

1. Fiche République Démocratique du Congo

Coûts opérationnels totaux pour le pays :			3.459.211,15euros	
Personne de contact en Belgique pour la DGD pour le pays	Laurent ATSOU	IFSI - ISVI	+32 (0) 2 289 08 61	laurent.atsou@ifsi-isvi.be
	Sylvie DEMEESTER	SolSoc	+32 0) 2 505 40 76	sdemeester@solsoc.be
Personne de contact qui représente l'OSC dans le pays (1)	Danny SINGOMA	Cenadep	+243990023637 - +243818451405	singomatk@gmail.com
	Jean-Pierre Kimbuya	COSSEP	+0243.818.113.449	cossep_projet@yahoo.fr

Résumé synthétique du programme en République Démocratique du Congo

Le programme souhaite influencer les politiques relatives aux droits au travail, à des revenus plus décents et à l'accès à une protection sociale durable en particulier pour les jeunes et les femmes en RDC. Pour ce faire, il travaillera avec 6 syndicats et 3 organisations congolaises (2) dont il va renforcer les capacités individuelles, organisationnelles, structurelles et institutionnelles pour qu'ils soient à même de jouer leurs rôles et offrir des services de qualité. Avec ces appuis, ils seront dans les conditions pour faire du plaidoyer en faveur de la mise en place de cadres législatifs et réglementaires favorables aux travailleurs. Aux syndicats, il va fournir des appuis politiques et des expertises syndicales sur les enjeux juridiques, politiques, économiques, sociaux et environnementaux notamment dus aux nouvelles divisions de l'organisation du travail. Il va renforcer 3 mutuelles de santé pour qu'elles s'autonomisent, augmentent leur taux de pénétration, fidélisent leurs membres et agissent pour plus de qualité dans les soins de santé. Il va accompagner des organisations de paysans et des comités de marché urbains pour qu'ils diversifient leurs productions et services et évoluent vers des entreprises d'économie sociale et solidaire. Il va soutenir leurs faitières pour qu'elles se mobilisent et défendent les intérêts de leurs membres. Il va appuyer des dynamiques d'action citoyenne pour qu'elles influencent les politiques publiques à tous les niveaux et qu'elles soient un canal de communication entre la population et les autorités compétentes pour les thématiques traitées. Il va former les leaders des syndicats et des organisations pour qu'ils soient intègres, engagés, compétents et capables d'asseoir la culture démocratique, consolider la paix et éradiquer la corruption.

(1) IFSI et SolSoc se font représenter lors de réunions, rencontres et manifestations officielles par deux de leurs partenaires

(2) Les 3 organisations non gouvernementales congolaises partenaires sont : Plateforme DIOBASS au Kivu, le Comité de Réveil et d'Accompagnement des Forces Paysannes, le Centre National d'appui au Développement et à la Participation Populaire

Les 6 syndicats partenaires sont : la Fédération de Travailleurs de l'Energie, Mines et Métallurgie, l'Union Nationale des Travailleurs du Congo, la Confédération Démocratique du Travail, le Conseil des Organisations Syndicales des Services Publics et Privés, la Fédération Nationale des Travailleurs du Pétrole, de l'Energie et de la Chimie et la Fédération Nationale des Travailleurs des Mines et de la Métallurgie

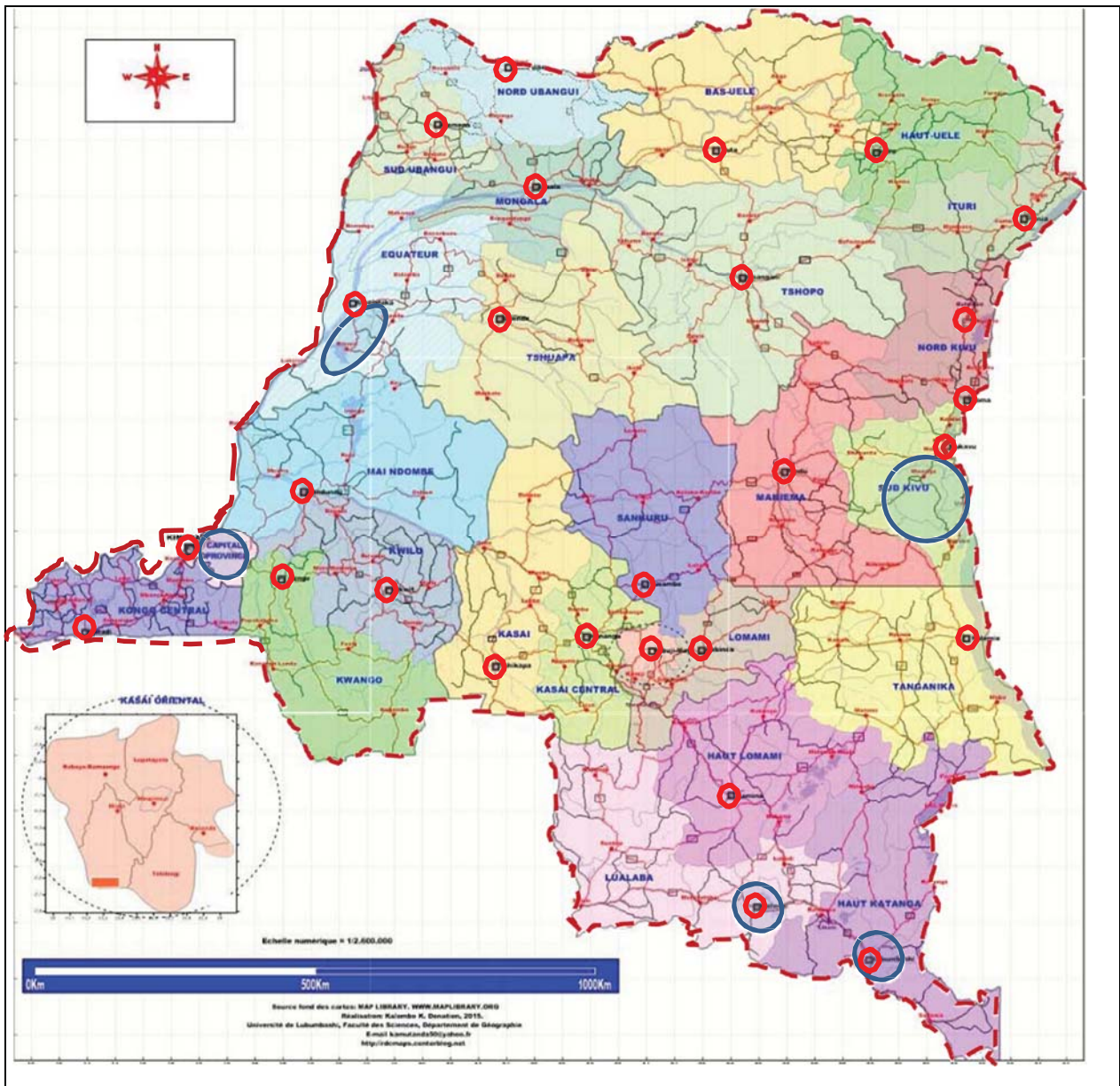
Carte de la République Démocratique du Congo avec localisation des interventions



Les partenaires d'IFSI sont présents dans toutes les capitales des 26 Provinces et agissent au niveau national.



Zones d'intervention des partenaires de SolSoc



2. Liste des partenaires et parties prenantes connus au moment de la demande.

Partenaire 1 (IFSI)			
Nom complet et abréviation	L'Union Nationale des Travailleurs du Congo (UNTC) – membre de la plateforme d'unité syndicale l'Union Fait la Force (UFF)		
Coordonnées	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	Avenue Mutombo - Katshi n°5 commune de la Gombe BP 8814 Kinshasa - RDC	+243 997.628.463 +243 998.616.193	untcrdc@yahoo.fr nabutarcisse@yahoo.fr
Personne de contact	Nabu Tarcisse		
Objectif(s) spécifique(s)	SDZ8 L'UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi que ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs		
Budget par Outcome	646.162,03 euros ¹		

¹ Les partenaires syndicaux agiront ensemble pour atteindre le SDZ 8. L'IFSI effectuera donc des transferts financiers uniquement vers un seul compte spécifique au nom de l'UFF. Raison pour laquelle ils sont tous responsables de l'entièreté du budget pour atteindre cet outcome.

