



REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

PAIX - JUSTICE - TRAVAIL

Bureau de Pays de l'OIT pour l'Afrique Centrale

Programme Pays pour un Travail Décent (PPTD)

2013 - 2016

Décembre 2012

TABLE DES MATIERES

	Page
Table des matières.....	2
Sigles et abréviations.....	4
I. CONTEXTE.....	5
1.0 Introduction :.....	5
1.1. Profil général et caractéristiques essentielles de la RDC	5
1.1.1. Contexte sociopolitique et démographique.....	5
1.1.2. Situation socio-économique, emplois et revenus	5
a. Contexte macroéconomique.....	5
b. Situation de l'emploi et des revenus.....	5
c. Situation de la protection sociale et de la sécurité sociales.....	6
d. Situation des mandants tripartites	7
1.2. Priorités de Développement de la RDC	8
1.3. Coopération avec le BIT	9
1.3.1. Dans le domaine de l'emploi.....	9
1.3.2. Dans le domaine de la protection sociale.....	9
1.3.3. Dans le domaine du dialogue social.....	9
1.3.4. Dans le domaine des droits fondamentaux au travail.....	9
1.4. Leçons tirées de la coopération passée et récente avec le BIT :.....	10
II. PRIORITES DU PPTD/RDC :.....	10
III. REALISATIONS A COURT ET MOYEN TERMES	10
3.1. Introduction :.....	11
3.2. Priorité n° 1 : La promotion de l'emploi dans le contexte de reconstruction avec l'appui du BIT ou autres organismes de la coopération.....	11
3.2.1. Réalisations	11
3.2.1.1. Réalisation n° 1.....	11
3.2.1.1.A Principaux produits.....	11
3.2.1.1.B Principaux indicateurs	11
3.2.1.1.C Principales activités	11
3.2.1.2. Réalisations n° 2	12
3.2.1.2.A Principaux produits	12
3.2.1.2.B Principaux indicateurs	12
3.2.1.2.C Principales activités	12
3.3. Priorité n° 2	13
3.3.1. Justification de la priorité	13
a) Protection sociale	13
b) Dialogue social	13
c) Droits fondamentaux au travail.....	13
d) Genre et famille.....	13
e) VIH/SIDA.....	13
3.3.2. Réalisations	14
3.3.2.1 Réalisation n° 1	14
3.3.2.1.A Principaux produits	14
3.3.2.1.B Principaux Indicateurs	14
3.3.2.1.C Activités	14
3.3.2.2. Réalisations n° 2	14
3.3.2.2.A. Principaux produits	14
3.3.2.2.B. Principaux Indicateurs	15
3.3.2.2.C. Principales Activités	15
3.3.2.3. Réalisations n° 3	15
3.3.2.3.A. Principaux Produits	15

3.3.2.3.B. Principaux Indicateurs	15
3.3.2.3.C. Principales Activités	15
3.3.2.4. Réalisations n° 4.....	16
a) Justification de la réalisation	16
b) Stratégie	16
3.3.3.4.A. Principaux produits	16
3.3.3.4.B. Principaux indicateurs	16
3.3.3.4.C. Principales activités	17
IV. EPILOGUE.....	17
4.1. Aspects transversaux	17
4.2. Modalités de mise en œuvre et gestion du PPTD.....	17
4.3. Suivi et évaluation du PPTD.....	18
4.4. Facteurs extérieurs et hypothèses de réalisation.....	18
ANNEXES	19
<u>Annexe 1</u> : Références et documents consultés.....	20
<u>Annexe 2</u> : Liste des projets de coopération technique en cours ou en pipe line.....	21
<u>Annexe 3</u> : Liste des personnes consultées et qui ont participé aux ateliers de validation Technique et de budgétisation.....	22
<u>Annexe 4</u> : Liste des conventions de l'OIT déjà ratifiées par la RDC.....	25
<u>Annexe 5</u> : Plan de mise en œuvre.....	26
<u>Annexe 6</u> : Plan de suivi des progrès et évaluation.....	36
<u>Annexe 7</u> : Alignement stratégique du PPTD de la RDC sur les autres cadres de Développement.....	41

SIGLES ET ABREVIATIONS

ACTRAV	: Département pour les Activités de Travailleurs
BIT	: Bureau International du Travail
BM	: Banque Mondiale
CEEAC	: Communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale
CEPNEFP	: Commission chargée de l'Elaboration de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CERPUDEC	: Programme de Création d'Emplois urbains et Périurbains par l'entrepreneuriat Coopératif
CIELS	: Comité Interentreprises de Lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail
CIT	: Conférence Internationale du Travail
CNEE	: Commission Nationale des Emplois pour Etranger
CNEE	: Commission Nationale des Emplois pour Etrangers
CNT	: Conseil National du Travail
CPDS	: Cadre Permanent pour le Dialogue Social
DFID	: Union Africaine
DS	: Dialogue Social
DSCR	: Document de Stratégie pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté
ECOSOC	: Conseil Economique et Social des Nations Unies en Afrique
EPSP	: Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel
ESU	: Enseignement Supérieur et Universitaire
FAO	: Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FMI	: Fonds Monétaire International
FONEM	: Fond National pour l'Emploi
GECAMINES	: Générale des Carrières et des Mines
HIMO	: Approche Haute Intensité de Main d'œuvre
INPP	: Institut National de Préparation Professionnelle
INS	: Institut National de Statistique
INSS	: Institut National de Sécurité Sociale Prévoyance Sociale
METPS	: Ministère de l'Emploi, du Travail et de la
MINETPS	: Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance
NIT	: Normes Internationales du Travail
NTIC	: Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OHADA	: Organisation pour l'Harmonisation des Droits des Affaires
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMD	: Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONEM	: Office National de l'Emploi
ONUSIDA	: Organisation des Nations Unies contre le SIDA
PAN	: Plan d'Action National
PAP	: Programme d'Actions Prioritaires
PFTE	: Pires Formes de Travail des Enfants
PIB	: Produit Intérieur Brut
PME	: Petites et Moyennes Entreprises
PNEFP	: Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PNLS	: Programme National de Lutte contre le Sida
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
PPTD	: Programme de Promotion du Travail Dément/Programme Pays pour le Travail Dément
PPTE	: Pays Pauvres Très Endettés
PROCER	: Programme Cadre de Création d'Emplois et de Revenus
PRODIAF	: Programme Régional du Dialogue Social en Afrique
PRONEF	: Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation
PS	: Partenaires Sociaux
RDC	: République Démocratique du Congo
SADC	: Communauté du Développement Economique de l'Afrique Australe
SMIG	: Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
STEP	: Stratégies contre l'exclusion et la lutte contre la pauvreté
STEP	: Stratégies et Techniques contre l'Exclusion Sociale et la Pauvreté
UA	: Union Africaine
UE	: Union Européenne
UNDAF	: Plan Cadre du Système des Nations Unies pour le
UNFPA	: Fonds des Nations Unies pour la Population
UNICEF	: Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
UNIFEM	: Fonds des Nations Unies pour le Développement de la Femme
USA	: United States Of America
USD	: Dollar Américain (Etats-Unis)
VIH/SIDA	: Virus Immunodéficient Humain / Syndrome Immunodéficient Acquis
YEN	: Youth Employment Network

I. CONTEXTE

1.0. Introduction

Depuis le Sommet des Chefs d'Etat et de Gouvernements d'Afrique de Ouagadougou en septembre 2004, le Gouvernement de la RDC, à l'instar des autres pays du continent, s'est engagé dans un processus de formulation d'une politique nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle, dont la finalité consiste à favoriser la création d'emplois décents pour le plus grand nombre de personnes, tout en respectant les principes et droits fondamentaux au travail.

En RDC, le processus de l'élaboration d'un PPTD a commencé en 2008 par une série de consultations initiées par le BIT avec les mandants. En effet, face aux nombreux défis que rencontre la RDC, il s'est avéré nécessaire de formuler une stratégie de promotion de l'agenda du travail décent pour mettre en exergue la valeur ajoutée de l'intervention du BIT, en appui aux efforts des mandants visant la mise en œuvre des politiques et programmes nationaux, dans les domaines de l'Emploi, de la Protection sociale, des Droits fondamentaux au travail et du Dialogue social.

1.1. Profil général et caractéristiques essentielles de la RDC

1.1.1. Contexte sociopolitique et démographique

Avec une superficie de 2,345 millions de Km² et une population estimée à 70 millions d'habitants, la RDC se trouve dans une situation post-conflit caractérisée par les séquelles d'une longue période de crises politiques et économiques. Les déséquilibres structurels de l'économie amplifiés par les effets de la crise multiforme que traverse le pays depuis plusieurs années, influent négativement sur les possibilités de création de richesses et d'emplois décents. La formation d'une armée unifiée et républicaine a conduit à la démobilisation de plus d'une centaine d'adultes et des dizaines des milliers d'enfants jadis associés aux forces et groupes armés dont certains sont encore en attente d'une réintégration économique dans un contexte où quelques groupes rebelles nationaux et étrangers réfractaires à la paix continueraient à recruter des enfants.

1.1.2. Situation socio-économique, emplois et revenus

Depuis juin 2002 et en dépit d'une conjoncture économique, sociale et sécuritaire difficile, le pays a entrepris un programme économique appuyé par la Facilité pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté. La bonne exécution de ce programme a valu au pays d'atteindre en juillet 2003 le point de décision dans le cadre de l'Initiative PPTE vers l'annulation substantielle de sa dette extérieure. Ce point d'achèvement, plusieurs fois reporté, a finalement été accordé (atteint) au début du mois de juillet 2010. Nonobstant cette bonne nouvelle, les principaux indicateurs de la situation socio-économique demeurent encore assez bas tel que décrits dans les lignes qui suivent :

a) Contexte macro-économique

Le tableau 1 ci-dessous indique que l'économie congolaise est marquée depuis l'année 2000 par des indicateurs macroéconomiques en croissance en dents de scie.

Tableau n° 1 : Les principaux indicateurs macroéconomiques disponibles de 2000 à 2009 (*)

Années	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Taux de croissance	-6,9%	-2,1%	3,5%	5,7%	6,6%	7,8%	5,6%	6,3%	6,2%	2,8%
Taux d'inflation	-	135,1%	15,04%	4,4%	9,2%	21,3%	18,2%	9,9%	-	-
PIB nominal/Hab en \$US					112,6	118,9	135,6	143,5	1586 projeté	

(*) Banque Centrale du Congo, Rapport 2007, p. 119

b) Situation de l'emploi et des revenus

Celle-ci se caractérise par les constats suivants :

- Un très faible taux d'emploi structuré ou salarié (4% de la population active en 2007) ;
- Le taux d'activité s'est situé à 61,1% au niveau national dont 50,8% en milieu urbain et 68,1% en milieu rural. (INS, enquête 1-2-3, 2005). La prédominance des emplois dans la petite entreprise familiale agricole met en exergue la fragilité du marché du travail et les conditions difficiles de vie des ménages. A la suite du

rétrécissement constant du tissu économique et du délabrement des investissements physiques, on a enregistré une réduction substantielle des employés de l'économie formelle qui ne formeraient plus qu'un effectif de 663.089 actifs en 2006, soit 2,4 % environ de la population potentielle active. Pendant dix ans, l'Etat congolais a principalement financé les énormes déficits publics en recourant presque exclusivement à la planche à billet ;

- Environ 12.080.013 personnes étaient sans emplois en 1998; cette population a augmenté de 6.426.400 le nombre de sans emplois soit 24% de la population active. Après la mise en œuvre du DSCR 1, l'incidence de la pauvreté se situe autour de 70% (INS, enquête 1-2-3, 2005) ;
- Un développement anarchique du secteur informel 72% (soit 31 % de la population active auxquels il faut ajouter 41 % des Travailleurs agricoles qui partagent les mêmes conditions précaires de travail) ;
- Plus de 70% des personnes en dessous du seuil de pauvreté (moins d'un dollar par jour) ⁽¹⁾
- Inadéquation entre la formation et l'emploi ainsi que le déséquilibre entre l'offre et l'emploi ;
- un contenu "emploi" faible dans les investissements n'intégrant pas des choix ; technologiques comme moyens pour valoriser les ressources locales.

Comme l'indique le Mémoire Pays de la Banque Mondiale, « l'un des défis les plus pressants auquel le gouvernement doit faire face est l'adoption des politiques actives favorables à la création des nouveaux emplois en faveur des groupes défavorisés tels que les femmes, les jeunes, etc. Le problème est particulièrement aigu en raison de la croissance démographique de 3,1% expliquée par une mortalité infantile décroissante au cours de ces vingt dernières années et une fertilité constante sur la période avec 6 enfants en moyenne par femme, s'il n'est pas régulé, fera doubler la population congolaise tous les 25 ans. Cette population restera très jeune et exercera des pressions nouvelles et plus fortes encore, aussi bien sur le système scolaire, le système sanitaire que sur le marché du travail. Avec cette tendance démographique, 50% de la population de la tranche d'âge supposée active de 15 à 64 ans, serait des jeunes et aggraverait la situation du marché du travail.

