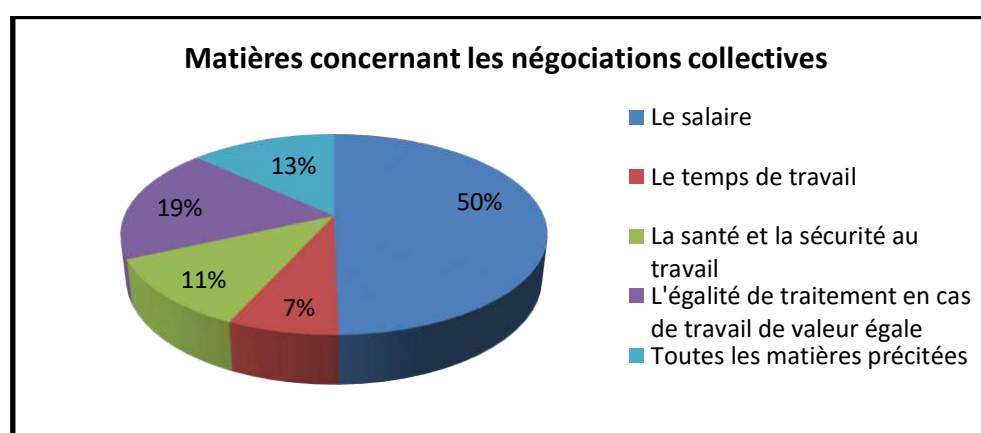
Tableau 14 : Répartition des travailleurs selon leur point de vue sur le meilleur moyen d'établir le dialogue social dans une entreprise en RDC

Moyen d'établir le dialogue social pour les meilleures conditions de travail		
Moyen		%
Négociations collectives		36,3
Conventions collectives		37,6
Adhésion à une organisation syndicale		13,8
Pas de réponse		12,3
Total		100

Source : données de l'enquête

S'agissant de l'appréciation du bien-fondé des conventions collectives dans la réglementation des relations entre employeurs et employés, les répondants, dans leur grande majorité (74%) sont convaincus de l'apport positif des conventions collectives (et/ou négociations collectives) dans l'amélioration des conditions de travail. Près de 15% préfèrent assigner ce rôle au banc syndical et à cet effet, recommande l'adhésion des travailleurs à des organisations syndicales.

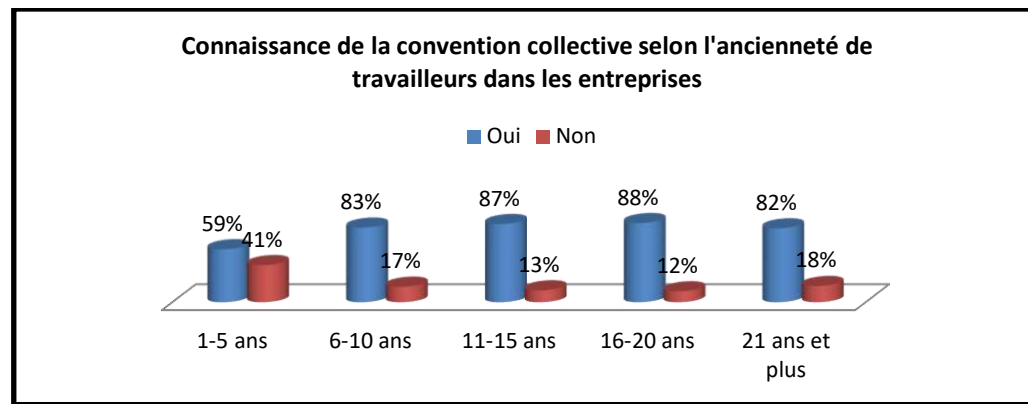
Figure 11 : Répartition des travailleurs selon leur niveau de connaissance sur les matières qui concernent les négociations collectives



Source : données de l'enquête

Pour ce qui est des matières traitées dans les négociations ou conventions collectives, les répondants positionnent le salaire en première position (50%), suivi de l'égalité de traitement pour le travail équivalent (19%) et enfin, le temps de travail (7%).

Figure 12 : Répartition des travailleurs/sous-traitants selon leur niveau de connaissance sur la convention collective



Source : données de l'enquête

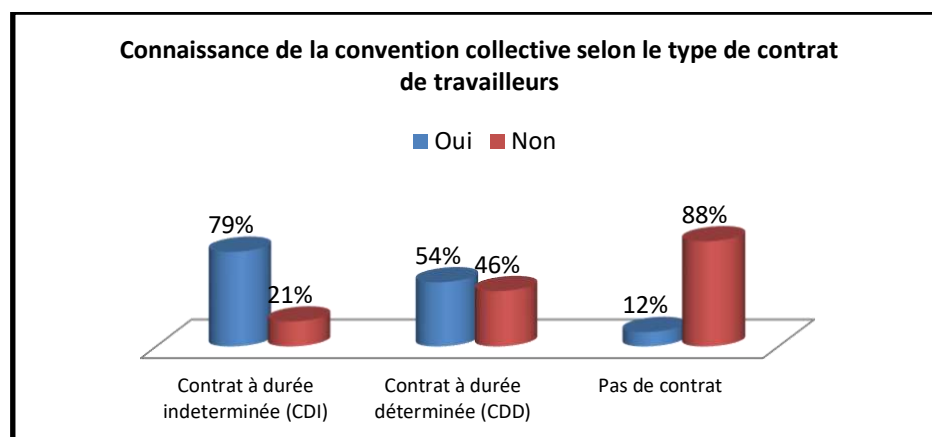
Il existe une corrélation positive entre l'ancienneté des travailleurs dans les entreprises et la connaissance de pratiques des conventions collectives comme on peut lire dans le graphique ci-dessous soulignant ainsi la considération selon laquelle, les travailleurs ayant dépassé 5 ans d'ancienneté dans une entreprise sont ceux qui connaissent plus la convention collective que ceux qui n'ont que 1 à 5 ans de carrière professionnelle dans les entreprises.

Ceci peut induire une idée selon laquelle, plus on dure dans une entreprise, plus on a de chance d'avoir de connaissance sur la vraie valeur de la convention collective et peut-être en tirer des grands bénéfices.

En d'autres termes, la connaissance de la convention collective dans une entreprise dépend dans une certaine mesure de la durée de carrière professionnelle des travailleurs au sein des entreprises œuvrant en République Démocratique du Congo.

Car plus on fait longtemps dans une entreprise, plus on peut comprendre le fonctionnement de l'entreprise et peut-être accéder aux informations sensibles, aux secrets professionnels et aux autres avantages liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Figure 13 : Répartition des travailleurs/sous-traitants selon le type de contrat

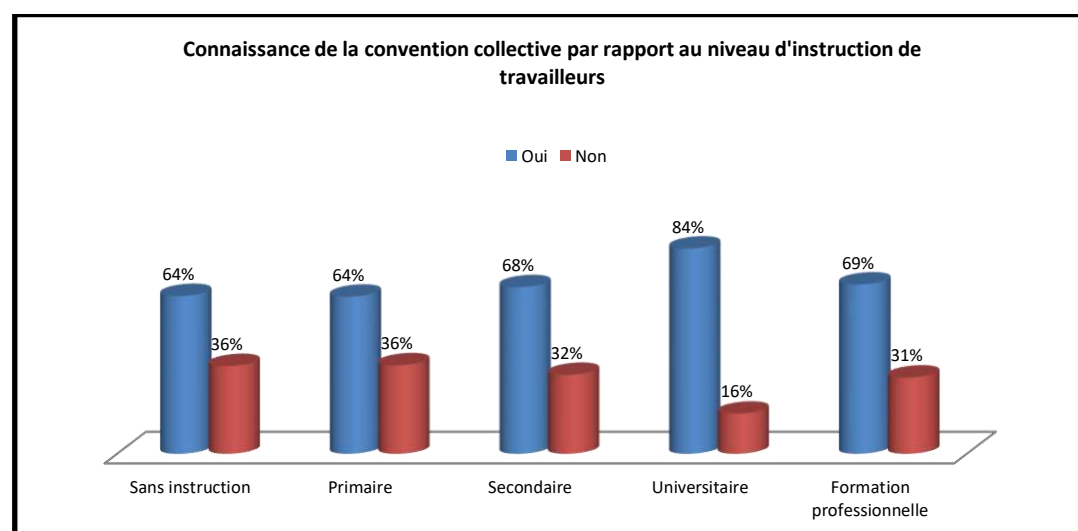


Source : données de l'enquête

Etant donné que la longévité de carrière professionnelle des agents est en partie liée au type de contrat, il y a lieu de poser la corrélation entre type de contrat et la connaissance de pratiques de conventions collectives.

A cet effet, les résultats de la présente étude démontrent clairement qu'environ huit travailleurs sur dix (79 %) ayant signé un contrat à durée indéterminée ont plus de connaissance que ceux qui ont signé un contrat à durée déterminée (54 %). Tandis que près de neuf travailleurs sur dix (88 %) sans contrat ont déclaré n'avoir aucune connaissance sur la convention collective dans leurs entreprises.

Figure 14 : Situation de connaissance de la convention collective selon le niveau d'instruction de travailleurs

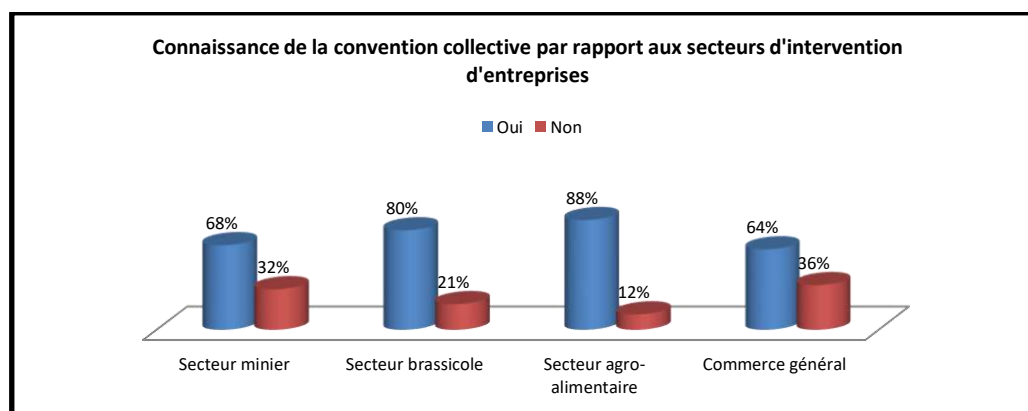


Source : données de l'enquête

L'autre déterminant de connaissance des conventions collectives est le niveau d'instruction. A cet effet, huit travailleurs du niveau d'étude universitaire sur dix (84 %) connaissent la convention collective dans leur entreprise de travail, alors que chez les sans instruction ou ceux du niveau primaire, il y a environ 4 travailleurs sur dix (36%) qui ne connaissent pas l'existence de la convention collective dans leurs entreprises.