Description synthétique du rôle du partenaire pour chaque Outcome	La gestion quotidienne des actions syndicales et spécifiquement celles identifiées dans le cadre de ce partenariat, qui comporte notamment les responsabilités suivantes : mettre en œuvre le plan d'action tel que planifié conjointement avec l'IFSI ; faire le suivi des actions et en faire rapport à l'IFSI selon les deadlines convenues ; budgétiser et gérer les budgets alloués selon les accords fixés conjointement avec l'IFSI ; collecter les reçus, confectionner les rapports financiers et les communiquer à l'IFSI selon les deadlines convenues. Par ailleurs, ils élaborent des stratégies, proposent des alternatives, représentent tous les travailleurs, informent, soutiennent, organisent, conscientisent tous les travailleurs en RDC
Date de début de la relation partenariale	2012, dans le cadre de la coopération syndicale cofinancée par la DGD

Partenaire 2 (IFSI)			
Nom complet et abréviation	La Confédération Démocratique du Travail (CDT) – membre de la plateforme d'unité syndicale l'Union Fait la Force (UFF)		
Coordonnées	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	Avenue de la Presse, n°11 Immeuble Moanda, 1 ^{er} niveau La Gombe-Kinshasa	+243.990.519.482 +243.902.535.092	cdtrdcongo@yahoo.fr matambakapinga@yahoo.fr
Personne de contact	Isabelle Mata Kapinga		
Objectif(s) spécifique(s)	SDZ8 L'UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi que ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs		
Budget par Outcome	646.162,03euros		
Description synthétique du rôle du partenaire pour chaque Outcome	La gestion quotidienne des actions syndicales et spécifiquement celles identifiées dans le cadre de ce partenariat, qui comporte notamment les responsabilités suivantes : mettre en œuvre le plan d'action tel que planifié conjointement avec l'IFSI ; faire le suivi des actions et en faire rapport à l'IFSI selon les deadlines convenues ; budgétiser et gérer les budgets alloués selon les accords fixés conjointement avec l'IFSI ; collecter les reçus, confectionner les rapports financiers et les communiquer à l'IFSI selon les deadlines convenues. Par ailleurs, ils élaborent des stratégies, proposent des alternatives, représentent tous les travailleurs, informent, soutiennent, organisent, conscientisent tous les travailleurs en RDC		
Date de début de la relation partenariale	2012, dans le cadre de la coopération syndicale cofinancée par la DGD		

Partenaire 3 (IFSI)			
Nom complet et abréviation	Le Conseil des Organisations Syndicales des Services Publics et Privés (COSSEP) – membre de la plateforme d'unité syndicale l'Union Fait la Force (UFF)		
Coordonnées	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	Avenue du Livre 1 ^{er} niveau, apart n°4 – immeuble SCTP La Gombe-Kinshasa	0243.818.113.449	cossep_projet@yahoo.fr
Personne de contact	Jean-Pierre Kimbuya		
Objectif(s) spécifique(s)	SDZ8 L'UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi que ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs		
Budget par Outcome	646.162,03euros		
Description synthétique du rôle du partenaire pour chaque Outcome	La gestion quotidienne des actions syndicales et spécifiquement celles identifiées dans le cadre de ce partenariat, qui comporte notamment les responsabilités suivantes : mettre en œuvre le plan d'action tel que planifié conjointement avec l'IFSI ; faire le suivi des actions et en faire rapport à l'IFSI selon les deadlines convenues ; budgétiser et gérer les budgets alloués selon les accords fixés conjointement avec l'IFSI ; collecter les reçus, confectionner les rapports financiers et les communiquer à l'IFSI selon les deadlines convenues. Par ailleurs, ils élaborent des stratégies, proposent des alternatives, représentent tous les travailleurs, informent, soutiennent, organisent, conscientisent tous les travailleurs en RDC		
Date de début de la relation partenariale	2003, dans le cadre de la coopération syndicale cofinancée par la		

Partenaire 4 (IFSI)			
Nom complet et abréviation	La Fédération Nationale des Travailleurs du Pétrole, de l'Energie et de la Chimie (FNTPEC) – membre de l'UNTC		
Coordonnées	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	Avenue Président Kasa-Vubu n°17/435 commune de la Gombe-Kinshasa RDC	+243.814.032.407	yanmuhala@gmail.com
Personne de contact	Gilles KASONGO		

Objectif(s) spécifique(s)	SDZ8 L'UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi que ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs		
Budget par Outcome	646.162,03 euros		
Description synthétique du rôle du partenaire pour chaque Outcome	La gestion quotidienne des actions syndicales et spécifiquement celles identifiées dans le cadre de ce partenariat, qui comporte notamment les responsabilités suivantes : mettre en œuvre le plan d'action tel que planifié conjointement avec l'IFSI ; faire le suivi des actions et en faire rapport à l'IFSI selon les deadlines convenues ; budgétiser et gérer les budgets alloués selon les accords fixés conjointement avec l'IFSI ; collecter les reçus, confectionner les rapports financiers et les communiquer à l'IFSI selon les deadlines convenues. Par ailleurs, ils élaborent des stratégies, proposent des alternatives, représentent tous les travailleurs, informent, soutiennent, organisent, conscientisent les travailleurs dans les secteurs du pétrole, de l'énergie et de la chimie en RDC		
Date de début de la relation partenariale	Une première convention de partenariat doit être signée au plus vite dans le cadre de ce programme de coopération syndicale cofinancée par la DGD		

Partenaire 5 (IFSI)			
Nom complet et abréviation	La Fédération Nationale des Travailleurs des Mines et de la Métallurgie (FNTMM) – membre de l'UNTC		
Coordonnées	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	Avenue Président Kasa-Vubu n°17/435 commune de la Gombe-Kinshasa RDC	+243.810.818.961 +243.900.714.424	fntmmrdc@gmail.com
Personne de contact	Paul KELE ELANGA		
Objectif(s) spécifique(s)	SDZ8 L'UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi que ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs		
Budget par Outcome	646.162,03 euros		
Description synthétique du rôle du partenaire pour chaque Outcome	La gestion quotidienne des actions syndicales et spécifiquement celles identifiées dans le cadre de ce partenariat, qui comporte notamment les responsabilités suivantes : mettre en œuvre le plan d'action tel que planifié conjointement avec l'IFSI ; faire le suivi des actions et en faire rapport à l'IFSI selon les deadlines convenues ; budgétiser et gérer les budgets alloués selon les accords fixés conjointement avec l'IFSI ; collecter les reçus, confectionner les rapports financiers et les communiquer à l'IFSI selon les deadlines convenues. Par ailleurs, ils élaborent des stratégies, proposent des alternatives, représentent tous les travailleurs, informent, soutiennent, organisent, conscientisent les travailleurs dans les secteurs miniers et de la métallurgie en RDC		
Date de début de la relation partenariale	Une première convention de partenariat doit être signée au plus vite dans le cadre de ce programme de coopération syndicale cofinancée par la DGD		

Partenaire 6 (IFSI)			
Nom complet et abréviation	La Fédération de Travailleurs de l'Energie, Mines et Métallurgie (FTEM) – membre de la CDT		
Coordonnées	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	Avenue de la Presse, n°11 Immeuble Moanda, 1 ^{er} niveau La Gombe-Kinshasa	+243.898.975.120 +243 992.192.210	flokalenge@gmail.com
Personne de contact	Florimond KALENGE		
Objectif(s) spécifique(s)	SDZ8 L'UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi que ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs		
Budget par Outcome	646.162,03 euros		
Description synthétique du rôle du partenaire pour chaque Outcome	La gestion quotidienne des actions syndicales et spécifiquement celles identifiées dans le cadre de ce partenariat, qui comporte notamment les responsabilités suivantes : mettre en œuvre le plan d'action tel que planifié conjointement avec l'IFSI ; faire le suivi des actions et en faire rapport à l'IFSI selon les deadlines convenues ; budgétiser et gérer les budgets alloués selon les accords fixés conjointement avec l'IFSI ; collecter les reçus, confectionner les rapports financiers et les communiquer à l'IFSI selon les deadlines convenues. Par ailleurs, ils élaborent des stratégies, proposent des alternatives, représentent tous les travailleurs, informent, soutiennent, organisent, conscientisent les travailleurs dans les secteurs miniers, de l'énergie et de la métallurgie en RDC		
Date de début de la relation partenariale	Une première convention de partenariat doit être signée au plus vite dans le cadre de ce programme de coopération syndicale cofinancée par la DGD		