Les données disponibles sur le marché du travail illustrent le déficit qui caractérise le secteur de l'emploi en RDC. Pour une population active évaluée à près de 27,5 millions de personnes, seulement 4 % sont employés dans l'économie formelle, 72 % œuvrent dans l'économie informelle, et 24 % sont de véritables chômeurs. En 2006, l'économie formelle ne représenterait qu'un effectif de 660.089 actifs, soit 2,4 % des actifs, répartis de la manière suivante : 272.580 dans l'administration publique, 290.509 dans le secteur moderne privé, 100.000 dans les forces armées ⁽²⁾

Le déficit d'emplois décents en RDC est étroitement lié aux difficultés que connaît le pays à établir un environnement attractif et favorable à l'investissement et à la relance de l'économie. Le secteur de l'économie informelle n'est pas épargné par les pesanteurs administratives et l'insuffisance de mécanismes de soutien aux producteurs (infrastructures, structures de micro-finance et politique de crédit, sécurité).

Plus que jamais, l'Etat est appelé à jouer effectivement son rôle qui est de mettre en place les conditions favorables sur le plan fiscal et réglementaire pour la promotion des entreprises, et d'appuyer les petits producteurs d'une part, et d'autre part, d'engager les grands travaux d'infrastructures dont les investissements seraient de haute intensité en main-d'œuvre. Face à ces contraintes, avec l'appui du BIT, le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale, en collaboration avec les partenaires sociaux, vient de formuler la PNEFP dont le projet a été adopté par le Conseil National du Travail en 2011 dont l'endossement en Conseil des Ministres est attendu.

Le Gouvernement a adopté en Octobre 2011 le DSCR2 dont l'emploi constitue à la fois un axe majeur et transversal, L'appui du BIT à cette priorité du PPTD/RDC porte essentiellement sur le renforcement institutionnel pour la promotion d'emplois décents pour les jeunes (filles et garçons), la formulation et la mise en œuvre des projets de création d'emplois décents selon l'approche HIMO pour un développement durable.

c) Situation de la protection et de la sécurité sociales

L'INSS, créé en 1961 par Décret-loi organique de la sécurité sociale du 29 juin 1961, gère le régime général comprenant trois branches sur neuf que prévoit la Convention 102 de l'OIT. Il s'agit de la pension de retraite, de la pension d'invalidité et des allocations familiales (ce dernier régime est organisé seulement au Katanga). L'état

⁽¹⁾ DSCR2, Juillet 2006, p.9

⁽²⁾ Document du projet conjoint PNUD/BIT d'appui à l'emploi des jeunes, 2007.

d'entreprise publique qui a prévalu pour l'INSS depuis 1978 avec ses divers problèmes structurels ont affecté son fonctionnement. Son statut actuel d'établissement public suscite beaucoup d'espoir de la part des affiliés.

d) Situation des mandants tripartites

D'après une étude récente du BIT/ACTRAV sur la prolifération du mouvement syndical dans sept pays francophones d'Afrique, environ 450 organisations de travailleurs sont enregistrés en RDC sur différents niveaux verticaux qui n'ont pratiquement aucun lien structurel entre-eux. L'une des conséquences les plus nocives de la fragmentation des syndicats est le rôle qu'elle joue dans l'effondrement du processus de négociation collective dans de nombreuses entreprises et secteurs économiques. Les syndicats concurrents se retrouvent en position de faiblesse pour négocier, et se font la guerre par négociation interposée. Les employeurs exploitent ces divisions et ces rivalités et en tirent souvent profit. La plupart des dirigeants syndicaux ne sont pas formés sur les droits syndicaux et ne forment pas leurs adhérents. Certains d'entre-eux confondent le rôle de syndicat en adoptant des attitudes et comportements qui ne favorisent pas le dialogue.

Les causes des mauvaises politiques et des pratiques abusives qui ont abouti à la prolifération sont à la fois de nature interne et externe. Elles sont également liées, dans une certaine mesure, aux conditions très difficiles dans lesquelles doivent fonctionner les syndicats africains de façon générale : manque de matériel et de moyens financiers ; ressources humaines, expertise et formation inadéquates ; faiblesses structurelles ; un réservoir de membres limité à la (petite) économie formelle ⁽³⁾ ; les obstacles politiques, législatifs et administratifs, les conditions d'extrême pauvreté, etc. Tous ces problèmes ont un impact important sur la force et l'efficacité des syndicats ; ils les rendent également plus vulnérables et plus exposés aux influences extérieures.

Plusieurs études excellentes et des réunions de haut niveau sur la question de la prolifération des syndicats ont déjà été organisées par les syndicats congolais (souvent en coopération avec leurs partenaires internationaux), et ont produit des conclusions et des propositions très pertinentes. Les « Etats généraux des syndicats des travailleurs de la RDC » sont l'un des rassemblements les plus récents qui a produit des résultats de grande qualité ; ils ont été organisés en mai 2007 avec le soutien de « Solidarity Center » (USA). Cependant, il n'y a pratiquement eu aucun suivi à ces activités alors que leurs conclusions étaient élaborées et avaient fait l'objet d'un accord entre les directions des principaux centres nationaux participants.

La situation actuelle de division constante dans les rangs des syndicats est essentiellement due à des rivalités entre syndicats, l'influence des dirigeants d'entreprises, des partis politiques et la prédominance des intérêts personnels des dirigeants syndicaux. Pour changer cette situation, il faudra avant tout créer une volonté politique, un engagement renouvelé vis-à-vis de l'indépendance et une culture différente en matière d'éthique syndicale. Une assistance extérieure pour engager et accompagner le processus d'unification semblerait donc un élément de solution important, et la CSI et le BIT sont les organisations les mieux placées dans ce sens.

Pour renverser la tendance à la fragmentation, il sera crucial, en premier lieu, de renforcer l'efficacité des syndicats et leur coopération au sein de l'intersyndicale, ainsi que la réunion des structures actuellement séparées de cette dernière en secteur privé et secteur public. De nouveaux efforts dans ce sens devraient être prioritaires. Il faudrait inciter les syndicats sectoriels ou d'entreprises à rejoindre une fédération dans leur secteur ; les fédérations devraient s'affilier à un centre national ; il faudrait convaincre les fédérations d'un même secteur d'unir leurs forces et de serrer les rangs. Un inventaire des organisations devrait être élaboré dans cette perspective, et une campagne d'information et d'incitation devrait être lancée.

Il faudrait aider les sections syndicales de femmes et de jeunes à renforcer leurs activités communes respectives, notamment au moyen de partenaires syndicaux internationaux. Il est vital d'aider les travailleurs de l'économie informelle à s'organiser, à la fois pour ces travailleurs et pour l'avenir du mouvement syndical. Il conviendrait de promouvoir activement le travail syndical dans ce domaine sur la base des expériences nationales et internationales. Les groupes et associations de femmes syndicalistes méritent un soutien particulier dans ce domaine. Les dirigeants

⁽³⁾ L'informalisation à outrance de l'économie de la RDC met en difficulté les organisations syndicales à pénétrer le secteur de l'économie non structurée. La population active est estimée à 30 millions de travailleurs ; plus de 90% d'entre eux gagnent leur vie dans l'économie informelle

syndicaux doivent mettre la question de la démocratie interne et la transparence des syndicats à l'ordre du jour.

Le BIT devrait, dès que l'occasion se présente, prier le gouvernement de la RDC de donner suite à l'engagement du ministère de la fonction publique d'organiser des élections sociales dans ce secteur.

La situation est différente du côté des employeurs étant entendu que sur les quatre plates-formes qui les regroupent et qui siègent au CNT, il existe une division assez claire selon la taille de leurs activités (grandes entreprises du secteur privé, les entreprises du portefeuille de l'Etat, les petites et moyennes ainsi que les petites et micro entreprises). Quant à la partie gouvernementale, l'instabilité politique des interlocuteurs responsables et la permutation quasi permanente de l'expertise nationale formée freine l'appropriation et la durabilité des actions. D'après le dernier rapport de la Commission des Normes du BIT, la situation nationale vis-à-vis de la Commission des NIT n'est pas à jour. Les rapports sur certaines conventions ratifiées n'ont pas été envoyés au BIT. Bien que la grande partie de ces rapports aient été transmis, il va falloir attendre la sortie du prochain rapport qui indiquera la situation exacte de la RDC dans ce domaine. Et les efforts doivent rester constants dans ce domaine afin de ne pas retomber dans le retard. Aussi, des plaintes ont été portées à l'attention de la Commission de la Liberté Syndicale par les syndicats de travailleurs exclusivement. Outre la plainte de l'intersyndicale sur la réforme des entreprises publiques, la plupart des plaintes proviennent des syndicats qui ne siègent pas au CNT.

1.2. Priorités du développement de la République Démocratique du Congo (RDC)

La RDC a adopté, en septembre 2000, la Déclaration du Millénaire dite « Initiative du Millénaire » dans l'objectif principal, entre autres, de définir la vision consensuelle du développement à l'horizon 2015 et de renforcer la sensibilisation traduite en « Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) », visant la lutte contre la pauvreté et les autres causes de privation humaine ainsi que la promotion du développement durable.

Dans le souci d'améliorer les conditions de vie des populations congolaises, le Gouvernement congolais a adopté en juillet 2006 le DSCR 1. La mise en œuvre de ce DSCR 1 s'est déroulée entre 2006 et 2010 et a permis de réaliser le premier déclencheur de l'Initiative PPTE. L'adoption du DSCR 1 a largement contribué au processus de reprise de la coopération avec l'ensemble de la communauté internationale.

Aujourd'hui, la RDC dispose d'un DSCR 2 qui constitue le seul cadre fédérateur de l'ensemble des politiques macroéconomiques et sectorielles pour le prochain quinquennat (2011-2015). La particularité de ce DSCR 2 tient au fait qu'il permet à la RDC de quitter la phase des urgences ayant caractérisé le DSCR 1, pour se fonder sur un développement durable. La prise en compte des observations de ces derniers a permis d'améliorer la qualité du document et de produire une version finale. Le DSCR2 est complété par d'autres documents annexes, à savoir le Programme d'Actions Prioritaires (PAP) et le Rapport de programmation et de budgétisation, afin de mieux canaliser la programmation budgétaire des actions prioritaires découlant des axes stratégiques. Le PAP permet de fédérer l'intérêt de différents acteurs du développement et de renforcer ainsi la synergie des interventions sectorielles et multisectorielles au profit du développement et de la réduction de la pauvreté.

La volonté affichée du Gouvernement d'atteindre les objectifs (global et spécifiques) de la réduction de la pauvreté pour le prochain quinquennat dépendra de la capacité des acteurs nationaux du développement, avec l'appui des Partenaires techniques et Financiers à relever les principaux défis suivants : (i) la maîtrise de la démographie ; (ii) la relance d'une croissance à deux chiffres à travers le renforcement de la dynamique de reconstruction et de réhabilitation des infrastructures socioéconomiques de base, notamment en milieu rural et la relance de l'agriculture ; cette croissance s'accompagnera d'une vraie politique de redistribution ; (iii) l'amélioration de la sécurisation de l'intégrité du territoire et la consolidation de la paix et de la démocratie ; (iv) l'amélioration de la gouvernance financière et économique pour une plus grande efficacité des politiques publiques ; (v) le renforcement des capacités des institutions et des ressources humaines de la République et de l'Administration publique ; (vi) la mobilisation des ressources nécessaires à la mise en œuvre des stratégies nationales qui conditionnent la réalisation des OMD ; (vii) la protection de l'environnement à travers une prise en compte systématique des questions liées aux changements climatiques et ; (viii) l'accélération et la mise en œuvre du processus de décentralisation.

Cependant, la RDC est engagée dans un processus de formulation d'une politique nationale de l'Emploi mais n'a pas encore ratifié la convention 122 de l'OIT relative à la politique nationale de l'emploi. Cela devrait pousser l'OIT à mettre en branle les mécanismes et procédures d'assistance

1.3. Coopération avec le BIT

Les activités de coopération technique du BIT en RDC qui datent des années 1960, ont à divers degrés touché différentes dimensions du travail décent, à savoir : la promotion d'un emploi générateur d'un revenu suffisant, exercé dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. A ce sujet, l'action du BIT a porté sur le renforcement des capacités et la mise en œuvre des projets limités dans le temps pour démontrer la faisabilité des approches techniques du BIT et pour en tirer les leçons pour l'avenir.

1.3.1. Dans le domaine de l'emploi

Dans le cadre du suivi du Sommet de l'Union Africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté (Ouagadougou, septembre 2004), la RDC s'est dotée d'un plan d'action national de promotion de l'emploi et de lutte contre la pauvreté, adopté en 2005. Une année auparavant (2004), le Gouvernement avait déjà adopté le PROCER.

Après la ratification en 2001 des Conventions C.182 et C.138 de l'OIT respectivement sur l'élimination des PFTE et l'âge minimum d'accès à l'emploi, le pays dispose d'un PAN de Lutte contre les PFTE adopté en décembre 2011. Et dont la mise en œuvre nécessite la mobilisation des ressources humaines, matérielles et financières internes et externes. Le pays dispose également d'un PAN pour l'Emploi des Jeunes (2008) et d'un Programme de Création d'Emplois urbains et Périurbains par l'entrepreneuriat Coopératif (CERPUDEC, 2006)

Ce travail a été accompli sur fond de plaidoyer constant pour l'intégration de l'emploi dans le DSCR2, dans le cadre d'assistance des Nations Unies (UNDAF) et dans le Programme d'actions prioritaires (PAP).

Par ailleurs, les approches techniques du BIT en matière de création d'emplois ont été testées à travers des projets de terrain sur financement de divers bailleurs de fonds dans les domaines de réinsertion des ex-combattants (2000-2003 et 2006-2008), de la prévention et la réinsertion des enfants affectés par les conflits armés (2005-2007 et 2007-2008), et de l'emploi des jeunes (2007-2008, 2009 - 2011).