Cela se justifie par le fait que les travailleurs de niveau instruction élevé sont également les plus cultivés et ressentent un besoin plus pressant de se former et s'informer davantage que les autres, d'où leur souci d'accéder de manière permanente aux informations liées à la situation de l'entreprise, à son fonctionnement dont celles liées aux pratiques de conventions collectives.

Figure 15 : La connaissance de la convention collective par les travailleurs dans les différents secteurs d'intervention des entreprises en RDC.



Source : données de l'enquête

Enfin, la connaissance des pratiques de conventions collectives est corrélée au secteur d'activités dans lequel évoluent les travailleurs. Les données du graphique ci-dessus révèlent que ce sont les travailleurs et/ou sous-traitants des entreprises agroalimentaires et brassicoles qui sont le mieux informés sur l'existence des négociations et conventions collectives comme l'attestent près de 90% des répondants comparativement au secteur minier et secteur des activités tertiaires où la proportion des travailleurs reconnaissant l'existence des conventions (négociations) collectives est estimée à 65%.

Il s'ensuit que plus d'un tiers des travailleurs évoluant dans ces deux derniers secteurs ne sont pas au courant de l'existence des conventions et négociations syndicales contre un dixième seulement dans les deux premiers secteurs susmentionnés.

4.4. Evaluation de l'impact des négociations collectives et syndicats forts sur les droits et conditions de travail des travailleurs (ses) des entreprises et des sous-traitants œuvrant en République Démocratique du Congo

Dans cette partie, il est question de présenter les points de vues des travailleurs (ses) et sous-traitants concernant l'impact des conventions collectives sur les conditions de travail et d'analyser la part des organisations syndicales sur cet éventuel impact.

Tableau n°14 : Répartition des travailleurs sur l'impact des conventions collectives

Impact des conventions collectives sur les conditions du travail	
Impact	%
Positif	61,6
Négatif	38,4
Total	100
Impact des conventions collectives sur la production	
Impact	%
Positif	63,5
Négatif	36,5
Total	100
Pris en compte de travailleurs sous-traitants dans les conventions collectives	
Pris en compte	%
Oui	20,1
Non	79,9
Total	100

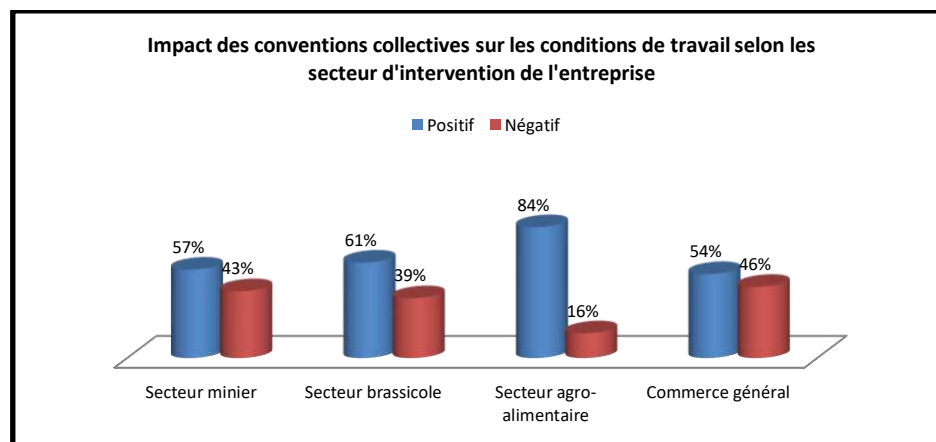
Source : données de l'enquête

Le tableau ci-dessus présente l'appréciation de l'impact des conventions collectives sur les conditions de travail et sur la production dans les entreprises par les travailleurs qui sont eux-mêmes bénéficiaires des avantages de ces conventions.

Il se dégage une incidence positive des conventions collectives aussi bien sur les conditions de travail, comme en témoignent 61% des répondants, que sur la production comme le soutiennent 63,5% d'entre eux. Cette appréciation mérite toutefois d'être relativisée au regard d'une proportion de l'ordre de 40% mettant en cause l'impact réel des conventions collectives sur ces grandeurs socioéconomiques.

Si la loi prévoit des dispositions réglementaires concernant les travailleurs sous-traitants, les conventions collectives de manière générale, semblent un peu muettes à ce sujet pour autant qu'elles ne les intègrent qu'insuffisamment, pire non du tout, comme l'attestent 80% des répondants.

Figure 16 : Impact des conventions collectives sur les conditions de travail dans les différents secteurs d'intervention d'entreprises œuvrant en RDC

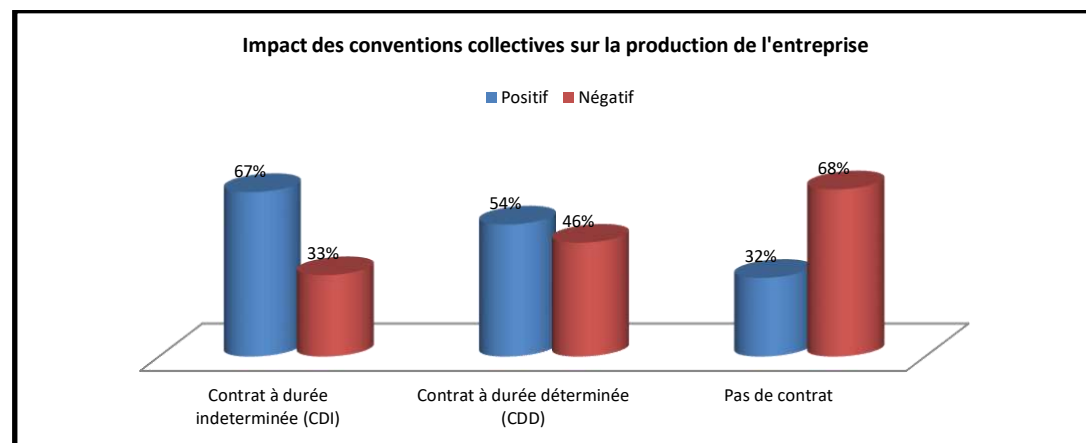


Source : données de l'enquête

Il importe de souligner, eu égard aux données du graphique 13 ci-dessous, que cette incidence positive des conventions collectives sur les conditions de travail est perçue ou ressentie différemment selon les secteurs d'activités où évoluent les travailleurs et sous-traitants en RDC.

En effet, cette incidence est : (i) très importante dans le secteur agro-alimentaire comme en témoignent 84% des travailleurs ; (ii) importante dans le secteur brassicole comme l'attestent 61% des répondants et ; (iii) relativement moyenne dans le secteur minier ainsi que celui des activités tertiaires comme le confirment près de 55% des répondants.

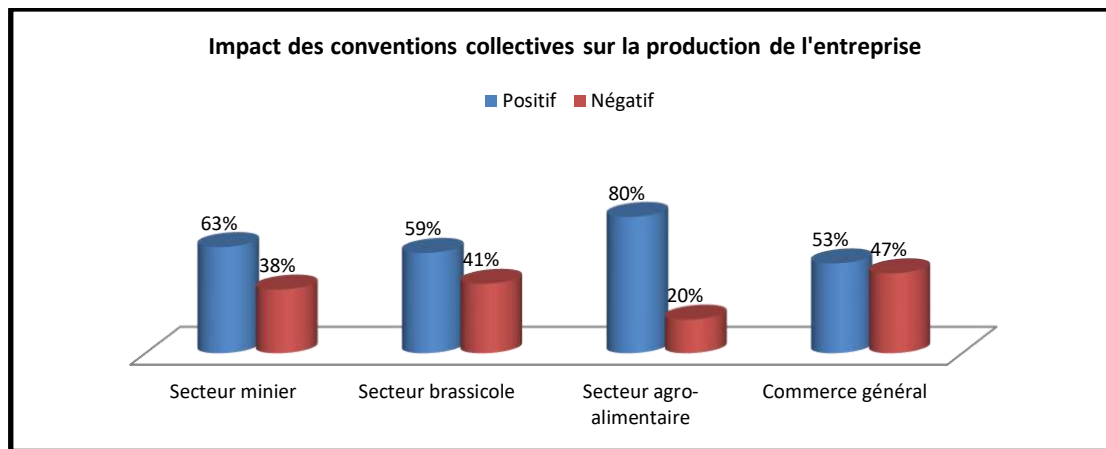
Figure 17 : Impact des conventions collectives sur la production de l'entreprise par rapport au type de contrat de travail entre les travailleurs et les entreprises en RDC



Source : données de l'enquête

Dans le même registre, le graphique ci-dessous établit une certaine corrélation entre l'importance de l'impact des négociations collectives sur la production et le type de contrat signé par le travailleur (se). A cet effet, les résultats révèlent une grande incidence des conventions collectives sur la production pour les travailleurs liés par le CDI comme en témoignent 67% des répondants, une incidence moyenne pour les travailleurs liés par le CDD comme le soutiennent 54% d'entre eux et une faible incidence, voire une incidence négative auprès des travailleurs ne disposant pas de contrat comme l'attestent 32% des répondants.