Partenaire 1 (SolSoc)			
Nom complet et abréviation	Centre National d'appui au Développement et à la Participation Populaire - CENADEP		
Coordonnées	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	1150, Avenue Tabora, Commune de Barumbu - Kinshasa - RDC	+243990023637 +243818451405	bosskabalob@yahoo.fr
Personne de contact	Danny B. SINGOMA		
Objectif(s) spécifique(s)	<p>SDZ9 : Des plateformes d'organisations de citoyens, des organisations mutualistes, des initiatives d'économie sociale et solidaire et leurs réseaux, avec l'appui du programme, se structurent, se renforcent et sont en capacité d'impulser un engagement citoyen fort en faveur du respect de la Constitution et des lois de la République, d'œuvrer pour l'amélioration de l'accès à des moyens de subsistance durables, de participer à l'élargissement de la protection sociale des communautés qu'elles représentent, en particulier les jeunes et les femmes et qui en sont exclues, d'influencer les politiques dans le cadre de la lutte pour la promotion et la vulgarisation des droits au travail décent des populations et l'accès durable à des services sociaux de base de qualité et ce dans le respect de l'environnement et de l'égalité hommes-femmes en République Démocratique du Congo.</p>		
Budget par Outcome	1.671.927,94 €		
Description synthétique du rôle du partenaire pour chaque Outcome	<p>Le CENADEP sera en charge de l'accompagnement et du renforcement d'entreprises d'économie sociale et solidaire (IESS), de dynamiques d'actions citoyennes (DAC) et de mutuelles de santé (MS). Ses différents départements thématiques et ses antennes locales renforceront les performances techniques, organisationnelles et politiques des IESS, des DAC et des MS afin qu'elles soient professionnelles, autonomes et en capacité de mobiliser leurs membres et d'en porter les priorités.</p> <p>Le CENADEP initiera des espaces de concertation et de synergie avec les autres organisations de la société civile sur les questions des droits économiques et sociaux et de la gouvernance inclusive.</p> <p>Le CENADEP siègera dans le CA de la Plateforme des Organisations mutuellistes de la RDC ou elle sera co-organisatrice d'actions de promotion des mutuelles de santé et plaidoyer pour influencer les politiques de protection sociale et de santé.</p> <p>Le CENADEP accompagnera la restructuration du Réseau de Promotion de la Démocratie et des Droits Economiques et Sociaux (Réseau PRODDDES) qui sera doté d'un secrétariat et de 2 cellules techniques d'appui aux Mutuelles de santé et aux IESS.</p> <p>Le CENADEP assurera la fonction de communication entre les membres du Réseau PRODDDES pour un bon partage des pratiques, pour le respect des principes et valeurs du programme et la visibilité des actions du programme. À ce titre, il pilotera et animera régulièrement des réunions de concertation entre les partenaires dont certaines seront consacrées à la coordination du programme.</p>		
Date de début de la relation partenariale	2003		

Partenaire 2 (SolSoc)			
Nom complet et abréviation	Comité de Réveil et d'Accompagnement des Forces Paysannes - CRAFOP		
Coordonnées	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	Avenue des Cocotiers, n°2 (entrée EDAP par Avenue Okito), Mbandaka	00243 81 730 11 51	forcespaysannes@yahoo.fr ishombamodeste@yahoo.fr
Personne de contact	Modeste-Pierre ISHOMBA Is'ETAMBELA		
Objectif(s) spécifique(s)	<p>SDZ9 : Des plateformes d'organisations de citoyens, des organisations mutualistes, des initiatives d'économie sociale et solidaire et leurs réseaux, avec l'appui du programme, se structurent, se renforcent et sont en capacité d'impulser un engagement citoyen fort en faveur du respect de la Constitution et des lois de la République, d'œuvrer pour l'amélioration de l'accès à des moyens de subsistance durables, de participer à l'élargissement de la protection sociale des communautés qu'elles représentent, en particulier les jeunes et les femmes et qui en sont exclues, d'influencer les politiques dans le cadre de la lutte pour la promotion et la vulgarisation des droits au travail décent des populations et l'accès durable à des services sociaux de base de qualité et ce dans le respect de l'environnement et de l'égalité hommes-femmes en République Démocratique du Congo.</p>		
Budget par Outcome	340.562 €		
Description synthétique du rôle du partenaire pour chaque Outcome	<p>Le CRAFOP aura la charge de professionnaliser la mutuelle de santé paysanne «LONALO» et de l'accompagner dans son travail de sensibilisation à l'adhésion et de mobilisation. Pour ce faire, la cellule technique d'appui à la MS LOANALO du CRAFOP renforcera les compétences et capacités spécifiques des animateurs et gestionnaires de la mutuelle par un suivi de proximité</p>		

	<p>Le CRAFOP s'impliquera dans le processus de mise en réseau entre la MS LONALO et les autres structures mutualistes opérant dans sa zone d'influence et au niveau national pour mener des actions de plaidoyer. Elle participera à la promotion des mutuelles de santé</p> <p>Le CRAFOP s'impliquera dans le travail de plaidoyer et de lobbying pour influencer les politiques de protection sociale et de santé.</p> <p>Le CRAFOP, en tant que membre du Réseau PRODDDES lui apportera son appui et soutiendra ses actions de plaidoyer.</p>
Date de début de la relation partenariale	2003

Partenaire 3 (SoISoc)			
Nom complet et abréviation	Plateforme DIOBASS au Kivu		
Coordonnées	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
		+243815217572	plateformeDIOBASS@yahoo.fr mapatano_s@yahoo.fr
Personne de contact	MAPATANO MULUME Sylvain		
Objectif(s) spécifique(s)	<p>SDZ9 : Des plateformes d'organisations de citoyens, des organisations mutualistes, des initiatives d'économie sociale et solidaire et leurs réseaux, avec l'appui du programme, se structurent, se renforcent et sont en capacité d'impulser un engagement citoyen fort en faveur du respect de la Constitution et des lois de la République, d'œuvrer pour l'amélioration de l'accès à des moyens de subsistance durables, de participer à l'élargissement de la protection sociale des communautés qu'elles représentent, en particulier les jeunes et les femmes et qui en sont exclues, d'influencer les politiques dans le cadre de la lutte pour la promotion et la vulgarisation des droits au travail décent des populations et l'accès durable à des services sociaux de base de qualité et ce dans le respect de l'environnement et de l'égalité hommes-femmes en République Démocratique du Congo.</p>		
Budget par Outcome	604.420,56 €		
Description synthétique du rôle du partenaire pour chaque Outcome	<p>DIOBASS assurera en milieu rural l'accompagnement de dynamiques agricoles qui mettent en place des coopératives et de leur structuration en une fédération capable de mobiliser ses membres et de porter leurs préoccupations. Elle renforcera leurs performances techniques, organisationnelles et politiques.</p> <p>En milieu urbain, DIOBASS soutiendra les comités de marché et leur faitière dans le développement d'initiatives d'économies sociale et solidaire et dans leurs actions de plaidoyer en faveur de meilleures conditions de travail.</p> <p>DIOBASS assurera le suivi de la mise en pratique des principes et valeurs du programme.</p> <p>DIOBASS aura recours, en fonction des thématiques traitées ou des problématiques rencontrées, à un pool de personnes ressources pour renforcer l'expertise de son équipe.</p> <p>DIOBASS renforcera son leadership et sa participation à l'élaboration, la mise œuvre et le suivi de l'évolution des politiques de développement local en lien avec ses champs d'action.</p> <p>DIOBASS, en tant que membre du Réseau PRODDDES lui apportera son appui et soutiendra ses actions de plaidoyer.</p>		
Date de début de la relation partenariale	1999		