1.3.2. Dans le domaine de la protection sociale

L'appui du BIT dans ce secteur a consisté à la mise en œuvre d'un programme régional des stratégies contre l'exclusion et lutte contre la pauvreté (STEP) visant la promotion des mutuelles de santé en soutenant l'élaboration d'un cadre juridique favorable et le renforcement des capacités des organisations de travailleurs et des mutuelles existantes. La formation s'est étendue aux magistrats et juges pour une prise en compte de la dimension VIH dans l'administration de la justice. Ce programme a pris fin depuis Mars 2012.

Le BIT soutient la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail par la formation et le plaidoyer en faveur d'une plus grande implication des partenaires sociaux en collaboration avec le Comité Interentreprises de Lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail (CIELS). Il a également soutenu l'exécution du projet de lutte contre le VIH/SIDA en faveur des transporteurs routiers dans les provinces du Bas-Congo et du Katanga en 2010.

1.3.3. Dans le domaine du dialogue social

A travers le programme régional de dialogue social en Afrique (PRODIAF), le BIT a, depuis 2001, soutenu le renforcement des capacités en matière de négociation et de médiation en faveur des employeurs, des syndicalistes, y compris les femmes syndicalistes, des inspecteurs du travail et même des Secrétaires Généraux de l'administration publique. Il convient de rappeler qu'en 2002 le BIT a mené une étude empirique d'état de lieux du Dialogue Social en RDC. Cette étude a révélé comme déjà dit, que le dialogue social est une pratique courante et ayant intégré les habitudes de négociation dans le monde du travail congolais. Un projet d'appui à la gouvernance du secteur minier artisanal a été mené au Katanga pour promouvoir l'instauration du dialogue social dans ce secteur d'activités.

1.3.4. Dans le domaine des droits fondamentaux au travail

Au vu des efforts fournis par la RDC pour ratifier toutes les conventions fondamentales de l'OIT, l'assistance technique du BIT a consisté en des conseils en vue d'une intégration effective des dispositions des normes internationales ainsi que des principes et droits fondamentaux au travail dans le nouveau Code du travail promulgué en 2002. Cependant, l'assistance du BIT est encore nécessaire pour rédiger les mesures d'application du nouveau Code du travail. Si les cadres du Ministère et des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été formés à l'élaboration des rapports sur les conventions ratifiées, des efforts restent à faire concernant leur présentation dans les délais. Enfin, compte tenu du nombre important de commentaires en suspens des organes de contrôle (Commission d'experts,

Commission de l'application des normes de la CIT, Comité de la liberté syndicale) sur les conventions fondamentales ratifiées, un effort particulier devrait être fourni concernant le suivi des recommandations des organes de contrôle. Le BIT a aussi renforcé la capacité du Comité interministériel de lutte contre les pires formes de travail des enfants, entre autres à travers la formation des mandants sur la C.182.

1.4. Leçons tirées de la Coopération passée et récente avec le BIT

La coopération technique entre la RDC et le BIT a toujours été caractérisée par le volonté commune de promouvoir, en ce qui concerne la RDC, les quatre domaines prioritaires de l'action de l'OIT, à savoir : les droits fondamentaux, l'emploi, la protection sociale des travailleurs et le dialogue social. L'efficacité de cette coopération a permis à la RDC de : ratifier sept Conventions de l'OIT (en 2001), réviser le Code du travail en 2002, élaborer la loi portant création, organisation et fonctionnement des Tribunaux du Travail en 2002, organiser le Premier Forum sur l'Emploi en 2007. Cependant, dans le contexte post-conflits et de crise qui a prévalu depuis les deux dernières décennies, les difficultés de tout genre se sont manifestées tant du côté des mandants que de celui du BIT même.

Du côté des mandants, le gouvernement et les partenaires sociaux font face aux dossiers concernant notamment : (i) la persistance relatif aux conflits collectifs de travail concernant 24 entreprises à la suite des pillages successifs de 1991 et 1993; (ii) le processus inachevé de réforme des entreprises publiques ; (iii) le processus inachevé de réforme de l'administration publique ; (iv) la non tenue des élections sociales dans la fonction publique, (v) le vieillissement du personnel de l'administration publique ; (vi) le remaniement fréquent du gouvernement entraînant le changement à la tête des départements, (vii) le pluralisme syndical intégral qui affecte l'efficacité de leurs actions.

Du côté du BIT, les difficultés rencontrées sont relatives à l'adaptation aux conditions particulières qu'imposent : (i) l'importance d'un secteur informel plus agissant et occupant une bonne frange de la population active, secteur dans lequel l'application des normes de l'OIT – ainsi que leur contrôle – est difficile ; (ii) la demande accrue d'assistance financière par les mandants pour l'exécution de certains programmes pour lesquels le BIT ne peut s'engager, se limitant simplement à l'assistance technique avec un impact assez limité sur les populations ; (iii) les mandants reprochent ainsi à l'approche de l'OIT de souvent privilégier l'appui institutionnel au détriment des actions en direction des populations, ce qui entraîne chez ces dernières l'image d'une OIT prolongement ou complice du Gouvernement. ⁽⁴⁾.

II. PRIORITES DU PPTD

Dans le contexte actuel de la RDC, l'objectif principal du BIT est de contribuer à la consolidation de la paix et à la reconstruction par la promotion d'un travail décent qui intègre, pour les congolaises et les congolais, (l'auto)-emploi, la protection sociale, dans un climat de dialogue social élargi et le respect des normes nationales et internationales.

De ce qui précède, le présent PPTD/RDC s'articule substantiellement autour de deux priorités majeures ci-après:

- (i) La promotion des emplois décents pour les jeunes (filles et garçons) dans un contexte post-conflit et de développement durable ;**
- (ii) l'amélioration de la productivité du travail par la promotion du dialogue social, des principes et des droits fondamentaux au travail et de la protection sociale.**

III. REALISATIONS A COURT ET MOYEN TERMES

3.1. Introduction

Les réalisations sont des changements souhaités à moyen et court termes. Elles sont retenues en fonction de quatre priorités comme résultats à atteindre. Pour chacune des réalisations et suivant le cadre logique, il sera mis en place des stratégies découlant des moyens pouvant permettre d'atteindre ces réalisations ou résultats lesquels s'apprécieront selon des produits de chaque réalisation ; résultats et produits seront ensuite mesurés ou évalués selon des indicateurs objectivement vérifiables. De la sorte, chaque priorité qui constitue un Objectif sectoriel ou spécifique, et qui converge vers l'Objectif global « Promotion du Travail décent », ne peut être atteint que grâce aux réalisations ou résultats et aux produits, eux-mêmes atteints grâce aux activités ou tâches à entreprendre.

⁽⁴⁾ NGUB'USIM M.N.R. et L. BGOSSA, *Contribution au programme de coopération technique de l'OIT dans les pays émergeant de conflit*, 2000, BIT/Kinshasa, pp. 14 - 15.

Ainsi, dans le même cadre logique, la présentation de chaque Réalisation (ou Résultat) est accompagnée de :

- *Produits attendus* c'est-à-dire des preuves ou des expressions de l'atteinte du résultat intermédiaire ou réalisation ;
- *Indicateurs* ou les indices de performances (vérifiables) atteintes pour chaque réalisation. Ces performances sont mesurables en termes de quantité (nombre, volume) et de qualité (nature, contenu, lieu, temps);
- *Activités* : C'est l'ensemble de différentes actions à mener au préalable par les mandants pour atteindre chaque réalisation.

3.2. Priorité n° 1 : La promotion des emplois décents pour les jeunes (filles et garçons) dans un contexte post-conflit et de développement durable

Justification de la priorité

L'accès difficile à l'emploi et la faiblesse des revenus affectent les « ayant droit » à l'emploi décent que sont les jeunes de deux sexes, scolarisés et non scolarisés, avec ou sans qualification professionnelle, vivant en milieu rural, urbain et péri urbain et les personnes vivant avec handicap. Les jeunes, surtout les diplômés sans emplois, manquent d'orientation, d'information et de soutien efficaces pour développer eux-mêmes leurs initiatives.

Cette première priorité se décline en deux réalisations : l'une concernant l'appui aux organismes publics et aux partenaires sociaux et l'autre en rapport avec la réinsertion socio-économique et professionnelle des personnes durement affectées par le chômage.

3.2.1. Réalisations

3.2.1.1. Réalisation n°1 : *D'ici à 2016, les mandants tripartites réalisent efficacement l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi/évaluation d'une politique cohérente d'emploi et de formation professionnelle*

Stratégie :

Pour atteindre cette réalisation, l'appui du BIT à la RDC prendra en compte la nécessité de :

- renforcer le plaidoyer visant à placer la création d'emplois dans les politiques macroéconomiques et sectorielles visant la création d'emplois et la gestion de l'administration du travail ;
- améliorer des compétences du personnel chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle ;
- apporter l'appui technique aux structures de formation professionnelle, de placement et gestion du marché, de réinsertion socio-économique des jeunes des femmes et des personnes vulnérables au niveau national et provincial.

3.2.1.1. A. Principaux produits :

- 3.2.1.1.A.a. Les études préliminaires à la formulation de la PNEFP tenant compte du genre sont finalisées et validées ;
- 3.2.1.1.A.b. Le document de la PNEFP est finalisé et soumis aux mandants pour adoption ;
- 3.2.1.1.A.c. La PNEFP est adoptée et rendue opérationnelle ;
- 3.2.1.1.A.d. Les informations sur le marché du travail sont collectées et publiées régulièrement ;
- 3.2.1.1.A.e. le PPTD est formulé, validé et signé;
- 3.2.1.1.A.f. Les Services du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale (METPS) et de ses services connexes sont renforcées dans leurs compétences à administrer le secteur du travail ;
- 3.2.1.1.A.g. L'insertion des jeunes, des femmes et des personnes vulnérables est facilitée grâce à la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'emploi des jeunes au niveau national et provincial.

3.2.1.1.B. Principaux Indicateurs :

- 3.2.1.1.B.a. Convention C.122 de l'OIT ratifiée
- 3.2.1.1.B.b. Niveau d'élaboration de la PNEFP ;
- 3.2.1.1.B.c. Niveau d'avancement de la mise en œuvre de la PNEFP ;
- 3.2.1.1.B.d. Nombre des projets mis en place et opérationnel

3.2.1.1.C. Principales activités :

- Finaliser et valider les études complémentaires (genre, infrastructures, mines, ...)

- Organiser une mission d'appui à la finalisation du document de la PNEFP ;
- Organiser un atelier de validation du document de PNEFP ;
- Organiser une concertation des organisations des femmes sur la PNEFP ;
- Organiser une mission exploratoire en vue du renforcement et de la modernisation de l'administration du travail ;
- Renforcer les structures et les compétences du personnel des Ministères et de l'ONEM impliqués directement pour la mise en œuvre de la PNEFP ;
- Appuyer l'ONEM pour la publication des données sur le bilan emploi ;
- Encourager les mandants à prévoir et faire appliquer dans les contrats de concessions minières, forestières et pétrolières des clauses de financement par les concessionnaires des activités génératrices d'emplois dans d'autres secteurs (artisanat, agriculture, agropastoral, agroalimentaire, création des coopératives, éducation et santé) ;
- Appuyer les mandants à rendre fonctionnels les tribunaux du travail et plus opérationnels les tribunaux de commerce qui existent déjà et les étendre en provinces ;
- Encourager la professionnalisation et la décentralisation des centres de formation à travers le pays ;
- Assurer le plaidoyer pour l'adoption en Conseil des Ministres et la mise en œuvre par le Gouvernement du Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes ;
- Veiller à la prise en compte et à la mise en œuvre effectives de la dimension « Emploi » dans la le DSCR2 et autres politiques macro-sectorielles

3.2.1.2. Réalisation n°2 : *D'ici à 2016, les programmes créateurs d' (auto) emplois décents et de revenus durables renforcent la réinsertion économique des personnes les plus affectées par les conflits*

Stratégie :

Il s'agit de cibler les personnes les plus affectées par les conflits dans un premier temps, et dans un second temps, développer des outils nécessaires au renforcement de leurs capacités et leur accompagnement à l'(auto)emploi en tenant compte de leurs caractéristiques réelles et des partenariats nécessaires.

3.2.1.2.A. Principaux produits

- 3.2.1.2.A.a : Un Fonds national d'appui aux initiatives des jeunes pour la création des micro, petites et moyennes entreprises est créé et opérationnel ;
- 3.2.1.2.A.b : Des écoles de métier ou des structures d'apprentissage et de formation professionnelle accélérée (écoles professionnelles, garages, ateliers, échoppes) pour les jeunes (filles et garçons) déscolarisés sont financées et soutenues ;
- 3.2.1.2.A.c : Les jeunes (filles et garçons) en âge de travailler et possédant des qualifications leur assurant l'employabilité trouvent facilement du travail ou retrouvent rapidement un autre emploi en cas de perte du premier emploi ;
- 3.2.1.2.A.d : Les jeunes (filles et garçons) en âge de travailler, mais ne possédant pas de qualifications sont encouragés à s'orienter vers des écoles de métier ou des structures d'apprentissage de formation professionnelle accélérée, pour y acquérir des qualifications ;
- 3.2.1.2.A.e : Les structures de protection de l'enfant font recours à un plan d'action national de lutte contre les pires formes de travail des enfants (PAN/PFTE).