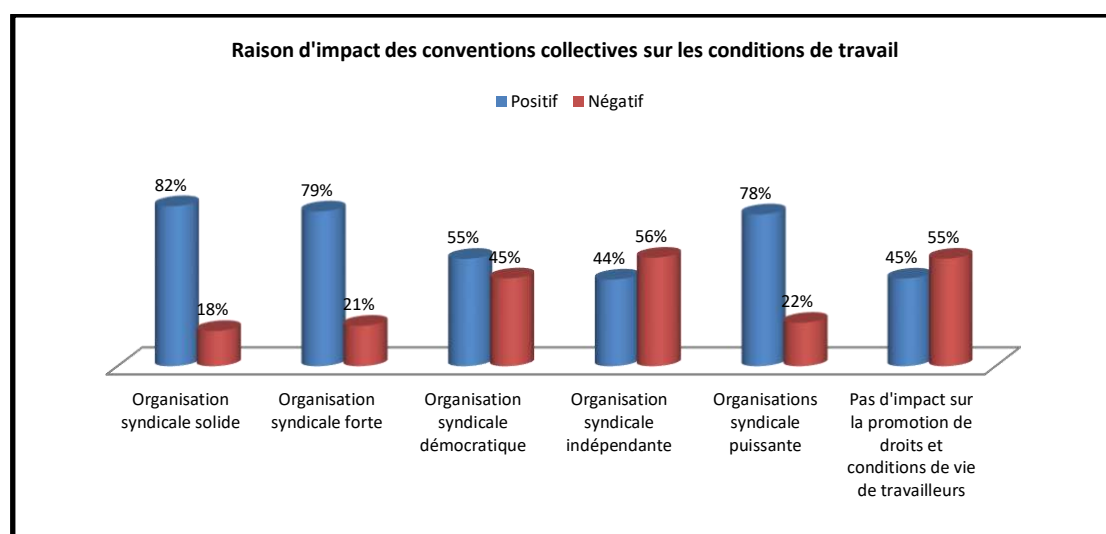
Figure 18 : Impact des conventions collectives sur la production de l'entreprise par rapport aux différents secteurs d'intervention des entreprises en RDC



Source : données de l'enquête

En outre, à l'instar des considérations relatives à la corrélation entre niveau d'incidence des conventions collectives sur les conditions du travail et secteur d'activités, l'étude s'est également intéressée à la corrélation entre secteur d'activité et niveau d'incidence des négociations collectives sur la production. Les tendances d'opinions ont un peu évolué surtout concernant le secteur minier. En effet, il se dégage une très grande incidence dans le secteur agroalimentaire (80% des répondants), une grande incidence dans les secteurs minier (63% des répondants) et brassicole (60% de répondants) et une influence moyenne dans le secteur d'activités tertiaires (53% des répondants).

Figure 19 : Raison d'impact des conventions collectives sur les conditions de travail



Source : données de l'enquête

L'influence exercée par les conventions collectives sur les conditions de travail est dictée par les facteurs liés à la qualité, à force ainsi qu'à la nature ou type des organisations syndicales. En effet, près de 80% des répondants soutiennent que l'impact positif des négociations/conventions collectives résulte du dynamisme des syndicats solides, forts ou puissants. Environ 55% des répondants lient cet impact à la forme ou nature de l'organisation syndicale (type démocratique ou son caractère indépendant).

Il ressort que l'impact des conventions collectives est positif pour la plupart des qualifications attribuées aux différentes organisations syndicales, sauf pour ceux qui qualifient leur organisation syndicale d'indépendante et bien évidemment pour les travailleurs ayant déclaré que les conventions collectives n'ont pas eu d'impact positif sur les conditions de travail dans leurs entreprises.

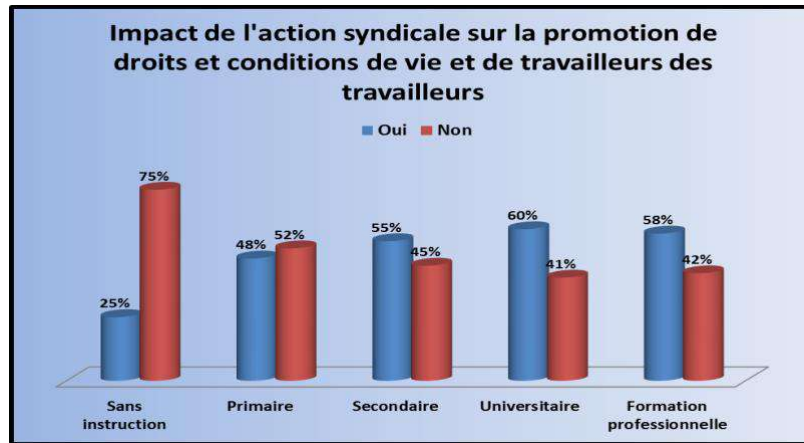
A cet effet, l'impact des conventions collectives sur les conditions de travail est très positif pour huit travailleurs sur dix parmi ceux qui qualifient leur organisation syndicale de solide (82%) ; pour ceux qui pensent que leur organisation syndicale est forte (79%) et ceux qui estiment que leur organisation syndicale est puissante (78%).

Tandis que l'impact des conventions collectives n'est pas positif pour les partisans des organisations syndicales qualifiées d'indépendantes (56%).

3.6. Impact de l'action syndicale sur la promotion de droits et conditions de vie et de travail de travailleurs.

Dans cette dernière partie, il s'agit de vérifier l'impact de l'action des organisations syndicales sur la promotion de droits et conditions de vie et de travail des travailleurs œuvrant en République Démocratique du Congo.

Figure 20 : Impact de l'action syndicale sur la promotion de droits et conditions de vie et de travail selon le niveau d'instruction des travailleurs.

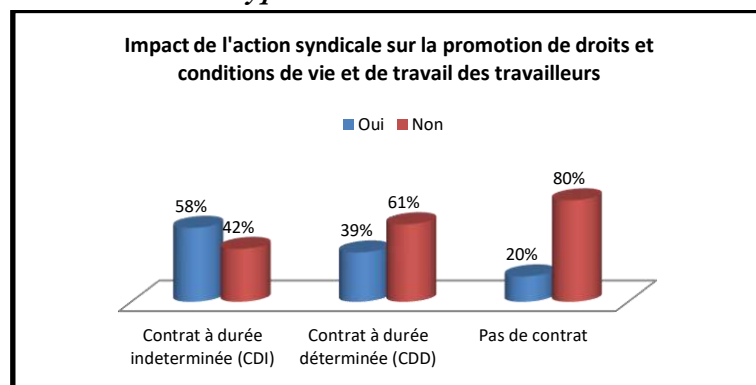


Source : données de l'enquête

De manière générale, ce graphique démontre que près de six sur dix travailleurs ont accédé à un niveau d'étude secondaire (55%) et universitaire (60%) l'action syndicale a eu d'impact sur la promotion de leurs droits et conditions de vie et de travail.

Tandis que pour près de huit sur dix travailleurs sans instruction (75%), l'action syndicale n'a pas eu d'impact sur la promotion de leurs droits et conditions de vie et de travail. Dans ce cas, le niveau d'instruction est très déterminant dans la compréhension et appréciation de l'impact de l'action syndicale en ce qui concerne la promotion de droits et conditions de vie et de travail en faveur des travailleurs œuvrant en RDC.

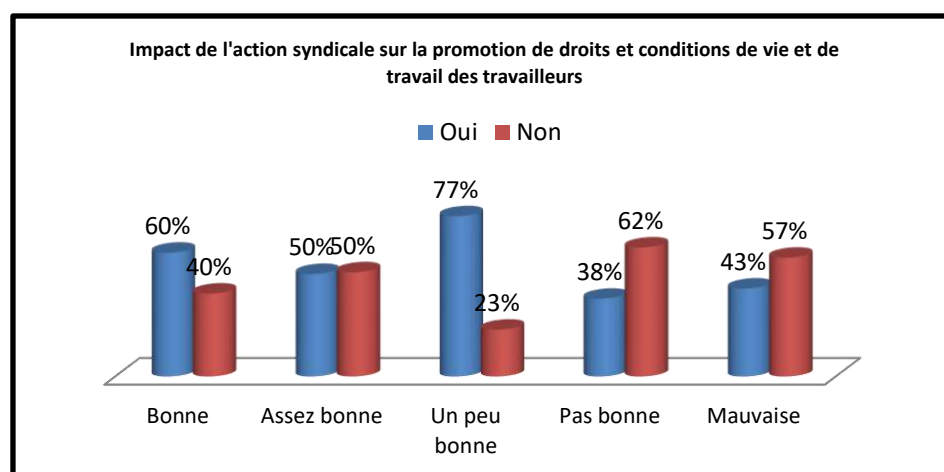
Figure 21 : Impact de l'action syndicale sur la promotion de droits et conditions de vie et de travail selon le type de contrat des travailleurs.



Source : données de l'enquête

A travers ce graphique, il ressort que pour près de six sur dix travailleurs ayant signé un contrat à durée indéterminée (CDI, 58%) dans leurs entreprises, l'action syndicale a eu d'impact sur la promotion de leurs droits et conditions de vie et de travail. Tandis que pour six sur dix travailleurs ayant signé un contrat à durée déterminée (CDD, 61%) et pour huit sur dix travailleurs sans contrat de travail (80%), l'action syndicale n'a eu aucun impact sur la promotion de leurs droits et conditions de vie et de travail.

Figure 22 : Impact de l'action syndicale sur la promotion de droits et conditions de vie et de travail des travailleurs selon la situation socio-économique dans la sous-traitance

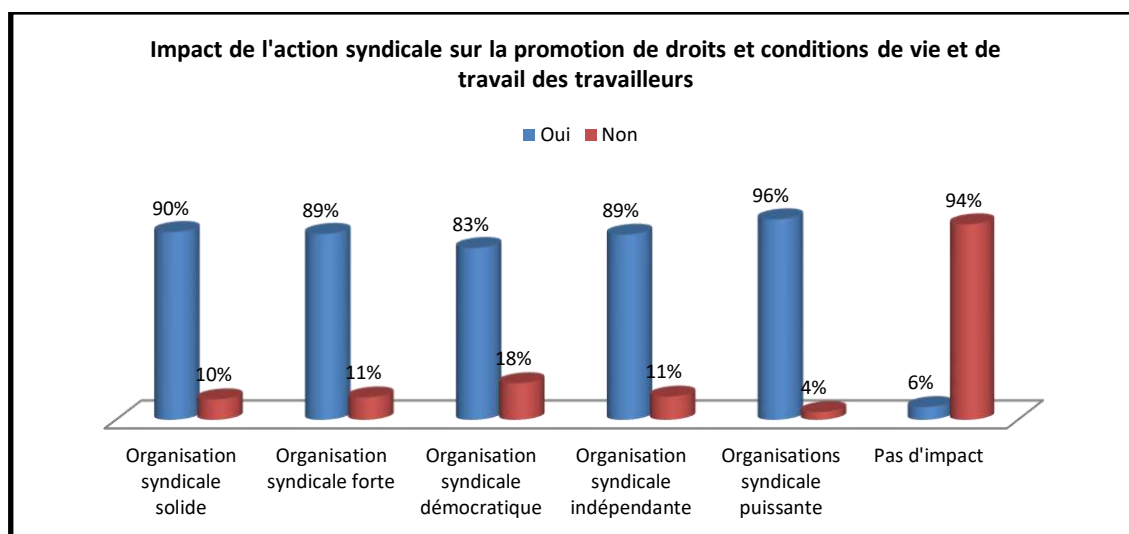


Source : données de l'enquête

Au regard du résultat de ce graphique, on constate que pour les travailleurs dont la situation socio-économique dans la sous-traitance dans leurs entreprises est bonne (60%), assez bonne (50%) et un peu bonne (77%), l'action syndicale a eu d'impact sur la promotion de leurs droits et conditions de vie et de travail. Tandis que six sur dix travailleurs dont la situation socio-économique dans la sous-traitance n'est pas bonne (62%) ou mauvaise (57%), sont ceux pour qui l'action syndicale n'a pas eu d'impact sur la promotion

de leurs droits et conditions de vie et de travail. En d'autres termes, les entreprises où la situation socio-économique est mauvaise sont celles où l'action syndicale n'a aucun impact sur la promotion des droits et conditions de vie et de travail des travailleurs.