Partie prenante 1 (IFSI)			
Nom complet et abréviation :	La Centrale Générale des Services Publics de la FGTB (CGSP)		
Coordonnées :	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	Place Fontainas, 9 1000 Bruxelles	025085702	alice.minette@cgsppw.be
Personne de contact :	Alice Minette		
Objectif(s) spécifique(s) :	<p>SDZ8 L'UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi que ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs</p>		
Budget par Outcome :	0 euro		
Description synthétique du rôle du partenaire pour chaque Outcome :	Fournit des appuis politiques et des expertises syndicales sectorielles (services publics) et sur les enjeux juridiques, politiques, économiques, sociaux et environnementaux notamment dus aux nouvelles divisions de l'organisation du travail.		
Date de début de la relation partenariale avec l'OSC:	2003, date à laquelle fut signée la première convention de partenariat entre l'IFSI et la CGSP pour notre volet en RDC dans le cadre du programme de coopération 2003-2005 cofinancé par la DCDG. Notons toutefois que la coopération entre l'IFSI et la CGSP précède la signature de cette convention de partenariat triangulaire		

Partie prenante 2 (IFSI)			
Nom complet et abréviation :	La Centrale Générale de la FGTB (CG)		
Coordonnées :	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	Rue Haute, 26-28	02.549.06.42	Koen.Vanbrabandt@accg.be
Personne de contact :	Koen Vandbrabandt		
Objectif(s) spécifique(s) :	SDZ8 L'UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi que ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs		
Budget par Outcome :	0 euro		
Description synthétique du rôle du partenaire pour chaque Outcome :	Fournit des appuis politiques et des expertises syndicales sectorielles (mines et énergie) et sur les enjeux juridiques, politiques, économiques, sociaux et environnementaux notamment dus aux nouvelles divisions de l'organisation du travail.		
Date de début de la relation partenariale avec l'OSC	2003, date à laquelle fut signée la première convention de partenariat entre l'IFSI et la CG dans le cadre du programme de coopération 2003-2005 co-financé par la DCDG. Notons toutefois que la coopération entre l'IFSI et la CGSP précède la signature de cette convention de partenariat triangulaire. Dans le cadre de ce volet en RDC, la première convention de partenariat sera signée avec les partenaires congolais en 2017.		

Partie prenante 3 (IFSI)			
Nom complet et abréviation :	Le Programme Panafricain d'éducation ouvrière (PANAF)		
Coordonnées :	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	LO TCO Secretariat Attention Peter Jansson PANAF c/o LO Barnhusgatan 18 105 53 Stockholm Sweden	+46 70 209 20 48	peter.jansson@lotcosecretariat.org
Personne de contact :	Peter Jansson		
Objectif(s) spécifique(s) :	SDZ8 L'UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi que ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs		
Budget par Outcome :	0 euro		
Description synthétique du rôle du partenaire pour chaque Outcome :	Renforce le syndicalisme de réseau en Afrique, fournit des appuis politiques et des expertises syndicales sur les méthodologies syndicales d'apprentissage en milieu du travail (les cercles d'étude) et sur les enjeux liés à l'unité du mouvement syndical ; les droits syndicaux ; la prévention, la gestion et la résolution de conflit ; la démocratie et la gouvernance.		
Date de début de la relation partenariale avec l'OSC:	2012		

Partie prenante 4 (IFSI)			
Nom complet et abréviation :	La Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB)		
Coordonnées :	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	42, Rue Haute 1000 Bruxelles	+32 2 289 02 73	rafael.lamas@fgtb.be
Personne de contact :	Rafael Lamas		
Objectif(s) spécifique(s) :	SDZ8 L'UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi que ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs		
Budget par Outcome :	0 euro		
Description synthétique du rôle du partenaire pour chaque Outcome :	Fournit des appuis politiques et des expertises syndicales sectorielles (mines et énergie) et sur les enjeux juridiques, politiques, économiques, sociaux et environnementaux notamment dus aux nouvelles divisions de l'organisation du travail.		

Date de début de la relation partenariale avec l'OSC:	1994, date de la naissance de l'Institut IFSI. Les relations entre l'IFSI et la FGTB, son partenaire nord privilégié (ici « partie prenante »), sont régies par une convention de collaboration spécifique
---	--

Partie prenante 1 (SolSoc)			
Nom complet et abréviation	Union Nationale des Mutualités Socialistes - U.N.M.S. Site : www.solidaris.be		
Coordonnées	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	Rue Saint-Jean, 32-38 à 1000 Bruxelles	+32 2/51.50.587	Alain.Coheur@solidaris.be
Personne de contact	Alain COHEUR - Directeur des affaires européennes et Internationales Membre du Comité Economique et Social Européen		
Objectif spécifique:	SDZ9 : Des plateformes d'organisations de citoyens, des organisations mutualistes, des initiatives d'économie sociale et solidaire et leurs réseaux, avec l'appui du programme, se structurent, se renforcent et sont en capacité d'impulser un engagement citoyen fort en faveur du respect de la Constitution et des lois de la République, d'œuvrer pour l'amélioration de l'accès à des moyens de subsistance durables, de participer à l'élargissement de la protection sociale des communautés qu'elles représentent, en particulier les jeunes et les femmes et qui en sont exclues, d'influencer les politiques dans le cadre de la lutte pour la promotion et la vulgarisation des droits au travail décent des populations et l'accès durable à des services sociaux de base de qualité et ce dans le respect de l'environnement et de l'égalité hommes-femmes en République Démocratique du Congo.		
Budget pour l'OS	0 euro		
Description synthétique du rôle du partenaire pour l'OS	L'UNMS apportera aux partenaires en charge de la mise en place de mutuelles de santé son expertise au travers de formations et concertations qu'elle co-organisera et de missions de conseil et de plaidoyer auxquelles elle participera, et ce, en collaboration avec l'ANMC et les Mutualités libres, toutes deux membres de la plateforme MASMUT. En tant que membre de plusieurs réseaux et plateformes, elle favorisera les collaborations et synergies stratégiques pour promouvoir les systèmes de micro assurance santé et les mutuelles de santé et en améliorer les performances. L'UNMS est membre de la plateforme MASMUT qui regroupe des représentants de mutualités, d'ONG, d'institutions de recherche et de la coopération belge au développement qui travaillent en Belgique dans le champ de la protection sociale. Dans ce cadre elle participera à l'instance de pilotage et de conseil des volets mutualistes des programmes de ses membres et de la cellule « RD Congo ».		
Date de début de la relation partenariale avec l'OSC:	L'UNMS est un des membres fondateurs de SolSoc avec qui elle collabore depuis 2003 dans l'appui aux mécanismes d'assurances maladie universelles et des mutuelles de santé. Depuis 2014, elle participe à la mise en œuvre du programme « multi acteurs » MasMut. Elle est partie prenante (sans accréditation) du programme commun 2017-2021 « IFSI-FOS-SOLSOC ».		

Partie prenante 2 (SolSoc)			
Nom complet et abréviation	Solidarité Mondiale - WSM		
Coordonnées	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	Chaussée de Haecht 579 - 1031 BRUXELLES	+3222463881	tatien.musabyimana@wsm.be
Personne de contact	Tatien MUSABYIMANA		
Objectif spécifique:	SDZ9 : Des plateformes d'organisations de citoyens, des organisations mutualistes, des initiatives d'économie sociale et solidaire et leurs réseaux, avec l'appui du programme, se structurent, se renforcent et sont en capacité d'impulser un engagement citoyen fort en faveur du respect de la Constitution et des lois de la République, d'œuvrer pour l'amélioration de l'accès à des moyens de subsistance durables, de participer à l'élargissement de la protection sociale des communautés qu'elles représentent, en particulier les jeunes et les femmes et qui en sont exclues, d'influencer les politiques dans le cadre de la lutte pour la promotion et la vulgarisation des droits au travail décent des populations et l'accès durable à des services sociaux de base de qualité et ce dans le respect de l'environnement et de l'égalité hommes-femmes en République Démocratique du Congo.		
Budget pour l'OS	0 euro		
Description synthétique du rôle du partenaire pour l'OS	WSM est l'ONG belge en charge de l'accompagnement de la POMUCO, la plateforme des organisations promotrices des mutuelles de santé au Congo dans le cadre du programme TD. Des actions communes entre SolSoc et WSM seront également mises en place au niveau de la sous-région d'Afrique Centrale et au niveau international, et ce avec la collaboration de l'ANMC et de l'UNMS.		
Date de début de la relation partenariale avec l'OSC:	2010 (dans le cadre de MasMut)		