3.2.1.2.B. Principaux Indicateurs

- 3.2.1.2.B.a : Niveau d'avancement de la mise en œuvre du Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes ;
- 3.2.1.2.B.b : Etat d'avancement de la mise en place du Fonds national d'appui aux initiatives des jeunes ;
- 3.2.1.2.B.c : Niveau de mise en œuvre e du Plan d'Action National de Lutte contre les PFTE

3.2.1.2.C. Principales activités

- Renforcer les capacités des experts indépendants sous la supervision de la tripartite à mettre en œuvre des stratégies spécifiques de promotion de l'emploi des jeunes ;
- Renforcer l'ONEM dans sa mission d'orienter, d'informer et de conseiller les jeunes possédant des qualifications à trouver un emploi ;
- Renforcer les structures de gestion de micro-entreprises à travers l'approche GERME et assurer un suivi post-crédation pour les bénéficiaires ;

- Assurer le plaidoyer pour l'adoption en Conseil des Ministres et la mise en œuvre par le Gouvernement du Plan d'Action National (PAN) de Lutte contre les Pires Formes de Travail des Enfants (PFTE)

3.3. Priorité n° 2 : L'amélioration de la productivité du travail par la promotion du dialogue social, des principes et droits fondamentaux au travail et de la protection sociale

3.3.1. Justification de la priorité :

a) Protection sociale :

De façon globale, la Protection sociale concerne la mise en place des mécanismes susceptibles d'assurer le bien-être de la population. La RDC, avec 71,3% de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté (DSCRPII, 2011 – 2015), et des budgets limités pour les services sociaux de base (23,9% en 2007, 28,2% en 2008 et 23,7% en 2009) ⁽⁵⁾, fait face à de nombreux défis en matière de protection sociale. Lors de la ratification de la C.102 sur les normes minima en matière de sécurité sociale, trois branches sur neuf, à savoir (les pensions, l'invalidité, les accidents de travail et maladies professionnelles) ont été prises en compte. La quatrième branche relative aux allocations familiales est organisée seulement au Katanga. Il ya diverses interventions et des approches qui souffrent d'un déficit de coordination. Des consultations nationales sont en cours pour l'élaboration d'une politique nationale de protection sociale. Et les partenaires financiers et techniques doivent accompagner le pays à mettre en place une politique nationale basée sur le socle de protection sociale.

b) Dialogue social :

D'une manière globale, le dialogue social est une réalité en RDC tant dans le secteur privé que public. Le Code du travail régit les relations professionnelles dont les produits sont : les accords collectifs, les conventions collectives, les protocoles d'accords, les commissions paritaires et le Conseil National du Travail. La faible volonté politique et l'absence de des textes législatifs et réglementaires relatifs à l'organisation et au fonctionnement de l'activité syndicale dans la fonction publique ne facilite pas, entre autres, le dialogue social dans ce secteur.

c) Droits fondamentaux au travail

La RDC a ratifié les quatre catégories des Conventions relatives aux principes et droits fondamentaux au travail. Des difficultés apparaissent au niveau de la capacité du personnel chargé d'élaborer les rapports dans le cadre du contrôle régulier de l'OIT ainsi que le suivi de l'application sur terrain par l'Inspection du travail.

d) Genre et famille :

La situation socioéconomique et politique que la RDC traverse depuis deux décennies a un impact considérable sur la famille, spécialement la femme, le jeune et l'enfant et au-delà, sur les familles. Il s'observe en général une inversion des rôles dans les ménages de suite de conflits armés, du VIH/SIDA et de la crise économique. Les femmes tendent à devenir malgré elles, chefs de familles nombreuses, certaines d'entre-elles sont contraintes à la prostitution et sont régulièrement victimes de violences sexuelles surtout dans les zones en conflits ou à risques. Il s'observe également de nombreux enfants abandonnés (enfants de la rue, enfants travailleurs ou enfants associés aux forces et groupes armés, orphelins affectés et infectés par le VIH/SIDA, etc.

e) VIH/SIDA

Le poids du VIH/SIDA est durement ressenti à cause de la vulnérabilité des populations entretenue par les cycles de conflits armés, la pauvreté extrême et les violences sexuelles. On estime à plus de 2 millions le nombre de personnes vivant avec le virus qui ne bénéficient pas de soins. Dans le cadre de son assistance à la RDC pour 2008-2012, le Système des Nations Unies a mis en place un programme conjoint visant essentiellement à empêcher la diffusion du virus HIV particulièrement parmi des groupes à haut risque.. D'une manière spécifique, ce plan permet de renforcer les politiques et stratégies nationales en maintenant les taux de prévalence à la baisse. Pour une lutte efficace contre le VIH/SIDA en milieu du travail, le BIT compte apporter un appui technique et institutionnel en direction du secteur privé et des entreprises.

⁽⁵⁾ DSCRPII, 2011-2015, Ministère du Plan, RDC

3.3.2. Réalisations

3.3.2.1. Réalisation n° 1 : *D'ici à 2016, les mandants tripartites réalisent de façon efficace l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi/évaluation de la politique nationale tripartite concernant le VIH/SIDA sur les lieux de travail.*

Stratégie

La sensibilisation et la vulgarisation des informations au sujet des risques encourus par les personnes concernées demeurent les principaux axes de la stratégie.

3.3.2.1.A. Principaux produits

- 3.3.2.1.A.a : L'usage des préservatifs, l'abstinence et la fidélité sont encouragés chez les travailleurs jeunes et autres personnes sexuellement actives dans le monde du travail ;
- 3.3.2.1.A.b : L'éducation sur le VIH/SIDA et la santé de la reproduction sont incorporées dans les curricula des écoles, les centres de formation et les établissements de l'Enseignement Supérieur et Universitaire ;
- 3.3.2.1.A.c : Les capacités des leaders syndicaux du secteur de transport sont renforcées dans le domaine de la lutte contre le VIH/SIDA ;
- 3.3.2.1.A.d : Les travailleurs bénéficient des informations nécessaires sur la prévention du VIH/SIDA sur les lieux de travail ;
- 3.3.2.1.A.e : Des mutuelles de santé ou des associations mutualistes en matière d'assurance santé pour les travailleurs sont encouragées et soutenues ;

3.3.2.1.B. Principaux Indicateurs :

- 3.3.2.1.B.a : Proportion d'entreprises ayant adopté une politique interne en matière de VIH/SIDA ;
- 3.3.2.1.B.b : Proportion des travailleurs sensibilisés et ayant adopté de bonnes pratiques en entreprises en matière de VIH/SIDA
- 3.3.2.1.B.c : le taux moyen de prévalence au VIH/SIDA est inférieur à 4% de la moyenne nationale

3.3.2.1.C. Activités :

- Assister les mandants à appliquer ou faire appliquer la « tolérance zéro » aux protagonistes et à toute personne complice des violences sexuelles faites aux femmes et aux filles ;
- Assister les mandants dans la politique de l'extension de la gratuité des soins aux personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
- Renforcer les capacités des structures interentreprises de lutte contre la propagation du VIH.
- Renforcer les capacités nationales en matière de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail sur base des outils techniques (Recueil des directives et la Recommandation R.200 de l'OIT concernant le VIH/SIDA) du BIT ;
- Recenser les mutuelles de santé dans les Ministères ;
- Encourager et sensibiliser les comités d'hygiène et embellissement ;
- Informer les travailleurs sur la prévention du VIH/SIDA en milieu de travail ;
- Renforcer les capacités des cellules VIH/SIDA des Ministères

3.3.2.2. Réalisation n° 2 : *D'ici à 2016, les travailleurs bénéficient des politiques et des services de protection et de sécurité sociale plus étendus et de meilleure qualité*

Stratégie : Accompagner la réforme des instruments juridiques et des structures commises à la Protection et sécurité sociale

3.3.2.2.A. Principaux produits :

- 3.3.2.2.A.a : Les capacités des mandants en matière d'amélioration des conditions de travail dans les secteurs à risque sont renforcées ;
- 3.3.2.2.A.b : Un socle de protection sociale est progressivement mis en place par le gouvernement;
- 3.3.2.2.A.c : Les capacités du Personnel technique et administratif de l'INSS sont renforcées ;
- 3.3.2.2.A.d : La gestion tripartite de l'INSS est assurée ;
- 3.3.2.2.A.e : La participation de l'INSS et des mutuelles de santé à l'extension de la protection sociale est effective ;

- 3.3.2.2.A.f : La protection des travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle, est renforcée grâce à une politique inclusive de protection sociale ;
- 3.3.2.2.A.g : Les services de sécurité sociale sont étendus aux travailleurs du secteur informel et aux paysans agriculteurs ;
- 3.3.2.2.A.h : Les prestations payées connaissent une amélioration en hauteur et en régularité de paiement ;
- 3.3.2.2.A.i : Le Code de sécurité sociale et la loi sur les mutuelles de prévoyance sociale sont promulgués

3.3.2.2.B. Principaux indicateurs :

- 3.3.2.2.B.a : Proportion de travailleurs couverts par une assurance sociale ;
- 3.3.2.2.B.b : Nombre des branches de sécurité sociale couvertes ;
- 3.3.2.2.B.c : Proportion des travailleurs satisfaits par la qualité des prestations

3.3.2.2.C. Principales activités :

- Assurer le suivi des études réalisées sur l'état des lieux de la protection sociale par une large consultation nationale ;
- Appuyer le processus d'élaboration de la Politique Nationale de Protection sociale ;
- analyser le potentiel d'extension du système de protection sociale ;
- Poursuivre le plaidoyer auprès du gouvernement pour l'adoption et la promulgation du Code de Sécurité Sociale Poursuivre le plaidoyer auprès du Gouvernement pour l'adoption et la promulgation de la loi sur les mutuelles de prévoyance sociale.

3.3.2.3. Réalisation n° 3 : *D'ici à 2016, le tripartisme est renforcé grâce à la mise en place des mécanismes fonctionnels de dialogue social*

Stratégie :

Le programme régional de dialogue social en Afrique (PRODIAF) du BIT a soutenu le renforcement des capacités en matière de négociation et de médiation en faveur des employeurs, des syndicalistes, y compris les femmes syndicalistes, des inspecteurs du travail et des Secrétaires Généraux de l'administration publique. Les efforts des mandants méritent d'être soutenus et encouragés. Le renforcement du tripartisme et du dialogue social débouche sur des réalisations attendues du côté de deux structures de dialogue social, à savoir. Le CNT et la Commission Paritaire du Gouvernement (pour la Fonction Publique).

3.3.2.3.A. Principaux Produits :

- 3.3.2.3.A.a : Les capacités des structures du Dialogue social existantes (CNT, CNEE, Commissions Paritaires des Entreprises) sont renforcées ou consolidées.
- 3.3.2.3.A.b : Le
- 3.3.2.3.A.c : Une cellule de formation aux mécanismes du Dialogue social est créée au sein du CNT avec le concours du BIT ;
- 3.3.2.3.A.d : Le tripartisme est renforcé grâce à la mise en place des mécanismes fonctionnels de dialogue social ;
- 3.3.2.3.A.e : Les partenaires sont sensibilisés quant au besoin de sauvegarder le consensus sur les points sensibles du monde du travail tels que : la question du genre, le travail des enfants, le relèvement du SMIG, la réforme des entreprises publiques et les structures relevant du tripartisme, etc. ;

3.3.2.3.B. Principaux Indicateurs :

- 3.3.2.3.B.a : Proportion d'entreprises ayant une convention collective inter entreprises ou ayant adhéré a une convention collective interentreprises ;
- 3.3.2.3.B.b : Nombre des conflits collectifs de travail rapportés auprès de l'Inspection du travail ;
- 3.3.3.3.B.c : Nombre des litiges individuels de travail enregistrés et résolus au niveau de l'Inspection du travail ;
- 3.3.2.3.B.d : Proportion des conflits collectifs du travail survenus en un an et résolus en tripartite

3.3.2.3.C. Principales activités :

- Assurer le suivi et l'évaluation du Dialogue social par les mandants au niveau national ;

- Organiser des ateliers de formation sur les techniques de négociation et médiation pour les membres des Commissions paritaires et autres cadres de dialogue social ;
- Apporter un appui technique au CNT pour le dialogue social au niveau de provinces et l'organisation d'un atelier de planification;
- S'assurer que les résolutions du CNT sont appliquées et respectées;
- Assurer le plaidoyer pour la tenue régulière des sessions du CNT ;
- Rendre opérationnel les commissions de suivi de l'application du SMIG ;
- Renforcer la capacité des mandants sur la santé et sécurité en milieu du travail.

3.3.2.4. Réalisation n° 4 : D'ici à 2016, les mandants tripartites sont renforcés pour ratifier et appliquer effectivement les normes internationales du travail

a) Justification de la réalisation

La RDC a ratifié 37 Conventions dont les huit conventions fondamentales. Le travail est reconnu est reconnu comme un droit constitutionnel pour tout citoyen en âge de travailler. Le travail est pour chacun un droit et un devoir ; il constitue une obligation pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou l'incapacité au travail constaté par un médecin ». ⁽⁶⁾

Le Code du travail contient diverses positions tendant à mettre en œuvre les dispositions contenues dans les conventions ratifiées ou non, notamment les conventions fondamentales. Le BIT fournit son assistance dans la mise en œuvre de la législation. Les besoins demeurent importants compte tenu du nombre et des lacunes encore constatés par les organes de contrôle de l'OIT ces dernières années, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale, l'abolition du travail forcé, l'élimination des pires formes de travail des enfants, ou encore la protection contre la discrimination au travail. Il y a un besoin urgent de mettre en œuvre les recommandations des organes de contrôle de l'OIT et de faire rapport adéquatement sur les mesures prises. Le BIT continuera à fournir son assistance pour : assurer le respect des conventions ratifiées et donc la mise en œuvre des recommandations des organes de contrôle ; promouvoir la ratification d'autres conventions pertinentes.

b) Stratégie :

Apporter un appui technique concernant le respect des conventions ratifiées, l'élaboration et la présentation de rapports sur l'application des conventions ratifiées et non ratifiées ainsi que les rapports de soumission.