Figure 23 : Raisons d'impact de l'action syndicale sur la promotion de droits et conditions de vie et de travail des travailleurs



Source : données de l'enquête

Quel que soit le qualificatif attribué à une organisation syndicale par les travailleurs affiliés, pour tous ces travailleurs l'action syndicale a eu d'impact sur la promotion de leurs droits et conditions de vie et de travail, sauf bien évidemment pour les travailleurs qui estiment que l'action syndicale n'a eu aucun impact. Ceci étant, on peut dire que l'appartenance à une organisation syndicale permet d'apprécier à sa juste valeur l'action syndicale en faveur de la promotion de droits et conditions de vie et de travail des travailleurs.

V. PROFIL ET PERSPECTIVES DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN RDC

En matière de protection sociale des travailleurs (ses) en République Démocratique du Congo, l'Etat s'est doté des mécanismes régissant les modes de partenariat entre l'employeur, l'employé et les organisations syndicales à travers ce que nous appelons conventions collectives. Les dispositions contenues dans les conventions collectives comprennent les matières telles que ; les heures de services, le congé, le contrat de prestation, les indemnités de logement,

Il revient au pouvoir public d'assurer et garantir le respect des lois, engagements entre les parties pour le bien-être de tous conformément aux instruments internationaux et régionaux ratifiés par la RDC en matière des libertés et droits de l'homme depuis 1960. Cette section va nous aider à lister de façon détaillée les normes internationales du travail que la RDC a ratifiées.

Les principaux instruments régionaux et internationaux ratifiés par La RDC :

- La Charte internationale des droits de l'homme comprenant la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels de 1966
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979
- La Convention contre la torture du 10 décembre 1984
- Les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail
- La Convention relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989
- Le Statut de Rome de la Cour pénale internationale du 17 juillet 1998.
- La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de juin 1981
- La Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant adoptée à Addis-Abeba en juillet 1990
- Le Protocole de Ouagadougou relatif à la création d'une cour africaine des droits de l'homme et des peuples de juin 1998

De façon générale, les conventions ratifiées par la RDC en matière des droits et protection sociale des travailleurs (ses), telles que : la convention N° 19 sur l'égalité de traitement (accident de travail), la convention N°26 sur les méthodes de fixation des salaires minima, la convention N°81 sur l'inspection du travail, la convention N°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndicale, la convention N°94 sur les clauses de travail (contrats publics), la convention N°95 sur la protection du salaire, la convention N°98 sur le droit d'organisation et négociation collective, la convention N°102 concernant la sécurité sociale..., y compris les questions relatives à la sous-traitance, ont force de lois et constituent les droits au travail en prenant la forme des conventions ou recommandations, des mécanismes pour faciliter des discussions, créer un cadre de dialogue social propice pour le bien être des travailleurs (ses) et le développement de l'Entreprise.

Les droits de travailleurs (ses) et devoirs de travailleurs tels qu'annoncés, s'exercent de manière transversale selon les secteurs (minier, agro-pastoral, brassicole, alimentaire...) de l'activité économique de l'Entreprise, dans le strict respect de la législation nationale en matière de l'emploi et des lois de pays, mais dont les préoccupations restent, à savoir la protection sociale des travailleurs (ses). Cette protection sociale recommande aux entreprises de :

- Respecter l'application du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) en République Démocratique du Congo, conformément à loi. Cette loi connaît quelques exceptions notamment dans certains secteurs, tels le secteur agro-alimentaire,

à la suite des dérogations sollicitées par les entreprises, essentiellement motivées par des considérations économique-financières (difficulté de faire face à un niveau relativement élevé de charges du personnel qui serait induite par l'alignement au SMIG).

- Payer le salaire décent aux travailleurs (ses) et sous-traitants de sorte que celui-ci permette à ces derniers la satisfaction de leurs besoins notamment : la scolarité des enfants, le logement adéquat, la ration alimentaire adéquate, le transport, le divertissement, la santé, réalisation de l'épargne, etc.
- Ce droit revient à ce qu'on appelle droit à un niveau de vie suffisant garanti par la déclaration universelle des droits de l'homme et du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturel.
- Promouvoir la liberté syndicale et l'adhésion libre de travailleurs (ses) à une organisation syndicale de son choix en payant les cotisations syndicales, et l'Impôt sur le Revenu(IPR), à la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS).

Seul le pouvoir public a le monopole de la coercition pour faire respecter les lois de la République, protéger les travailleurs (ses) et réaliser (mise en œuvre) toutes les décisions prises à travers les mécanismes adaptés, face aux entreprises qui ont tendance à ne pas respecter les lois en matières d'emploi, encore moins de la sous-traitance en RDC car, la consultation et la participation des délégués syndicaux et autres membres ne garantissent la protection des droits de travailleurs (ses), mais surtout veiller au respect des textes et lois de la République.

La présente étude illustre le niveau d'application des conventions collectives en RDC en s'appuyant sur trois cas d'études, en l'occurrence, l'une société minière, une société brassicole et une société agroalimentaire dont les travailleurs avaient été sondés.

5.1. ETUDES DE CAS

5.1.1. CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LE SECTEUR MINIER : CAS DE LA SOCIETE MINIERE DU KATANGA(SOMIKA)

a) Aperçu sur le secteur minier et présentation de la SOMIKA

Scandale géologique en raison entre autres d'immenses ressources minières (cuivre, cobalt, coltan, or, diamant, ...), la RDC dispose d'un secteur minier très prépondérant sur son économie : 25% du PIB et près de 40% du taux de la croissance, 95% des recettes d'exportation et grand employeur dans le secteur productif : environ 20.000 emplois dans le secteur formel et près de deux millions dans la production minière artisanale.

Ce secteur, après avoir connu un déclin au cours de la décennie 1990-2000, a enregistré une progression spectaculaire suite à la promulgation du code minier de 2002 ayant impacté considérablement l'attrait des IDE¹. Aussi, les productions du cuivre et de cobalt, produits phares du secteur, sont passées respectivement de 26.500 tonnes et 12.000 tonnes en 2002 à 1.000.000 tonnes et 75.000 tonnes en 2014.

Cependant, les plus grandes faiblesses de ce secteur demeurent entre autres la fragilité de ses performances face à la volatilité des cours des matières ainsi que la faiblesse de son intégration aux autres secteurs économiques. Par ailleurs, malgré la soumission de ces entreprises au régime de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) en vertu duquel les entreprises souscrivent aux engagements sociaux orientés vers l'amélioration des conditions de vie des populations riveraines, des employés ainsi qu'à la protection de l'environnement, la plupart des entreprises minières sont très mal réputées quant au respect des dispositions des conventions collectives.

L'activité minière qui est disséminée sur l'ensemble de la République est cependant concentrée dans l'ancienne grande Province du Katanga (spécialisée dans la production du cuivre et du cobalt), dans le Kasai (Production industrielle du diamant), la Province de l'Ituri (production industrielle de l'or), la Province de Maniema (production de l'étain), ...

C'est dans le Haut-Katanga que nous avons effectué notre sondage et, précisément auprès de la Société Minière du Katanga (SOMIKA SARL).

A cet effet, il y a lieu de noter que SOMIKA SARL (Société Minière du Katanga), fût créée en 2001 et a su se démarquer progressivement en Mining qualité et Mineral Processing Company, par sa production de cuivre et cobalt la production de haute qualité dans la province du Haut-Katanga, précisément sur la route Kipushi.

Photo 1 : Vue de l'atelier de Somika



b) Situation d'emplois au sein de SOMIKA

Le volet emplois a attiré notre attention et nécessite l'analyse de type de contrat et la main d'œuvre utilisée par cette entreprise. Durant les quatre dernières années jusqu'il y a peu, l'Entreprise SOMIKA emploie les Congolais (ses) et les expatriés comme

¹ On estime un flux de 10 milliards de dollars d'IDE drainés vers la RDC dans le secteur entre 2003-2010.

travailleurs (ses), et lesquels ont signé le contrat à durée déterminée(CDD) pour leur prestation de service dans l'entreprise, comme l'illustre bien le tableau suivant.

Tableau n° 14 : Caractéristiques des contrats de prestation

Employés	Nombre	Sexe	Nationalité	Type de Contrat
2014	420		Congolaise	Direct
	64		Expatrié	Direct
	0		Expatrié	Direct
2015	407		Congolaise	Direct
	68		Expatrié	Direct
	0		Congolaise	Direct
2016	343		Congolaise	Direct
	49		Expatrié	Direct
2017	354		Congolaise	Direct
	45		Expatrié	Direct

Sources : Initiative pour la transparence dans les Industrie Extractives (ITIE-RDC)

Le marché d'emploi en RDC étant ouvert aux hommes et aux femmes dans les conditions édictées par la législation nationale dans la matière d'emploi, et de l'OIT. La SOMIKA recourt aussi à la sous-traitance pour certaines opérations liées à la chaîne de production.

La présence des organisations syndicales au sein de l'entreprise SOMIKA est encouragée par les parties prenantes notamment ; l'employeur, les travailleurs (ses), le banc syndical et l'inspection du travail, sont d'actualité dans un cadre tripartite conformément à la convention N°98 sur le droit d'organisation et négociation collective, la convention N°95 sur la protection du salaire et la convention N°81 sur l'inspection du travail ,pour le bien-être social des travailleurs et le développement de l'Entreprise à chaque fois que les circonstances et les moments le permettent. Toutefois, l'actuelle convention collective en vigueur dans l'entreprise SOMIKA date de l'année 2008/9 et depuis lors elle n'a pas fait l'objet de revisitation.