Partie prenante 3 (SolSoc)			
Nom complet et abréviation :	Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes		
Coordonnées :	Adresse :	Coordonnées :	Pieter.VanWolvelaar@cm.be
	Chaussée de Haecht 579 - 1031 BRUXELLES		
Personne de contact :	Pieter Van Wolvelaer		
Objectif spécifique :	SDZ9 : Des plateformes d'organisations de citoyens, des organisations mutualistes, des initiatives d'économie sociale et solidaire et leurs réseaux, avec l'appui du programme, se structurent, se renforcent et sont en capacité d'impulser un engagement citoyen fort en faveur du respect de la Constitution et des lois de la République, d'œuvrer pour l'amélioration de l'accès à des moyens de subsistance durables, de participer à l'élargissement de la protection sociale des communautés qu'elles représentent, en particulier les jeunes et les femmes et qui en sont exclues, d'influencer les politiques dans le cadre de la lutte pour la promotion et la vulgarisation des droits au travail décent des populations et l'accès durable à des services sociaux de base de qualité et ce dans le respect de l'environnement et de l'égalité hommes-femmes en République Démocratique du Congo.		
Budget pour l'OS	0 euro		
Description synthétique du rôle du partenaire pour l'OS	L'ANMC est partenaire direct de l'ONG WSM, et participe au pilotage / suivi stratégique de ce volet spécifique (synergie MasMut) du programme au sein d'une cellule composée des différents acteurs du CSC Travail Décent actif dans le domaine de la mutualité en RD Congo.		
Date de début de la relation partenariale avec l'OSC:	2010 (au travers de MasMut)		

Partie prenante 4 (SolSoc)			
Nom complet et abréviation	L'Alliance AGRICONGO – AgriCongo – AAC Les membres de l'AAC sont : Broederlijk Delen, Codéart, Congo Dorpen Belgique, CSA, Diobass Belgique, Le Monde selon les Femmes, Louvain Coopération, Oxfam Solidarité-Solidariteit Belgique, Oxfam – Wereldwinkels, RCN Justice et Démocratie, Solidarité Socialiste, SOS Faim, TRIAS, ULB Coopération, Vredeseilanden et WWF Belgique		
Coordonnées	Adresse :	Téléphone :	E-mail :
	L'Alliance AgriCongo fonctionne sans secrétariat fixe. Les réunions se tiennent à tour de rôle chez l'un de ses membres. Le membre qui reçoit la réunion est en charge de la convoquer et de l'animer. Le PV de la réunion est rédigé par l'ONG qui accueillera la prochaine réunion. L'AAC se réunit en moyenne 5 fois par an.		
Personne de contact	Pour l'Alliance AgriCongo, un des responsables RDC de ses ONG membres. Pour les relations avec la CONAPAC, partenaire privilégié de l'Alliance AgriCongo : François Cajot de l'OSC SOS Faim, francois.cajot@sosfaim.org . Pour la coordination du projet : Marielle Schreurs de l'OSC TRIAS, marielle.schreurs@trias.ngo		
Objectif spécifique :	SDZ9 : Des plateformes d'organisations de citoyens, des organisations mutualistes, des initiatives d'économie sociale et solidaire et leurs réseaux, avec l'appui du programme, se structurent, se renforcent et sont en capacité d'impulser un engagement citoyen fort en faveur du respect de la Constitution et des lois de la République, d'œuvrer pour l'amélioration de l'accès à des moyens de subsistance durables, de participer à l'élargissement de la protection sociale des communautés qu'elles représentent, en particulier les jeunes et les femmes et qui en sont exclues, d'influencer les politiques dans le cadre de la lutte pour la promotion et la vulgarisation des droits au travail décent des populations et l'accès durable à des services sociaux de base de qualité et ce dans le respect de l'environnement et de l'égalité hommes-femmes en République Démocratique du Congo.		
Budget pour l'OS	0 euro		
Description synthétique du rôle du partenaire pour l'OS	Voir point 10 : Les complémentarités et les synergies avec la coopération belge ou les OCS belges la description du partage des actions programmées dans le cadre du PASPOR «Programme d'appui à la structuration, au plaidoyer et à la professionnalisation des producteurs agricoles familiaux organisés en République Démocratique du Congo».		
Date de début de la relation partenariale avec l'OSC:	2011 (dans le cadre du premier projet Synergie introduit par l'Alliance AgriCongo)		

3. Cohérence avec le Plan stratégique

Ce point n'est pas d'application pour ce programme en RD Congo présenté par l'IFSI et SolSoc, car il fait intégralement partie du CSC Travail décent

4. Théorie du Changement associée à la RD CONGO

4.1. Description de la TOC reprenant la façon dont l'IFSI, SolSoc et ses partenaires envisagent le changement

La théorie du changement (ToC) développée ci-dessous par l'IFSI et SolSoc rend compte d'un double processus participatif et reflète la manière dont les deux OSC belges et leurs partenaires respectifs en RDC envisagent le changement sociétal à court, moyen et long terme. Une première ébauche a été élaborée lors des ateliers de planification que l'IFSI et SolSoc ont organisés avec leurs propres partenaires. Ces ateliers se sont respectivement déroulés à Kinshasa du 22 février au 3 mars et du 2 au 8 juillet. Ensuite, elle a été retravaillée lors de séances de travail communes entre les gestionnaires de l'IFSI et de SolSoc tout en maintenant un processus consultatif continu entre les OSC belges et leurs partenaires respectifs. Cette ToC s'appuie également sur la ToC « Travail décent » présentée lors de la rencontre du 23 mai 2016 entre la DGD et les représentants du groupe CSC Travail Décent et lors du dialogue stratégique du 10 juin 2016 concernant l'approbation du CSC Travail Décent. Comme expliqué plus longuement dans les points « pertinence » des cadres logiques des deux objectifs spécifiques, cette théorie du changement en RDC a été dessinée, travaillée et affinée dans une dynamique bottom up, sur base des besoins et des priorités identifiées par les partenaires ainsi que des réalités nationales et régionales².

SolSoc dans le cadre de ses programmes établit trois types de relation de partenariat :

- 1) **Partenaires associés (PA)** : Les PA sont les organisations qui avec SolSoc, collectivement analysent le contexte, identifient, réalisent et évaluent le programme et en déterminent les priorités. Les partenaires associés participent aux ateliers d'identification. Le programme inclut le renforcement de leurs capacités et une « aide budgétaire » à leur fonctionnement. Ils doivent répondre aux critères de partenariat (voir point 7 : Description de la stratégie de partenariat spécifique). Ils signent une convention de partenariat avec SolSoc dans le cadre de la réalisation du programme. Ils font partie de la sphère de contrôle pour leurs rôles et responsabilités et de la sphère d'influence pour leur renforcement.
- 2) **Partenaires limitrophes (PL)** : Les PL sont les acteurs sur lesquels le programme exerce directement une influence (et sont donc dans la sphère d'influence) et cherche à atteindre des changements en termes de renforcement de capacités, et cela en vue de contribuer à la réalisation de sa vision. Les partenaires limitrophes sont informés des intentions du programme et adhèrent aux changements recherchés. Selon les cas certains d'entre eux peuvent prendre part aux ateliers d'identification. Dans la mesure du possible ils participent aux réflexions et décisions stratégiques du programme. Dans ce cas ils peuvent être associés à la gestion du programme via la participation à des structures de coordination (comité de pilotage). Ils signent une convention qui répartit les rôles, droits et responsabilités de chacun avec le PA qui les accompagne, annexe à celle signée entre SolSoc et les PA.
- 3) **Partenaires stratégiques (PS)**: Les PL sont les autres acteurs avec lesquels le programme collabore en vue d'atteindre ses objectifs sans chercher à modifier quoi que ce soit dans leur travail. Au moment de l'élaboration des stratégies, les modalités de collaboration sont clarifiées. Ils font partie de la sphère d'intérêt.