3.3.2.4.A. : Principaux produits :

- 3.3.2.4.A.a : Les Conventions de l'OIT ratifiées sont mieux appliquées ;
- 3.3.2.4.A.b : Des mesures spécifiques sont élaborées et mises en œuvre rapidement concernant l'application des huit Conventions fondamentales en tenant compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT (CEAR, Commission de la Conférence, Comité de la liberté syndicale) ;
- 3.3.2.4.A.c : Les mandants tripartites et autres acteurs intervenant dans l'application des NIT sont sensibilisés et formés sur leur rôle dans le respect des conventions ratifiées ;
- 3.3.2.4.A.d : Les mandants tripartites sont assistés dans les projets de ratification d'autres conventions de l'OIT ⁽⁷⁾ ;
- 3.3.2.4.A.e : Un Plan d'action national de lutte contre le travail des enfants est élaboré et mis en œuvre.

3.3.2.4.B. : Principaux Indicateurs :

- 3.3.2.4.B.a. : Proportion de nouvelles ratifications des Conventions internationales de l'OIT ;
- 3.3.2.4.B.b. : Proportion de cas de progrès dans l'application des conventions ratifiées constatées par les organes de contrôle ;

⁽⁶⁾ Journal Officiel de la RDC, Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002, portant Code du travail, Kinshasa, article 2.

⁽⁷⁾ Les mandants consultés souhaitent que la RDC entame le processus de ratification prochaine de 7 conventions rangées en ordre d'importance (fréquence de citations allant de 30 à 70%) :

- C. 151 (1978) sur les relations de travail dans la fonction publique ;
- C. 122 (1964) sur la politique de l'emploi ;
- C. 142 (1975) sur la mise en valeur des ressources humaines ;
- C. 154 (1984) sur la négociation collective ;
- C. 183 (2000) sur la protection de la maternité ;
- C. 173 () sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur ;
- C. 141 (1975) sur les organisations des travailleurs ruraux.

- 3.3.2.4.B.c. : Réduction de 50% des cas de rapport pour lesquels la RDC est en retard de soumission ;

3.3.3.4.C. : Principales activités

- Identifier les conventions pertinentes pouvant faire l'objet de discussions en vue de promouvoir leur ratification ;
- Encourager le Gouvernement à mettre en place un mécanisme de suivi et d'évaluation des progrès réalisés dans l'application et le respect des NIT (Commission tripartite) ;
- Sensibiliser les mandants tripartites et autres intervenants (judiciaire, éducation, médias) sur le respect des NIT et leur impact dans la vie économique et sociale ;
- Appuyer le Comité national de lutte contre les PFTE pour la mobilisation des ressources et à la mise en œuvre du plan d'action national de lutte contre les PFTE.
- Renforcer la capacité de la Commission tripartite de suivi des NIT
- Renforcer les capacités des inspecteurs et contrôleurs du travail

IV. EPILOGUE

4.1. Aspects transversaux

Bien qu'ayant fait objet de certaines priorités spécifiques, le Dialogue social, les NIT et l'intégration du genre sont transversaux car ils se retrouvent au centre de préoccupation de plusieurs problèmes rencontrés dans le monde du travail.

(i) Dialogue social : Le dialogue social constitue une stratégie transversale de mise en œuvre des objectifs en matière d'emploi et de protection sociale. Dans le cadre du PPTD, le dialogue social renforcé favorisera la formulation des politiques sociales et de travail tenant compte des NIT.

(ii) Normes internationales du travail : L'action du BIT sera guidée par les normes internationales du travail dont le contenu oriente le travail de l'OIT. A moyen et long terme (2014-2016), le résultat à atteindre est «le renforcement et l'amélioration des capacités des mandants à établir des politiques et des pratiques qui reflètent les principes et droits fondamentaux au travail». A court terme (2012-2013), le produit attendu est la mise en place d'un réseau de Formateurs opérationnel dans le domaine des NIT.

(iii) L'intégration du genre : Les aspects sexo-spécifiques seront pris en compte dans la mise en œuvre du PPTD, notamment à travers des analyses et des données désagrégées par sexe, la participation paritaire dans les activités, la prise en compte de l'équité du genre et d'autres spécificités de la femme dans la conception et la mise en œuvre des programmes et projets. Une attention particulière sera portée à toute préoccupation relative à la femme/fille de telle sorte que l'avantage soit accordé à elles face aux personnes de sexe opposé jouissant d'un même niveau de compétence. Il en est de même pour le choix de bénéficiaire des interventions de ce PPTD dont la priorité sera accordée à la jeune fille et à la femme.

4.2. Modalités de mise en œuvre et gestion du PPTD

(i) Partenariat :

Le PPTD constitue un cadre de partenariat, de transparence et d'information mutuelle impliquant non seulement les partenaires traditionnels du BIT (Ministère de l'emploi, employeurs et travailleurs), mais aussi les Ministères sectoriels d'appui à la création d'emploi (Industrie et PME, Travaux Publics, Agriculture et développement rural, Environnement/Conservation de la Nature et Tourisme, PTT/NTIC,...), les Ministères de coordination (Plan, Finance, Intérieur/Décentralisation,...) et les partenaires au développement tant du Système des Nations Unies (PNUD, FAO, OMS, UNICEF, UNFPA, UNIFEM, ONUSIDA,...) que de la coopération bi- et multilatérale (Union Européenne, Banque Mondiale, Belgique, DFID,...). Le comité de suivi du PPTD devra donc être élargi à ces ministères et autres partenaires qui seront associés à la recherche des financements.

(ii) **Mobilisation des ressources :**

Le PPTD constitue un cadre de mobilisation des ressources. Alors que le BIT s'engage à mettre en place les ressources techniques disponibles aussi bien au niveau du Siège que dans ses bureaux de terrain, la responsabilité de la recherche des fonds pour la mise en œuvre des programmes et projets d'envergure nationale reste partagée entre le Gouvernement et les partenaires nationaux avec l'accompagnement du BIT. La conception des projets et programmes sera déterminée par l'existence d'une convergence entre la priorité nationale soutenue par une réelle volonté politique, l'existence d'une capacité technique pouvant être renforcée par le BIT, et la possibilité de mobilisation des ressources nationales ou extérieures pour la mise en œuvre des activités. Sur la base du plan de mise en œuvre du PPTD, le BIT apportera son appui technique au Ministère de l'Emploi qui assurera le « lead » d'organiser, en étroite collaboration avec les Ministères de coordination et les partenaires sociaux, une table ronde des bailleurs de fonds pour les ressources extérieures et intérieures.

4.3. Suivi et évaluation du PPTD

Le suivi et l'évaluation seront assurés par un Comité tripartite, émanation du Conseil National du Travail (CNT) qui sera élargi aux différents partenaires socio-économiques et au développement de la RDC concernés par les questions de l'emploi, de la protection sociale, du dialogue social et des droits fondamentaux au travail.

Ce mécanisme s'appuiera sur des réunions périodiques, selon des modalités à définir, qui seront organisées régulièrement afin de suivre l'évolution du PPTD. Une revue périodique sera organisée pour analyser les impacts du programme et ses performances en ce qui concerne les priorités et les objectifs fixés. Les réunions et les revues périodiques feront l'objet des rapports validés par l'ensemble des partenaires du PPTD. Les résultats permettront de décider, si nécessaire, de réadapter le PPTD aux changements de la situation sur le terrain. Au terme de la période couverte par le PPTD, il sera procédé à une évaluation finale afin de capitaliser l'expérience pour les futurs exercices.

En tenant compte de ses avantages comparatifs pour les questions de l'emploi et de la protection sociale, notamment sa longue expérience, y compris son mandat et son expertise technique dans les domaines traités par le PPTD sur le plan national et international, le BIT continuera à jouer un rôle de plus important aux côtés du Ministère de l'ETPS pour assurer la pleine participation de tous les partenaires ainsi que l'appropriation nationale et la réussite de l'exécution de ce PPTD.

4.4. Facteurs extérieurs et hypothèses de réalisation

Le PPTD est basé sur les hypothèses suivantes :

- La stabilité de l'environnement politique, socioéconomique et institutionnelle ;
- La bonne gouvernance socioéconomique et un climat des affaires amélioré et incitatif ;
- La disponibilité des fonds et des ressources humaines qualifiées en matière de politique d'emploi ;
- La matérialisation effective de la volonté politique à travers notamment l'adoption de la Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, l'intégration effective de la dimension « emploi » dans le DSCR II comme un des piliers majeurs ;
- La disponibilité des acteurs du monde du travail et de moyens de mise en œuvre ;
- Les mandants tripartites s'impliquent effectivement dans le processus de mise en œuvre du PPTD et le personnel formé demeure en poste en dépit des changements politiques ;
- Le climat social est favorable dans les entreprises ;
- Les conditions sont favorables à la réforme et à l'extension de la protection sociale et la volonté politique soutient la réforme proposée ;
- Les personnes vulnérables, en particulier la femme et les jeunes filles et garçons, ne sont pas discriminés par les opérateurs économiques à la base et les membres des communautés.

ANNEXES

Annexe 1 :**REFERENCES ET DOCUMENTS CONSULTES**

1. BIT, Réflexion autour du thème dialogue social : exemple des Pays d'Afrique francophone
2. BIT, Circulaire n° 598 : Cadre de mise en œuvre de l'Agenda du travail décent, http://www.ilo.org/intranet/edmsp1/igds/groups/circulars/documents/ilogovenance/edms_005605.
3. BIT, Circulaire n° 599 : Programme par pays de promotion du travail décent, http://www.ilo.org/intranet/edmsp1/igds/groups/circulars/documents/ilogovenance/edms_005606.
4. BIT, CCS ONU/C, Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent, application à l'échelon national, 2008, Genève.
5. BIT, Un pacte mondial pour l'Emploi, juin 2009, Genève.
6. BIT, Une Feuille de route pour la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'Emploi en Afrique, sept. 2004, Ouagadougou.
7. BIT, Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT, Manuel, version, 2008, Genève.
8. BIT, Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, juin 2008, Genève.
9. Min. Plan et BIT, « Programme de Création d'Emplois Ruraux et Périurbains Décents à travers l'entrepreneuriat Coopératif en RDC : contribution à la lutte contre la pauvreté » (CERPUDEC), déc. 2004.
10. Confédération Panafricaine des Employeurs, *Le Dialogue social en Afrique, études de cas*, 2005.
11. Journal Officiel de la RDC, *Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002, portant Code du travail*, Kinshasa, article 2.
12. MABI MULUMBA E., « Quelle économie pour la production des richesses en RDC ? » in *Congo Afrique*, 2010, n° 466, pp. 441 – 453.
13. NGUB'USIM M.N.R. et L. BGOSSA, *Contribution au programme de coopération technique de l'OIT dans les pays émergeant de conflit*, 2000, BIT/Kinshasa.
14. NGUB'USIM M.N.R. et J.C. MUSANGI, « Emploi des expatriés et demande de cartes de travail pour étrangers durant la guerre de 1998 à 2002 en RDC », in *Congo Afrique*, Kinshasa, CEPAS, 2004, n° 384, pp. 217-246.
15. NGUB'USIM M.N.R., Enseignement congolais et monde du travail : deux convergences parallèles, in *Congo Afrique*, Kinshasa, CEPAS, 2004, n° 388, 461- 478.
16. NGUB'USIM M.N.R., « La reconstruction mentale du congolais : un impératif pour la 3^e République », *Congo Afrique*, Kinshasa, CEPAS, 2007, n° 412-413, pp. 113- 133.
17. NGUB'USIM M.N.R., « Tu mangeras à la sueur de ton front (Gn 3,19). L'Emploi et le Travail dans la 3^e République. Regards sur le Premier Forum National sur l'Emploi en RDC », in *Congo Afrique*, Kinshasa, CEPAS, 2007, n° 419, pp. 683- 700.
18. NGUB'USIM M.N.R., « Salaire et emplois en RDC. A propos des assises du Conseil National du Travail (Kinshasa 25/3 – 5/4/2008) », in *Congo Afrique*, Kinshasa, CEPAS, 2008, n° 425, pp. 341-353.
19. NGUB'USIM, M.N.R., « Place du Travail dans la société congolaise », in *Congo Afrique*, Kinshasa, CEPAS, 2010, n° 466, pp. 531-548.
20. WALGRAVE, J., *Réformes économiques, emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique de l'Ouest francophone*, pour un renforcement du Dialogue Social, BIT/PRODIAF, 1999.