Mais néanmoins, il y a lieu de noter que certains travailleurs ne fournissent pas d'effort pour savoir le contenu de conventions collectives, ni les matières que portent celles-ci. C'est ici l'occasion donnée aux organisations syndicales de jouer leur rôle dans la sensibilisation des membres actifs et potentiels.

Aussi le régime prévalant de CDD et la relative substitution des journaliers aux employés contractuels soulèvent l'épineux problème des conditions de vie décentes des travailleurs (ses) d'autant plus que l'inspection du travail, les syndicats représentés et l'employeur sont censés œuvrer pour le bien- être social de tous au niveau de la tripartite.

Il importe de souligner que l'entreprise se limite à la gestion de ses propres ressources humaines, avec qui elle liée par le contrat. Elle n'est nullement impliquée dans la gestion des travailleurs sous-traitants, laissée totalement à la discrétion des entreprises sous-traitantes.

5.1.2. PRATIQUE DE CONVENTIONS COLLECTIVES AU SEIN DES ENTREPRISES BRASICOLES : CAS DE BRASIMBA

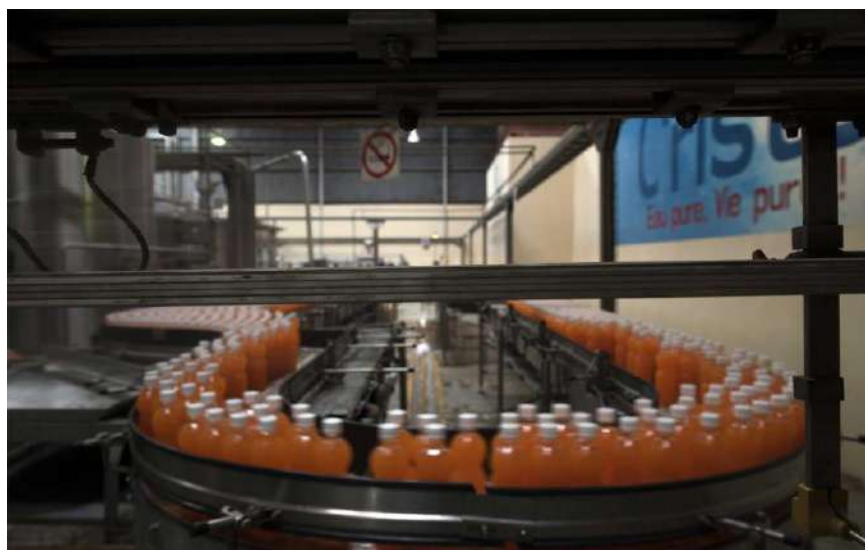
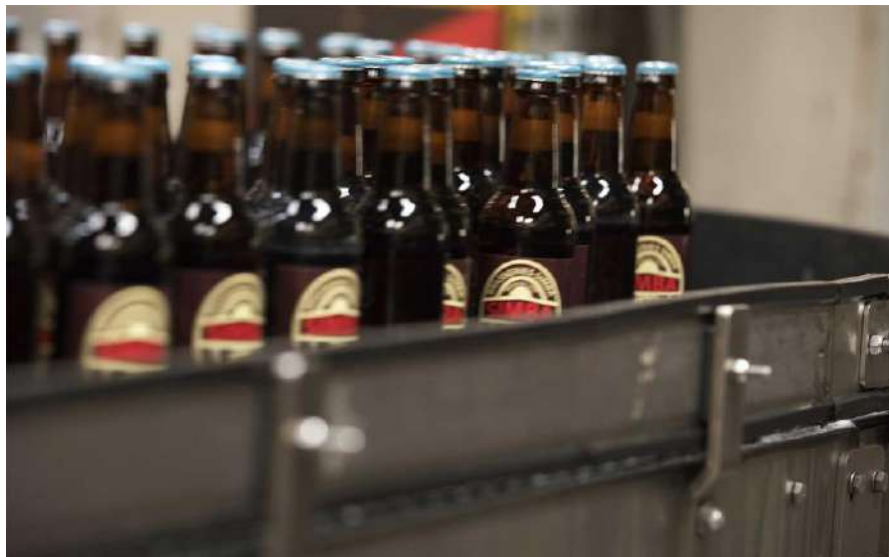
a) Bref aperçu sur l'industrie brassicole et présentation de Brasimba

L'industrie brassicole congolaise reste l'une des branches les plus dynamiques de l'industrie manufacturière en raison de forte progression au cours de 20 dernières années, les productions de la bière et des limonades et eaux gazeuses, étant respectivement passées de 2.302 millions d'hectolitres et 676 millions d'hectolitres en 1996 à 4.679 millions d'hectolitres et 2.133 millions d'hectolitres en 2016, soit un doublement pour la sous-branche bière et plus qu'un triplement pour la sous-branche limonades et eaux gazeuses.

Elle est actuellement constituée de trois grandes entreprises, en l'occurrence, la Bralima, la Bracongo et la Brasimba. La dernière cité travaille ainsi que la deuxième constituent les filiales du groupe Castel et ce, depuis 1994. Notre sondage a été effectué auprès de la Brasimba, précisément sur son site de Lubumbashi.

Créée en 1925 avec la construction d'une première usine à Lubumbashi, la Brasimba compte aujourd'hui 13 Centres de Distribution et 3 sites de production qui sont : Lubumbashi, Beni et Mbuji-Mayi. Elle est spécialisée dans la production de marques ci-après : Tembo, Simba, Castel, Skol ainsi qu'une gamme variée de limonades (Djino, Top, ...).

Photos 2 & 3 : Vue de l'intérieur des usines de la Brasimba



b) Situation sociale et de conventions sociales

Quant à la situation sociale des travailleurs (ses) et des sous-traitants, il sied de noter qu'environ 1500 personnes travaillent dans ses usines et centre de distribution dont 870 agents en emplois directs et 560 intérimaires.

La politique de BRASIMBA et du groupe Castel est de faire travailler le maximum de sous-traitants locaux et, partant, en utilisant la main-d'œuvre en sous-traitance.

Si un cinquième seulement des travailleurs de cette entreprise ne sont pas au courant de l'existence de la pratique des conventions collectives comme instrument ou outil de régulation des relations entre travailleurs (via le banc syndical) et employés, environ 40% d'entre eux sont sceptiques quant à l'incidence positive de cet outil (conventions collectives) sur les conditions de travail ainsi que sur la productivité de l'entreprise (cfr graphiques 13 et 14 ci-dessous).

De manière générale, il est observé une bonne application des conventions collectives dans ce secteur.

CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYES, CAS ETUDIÉS

A la suite des entretiens organisés auprès des travailleurs de la SOMIKA et BRASIMBA, qui ont accepté de participer à cette enquête malgré leur emploi de temps surchargé, affirment que les conditions de travail de leurs employés sont précaires malgré les efforts fournis par l'employeur en termes d'investissement dans le capital humain, notamment la formation du personnel et outil de production.

La grille salariale dans les deux entreprises serait de 200\$ pour le moins gradé et à 2000\$ pour le haut gradé et ne respecte pas le SMIG minimum en RDC.

Outre le salaire proprement dit, l'employeur accorde au travailleur la ration alimentaire mensuellement constituée : riz, huile, sucre, poisson, et les soins médicaux faisant partie intégrante de la convention collective.

Selon les travailleurs payés en Franc Congolais par l'employeur, les conditions sociales de la vie seraient difficiles en raison de la dépréciation de la monnaie locale (FC) sur le marché d'échange par rapport au Dollars Américain(US), monnaie de référence en RDC, plombant ainsi le revenu mensuel du travailleur.

Cette situation a des répercussions dans les ménages des travailleurs, lesquels n'arrivent pas à satisfaire les besoins de leurs familles et surtout que l'enquête réalisée renseigne que sept personnes sur dix (77,5%) sont mariées avec une moyenne de six enfants sur dix (EDS/2013), et six personnes sur dix (57,9%) sont locataires dans une région minière où le coût de la vie est élevé par rapport au reste du pays.

Disons que les termes de la convention collective en cours à la SOMIKA et à la BRASSIMBA portent sur les matières ci-après :

- **Qualité du travail** : conditions salariales du travail, la sécurité de l'emploi et la protection face au chômage, l'accès à la protection sociale de travailleur, permet la négociation d'accords d'aménagement du temps de travail qui équilibrent les intérêts des travailleurs dans la répartition du temps entre vie professionnelle/vie privée, avec ceux des employeurs pour la flexibilité du temps de travail pour les mineurs particulièrement,
- **(ii) Relations professionnelles** : l'acquisition d'autres droits, l'exercice de droits syndicaux pour faire entendre et résoudre les revendications, qui à son tour est susceptible d'améliorer le bien-être des travailleurs, le dialogue entre les parties encouragées, etc.,
- **(iii) Formation des travailleurs** pour faire progresser le travail et rendre les travailleur (ses) aptes aux besoins de l'entreprise et du secteur,
- **(iv) l'équité de la structure des salaires**, l'égalité du genre sans discrimination de races, ni origine.

Les deux Entreprises (SOMIKA & BRASSIMBA) recourent à la sous-traitance. La sous-traitance intervient dans le service de transport, manutention, gardiennage, hygiène ou nettoyage, etc.

Toutefois, les entreprises de la sous-traitance renferme des informations qui échappent au pouvoir public, toutes organisées en réseau d'échelles allant de l'entreprise « Fournisseur du service demandé » qui a négocié le contrat de prestation auprès l'entreprise « A, commanditaire de service », sous-traite le service de prestation avec l'entreprise « C » ainsi de suite.

A force de passer d'une échelle de sous-traitance à l'autre, l'enquête renseigne que le revenu de la prestation se négocie et diminue et les entreprises sous-traitantes, semblent ignorer les conditions de travail des employés affectés en termes de protection sociale, l'égalité de salaire, horaire, durée de travail.

La même observation est faite sur les dispositions contractuelles liées au cahier de charges, les droits et obligations de l'employé affecté par le sous-traitant.

5.1.3. CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES ENTREPRISES AGROALIMENTAIRES : CAS DES PLANTATIONS ET HUILLERIES DU CONGO

a) Bref aperçu de l'industrie agroalimentaire et des Plantations et Huilleries du Congo

L'industrie agroalimentaire de la RDC jouit d'énormes potentialités pour son développement et ce, en raison d'immenses potentialités naturelles conjuguées aux très bonnes conditions climatiques très favorables pour l'essor des productions agricoles et la promotion des produits agroindustriels devant desservir un large marché intérieur. Seulement, en dépit de ses immenses potentialités, la RDC demeure un grand importateur des produits alimentaires.