4.2. Les principales hypothèses en lien avec la théorie du changement sont les suivantes :

1. Le partenariat en RDC a pour vocation d'être une relation d'égal à égal, fondée sur le respect, la confiance et la compréhension mutuels, reconnaissant et respectant la diversité et les différences dans un processus d'apprentissage mutuel. Les différentes relations partenariales qui sont décrites entre I) SolSoc et l'IFSI; II) l'IFSI et la FGTB, la Centrale Générale des Services Publics de la FGTB (CGSP) et la Centrale Générale de la FGTB (CG); III) SolSoc et ses partenaires associés; IV) l'IFSI et ses partenaires syndicaux sont basés sur une approche de solidarité entre des organisations syndicales et de la société civile partageant une vision et des valeurs communes au sein d'un réseau syndical et socialiste en constante évolution et structuration. Sous cet angle, le partenariat représente une forme participative de coopération visant à renforcer les capacités des partenaires en RDC en faisant appel aux forces et responsabilités de chacune des organisations. Pour les OSC belges, il s'agit principalement de mettre en réseau et développer les synergies, les complémentarités (échange et mise à disposition d'information, expérience, expertise, etc.) à tous les niveaux; faciliter et mobiliser la solidarité internationale et les expertises ainsi que renforcer les

² Cette TOC RDC doit être également lue et comprise en articulation avec la TOC continentale africaine présentée par l'IFSI dans ce programme.

capacités individuelles, organisationnelles, structurelles et institutionnelles des partenaires en RDC. Pour les partenaires Nord de l'IFSI (présentés dans le cadre de ce volet comme des parties prenantes), il s'agit essentiellement de fournir des appuis politiques et des expertises syndicales sur les enjeux juridiques, politiques, économiques, sociaux et environnementaux notamment dus aux nouvelles divisions de l'organisation du travail. Ces dynamiques partenariales permettent ainsi de décentraliser une bonne partie de la gestion des initiatives et de reconnaître la responsabilité première et les besoins des organisations partenaires en tenant compte de leur propre développement. Cela permet également aux partenaires associés (le CENADEP, le CRAFOP et la plateforme Diobass), aux membres de l'UFF (la CDT, le COSSEP et l'UNTC), aux affiliés de la CDT et de l'UNTC dans les secteurs des mines et de l'énergie de se professionnaliser et d'améliorer leurs performances, leur efficacité et leur efficience :

- Par la mise à disposition de moyens nécessaires à leur renforcement institutionnel, à leur fonctionnement et à la mise en place d'un accompagnement de qualité de leurs partenaires limitrophes et de leurs membres et
- En favorisant les synergies, les contacts et les adhésions à des réseaux thématiques, sectoriels et géographiques à tous les niveaux.

Par ailleurs, le partenariat entre les membres de l'UFF, FNTMM & FNTPEC (UNTC), FTEM (CDT), la CGSP, la CG et l'IFSI est enrichi, depuis 2012, par l'expérience et l'expertise du PANAF (programme Panafricain d'éducation ouvrière) présent en RDC depuis la fin des années 1980. Ce programme vise la construction d'un mouvement syndical unifié dans l'action. La stratégie privilégiée pour y parvenir est de construire et renforcer les structures éducatives des organisations syndicales. La méthode utilisée consiste à la mise en place de cercles d'étude, méthode d'éducation permanente sur le lieu de travail adaptée aux contextes africains. Voir le chapitre sur la stratégie partenariale et celui sur la durabilité pour de plus amples explications de la méthodologie des cercles d'étude.

2. En se professionnalisant (renforcement des compétences techniques et politiques (plaidoyer), outils de gestion, cadres compétents, ...) et en améliorant leur gouvernance interne, notamment par une plus grande représentativité des femmes, par un accès (facilités par les partenaires associés) à des formations spécifiques liées à leurs métiers et adaptées à leurs besoins, les syndicats membres de l'UFF, les DAC, les IESS, les MS et leurs faitières respectives deviennent plus compétentes, fonctionnent de manière plus transparente et sont plus représentatives des travailleurs et/ou des populations bénéficiaires. La représentativité est un critère essentiel pour les organisations syndicales et de la société civile qui travaillent pour un changement sociétal démocratique. En ce qui concerne le mouvement syndical, le double enjeu qui en découle est d'une part la légitimité de pouvoir participer aux négociations bi et tripartites et de construire un rapport de force et, d'autre part s'assurer de pouvoir exercer ses prérogatives syndicales dans le respect total des conventions fondamentales de l'OIT C87 et C98 (la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective) qui sont par ailleurs assurées dans la constitution et le Code du travail congolais. Actuellement, la représentativité des organisations syndicales est déterminée en fonction des résultats obtenus par les syndicats des travailleurs aux élections syndicales organisées tous les quatre ans, au sein des entreprises et établissements de toute nature sur toute l'étendue du pays, conformément aux dispositions des articles 174 alinéa 4, 249 et 251 du Code du travail.
3. Les syndicats membres de l'UFF, les DAC, les IESS et leurs faitières respectives devenus plus fiables et jouant pleinement leurs rôles, leurs membres, communautés et/ou travailleurs ont davantage confiance en leurs services. Ils offrent à leurs membres, communautés et/ou travailleurs une réelle plus-value dans le fait d'y adhérer, notamment aux femmes et aux jeunes. D'une part, étant davantage représentés dans les sphères de décisions, leurs préoccupations et besoins spécifiques sont mieux pris en compte dans les produits et services offerts. D'autre part, la production et la diffusion d'information, la sensibilisation, la pratique de l'éducation populaire & ouvrière, les analyses contextuelles participatives et la formation sont les stratégies privilégiées pour la prise de conscience et l'action-mobilisation-revendication tant en interne que dans la société en général. En effet, la prise de conscience des membres des syndicats membres de l'UFF, des IESS, des MS et des DAC permet d'adhérer aux idées et au fonctionnement de la structure facilite le renouvellement des cotisations, le fonctionnement démocratique du système et rend le système performant (avec bémol la tenue des différents processus électoraux (présidentielles, locales, syndicales, etc.). Grâce à des cotisations plus régulières, les syndicats membres de l'UFF, les MS, les DAC et les faitières ont davantage de moyens pour assurer un service de qualité et remplir leurs rôles. Par ailleurs, il est plus facile de mobiliser les membres (syndicalistes, citoyens, travailleurs, paysans, etc.) lorsqu'ils comprennent les enjeux, les droits qui les concernent. La participation démocratique et participative favorise l'action en interne et en externe. Enfin, la prise de conscience via les cercles d'étude est également une des stratégies utilisées pour l'affiliation de nouveaux membres et ainsi contribuer à améliorer la représentativité syndicale de l'UFF et de ses membres. En augmentant significativement leurs membres, les syndicats membres de l'UFF, les MS, les DAC et leurs faitières acquièrent une plus grande représentativité et deviennent des interlocutrices plus crédibles et légitimes. Étant des interlocuteurs

crédibles et légitimes, des représentants des syndicats membres de l'UFF, des MS, des IESS, des DAC et de leurs faïtières siègent dans les instances de décisions stratégiques et peuvent peser davantage dans la mise en place de cadres législatifs adaptés et sont davantage en mesure de peser dans les négociations avec les pouvoirs publics. Bien que la stratégie des cercles d'étude rassemble énormément d'avantages décrits plus loin dans le document, elle présente également quelques risques. Basée sur l'engagement volontaire, la stratégie exige beaucoup d'engagement et d'abnégation de la part des animateurs qui sont les garants de la bonne mise en œuvre de la méthodologie et de ses objectifs. Or, le contexte congolais n'est pas favorable à l'obtention de résultats sur le court terme ce qui entraîne un découragement de certains animateurs. Les leaders syndicaux au niveau des Provinces et des secteurs professionnels, pas toujours suffisamment au courant des enjeux stratégiques, ne leur apporte pas non plus tous les soutiens nécessaires lors de négociations âpres avec les employeurs. Pour terminer, le manque de stabilité socio-économique ne permet pas de garantir l'emploi sur le long terme ce qui entraîne également une déperdition des animateurs et formateurs qui perdent leur emploi du jour au lendemain.