Annexe 2 :**LISTE DES PROJETS DE COOPERATION TECHNIQUE EN COURS OU EN PIPELINE****Projets en cours :**

- Programme pour la promotion de l'emploi des jeunes dans la province du Katanga (PAEJK), 2012 - 2015

Projets en pipe line :

- Projet de réintégration des Enfants en rupture famille et autres enfants particulièrement vulnérables dans la ville de Lubumbashi au Katanga ;
- Projet conjoint de Relance économique, création d'emplois décents et amélioration des conditions de vie en faveur des victimes des conflits dans la province du Sud Kivu (BIT/PNUD/FAO);
- Projet conjoint de réhabilitation du Centre de formation professionnelle de Nyangezi et réintégration économique des enfants et autres jeunes en rupture familiale dans la ville de Bukavu et ses environs ;
- Projet conjoint de transformation des zones minières en pôles de développement économique digne, viable et durable ;
- Programme conjoint de consolidation de la paix (dans les provinces non couvertes par le programme de Stabilisation et de reconstruction - STAREC)
- Projet conjoint de Centres de négoce au Nord et Sud Kivu (PNUD/BIT/FAO/UNICEF).

Annexe 3 :**LISTE DES PERSONNES CONSULTÉES ET QUI ONT PARTICIPÉ AUX ATELIERS DE VALIDATION TECHNIQUE ET DE BUDGETISATION**

N°	Nom et Post noms	Groupe représenté dans la Tripartite	Service	Fonction
01	M.MUHINDO MUKE	Présidence de la République	Pool Socioculturel	Conseiller Emploi
02	M.MUNYOLOLO Roger	Primature	Cabinet	Conseiller Emploi
	MAYENGELE MASALA Damien	Primature	Cabinet	Assistant du Conseiller Emploi
03	M.LULU Aimé Etienne	Cabinet du Vice 1 ^{er} Ministre ETPS		Conseiller des organisations socioprofessionnelles
0	M.ESSIMBO Dieudonné	Ministère/Plan	UPPE-SCRIP	Coordonnateur National
05	Mme INZUN OKOMBA Angélique	Gouvernement	METPS	Secrétaire Général
06	M. LUZAZA DONGO Gilbert	Gouvernement	CPDS	Secrétaire Administratif
07	M. KALONDA Christian	Syndicat d'employeur	FEC	Conseiller juridique
08	M. MBOMBOLO MANTUBILA Jean	Syndicat d'employeur	ANEP	CSP/RHP
09	M. SEKEY BELE Vincent De Paul	Syndicat d'employeur	ANEP	Chargé des Etudes
10	M. NUGUBUSIM MPEY'NKA	Syndicat d'employeur	ANEP	Administrateur Secrétaire Exécutif
11	M. MBOMBOLO MANTUABILA	Syndicat d'employeur	ANEP	
12	M. KALONDA Christian	Syndicat d'employeur	FEC	Conseiller juridique
13	M. ATIBU SALEH Marc	Syndicat d'employeur	Dpt. Juridique, Social et Fiscal FEC	Directeur
14	M. NSIKU Socrate Célestin	Syndicat d'employeur	COPEMECO	Administrateur
15	M. MANUIKA MANU Chango	Syndicat d'employeur	FENAPEC	Vice-président
16	M. DUNIA Symphorien	Syndicat de travailleur	CSC & Intersyndicale	Président
17	M. MAYOMBE MUSUNGI Jean	Syndicat de travailleur	CSC	Vice-président
18	M. MBUANDI NGOMA Hilaire	Syndicat de travailleur	CSC	Vice-président
19	M. KINGOTOLO Romain	Syndicat de travailleur	UNTC	Secrétaire Général
20	M. MULAJ TSHIBANG Alphonse	Syndicat de travailleur	UNTC	Directeur de Cabinet
21	M. NGALULA MULUMBA Bertin	Syndicat de travailleur	CDT	Vice-président
22	M. NGOIE MAYOMBO DAUDA	Syndicat de travailleur	OTUC	Secrétaire Général
23	M. KAFUKA MBUY MBALA Albert	Syndicat de travailleur	FGTK	
24	M. TSHIUNZA MUZEMBA G.H.	Syndicat de travailleur	FGTK	Secrétaire Général Adjoint
25	M. ODIA Saka Ivan	Syndicat de travailleur	CTP	

26	M. MUHIKA BULU Joachim	Syndicat de travailleur	CTP	
27	M. MWEHU Modeste	Syndicat de travailleur	SOLIDARITE	
28	M. LOTENDO LONO José Thomas	Syndicat de travailleur	SOLIDARITE	Vice-Président
29	M. DIUMU OMASOMBO	Syndicat de travailleur	ACTIONS	Président
30	M. NGANDA WETSHI Antoine	Syndicat de travailleur	ACTIONS	Secrétaire Fédéral
31	M. MOLESO Willy	Syndicat de travailleur	ATC	Secrétaire Général
32	M. KATOLO MUSAKAY J. Felix	Syndicat de travailleur	NDS	
33	M. BADIBANGA KAPONGO Eugène	Syndicat de travailleur	FOSYCO	Secrétaire Général Confédéral
34	M. PEASE Lambert	Syndicat de travailleur	SYPAD	
35	M. LOKOMBO KOTO JOHN	Syndicat de travailleur	SOPA	Secrétaire Local
36	M. DIOWO Paul-Faustin	Syndicat de travailleur	CGSA	Secrétaire Général
37	M. MBUYI NTUMBA KABONGO	Gouvernement	Ministère des Mines	Pool Contentieux et Etudes, Chef de Pool
38	M. TSHIBANGU KAYEMBE	Gouvernement	MIN. ESU/Secrétariat Général	Directeur Inspecteur
39	Mme MINCHIABO Henriette	Gouvernement	METPS	Directeur des Etudes
40	M. LEMA BINKABILA Eustache	Gouvernement	METPS	Direction des Etudes et Planif.
41	M. IMUINE MUTSHIMA Louis	Gouvernement	Ministère de l'Agriculture	Directeur des Etudes
42	M. MATAMBA LUKASU	Gouvernement	Ministère de la Santé Publique	Directeur
43	M. KWETE MIKOBI	Gouvernement	Ministère du Commerce Extérieur	Directeur
44	M. MAZALIWA Pitchou	Gouvernement	Ministère de l'Industrie	
45	M. TSHISWAKA Constantin	Gouvernement	Cabinet du Vice 1 ^{er} Ministre ETPS	Conseiller Cabinet du Vice 1 ^{er} Ministre
46	M. LULU YAMBA	Gouvernement	Cabinet du Vice 1 ^{er} Ministre, ETPS	Conseiller Cabinet du Vice 1 ^{er} Ministre
47	M. KUZITISA LUNGUNDA R.	Gouvernement	Ministère de l'ETPS	Directeur
48	M. ILEO YOKA Chris	Gouvernement	Cabinet du Vice 1 ^{er} Ministre ETPS	Chargé d'Etudes
49	M. TSHIBANDA Symphorien	Gouvernement	Ministère de l'ETPS	-
50	M. LUBAKI MU MATOMINA	Gouvernement	Ministère du Plan	Directeur, Programme et Budget
51	M. KASAY MINGASHANGA Jean	Gouvernement	Min. du Développement Rural	Expert
52	M. OMATOKO OLAMBA Jean-Faustin	Gouvernement	Ministère des Affaires Etrangères	Directeur
53	M. KASAY MINGASHANGA	Gouvernement	Min. du Développement Rural.	Directeur
54	M. LUKI NDONTONI Ferdinand	Gouvernement	Ministère de la Jeunesse	Directeur/SG/Jeunesse

55	M. BUMBA NGENI	Gouvernement	Ministère de la Jeunesse	Directeur
56	M. MASUDI ALI	Gouvernement	Ministère des Affaires Sociales	Expert
57	M. LUKWASA NDEMBE Daddy	Gouvernement	Ministère du Budget	-
58	M. IPONGO KUMALELA Jacques	Gouvernement	Min. de la Fonction Publique	Directeur des Etudes et Planification
59	M. PESI MBALA Delly	Gouvernement	Ministère du genre, famille et Enfant	Direction des Etudes et Planification
60	M. KABASUASUA NDONDA Jean	Gouvernement	Min. des Affaires Etrangères	DERP
61	M. KASONGO OLENGA Denis	Gouvernement	Ministère des Finances	Chef de division, DEP
62	M. NSAYI LUKOMBO Rubens	PROCER	Département technique	Directeur chef de département
63	M. TSHIBANGU KALALA narcisse	ONEM	Ministère de l'ETPS / ONEM	Conseiller chargé de la formation
64	M. MANENGA MUNANGA Jean-Modeste	PROYEN	Ministère de l'ETPS/ PRO-YEN	Coordonnateur national
65	M. NDONDA PUTU Jean	CPDS	CPDS	Expert
66	M. ILOKO MPOKO	SNEL	DRH/SNEL	Directeur
67	M. MALALA KADIANGA	OGEFREM	DRH/OGEFREM	Directeur
68	M. MOLIMO LIBATA	REGIDESO	DRH/REGIDESO	Directeur
69	M. LOHAKA DJONGA Jean	INSS	Etudes et Organisation	Sous-directeur
70	MAMINA KABISHA Alidor	INSS	Administration	Directeur Administratif
71	M.TSHIKUYA Maurice	INPP	Direction Générale	Directeur Général
72	M. KANDOLO MBOMBO Henri	INPP	Direction des Etudes	Directeur
73	BOKOLABOKOO Daudet	Société civile	Congo Opinion	
74	MWAMBA Ghislain	Société civile	CRONDG	
75	M. NKATUKULU NSAU Alain	Société civile	Groupe Consultatif pour l'Emploi des Jeunes (GCoEJ)	Coordonnateur National Adjoint
76	M. PEMBA MABIALA Didier	Société civile	RACON/SIDA	Membre de la coopération
79	M. Jean Colin MUSONDA	Gouvernement	Cabinet du METPS	Directeur de Cabinet
80	M. EKILA		Cabinet du METPS	Directeur de Cabinet Adjoint
81	M. Patrick DJANGA KATALA	Gouvernement	Cabinet du METPS	Conseiller
82	Mme TSHIMUANGA Henriette	Gouvernement	METPS	DEP
83	M. VANGU Prosper	Travailleurs	UNTC	Directeur de Cabinet
84	M. Gomez NTOYA	Gouvernement	Ministère du Plan (UPPE)	Macro économiste chargé du secteur de l'emploi
85	Mme Yolande KUMWIMBA	Gouvernement	METPS	Experte

Annexe 4 :**LISTE DES CONVENTIONS DE L'OIT RATIFIEES PAR LA RDC**

1. Convention n° 4, sur le travail de nuit (femmes), (rat. 1960)
2. Convention n° 11, sur le droit de l'Association (agriculture), 1921 (rat. 1960)
3. Convention n° 12, sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 (rat. 1960)
4. Convention n° 14, sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 (ratification : 1960)
5. Convention n° 17, sur la réparation des accidents du travail, 1925 (rat. 1960)
6. Convention n° 18, sur les maladies professionnelles, 1925 (rat. 1960)
7. Convention n° 19, sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 (rat. 1960)
8. Convention n° 26, sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 (rat.1960)
9. Convention n° 27, sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929 (rat. 1960)
10. Convention n° 29, sur le travail forcé, 1930 (rat. 1960)
11. Convention n° 50, sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936 (rat. 1960)
12. Convention n° 62, concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937 (rat.1960)
13. Convention n° 64, sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939 (rat. 1960)
14. Convention n° 81, sur l'inspection du travail, 1947 (ratification : 1968)
15. Convention n° 87, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratification 2001)
16. Convention n° 88, sur le service de l'emploi, 1948 (ratification : 1969)
17. Convention n° 89, sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 (rat. 1960)
18. Convention n° 94, sur les classes de travail (contrats publics) 1949 (rat. 1960)
19. Convention n° 95, sur la protection du salaire, 1949 (rat. 1960)
20. Convention n° 98, Droit de l'organisation et de négociation collective, 1949 (rat. 1969)
21. Convention n° 100, sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratification : 1969)
22. Convention n° 102, sur la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (ratification : 1987)
23. Convention n° 105, sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratification : 2001)
24. Convention n° 111, concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (rat. 2001)
25. Convention n° 116, portant révision des articles finals, 1961 (rat. 1960)
26. Convention n° 117, la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 (rat. 1962)
27. Convention n° 118, sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 (rat. 1967)
28. Convention n° 119, sur la protection des machines, 1963 (ratification : 1967)
29. Convention n° 120, hygiène (commerce et bureaux), 1964 (rat. 1967)
30. Convention n° 121, sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 (tableau I modifié en 1980), (rat. 1967)
31. Convention n° 135, concernant les représentants des travailleurs, 1971 (rat2001)
32. Convention n° 138, sur l'âge minimum, 1973 (rat. 2001) (âge min. spécifié14 ans)
33. Convention n° 144, sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (ratification : 2001)
34. Convention n° 150, sur l'administration du travail, 1978 (ratification : 1987)
35. Convention n° 158, sur le licenciement, 1982 (ratification : 1987)
36. Convention n° 182, sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratification : 2001) (accepté les branches d, e) et g)).

Annexe 5 :

Tableau 1 : Plan de mise en œuvre

Il s'agit d'un plan indicatif portant sur les principales interventions susceptibles d'être mises en œuvre en 2011. D'autres interventions allant au-delà de ce biennium seront affinées au début de chaque cycle biennal. De plus, les plans annuels de travail permettront de préciser les activités à mener dans le cadre des différents produits, en concertation avec les mandants, les différents acteurs internes et les partenaires.