Il importe tout de même de relever quelques performances notables affichées par son industrie alimentaire depuis 2000, perceptibles à travers l'accroissement de l'indice de production de 100 à 155, soit plus de 50% en seize ans.

Cependant, cette progression n'a pas été observée de la même façon dans toutes les sous-branches, particulièrement dans celle de production d'huile de palme où le rythme paraît plus accéléré, la production étant passée de 4.500.000 tonnes à 13.340.000 tonnes de 2000 à 2016. Ce n'est qu'une progression apparente et ce, comparativement à l'année 1998 où la production de l'huile de palme était de l'ordre de 17.000.000 tonnes. L'on peut de ce fait parler plutôt d'une situation de rattrapage par rapport aux années 1990.

Cette évolution fut justement la résultante des comportements, mieux performances des principales firmes spécialisées dans la production d'huile de palme parmi lesquelles les Plantations et Huilleries du Congo (PHC) occupent une place de choix.

C'est ce qui a justifié notre choix porté sur elles pour sonder l'opinion quant à la pratique des conventions collectives.

A ce sujet, il sied de rappeler que cette entreprise a été fondée en 1911 sous le nom d'Huilleries du Congo Belge (HCB). Elle devint l'un des plus larges employeurs du secteur privé en Afrique. Son activité principale était la production d'huile et de produits agricoles. La société fonctionna depuis la domination Belge jusqu'à l'Indépendance en changea l'appellation, ensuite de nom pour devenir Plantations Lever au Zaïre (PLZ) en 1960 lorsque le pays devint la République du Zaïre, puis Plantations et Huilleries du Congo SARL (PHC) en 1997 lorsque le pays devint la RDC.

Ses activités sont développées dans trois sites abritant ses plantations situées à proximité du fleuve Congo ou de ses affluents principaux : (i) Boteka (13 542 hectares), 200 km à l'est de Mbandaka, fondée en 1910 ; (ii) Lokutu (63 560 hectares), sur le Congo à 210 km de Kisangani, fondée dans les années 1920 ; (iii) Yaligimba (30 199 hectares), à 60 km de Bumba, fondée dans les années 1930.

Le gouvernement octroya à Unilever un bail de propriété à long terme. Durant les années 1990 et 2000 à la suite l'absence de l'investissement dans le secteur, on a assisté à l'abandon des plantations et à la détérioration, voire le délabrement des structures de la production.

C'est dans ce contexte que FERONIA fit l'acquisition des plantations en 2009, les plantations étaient dans de très mauvaises conditions et les capacités de productions étaient largement réduites par rapport aux capacités optimales de l'exploitation. Depuis le 3 Septembre 2009, PHC est une filiale de FERONIA après le rachat de 76,2% des parts des plantations et usines.

Sur le site de Boteka sur qui nous avons porté le choix pour sonder l'opinion des travailleurs sur la situation des conventions collectives, les activités de Plantation avaient été relancées en 2012 après une interruption en 2008 suite aux difficultés de fonctionnement.

Photo 4 : Vue aérienne de la plantation de Forenia/Site de BOTEKA



b) Situation sociale et de conventions collectives

Le site de Boteka compte environ 800 employés à majorité composés des pygmées.

Les PHC sont réputées pour leurs mauvais traitements à l'égard des travailleurs. En effet, « *des témoignages recueillis auprès des travailleurs dans chacune des trois concessions de Feronia, les déclarations collectives faites par plusieurs communautés, et même l'étude d'impact social de Feronia elle-même, réalisée en 2015, indiquent que les travailleurs sur les plantations de Feronia continuent d'avoir de mauvais salaires et d'endurer des violations des principes les plus élémentaires du droit du travail* ».

Cela a été notamment confirmé par les résultats de l'enquête menée auprès d'environ 150 travailleurs ou sous-traitants sur le site de Boteka, lesquels révèlent que l'entreprise ne respecte pas le SMIG ; le plus bas salaire payé actuellement étant fixé à 52.000 FC. Par ailleurs, certains travailleurs sont victimes des sanctions arbitraires, à l'instar des licenciements prématurés leur infligés abusivement. Enfin, certains travailleurs sanctionnés injustement affirment être victime de non versement de leurs cotisations sociales (sécurité sociale) régulièrement payées à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

L'état permanent de violation des droits des travailleurs par l'entreprise explique en partie une large connaissance des conventions collectives par le milieu professionnel comme le révèlent 88% des répondants.

En outre, une grande majorité des travailleurs (au moins 80%) sont convaincus du bien-fondé des conventions collectives et surtout de son incidence positive sur l'amélioration tant des conditions de travail que de la productivité au sein de l'entreprise.

Enfin, il se dégage un déséquilibre sur le marché du travail dans les zones visitées aussi bien dans l'ensemble de la République Démocratique du Congo en général, résultant du déficit criant de l'offre du service par rapport à la demande globale du travail.

La pauvreté et la précarité économique de la population Congolaise, face à un marché d'emploi limité à la demande, génère une incidence négative sur le niveau du salaire qui devient arbitraire de la part de l'entreprise offrante.

Dans la contrée de Boteka, le PHC demeure l'unique entreprise et, partant, l'unique employeur qui se plaint de temps à temps de vol de ses fruits (noix de palme) par la population riveraine.

Autre fait à relever dans cette contrée, c'est la relative marginalisation des peuples pygmées (Batswa, Balumbe, Bilangi) par les bantous (Nkundo). Heureusement que cette discrimination n'est pas ressentie sur le plan professionnel. En effet, les pygmées subissent le mauvais sort réservé à tous les travailleurs de l'entreprise PHC.

5.2. MATRICE D'ANALYSE SWOT DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN RDC

Les forces ainsi que les faiblesses tant externes qu'internes des conventions collectives en RDC sont analysées dans le tableau ci-dessous.

Tableau n° 15 : Matrice d'analyse SWOT des conventions collectives

Outil d'analyse et prise en compte de l'action syndicale en RDC	
En interne du syndicat	En externe du syndicat
Forces : <ul style="list-style-type: none"> - Pluralisme d'action syndicale - Existence des organisations syndicales, solides, fortes, démocratiques, indépendantes et présentes sur toute l'étendue du Pays., 	Opportunités : <ul style="list-style-type: none"> - L'existence d'un arsenal des normes, lois, conventions ratifiées par la RDC sur la protection sociale des travailleurs (ses).
Faiblesses : <ul style="list-style-type: none"> - Manque de ressources financières(Autonomie) - Organisations syndicales inféodée au patronat, 	Menaces : <ul style="list-style-type: none"> - Opportunisme des dirigeants syndicats, - L'ingérence du Gouvernement (Inspection du travail), - Droits de travailleurs bafoués sur une grande échelle par les entreprises,

<ul style="list-style-type: none"> - Absence de l'éducation ouvrière et manque de formation syndicale 	<ul style="list-style-type: none"> - La faiblesse de management des organisations syndicales caractérisées par la corruption - Paupérisation des masses conjuguée à un taux élevé de chômage avec comme corollaire une faible négociation des travailleurs face aux employés ; - Faiblesses de l'Etat et de ses services face à la puissance de certaines entreprises (multinationales)
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Le passage en revue des éléments de la matrice SWOT met en exergue :

- Un contexte socioéconomique marqué par : (i) une paupérisation des masses et un niveau élevé de chômage, dont le corollaire est la faible capacité de négociation des travailleurs (qui dans la plupart de cas n'ont pas le choix devant l'opportunité d'emplois ou d'embauche) face aux employés disposant d'une grande marge de manœuvres dans la détermination des clauses du contrat ; (ii) l'autorité quasi-inexistante de pouvoir régulateur perceptible à travers son incapacité à faire respecter les dispositions des conventions collectives ; (iii) collusion entre l'Inspection du Travail et les entreprises contre les intérêts des travailleurs,...
- L'existence de très bons textes (très bon contenu des conventions collectives) inspirés de bonnes pratiques internationales et des chartes ratifiées par le pays ;
- Une forte présence des organisations syndicales ambitieuses, fonctionnant sur des bases démocratique et indépendante mais dont l'action est contrariée ou entravée par la faiblesse des capacités opérationnelles (insuffisance des ressources financières pour tenir tête aux patronats) ainsi que par l'inféodation de certaines organisations syndicales consécutives à la collusion de leurs dirigeants avec les patronats, ...

Il s'ensuit que les dispositions des conventions collectives sont loin d'être respectées par les employeurs en RDC ; situation qui préjudicie énormément les travailleurs, considérés à juste titre comme étant abandonnés à leur triste sort.

D'où la nécessité et l'urgence d'initier des réformes, actions et mesures destinées à améliorer la pratique desdites conventions dans notre pays.

VI. RECOMMANDATIONS

Quelques recommandations pour l'amélioration de la promotion de droits et conditions de vie et de travail des travailleurs dans les entreprises œuvrant en RDC

Après traitement et analyse des données, et au regard des résultats obtenus, il est nécessaire de formuler quelques recommandations aux différentes parties concernées par cette étude afin d'améliorer les droits et conditions de travail des travailleurs dans les entreprises œuvrant en RDC.

Ceci étant, nos recommandations s'adressent aux acteurs suivants :

6.1. Aux autorités (gouvernement)

- Lutter contre la corruption et assainir le climat des affaires en RDC ;
- Mettre en place une politique susceptible d'attirer et de rassurer les investisseurs à venir investir ou soutenir les entreprises œuvrant en RDC ;
- Créer les emplois pour les jeunes et cela sans aucune discrimination ;
- Faire respecter le code du travail et l'application du SMIG dans toutes les entreprises ;
- Améliorer les conditions de vie des travailleurs et sous-traitants œuvrant en RDC ;
- Réduire les taxes et impôts pour permettre aux petites et moyennes entreprises de faire face à la concurrence sur le marché ;
- Organiser un contrôle régulier d'inspection du travail pour se rassurer du respect des textes légaux dans les entreprises ;
- Veiller particulièrement sur les conditions de travail dans le secteur minier afin de protéger et préserver la santé des travailleurs de ce secteur ;
- Sanctionner les entreprises qui ne respectent pas le code du travail et d'autres textes légaux ;
- Respecter l'action syndicale et éviter l'ingérence dans la gestion des organisations syndicales ou la manipulation politique des dirigeants syndicaux.