4. L'amélioration de la représentativité, la maîtrise des enjeux de leur(s) secteur(s) et la connaissance des thématiques qui les concernent (droits des travailleurs, protection sociale, EcoSol, participation citoyenne ...) permettent aux syndicats membres de l'UFF, aux IESS, aux MS, aux DAC et à leurs faïtières d'élaborer des propositions cohérentes et pertinentes. Par ailleurs, la constitution de la RDC reconnaît les grands principes de libertés tels que la liberté de la presse, la liberté syndicale, ... au même titre que les instruments internationaux comme la convention n°087 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ainsi que la déclaration Universelle des Droits de l'Homme en son article 23. Les travailleurs bénéficient du droit de négociation collective (Convention 98 de l'OIT) et du droit de grève, à l'exception des fonctionnaires locaux. Les syndicats négocient avec le gouvernement et les employeurs au sein du Conseil national de l'emploi, mais dans le secteur public le gouvernement refuse de négocier et fixe les salaires par décret. Bien que le droit de grève soit reconnu, les syndicats doivent se soumettre à de laborieuses procédures d'arbitrage et d'appel. Le Code du travail prévoit une amende et une servitude pénale allant jusqu'à six mois lorsqu'un travailleur en grève enfreint les dispositions d'exercice du droit de grève ou de lock-out établies par une ordonnance du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. La Convention 98 garantit notamment : la protection des travailleurs contre des actes de discrimination antisyndicale de la part des employeurs et la protection des organisations de travailleurs et d'employeurs contre des actes d'ingérence des unes à l'égard des autres. Cependant, bien que ces libertés soient garanties dans la Constitution, force est de constater les graves manquements au respect de ces droits fondamentaux notamment à cause du fait qu'aucune mesure de protection adéquate n'est prévue par la législation.
5. En favorisant les synergies (parce qu'ensemble on est plus forts), les syndicats membres de l'UFF, les DAC, les IESS, les MS et leurs faïtières respectives se renforcent mutuellement et influencent les décideurs et de là les politiques. La recherche de l'unité d'action au sein des OSC permet de lutter contre la prolifération qui anéantit la légitimité, la crédibilité et la visibilité des acteurs (diviser pour mieux régner). Par exemple, en améliorant le fonctionnement interne de l'UFF, la CDT, l'UNTC et le COSSEP contribueront de la sorte à lutter contre la prolifération des syndicats³ qui se concrétise par la création de nombreux syndicats maisons, mallettes, jaunes, des organisations fictives (des coquilles vides), mais encouragées par le gouvernement et les employeurs. Le résultat se traduit de nos jours par la présence de plus de 500 syndicats et une situation anarchique qui perturbe considérablement le dialogue social et décrédibilise le mouvement syndical (corruption des dirigeants, inefficacité des actions, manque de représentativité, manque de démocratie interne.). La lutte contre le pluralisme ne signifie pas le retour au syndicat unique comme sous Mobutu. Il s'agit, dans un premier temps, de commencer à créer des unités d'action, renforcement du dialogue entre syndicats et, dans un deuxième temps, lorsque cela est possible des rapprochements entre des structures pour rationaliser, dans le futur, le nombre de confédérations. Au final, l'UFF défend, négocie et revendique (en d'autres mots, l'UFF pratique le dialogue social) dans l'intérêt de tous les travailleurs.
6. Bien que la RDC ait ratifié les 8 conventions fondamentales de l'OIT, ces dernières sont loin d'être respectées au jour le jour. Harcèlements; intimidations; licenciements de leaders ou délégués syndicaux; brutalités policières lors de sit-in, marches ou autres manifestations; détention préventive de leaders syndicaux et de la société civile, refus catégorique de négocier, dissolution d'organisation par l'autorité publique; discriminations antisyndicales (surtout dans les entreprises à capital étranger); ingérence de l'État dans les élections syndicales; corruption; travail des enfants; violences physiques et sexuelles commises par des forces de sécurité (FARDC et police nationale congolaise), etc. Autant de cas qui étayaient les rapports de la CSI sur les violations des droits syndicaux et de l'OIT au fil des années. À ce

³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_143550.pdf

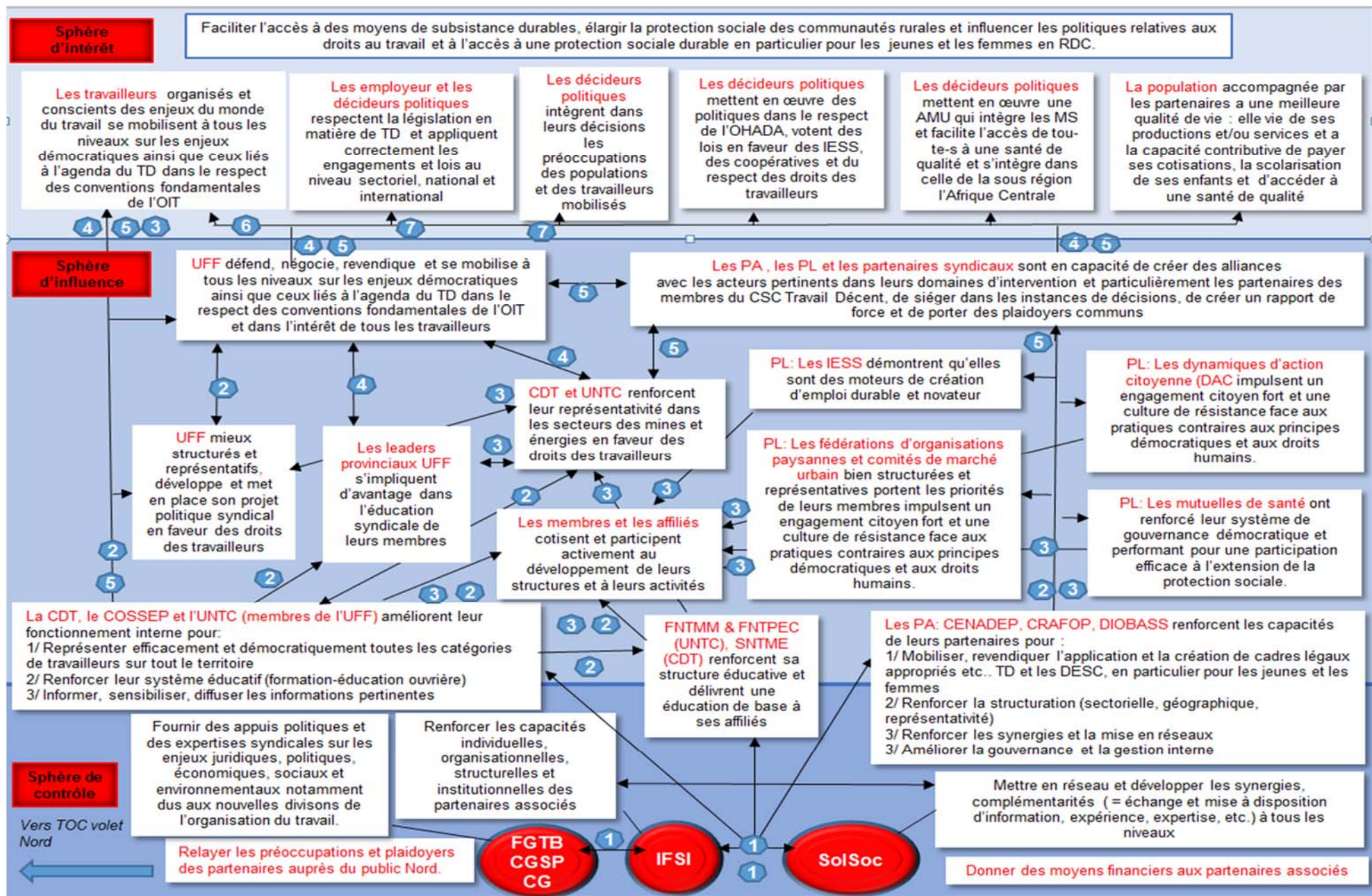
niveau, les organisations partenaires en RDC ont un rôle fondamental, car sont parties prenantes du mécanisme régulier de contrôle de l'application des normes de l'OIT (au sein desquelles les normes fondamentales occupent évidemment une place importante). Ce contrôle, réalisé par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, se base en effet d'une part sur les rapports des pays et d'autre part sur les observations envoyées par les organisations syndicales. La RDC est dans ce cadre régulièrement pointé du doigt pour des manquements graves non seulement dans ses obligations légales de rendre des rapports sur l'application des conventions ratifiées et de répondre aux commentaires, mais aussi sur le respect des conventions ratifiées.