Priorité n° 1 : La promotion des emplois décents pour les jeunes (filles et garçons) dans un contexte post-conflit de reconstruction et de développement durable.													
Réalisations	Produits	Activités	Indicateurs	Coûts estimé en \$US	Dispo en 2013 en RDC	Dispo au BIT (2013)	A mobiliser	Période 2013 à 2015					Partenaires de réalisation
								2013	2014		2015		
3.2.1.1. Réalisation n° 1 : D'ici à 2016, les mandants tripartites réalisent efficacement l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi/évaluation d'une politique cohérente d'emploi et de formation professionnelle	3.2.1.1.A.a. : Les études préliminaires à la formulation de la PNEFP tenant compte du genre sont finalisées et validées	Finaliser et valider les études complémentaires (genre, Infrastructures, Mines, ...)	3.2.1.1.B.a : Convention C.122 de l'OIT ratifiée ; 3.2.1.1.B.b : Niveau d'élaboration de la PNEFP ; 3.2.1.1.B.c : Niveau d'avancement de la mise en œuvre de la PNEFP ;	600'000	0	0	150'000						Ministère ETPS OE & OT Ministères sectoriels BIT(EMPLOI) Partenaires au développement
	3.2.1.1.A.b. : Le document de PNEFP est finalisé et soumis aux mandants pour adoption	Organiser d'une mission d'appui à la finalisation du document de PNEFP		15'000	0	0	15'000						BIT/UNIFEM, Gvt, SKILLS, DIALOGUE, GENDER, NORMES
	3.2.1.1.A.c. : La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP) est adoptée et rendue opérationnelle			250'000	0	0	250'000						Gvt, SKILLS, OE & OT, DIALOGUE, GENDER, NORMES LAB/ADMIN, MINTRAV,
	3.2.1.1.A.d : Les informations sur le marché du travail sont collectées et publiées régulièrement.	Organiser une mission exploratoire en vue du renforcement et modernisation de l'administration du travail		10'000	0	10'000	10'000						

		Renforcer les structures et les compétences du personnel des Ministères impliqués directement dans la mise en œuvre de la PNEFP		640'000	390'395	78'000	171'605						Administration et SG/ET, OE & OT. Ministères sectoriels BIT (EMPLOI, CIF/Turin)
		Appuyer la publication des données sur le bilan emploi		150'000	0	0	150'000						ONEM, OE, BUNEP OCEP, BIT (EMPLOI, CIF/Turin)
	3.2.1.1.A.e : Le PPTD est formulé, validé et signé	Encourager les mandants à prévoir et faire appliquer dans les contrats de concessions minières, forestières et pétrolières des clauses de financement par les concessionnaires des activités génératrices d'emplois dans d'autres secteurs (artisanat, agriculture, agropastoral, agroalimentaire, création des coopératives, éducation et santé).		65'000	0	0	65'000						Administration et SG/ET. OE & OT, Ministères sectoriels BIT (ADMITRA)
	3.2.1.1.A.f : Les Services du METPS et de ses services connexes sont renforcées dans leurs compétences à administrer le secteur du travail	Appuyer les mandants à rendre fonctionnels les tribunaux du Travail et plus opérationnels les tribunaux de commerce qui existent déjà et les étendre en province		350'000	181'925	0	68'075						METPS, OE & OT, Ministères sectoriels BIT (ADMITRA, CIF/Turin, NORMES, ACTEM P)

	3.2.1.1.A.g : L'insertion des jeunes, des femmes et des personnes vulnérables est facilitée grâce à la mise en œuvre d'un PAN pour l'emploi des jeunes au niveau national et provincial	- Encourager la professionnalisation et la décentralisation des centres de formation à travers le pays ; - Assurer le plaidoyer pour Conseil des Ministres et la mise en œuvre par le Gouvernement du PAN pour l'Emploi des Jeunes		7'500'000	0	0	7'500'000							METPS, OE & OT, INPP Ministères sectoriels BIT (EMPLOI)
3.2.1.2. Réalisation n°2 : D'ici à 2016, les programmes créateurs d'(auto)emplois décents et de revenus durables renforcent la réinsertion économique des	3.2.1.2.A.a : Un Fonds national d'appui aux initiatives des jeunes pour la création des micro, petites et moyennes entreprises est créé et opérationnel	Renforcer les capacités de mise en œuvre des stratégies spécifiques de promotion de l'emploi des jeunes.	3.2.1.2.B.a : Niveau d'avancement de la mise en œuvre du Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ) 3.2.1.2.B.b : Etat d'avancement de	250'000	0	20'000	230'000							PRO CER PROYEN INPP OIM ONEM

personnes les plus affectées par les conflits	3.2.1.2.A.b : Des écoles de métier ou des structures d'apprentissage et de formation professionnelle accélérée (écoles professionnelles, garages, ateliers, échoppes) pour les jeunes (filles et garçons) déscolarisés sont financées et soutenues		a mise en place du Fonds national d'appui aux initiatives des jeunes 3.2.1.2.B.c : Niveau de mise en œuvre du Plan d'Action National de Lutte contre les PFTE	7'250'000	0	0	7'250'000							METPS, PROCER, PROYEN, INPP. PLAN, Ministères sectoriels ONGD OE & OT Banque Mondiale PNUD/BIT
	3.2.1.2.A.c : Les jeunes (filles et garçons) en âge de travailler et possédant des qualifications leur assurant l'employabilité trouvent facilement du travail ou retrouvent rapidement un autre emploi en cas de perte du premier emploi			9'125'000	0	5'503'671	3'621'329							INPP Ministères sectoriels
	3.2.1.2.A.d : Les jeunes (filles et garçons) en âge de travailler, mais ne possédant pas de qualifications sont encouragés par le Gouvernement à s'orienter vers des écoles de métier ou des structures d'apprentissage de formation prof. accélérée, pour y acquérir des qualifications	Renforcer l'ONEM dans sa mission d'orienter, d'informer et de conseiller les jeunes possédant des qualifications à trouver un emploi ; -Renforcer les structures de gestion de micro-entreprises à travers l'approche GERME et assurer un suivi post-crédation pour les bénéficiaires		2'325'000	0	0	2'325'000							ONEM, INPP Ministères sectoriels ONGD

	3.2.1.2.A.e : Les structures de protection de l'enfant font recours à un plan d'action national de lutte contre les Pires Formes de Travail des Enfants (PAN/PFTE)	Assurer le plaidoyer pour la mise en œuvre par le Gouvernement du Plan d'action national de lutte contre les Pires Formes de Travail des Enfants (PFTE)		7'500'000	34'935	0	7'465'065							INPP Ministères sectoriels ONEM ONGD
Total Priorité 1 :				36'080'000	607'255	5'611'671	29'270'474							
Priorité n° 2 : L'amélioration de la productivité du travail par la promotion du dialogue social, des principes et droits fondamentaux au travail et de la protection sociale														
Réalisations	Produits	Activités	Indicateurs	Coûts estimé en \$US	Dispo en 2013 en RDC	Dispo au BIT (2013)	A mobiliser	Période 2013 à 2015						Partenaires
								2013	2014	2015				

3.3.2.1 : Réalisation n° 1 : D'ici à 2016, les mandants tripartites réalisent de façon efficace l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi/évaluation de la politique nationale tripartite concernant le VIH/SIDA sur les lieux de travail	3.3.2.1.A.a : L'usage des préservatifs, l'abstinence et la fidélité sont encouragés chez les travailleurs jeunes et autres personnes sexuellement actives dans le monde du travail	Renforcer les capacités des structures interentreprises de lutte contre le VIH/SIDA ; Renforcer les capacités des cellules VIH/SIDA des Ministères	3.3.2.1.B.a : Proportion d'entreprises ayant adopté une politique interne en matière de VIH/SIDA ; 3.3.2.1.B.b : Proportion des travailleurs sensibilisés et ayant adopté de bonnes pratiques en entreprises en matière de VIH/SIDA ;	37'500	0	0	37'500						Ministères sectoriels PNMLS OE & OT
	3.3.2.1.A.b : L'éducation sur le VIH/SIDA et la santé de la reproduction sont incorporées dans les curricula des écoles, les centres de formation et les établissements de l'Enseignement Supérieur et Universitaire	Renforcer les capacités nationales en matière de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail sur base des outils techniques (Recueil des directives et la Recommandation R.200 de l'OIT concernant le VIH/SIDA) du BIT	3.3.2.1.B.c : Le taux moyen de prévalence du VIH/SIDA est inférieur à 4% de la moyenne nationale	70'000	0	0	70'000						Ministères sectoriels PNMLS OE & OT
	3.3.2.1.A.c : Les capacités des leaders syndicaux du secteur de transport sont renforcées dans le domaine de la lutte contre le VIH/SIDA			250'000	0	176'671	73'329						ILO/AIDS GENDER Fonds Mondial/PAM

	3.3.2.1.A.d : Lestravailleurs bénéficient des informations nécessaires sur la prévention du VIH/SIDA sur les lieux de travail	- Informer les travailleurs sur la prévention du VIH/SIDA en milieu de travail ; -Encourager et sensibiliser les comités d'hygiène et d'embellissement		250'000	0	0	250'000						PNMLS, Minist sectoriels OE & OT Avec l'appui de : BIT, Fonds Mondial, GTZ, ONUSIDA, etc.
	3.3.2.1.A.e : Des mutuelles de santé ou des associations mutualistes en matière d'assurance santé sont encouragées et soutenues	-Recenser les mutuelles de santé dans les Ministères ; -Assister les mandants à appliquer ou faire appliquer la « tolérance zéro » aux protagonistes et à toute personne complice des violences sexuelles faites aux femmes et aux filles ; -Assister les mandants dans la politique de l'extension de la gratuité des soins aux personnes vivant avec le VIH		150'000	0	0	150'000						PNMLS Ministères sectoriels, avec l'appui du BIT/STEP, PNUD, GTZ, etc.
3.3.2.2 : Réalisation n° 2 : D'ici à 2016, les travailleurs bénéficient des politiques et des services de protection et de sécurité sociale plus étendus et de meilleure qualité	3.3.2.2.A.a : Les capacités des mandants en matière d'amélioration des conditions de travail dans les secteurs à risque sont renforcées	Assurer le suivi des études réalisées sur l'état des lieux de la protection sociale par une large consultation nationale	3.3.2.2.B.a : Proportion de travailleurs couverts par une assurance sociale	50'000	0	0	50'000						ETPS INSS
	3.3.2.2.A.b : Un socle de protection sociale est progressivement mis en place par le gouvernement	-Appuyer le processus d'élaboration de la Politique National de protection sociale ; - Analyser le potentiel d'extension du système de protection sociale	3.3.2.2.B.b : Nombre des branches de sécurité sociale couvertes	4'500'000	0	64'000	4'436'000						ETPS INSS BIT PNUD BM
	3.3.2.2.A.c : Les capacités du Personnel technique et		3.3.2.2.B.c : Proportion des travailleurs	1'090'000	834'168	0	255'832						INSS ; METPS OE & OT Avec l'appui du

[illegible]

[illegible]

[illegible]

	3.3.2.4.A.e : Un Plan d'action national de lutte contre le travail des enfants est élaboré et mis en œuvre	Appuyer le Comité National de Lutte contre les PFTE pour la mobilisation des ressources et à la mise en œuvre du PAN de lutte contre les PFTE		50'000	0	0	50'000						
	Total Priorité 2 :			8'422'000	1'178'120	268'671	7'147'285						
	Total général (Priorités 1 & 2)			44'502'000	1'785'375	5'880'342	36'407'759						

Annexe 6 : Tableau 2 : Plan de Suivi des progrès & Évaluation (qui pourrait être amélioré par l'interface du suivi de la mise en œuvre)

Priorité n° 1 : La promotion des emplois décents pour les jeunes (filles et garçons) dans un contexte post-conflit et de développement durable.							
Réalisation 1.1: D'ici à 2016, les mandants tripartites réalisent efficacement l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi/évaluation d'une politique cohérente d'emploi et de formation professionnelle				Hypothèses: H1-Stabilité institutionnelle durant la période de mise en œuvre du PPTD H2- Disponibilité des fonds et des ressources humaines qualifiées en matière de politique d'emploi et H3- Matérialisation effective de la volonté politique			
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi
				2013	2014	2015	
3.2.1.1.B.a : Convention C.122 de l'OIT ratifiée	Rapports et Etat des lieux	Absence de PNEFP	Disposer d'une PNEFP élaborée conformément à la C.122 de l'OIT	Draft de PNEFP conforme à la C.122 disponible	-	-	Mandants tripartites + BIT
3.2.1.1.B.b : Niveau d'élaboration de la PNEFP ;	Rapports et Etat des lieux	Absence de PNEFP	PNEFP promulguée par le gouvernement	PNEFP disponible et promulgué	-	-	Gouvernement + BIT
3.2.1.1.B.c : Niveau d'avancement de la mise en œuvre de la PNEFP	Rapports et Etat des lieux	Absence de PNEFP	Prise en compte et mise à disposition effective des fonds de mise en œuvre à partir du budget de l'Etat				Mandants tripartites + BIT
3.2.1.1.B.d : Nombre de projets mis en place dans	Rapports et Etat des lieux	Absence de projet de mise en	Au moins 2 projets	0	1	1	Mandants tripartites + BIT

le cadre de la mise en œuvre de la PNEFP ;		œuvre de la PNEFP					
Réalisation 1.2: D'ici à 2016, les programmes créateurs d' (auto) emplois décents et de revenus durables renforcent la réinsertion économique des personnes les plus affectées par les conflits				Hypothèses: H1- Environnement des affaires incitatif ; H2- Bonne gouvernance et H3- Stabilité politique			
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi
				2013	2014	2015	
3.2.1.2.B.a : Niveau d'avancement de la mise en œuvre du Plan d'Action National pour l'emploi des jeunes (PANEJ)	Etat des lieux & rapports	Plan d'action en cours d'adoption	Mise en œuvre effective du Plan d'Action	Adoption du plan d'action par le Gouvernement	Début de la mise en œuvre		METPS PROYEN, GCOEJ, Associations des jeunes, Mandants tripartites + BIT
3.2.1.2.B.c : Etat d'avancement de la mise en place du Fonds national d'appui aux initiatives des jeunes	Etat des lieux & rapports	Le Fonds national d'appui aux initiatives des jeunes n'est pas encore mis en place	Mis en place effective et opérationnalisati on du Fonds national d'appui aux initiatives des jeunes	Mise en place du Fonds national d'appui aux initiatives des jeunes			METPS PROYEN, GCOEJ, Associations des jeunes, Mandants tripartites + BIT
3.2.1.2.B.c : Etat de mise en œuvre du Plan d'Action National de Lutte contre les PFTE	Etat des lieux & rapports	Plan d'Action National de lutte contre les PFTE en cours d'élaboration	Plan d'action national de lute contre les PFTE validé et promulguée	Adoption du Plan d'action de lutte contre les PFTE	Début de la mise en œuvre		METPS CNLPFTE Mandants tripartites + BIT