6.2. Recommandations aux employeurs

- Améliorer les conditions de travail et avoir de la considération pour les travailleurs ;
- Promouvoir le dialogue social et la culture syndicale dans les entreprises ;
- Respecter le code du travail et mettre en application le SMIG ;
- Respecter les droits de travailleurs ;
- Respecter les conventions collectives et tous les autres textes légaux ;
- Eviter la discrimination et traiter équitablement tous les travailleurs.

6.3. Recommandations aux dirigeants syndicaux

- Bien défendre les travailleurs ;
- Dénoncer et lutter contre les antis valeurs au sein des entreprises ;
- Bien former et informer les membres affiliés aux syndicats sur leurs droits et obligations et sur les conventions collectives ;
- Eviter la corruption et la manipulation politique ;
- Etre forts, crédibles et honnêtes ;

- Faire un suivi permanent du respect des textes légaux dans les entreprises ;
- Viser l'intérêt général en évitant les rivalités et conflits entre dirigeants syndicaux.

6.4. Recommandations aux travailleurs (ses)

- Avoir la conscience professionnelle et l'amour du travail ;
- Adhérer librement à une organisation syndicale et se laisser former pour connaître ses droits et obligations envers l'entreprise ;
- Connaître les conventions collectives et le code du travail ;
- Respecter les normes et règlement établis dans l'entreprise
- Savoir répondre aux attentes de l'entreprise en s'impliquant pour la réussite des activités de celle-ci ;
- Apporter son soutien aux actions syndicales en cas de besoin pour l'amélioration des conditions de vie des travailleurs.

6.5. Recommandations aux organisations de la société civile

- Accompagner les organisations syndicales dans la recherche du bien être des travailleurs ;
- Veiller sur les conditions de travail dans les entreprises et sur les actions syndicales ;
- Faire le suivi et le plaidoyer pour le respect et l'application des textes légaux (code du travail, convention collective, etc.) dans les entreprises ;
- Dénoncer les abus et les violations de droits des travailleurs ;
- Sensibiliser les travailleurs sur le respect des normes et la lutte contre les antis valeurs dans les entreprises (absentéisme, détournement, vol, immoralité, etc.) ;
- Sensibiliser les communautés sur le respect des biens privés des entreprises et sur le respect des biens publics.
- S'investir dans la recherche des solutions aux différents problèmes ou conflits entre employeurs et travailleurs.

6.6. Recommandations aux partenaires techniques et financiers

- Améliorer leur appui en faveur des entreprises œuvrant en RDC ;
- Apporter les nouveaux matériels et équipements pour la modernisation des entreprises (la nouvelle technologie) ;
- Assurer le renforcement des capacités et la formation des travailleurs pour un bon rendement et la productivité dans les entreprises ;
- Appuyer les actions syndicales et assurer l'encadrement des délégués syndicaux ;
- Apporter des nouveaux capitaux pour le financement des projets de relance des entreprises en difficulté ;
- Respecter le partenariat en assurant la transparence dans la gestion des entreprises.

Les recommandations susmentionnées peuvent être synthétisées dans une matrice d'actions opérationnelles telle que présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau n° 16 : MATRICE DES RECOMMANDATIONS DES ACTIONS POUR L'AMELIORATION DE LA PRATIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN RDC

PROBLEMES ET CONTRAINTES	OBJECTIFS STRATEGIQUES	ACTIONS	CIBLES	STRUCTURES RESPONSABLES
<i>Faible pouvoir régulateur de l'Etat dans le marché du travail</i>	Renforcer poids et le rôle de régulation de l'Etat face au secteur privé	Amélioration du climat d'affaires en vue de favoriser les investissements privés, en partant les opportunités de création d'emplois	Grandes entreprises, MPME,	Gouvernement, Agence Nationale de promotion du Climat d'Affaires et syndicats patronaux
		Stabilisation du cadre macroéconomique et assurer la croissance économique	Agents économiques, indicateurs économiques, conjoncture économique	Gouvernement, Commission économique et Financière et structures apparentées
		Renforcement des dispositions d'application du code du travail et l'application du SMIG dans toutes les entreprises	Inspecteurs du Travail, Syndicats et Patronat	Ministère du Travail et Prévoyance Sociale et Inspection Générale du Travail
	Lutter contre la corruption et autres formes de collusion dans le chef des Inspecteurs du Travail et améliorer l'efficacité de contrôle de normes au niveau de l'IGT	Sensibilisation des Inspecteurs sur la nécessité d'accomplir leurs missions en toute responsabilité	Inspecteurs de Travail	Inspection Générale du Travail et Ministère du Travail et de Prévoyance Sociale
		Instauration des barèmes de sanctions à l'endroit des Inspecteurs corrompus	Inspecteurs de Travail, Agents et Cadres du Ministère du Travail et de Prévoyance Sociale	Inspection Générale du Travail et Ministère du Travail et de Prévoyance Sociale, Fonction Publique & Cours et Tribunaux
		Amélioration des conditions de travail des Inspecteurs	Inspecteurs de Travail, Agents et Cadres du Ministère du Travail et de Prévoyance Sociale	Inspection Générale du Travail et Ministère du Travail et de Prévoyance Sociale, Fonction Publique & Primature
			Mise en œuvre des dispositions pratiques de l'inspection au sein des entreprises (planification + opérationnalisation des missions périodiques d'inspections au sein des entreprises : élaboration des rapports assortis de propositions des barèmes des sanctions à l'égard des entreprises).	Inspecteurs de Travail, Agents et Cadres du Ministère du Travail et de Prévoyance Sociale
<i>Non appropriation des conventions collectives par les employeurs assortie de leur faible implication dans l'application des conventions</i>	Promouvoir le dialogue social avec la délégation syndicale	Appui à l'organisation des séminaires ou ateliers de dissémination de conventions collectives signées par l'Entreprise	Agents de la Direction des Ressources Humaines, Cadres de l'Entreprise et Délégation syndicale	Direction des Ressources Humaines
	Améliorer les conditions de travailleurs	Révision régulière des rémunérations en fonction de l'évolution du coût de la vie	Ensemble du personnel	Staff, DRH et Délégation syndicale
	Appliquer à la lettre les dispositions des conventions collectives et du code du travail	Tenue régulière des ateliers d'évaluation des engagements sociaux de l'entreprise	Ensemble du personnel	Staff, DRH et Délégation syndicale

PROBLEMES ET CONTRAINTES	OBJECTIFS STRATEGIQUES	ACTIONS	CIBLES	STRUCTURES RESPONSABLES
<i>Faible impact des actions syndicales</i>	Renforcer les capacités d'interventions des syndicats	Formation des délégués syndicats sur la législation sociale, les pratiques de négociation, Techniques de communication ...	Délégués syndicaux et Représentants	Organisations de la Société Civile, Entreprises et Unions Syndicales
		Accroissement et diversification de sources de financement des organisations syndicales	Délégués syndicaux, syndiqués et partenaires d'appui	Organisations de la Société Civile, Entreprises et Unions Syndicales
		Elaboration des plans d'actions des organisations syndicales assortie des revues (évaluations) périodiques de leur mise en œuvre	Délégués syndicaux, syndiqués et partenaires d'appui	Organisations de la Société Civile, Entreprises et Unions Syndicales
<i>Faible appropriation des conventions collectives par leurs employés</i>	Inciter les employés à s'approprier et défendre les conventions et autres instruments de régulation sociale	Formation et sensibilisation des employés sur les dispositions des conventions collectives et du code du travail	Délégués syndicaux, ensemble du personnel	Organisations de la Société Civile, Entreprises et Unions Syndicales
		Formation et sensibilisation à participer aux activités syndicales et les soutenir	Délégués syndicaux, ensemble du personnel	Organisations de la Société Civile, Entreprises et Unions Syndicales
Participation timide des Organisations de la Société Civile et des partenaires techniques et financiers à la promotion du dialogue social et de la pratique des conventions collectives	Mobiliser les partenaires au développement ainsi que les Organisations de la Société Civile à appuyer davantage les activités de promotion du dialogue social	Dépôt et transmission des plaidoyers aux PTS et aux OSC pour leur adhésion et implication accrues dans l'organisation des activités de promotion du dialogue social	Les organisations de la Société Civile, les PTF (organisations multilatérales, les Agences de coopération bilatérale,...)	Ministère du Travail et Prévoyance Sociale, Délégués Sociaux et Représentations des Unions Syndicales

Source : les auteurs

CONCLUSION

La présente étude avait pour ambition de contribuer à l'amélioration des connaissances sur la pratique des négociations collectives en RDC dans l'optique de la redynamisation de la négociation collective avec des syndicats forts en RDC pour assurer aux travailleurs, quel que soit leur lieu de travail, une part plus conséquente du progrès économique, un meilleur respect de leurs droits et une protection plus forte contre les risques sociaux.

A cet effet, elle s'est assigné entre autres les objectifs ci-après : (i) apprécier les modalités de mise en place et l'application de convention collective dans les lieux de travail ; (ii) évaluer le niveau de satisfaction des travailleurs (ses) par rapport aux droit et conditions de travail sur les lieux de travail ; (iii) apprécier la possibilité de lien entre les conditions de travail et les retombées sociales (auprès des travailleurs concernés), ainsi que pour le rendement économique (pour l'employeur et les travailleurs) pour les entreprises retenues ; (iv) évaluer l'impact du manque de négociations collectives (de qualité), particulièrement dans les conditions de sous-traitance et l'informalisation du travail ; (v) évaluer l'impact de la présence de négociations collectives et l'amélioration des conditions de travail sur la productivité dans les entreprises concernées ; (vi) apprécier les raisons du manque de négociations collectives et ; (vii) formuler des recommandations sur des points à améliorer pour le dialogue social au niveau tripartite, sectoriel et des entreprises.

Pour y parvenir, elle a adopté une méthodologie participative consistant à prendre en compte les attentes, préoccupations des parties prenantes concernées par l'étude. Laquelle méthodologique s'est appuyée sur : (i) l'enquête quantitative auprès des travailleurs des secteurs minier, brassicole et agroalimentaire ; (ii) les entretiens auprès des représentants des syndicats et (iii) technique documentaire pour les données secondaires.

Les données collectées sur terrain ont été saisies et traitées à l'aide des logiciels spécialisés (Epi Data, SPSS).