Priorité n°2 : L'amélioration de la productivité du travail par la promotion du dialogue social, des principes et droits fondamentaux au travail et de la protection sociale							
Réalisation 2.1: D'ici à 2016, les mandants tripartites réalisent de façon efficace l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi/évaluation de la politique nationale tripartite concernant le VIH/SIDA sur les lieux de travail				Hypothèses: H1- Stabilité de l'environnement politique et économique ; H2- Climat social favorable dans les entreprises et H3- Disponibilité des acteurs du monde du travail et de moyens de mise en œuvre			
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi
				2013	2014	2015	
3.3.2.1.B.a : Proportion d'entreprises ayant adopté une politique interne en matière de VIH/SIDA ;	Etat des lieux et rapports d'activités du Comité Interentreprises de Lutte contre le VIH/SIDA (CIELS)	Absence de politique interne de lutte contre le VIH au sein des entreprises	5 entreprises ont adopté une politique interne en matière de VIH/SIDA	0	2	3	CIELS, METPS, PNMLS/PNLS Mandants tripartites, ONUSIDA, BIT
3.3.2.1.B.b : Proportion des travailleurs sensibilisés et ayant adopté de bonnes pratiques en entreprises en matière de VIH/SIDA ;	Etat des lieux et rapports d'activités du CIELS	Informations de base non disponibles	Tous les travailleurs dont les entreprises sont membres du CIELS	10%	50%	40%	CIELS, METPS, PNMLS/PNLS Mandants tripartites, Fonds Mondial, ONUSIDA, PAM, BIT
3.3.2.1.B.c : Le taux moyen de prévalence au VIH/SIDA est passé en dessous de 4% pour la moyenne nationale	Rapports d'activités du CIELS et du PNLS/PNMLS	La moyenne de séroprévalence au niveau national est de 4%	Ramener le taux de séroprévalence à 2% sur le lieu de travail	0	0.5% de réduction	1,5% de réduction	CIELS, METPS, PNMLS/PNLS, Mandants tripartites, Fonds Mondial, ONUSIDA, PAM, BIT
Réalisation 2.2: D'ici à 2016, les travailleurs bénéficient des politiques et des services de protection et de sécurité sociale plus étendus et de meilleure qualité				Hypothèses: H1- Conditions favorables à la réforme et à l'extension de la protection sociale H2- La volonté politique soutient la réforme proposée			
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi
				2013	2014	2015	
3.3.2.2.B.a : Proportion de travailleurs couverts par une assurance sociale	Rapports d'activités des structures d'assurance sociale (INSS, ...)	Couverture par une assurance sociale très faible – données inexistantes	50% de travailleurs du secteur formel couverts par une assurance sociale	10%	20%	20%	INSS, METPS, OT & OE, Ministère des Affaires Sociales, BM, BIT, Unicef
3.3.2.2.B.b : Nombre des branches de sécurité sociale couvertes	Rapports d'activités des structures d'assurance sociale (INSS, ...)	Couverture par une assurance sociale très faible – données inexistantes	50% de travailleurs du secteur formel couverts par une assurance sociale	10%	20%	20%	INSS, METPS, OT & OE, Ministère des Affaires Sociales, BM, BIT, Unicef

3.3.2.2.B.c : Proportion des travailleurs satisfaits par la qualité des prestations	Enquête auprès des travailleurs et des OE & OT, Rapports des OE & OT	La majorité des travailleurs ont un point de vue mitigé de la qualité de leur couverture	50% de travailleurs du secteur formel satisfaits de la qualité de leur couverture	10%	20%	20%	INSS, METPS, OT & OE, Ministère des Affaires Sociales, BM, BIT, Unicef
Réalisation n° 2.3 : D'ici à 2016, le tripartisme est renforcé grâce à la mise en place des mécanismes fonctionnels de dialogue social				Hypothèses: H1- Le CPDS est soutenu dans son fonctionnement H2- La décentralisation du CPDS en provinces est effective			
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi
				2013	2014	2015	
3.3.2.3.B.a : Proportion d'entreprises ayant une convention collective interentreprises ou ayant adhéré à une convention collective interentreprises	Rapports d'activités des OE & OT et du METPS	Peu d'entreprises disposent d'une convention collective interentreprises ou ayant adhéré à une convention collective interprofessionnelle	50% d'entreprises disposent d'une convention collective interentreprises ou ayant adhéré à une convention collective interprofessionnelle	10%	25%	15%	OE & OT, METPS, CNT, Inspection du Travail, Tribunaux du Travail, BIT (ACTRAV, ACTEMP, DIALOGUE)
3.3.2.3.B.b : Nombre des conflits collectifs de travail rapportés à l'Inspection du travail	Rapports d'activités des OE & OT, de l'Inspection du travail et du METPS	Pléthore des conflits de travail - Données indisponibles	50% de réduction des conflits collectifs de travail	5%	25%	20%	Inspection du Travail, Tribunaux du Travail, OE & OT, METPS, CNT, BIT (ACTRAV, ACTEMP, DIALOGUE)
3.3.2.3.B.c : Nombre des litiges individuels de travail enregistrés et résolus au niveau de l'Inspection du travail	Rapports d'activités des OE & OT, de l'Inspection du travail et du METPS	Pléthore des conflits de travail - Données indisponibles	50% de réduction des conflits collectifs de travail	5%	20%	25%	Inspection du Travail, Tribunaux du Travail, OE & OT, METPS, CNT, BIT (ACTRAV, ACTEMP, DIALOGUE)
3.3.2.3.B.d : Proportion des conflits collectifs du travail survenus en un an et résolus en tripartite	Rapports d'activités des OE & OT, du CPDS, de l'Inspection du travail et du METPS	Données indisponibles	60% des conflits collectifs du travail survenus en un an et résolus en tripartite	10%	20%	20%	OE & OT, METPS, CPDS, Inspection du Travail, Tribunaux du Travail, BIT (ACTRAV, ACTEMP, DIALOGUE)

Réalisation n° 2.4 : D'ici à 2016, les mandants tripartites sont renforcés pour ratifier et appliquer effectivement les normes internationales du travail				Hypothèses: H1- Les mandants tripartites s'impliquent effectivement dans le processus de soumission des rapports sur les Conventions ratifiées ; H2- Le personnel formé demeure en poste en dépit des changements politiques			
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi
				2013	2014	2015	
3.3.2.4.B.a : Proportion de nouvelles ratifications des Conventions internationales de l'OIT	Rapports de ratification soumis au BIT	Certaines conventions pertinentes ne sont pas encore ratifiées	Ratifications des Conventions n° : C.122 (Polit.de l'emploi), C.142 (Mise en val.des ressources humaines), C.151 (Droits syndicaux dans la fonction publique)	-	Ratification de la C.122, C.142 et la C.151	-	METPS, OE & OT, Parlement, BIT (NORMES, ACTEMP, ACTRAV, DIALOGUE)
3.3.2.4.B.b : Proportion de cas de progrès dans l'application des conventions ratifiées constatées par les organes de contrôle	Rapports de la Commission d'Experts de l'OIT	Rapports de la Commission d'Experts de l'OIT & rapports nationaux sur les conventions ratifiées	50% de réduction des cas de plaintes sur la violation des conventions ratifiées	5%	55%	20%	Inspection du Travail, METPS, OE & OT, tribunaux du Travail, BIT (Normes, ACTRAV, ACTEMP, DIALOGUE), Ministère de la Justice et droits humains
3.3.2.4.B.c : Réduction de 50% des cas de rapport pour lesquels la RDC est en retard de soumission	Rapports de la Commission d'Experts de l'OIT	Rapports de la Commission d'Experts de l'OIT & rapports nationaux sur les conventions ratifiées	50% es rapports pour lesquels la RDC est en retard sont soumis	5%	45%		METPS, OE & OT, BIT (Normes, ACTRAV, ACTEMP)

Annexe 7 : Tableau 3: Alignement Stratégique du PPTD de la République Démocratique du Congo sur les autres Cadres de Développement

Priorités et réalisations du PPTD	Liens avec les réalisations du UNDAF	Liens avec les priorités de l'Agenda régional de travail décent	Liens avec les réalisations du P & Budget
Priorité n° 1 : Le renforcement de la gouvernance du monde du travail en vue de promotion des emplois décents pour les jeunes (filles et garçons) et autres groupes vulnérables dans un contexte post-conflit de reconstruction et de développement durable.			
Réalisation n° 1 : Les organismes publics et les partenaires sociaux soutiennent la création d'emplois à l'échelle nationale et locale, à travers l'approche HIMO.	<u>Domaine de coopération</u> : Promotion de la bonne gouvernance et consolidation de la paix <u>Effet programme pays n°1/D</u> : Amélioration de la gouvernance locale, basé sur des outils de planification participatif et la mise en place d'un Fonds de Développement Local comme facilité de financements pour les investissements provinciaux et locaux	Intégration de l'agenda du travail décent dans les politiques macroéconomiques	Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents
Réalisation n°2 : Les personnes vulnérables et celles durement affectées par la situation de crise, particulièrement les jeunes (filles et garçons), bénéficient des programmes de réinsertion socio-économique avec l'appui technique du BIT	<u>Domaine de coopération</u> : Amélioration de l'accès aux services sociaux de base <u>Effet programme pays n° 3</u> : (i) Développer le capital humain pour stimuler la croissance économique et réduire la pauvreté (plus de productivité, de la qualité de l'enseignement) ; (ii) Plus d'accès aux services sociaux efficaces, efficaces et équitables (par des indicateurs sur l'éducation, la santé, l'eau et l'assainissement).	Promotion des emplois décents pour les jeunes	Politiques ou outils opérationnels propres à élargir les possibilités d'emploi et réduire la pauvreté en générant une croissance riche en emplois ; Renforcement des qualifications et compétences par des systèmes de formation plus performants et un accès à la formation des catégories défavorisées
Priorité n° 2 : L'amélioration de la productivité du travail par la promotion de protection sociale, du dialogue social, des principes et droits fondamentaux au travail			
Réalisation n° 1 : Les risques que courent des travailleurs et des personnes vulnérables sont davantage vulgarisés	<u>Domaine de coopération</u> : Lutte contre le VIH/SIDA <u>Effet programme pays n°4</u> : Développement des capacités d'intervention et d'actions des organisations de la société civile en matière de prévention et de lutte contre le VIH/SIDA	Amélioration de la protection sociale	Renforcement des capacités institutionnelles pour de meilleures conditions sur le lieu de travail

Réalisation n° 2 : Les travailleurs bénéficient des politiques de prévention ainsi que des services de protection et de sécurité sociale plus étendus et de meilleure qualité sur les lieux de travail.	Domaine de coopération : Appui à la dynamique communautaire <u>Effet programme pays n°4 :</u> (i) Revisiter les objectifs et toute la stratégie opérationnelle du programme pauvreté dans le sens d'une meilleure cohérence avec les nouveaux axes du DSRP 2 et la stratégie de régionalisation des OMD ; (ii) Approfondir les outils et approches de développement à la base en lien avec d'autres approches comme le développement local, les Villages Assainis et les OMD	Modernisation des régimes de protection sociale traditionnels et adoption des stratégies adaptées en matière de protection sociale qui instaureront un système de sécurité sociale de base pour les groupes cibles ou en étendront la couverture	Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous ; Contribuer efficacement à apporter des réponses à la problématique de la santé et sécurité dans le milieu de travail
Réalisation n° 3 : Les compétences et les capacités des partenaires et du bureau exécutif du CPDS sont renforcées et rendus plus opérationnelles	Domaine de coopération : promotion de la bonne gouvernance et consolidation de la paix <u>Effet programme pays n°1 :</u> (i) Développer des mécanismes/outils de prévention et de gestion des crises ancrés dans des structures nationales ; (ii) Développer un système d'informations simple et interactif permettant le déclenchement des systèmes de gestion des crises	Développement du champ de dialogue social et de la capacité de dialogue ainsi qu'une approche fondée sur les droits	Renforcement des processus de dialogue social et répondre aux priorités des partenaires tripartites
Réalisation n° 4 : Les mandants tripartites sont renforcés pour ratifier et appliquer effectivement les normes internationales du travail			Renforcement du tripartisme et du dialogue social