L'analyse de ces données a permis de dégager les considérations ci-après :

- Agés en moyenne de 40 ans et constitués en grande majorité des hommes, les travailleurs enquêtés sont en très grande majorité liés à leurs entreprises par des contrats à durée indéterminée (82%) mais pour la plupart des locataires (57%) ;
- La grande majorité des travailleurs ne sont pas satisfaits des niveaux de leurs salaires et que la majorité d'entreprises ne respectent pas le SMIG ;
- De manière générale, une très grande majorité des travailleurs ou sous-traitants (plus de 80%) respectent leurs engagements en termes de paiement des cotisations syndicales, des cotisations sociales, d'impôts et taxes, ...
- Le recours aux conventions sociales est très répandu en RDC : plus de 70% en ont déjà entendu parler et en confirment l'existence au sein de leurs entreprises ;
- Le phénomène de la sous-traitance est plus connu que celui des structures de placement dans le monde socioprofessionnel congolais. En effet, près de 90% (soit 88,8%) des travailleurs et sous-traitants connaissent le phénomène de la sous-traitance contre 57,7% des travailleurs qui affirment être au courant des structures de placement. Par ailleurs :
 - Les entreprises sous-traitantes assurent une variété des prestations au sein des entreprises principales, allant de la production, passant par le transport, la maintenance à la surveillance avec une forte prédominance des activités de production.
 - Le phénomène de sous-traitance est mal perçu par les travailleurs qui soutiennent qu'il est pratiqué soit pour utiliser, voire exploiter une main d'œuvre peu qualifiée, peu exigeante et moins chère (40%) ou pour contourner les conventions collectives (20,7%). Seule une faible proportion d'entre eux, soit 25%, attestent que le recours est justifié par le souci de l'entreprise de se concentrer sur son cœur de métier (activités relevant essentiellement de son objet social) (9%) ou pour suppléer à l'insuffisance des compétences internes (16,2%).
 - La majorité des travailleurs n'est pas convaincue quant à l'apport positif de la sous-traitance à l'amélioration de la situation des entreprises comme l'attestent 62% des répondants.
- La majorité confirme l'incidence positive des négociations collectives aussi bien sur les conditions de travail que sur la productivité de l'entreprise. Cette incidence est jugée très importante par les travailleurs liés par le CDI, moyenne par ceux liés par le CDD et faible par les non contractants (travailleurs sans contrat) ;
- Les études de cas des trois entreprises révèlent que : (i) le secteur minier où prévaut essentiellement le régime CDD, les travailleurs sont très disciplinés par rapport aux clauses de leurs contrats et sont très réservés par rapport aux aspects liés aux conventions collectives, même s'ils reconnaissent une application satisfaisante des conventions collectives ; (ii) le secteur brassicole est également caractérisé par une application on ne peut plus satisfaisante des conventions collectives ; (iii) le secteur agroalimentaire, à l'image PHC, s'illustre par des violations massives des droits des travailleurs à travers l'application des niveaux bas des salaires (52.000 FC aux ouvriers), licenciements abusifs et arbitraires, et menaces aux membres du banc syndical, ...
- L'analyse SWOT des conventions collectives a permis de dégager quelques faiblesses qui limitent sa portée au sein du monde professionnel au nombre desquelles il y a lieu de mentionner : (i) un contexte socioéconomique marqué par une paupérisation de la population suite à un niveau élevé de chômage (réduction du pouvoir de négociation des travailleurs) et une faible autorité de l'Etat (son incapacité de faire respecter les conventions entre parties) ; (ii) des syndicats fort limités financièrement et dont certains dirigeants sont inféodés aux patronats ; (iii) une ignorance des travailleurs de leurs droits ; (iv) l'absence de volonté de la part des patronats de respecter les dispositions des conventions collectives appropriation des conventions collectives par les patronats.
- Dans ce cas, la redynamisation des conventions collectives requiert des actions, mesures et mécanismes destinés à inciter chaque partie prenante à remplir sa mission. Aussi, les recommandations sont-elles adressées à chaque acteur pour veiller à une application satisfaisante des conventions collectives.
- L'Etat devrait en plus de faire respecter le code du travail et l'application du SMIG dans toutes les entreprises, améliorer l'efficacité de l'inspection du travail en organisant des contrôles réguliers pour se rassurer du respect des textes légaux dans les

entreprises, veiller à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs et sous-traitants œuvrant en RDC, à assainir le climat des affaires, ...

- Les employeurs devraient s'approprier les conventions collectives et s'engager à améliorer les conditions de travail d'une part, et avoir de la considération pour les travailleurs, promouvoir le dialogue social et la culture syndicale dans les entreprises, d'autre part ; ...
- Les dirigeants syndicaux devraient quant à eux : bien défendre les travailleurs ; dénoncer et lutter contre les antis valeurs au sein des entreprises ; bien former et informer les membres affiliés aux syndicats sur leurs droits et obligations et sur les conventions collectives, ...
- Les travailleurs devraient, pour leur part, démontrer la conscience professionnelle et l'amour du travail, adhérer librement à une organisation syndicale et se laisser former pour connaître ses droits et obligations envers l'entreprise ; connaître les conventions collectives et le code du travail, ...
- Les organisations de la société civile, de leur côté, devraient : accompagner les organisations syndicales dans la recherche du bien être des travailleurs, veiller sur les conditions de travail dans les entreprises et sur les actions syndicales, faire le suivi et le plaidoyer pour le respect et l'application des textes légaux (code du travail, convention collective, etc.) dans les entreprises, dénoncer les abus et les violations de droits des travailleurs, ...
- Les partenaires techniques et financiers sont invités à : accroître leur appui en faveur des entreprises œuvrant en RDC ; apporter les nouveaux matériels et équipements pour la modernisation des entreprises (la nouvelle technologie) ; assurer le renforcement des capacités et la formation des travailleurs pour un bon rendement et la productivité dans les entreprises ; appuyer les actions syndicales et assurer l'encadrement des délégués syndicaux.
- S'agissant de la sous-traitance, les résultats de l'étude révèlent des violations systématiques de principes fondamentaux devant régir les droits des travailleurs sous-traitants. Le moins qu'on puisse souligner, c'est que la réforme de ce domaine est un grand chantier dont la normalisation devrait se faire progressivement.
- Enfin, un domaine, celui relatif au secteur informel n'a pas été abordé et ce, suite à la réorientation de l'étude par les partenaires.

A l'issue de la présente réflexion, tout en nous réjouissant des résultats de l'étude qui ont rencontré la plupart des préoccupations ou attentes de la recherche, nous estimons tout de même que l'échantillon de notre analyse est loin d'être représentatif de l'ensemble de la situation sociale de la RDC.

C'est pourquoi, nous recommandons un approfondissement de l'étude notamment par l'élargissement ou l'extension de l'étude à d'autres provinces ainsi qu'à d'autres secteurs pour mieux cerner le contour et mieux problématiser la pratique de conventions collectives ainsi que de la sous-traitance en RDC.

BIBLIOGRAPHIE

- BATAMBA Balembu Antoine, *Corruption et gouvernance minière en RDC*, Thèse en Sciences Economiques, Université de Kinshasa, octobre 2015.
- Bureau International du Travail, octobre 2016, *Négociation collective et relation professionnelle*, INWORK, Genève.
- Bureau International du Travail, 2004, *Droits fondamentaux au travail et normes internationale du travail*, Genève.
- Carter Center, *Les Investissements Miniers en République Démocratique du Congo : Développement ou Appauvrissement des communautés locales ? Rapport d'impact des investissements miniers étrangers sur les droits humains, cas des investissements Chemical of Africa (Chemaf) et Ruashi Mining au Katanga*, Octobre 2012.
- Entretien avec Gaëtan Van BELLE, Directeur Général de la Brasimba, à l'occasion de 90 ans de la Brasimba, Mining & Business, Janvier-février 2016, <http://www.corneillesima.com/wp-content/uploads/2016/01/MB4-Pdf.pdf>
- Githy Roelans, 2004, *Les normes internationales du travail et la déclaration des principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, Bureau International du Travail, Département des entreprises, Genève.
- HUSSER Jocelyn, *La théorie des conventions : quelle logique organisationnelle ?* Dans **Vie & sciences de l'entreprise 2009/2 (N° 182)**
- Initiative pour la Transparence des Industries Extractives /RDC, Rapports 2010-2018, Kinshasa/RDC
- Listes de conventions internationales ratifiées par la RDC, <http://w.w.w.africaefuture.org/fnc>
- Luhonge Kabinda Ngoy & alii (sous la direction juridique), 2003, *Les Codes Larciers RDC : Droit du travail et de la sécurité sociale*, De Boeck et Larciers, Bruxelles.
- MBUMB-A-KANTENG Junior, *Le rôle de la fonction distributive et son incidence dans le positionnement d'une entreprise. Cas de la Brasimba*, Travail de Fin de cycle, Institut supérieur d'études sociales ISES-Lubumbashi – 2012
- NICOLAI Henri, *Le Congo et l'huile de palme. Un siècle. Un cycle ? The Congo and palm oil. A century. A cycle?*, *Belgeo Revue belge de géographie*, 4 | 2013 Miscellaneous
- Organisation Internationale du Travail, 2018, *Défis et opportunités pour le travail décent dans le secteur de culture et des médias*, WP, Genève.
- Présidence de la République, *Loi du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n° 015-2002 portant code du travail*
- Présidence de la République, *Loi n° 015/2002/ du 16 octobre 2002 portant code du travail*, Journal Officiel, décembre 2002
- Présidence de la République, *Loi n° 2017-01 du 08 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé*, <https://www.droit-afrique.com/uploads/RDC-Loi-2017-01-sous-traitance-secteur-prive.pdf>
- Programme des Nations-Unies pour le Développement/RDC, *Monographie du Genre de la Province du Tanganyika*, Décembre 2017.
- Programme des Nations-Unies pour le Développement/RDC, *Monographie du Genre de la Province de l'Equateur*, Décembre 2017
- RALLET Alain, *La théorie des conventions chez les économistes*, Réseaux Communication – Technologie – Société – Année 1993/62/pp 43-61 ; https://www.persee.fr/doc/reso_0751-7971_1993_num_11_62_2573
- RD Congo : les droits fonciers des paysans menacés par l'entreprise d'exploitation Feronia Inc. – Grain, <https://www.agencecofin.com/gestion-publique/2907-39853-rd-congo-les-droits-fonciers-des-paysans-menaces-par-l-entreprise-d-exploitation-feronia-inc-grain>
- RDC : Feronia accusée d'atteinte à l'environnement et aux droits des travailleurs par HRW, <https://www.agencecofin.com/huile-de-palme/2611-71482-rdc-feronia-accusee-d-atteinte-a-l-environnement-et-aux-droits-des-travailleurs-par-hrw>