7. Le dialogue social est la stratégie privilégiée par les syndicats pour obtenir l'effectivité des droits. Comme cela a été expliqué dans le CSC et auparavant dans les 4 ACC (analyse contextuelle commune), les inégalités fortes et croissantes représentent non seulement un coût social et économique important, mais aussi un frein au développement. L'agenda pour le travail décent se veut un moyen de lutte globale pour une société inclusive, solidaire et équitable. Pour le mouvement syndical, le dialogue social (qui sous-entend de pouvoir jouir pleinement de la liberté syndicale et de la négociation collective) est la pierre angulaire pour parvenir à lutter efficacement contre les inégalités. Non seulement l'amélioration des mécanismes du dialogue social renforce les institutions de l'État, mais aussi la démocratie de sorte que le dialogue social joue un rôle fondamental dans la planification et la gestion du changement social pacifique. De cette manière, le dialogue social est autant un objectif à atteindre qu'une stratégie spécifique pour y parvenir. Ce dialogue social (qui est une opérationnalisation du travail d'incidence politique) peut être réalisé soit formellement, soit informellement. Le dialogue social formel se déroule dans le cadre des mécanismes prévus dans le Code du travail. Il s'agit du dialogue bipartite (employeur-syndicat) ou tripartite (employeur-syndicat-gouvernement).

Dans son caractère formel, le dialogue social permet d'informer des décisions prises ; de consulter (où chaque acteur du dialogue social indique son point de vue) ; de concerter (par est un processus d'échanges prenant en compte les positions de chacun) et de négocier (où chaque partie prenante défend ses intérêts et où l'accord social s'obtient par un compromis). Il peut également revêtir un caractère informel. A ce niveau, il s'agit de toutes les relations quotidiennes entre des individus membres des organes précités ci-dessus qui permettent de redynamiser le processus formel, de tester des idées ou d'apaiser des tensions. Cette pratique est également essentielle pour construire la confiance essentielle lors des phases de négociation.

En tant que stratégie particulière, l'ensemble de ces pratiques sera mis en œuvre dans le cadre de ce volet en RDC afin de parvenir à un cadre légal qui prenne plus en compte les principes de l'agenda du travail décent et principalement la transformation de l'économie informelle, ainsi que la prise en compte de la santé et sécurité au travail. En tant qu'objectif à atteindre, l'unité d'action syndicale et le renforcement des structures éducatives et formatives seront privilégiés afin de renforcer les capacités de représentation, de revendications et de défense des droits des travailleurs tant dans les secteurs privés que publics de l'économie.

4.3. Schéma de la TOC



4.4. Articulations entre la ToC et le suivi de l'intervention – monitoring

Dans le suivi des interventions, l'usage de la ToC permettra d'avoir un cadre clair, solide, dynamique, évolutif, flexible, adaptatif et régulièrement actualisé avec les partenaires et parties prenantes en Belgique et en RD Congo. Cette manière de procéder permettra de rendre le monitoring dynamique et de renforcer les compétences des organisations impliquées.

Avec l'appui de la ToC, le monitoring consistera non seulement à collecter de l'information ciblée et pertinente au regard des interventions, mais, il permettra surtout de devenir des utilisateurs actifs de cette information récoltée et de l'injecter directement dans les interventions (au-delà du rapportage et de la redevabilité à destination du bailleur de fonds). De cette manière, les organisations poseront progressivement les jalons qui les conduiront vers les objectifs et l'impact de cette intervention, de manière concrète et pragmatique. La ToC sera utilisée dans le cadre d'ateliers annuels de monitoring et rapportage impliquant des partenaires et parties prenantes du Nord et du Sud. Elle y sera revue et rediscutée, pour adapter les changements visés dans les groupes-cibles identifiés et adapter les chemins de changement aux contextes et aux réalités mouvants et dynamiques. Pour tous les partenaires et parties prenantes du Sud et du Nord impliqués dans cette intervention, mobiliser la ToC dans le monitoring permettra aussi, chemin faisant, une clarification et une meilleure compréhension des postulats, des convictions, valeurs, attentes qui guident la prise de décision et les actions, et qui conduisent à atteindre les résultats. Cela permettra de limiter les risques potentiels de mauvaise compréhension et de conflits entre partenaires et parties prenantes du Nord et du Sud associés dans le cadre de cette intervention.

En fonction des changements visés dans les groupes-cibles identifiés dans cette ToC et des « chemins de changement » actualisés et co-construits avec des partenaires et parties prenantes du Nord et du Sud, utiliser la ToC pour le monitoring permettra : (1) d'identifier quelles sont les informations pertinentes à récolter pour les interventions au regard des groupes-cibles, des changements visés et des « chemins de changements » identifiés ; (2) de discuter avec les partenaires et parties prenantes du Nord et du Sud sur comment récolter l'information pertinente et comment « mesurer/apprécier le changement » de cette intervention ; (3) une fois l'information récoltée, l'utilisation de la ToC et sa révision permettront d'adapter les « séquences/chemins de changement » identifiés pour chaque groupe cible, c'est-à-dire revoir si nécessaire l'opérationnalisation de cette intervention en fonction du caractère dynamique des contextes et des acteurs. Il s'agira donc d'adapter les stratégies d'action, de les actualiser, d'éventuellement les changer et/ou de penser à d'autres types d'activités en fonction de ce qui se dégage de la ToC actualisée. La ToC facilite ainsi le lien entre les stratégies d'action/activités et la réalisation des objectifs. Inclure l'utilisation de la ToC dans le monitoring facilitera le fait de sortir de l'ornière d'une intervention « robotisée », déconnectée des objectifs et de l'impact visés, ainsi que des réalités concrètes vécues par les acteurs de terrain, et donc les partenaires, parties prenantes, bénéficiaires au Nord et au Sud.

Par ailleurs, ce travail réalisé à travers la ToC devrait permettre d'identifier des problématiques centrales liées à cette intervention, de focaliser les évaluations sur les objectifs visés et de toucher, de manière progressive et plus lointaine, à l'impact. De plus, comme la ToC vise à actualiser une série d'informations pertinentes pour une intervention, il sera aussi plus facile de discuter, prendre en compte, intégrer les données issues des monitoring et évaluations antérieures.

Enfin, ce monitoring pourra être assuré notamment grâce au comité de pilotage et de suivi réunissant les partenaires en RD Congo, l'IFSI et SolSoc. Celui-ci devrait permettre d'assurer la coordination, la cohérence, la transparence et la pertinence de cette intervention propre au sein du programme du pilier socialiste.

5. Analyse des risques associée à la République Démocratique du Congo

Explications :											
Probabilité : N	1	Improbable	Effets : C	1	Négligeable	Niveau de risque	NC de 1 à 4 :1	Négligeable	Impact résultat	Identifier sur quel(s) résultat(s) le risque aurait de l'impact. Utilisez ici la numérotation du cadre logique	
	2	Possible		2	Moyen		NC de 4 à 6 :2	Acceptable			
	3	Probable		3	Importante		NC de 6 à 9 :3	Elevé			
	4	Presque sûr		4	Majeure		NC de 9 à 12 :4	Majeur			
							NC de 12 à 16 :5	Inacceptable			
Estimation du risque					Gestion du risque (pour les niveaux hauts et extrêmes)				Suivi du risque		
Source et nature du risque		Prob	Effet	Nive	Impact	Traitement		Responsables	Timi	Responsable	Qua
La dégradation des conditions sécuritaires (liée à l'approche des échéances électorales et à la situation de la sous-région).		3	2	2	SDZ8 SDZ9	Établir un réseau de personnes en charge d'informer de la situation dans les quartiers et à l'intérieur des provinces et se tenir informé avant les sorties de terrain – Dénoncer les abus et arrestation arbitraires et renforcer la communication via les réseaux sociaux – Commencer des formations en prévention, gestion et résolution de conflits – Suivre les consignes données par les autorités locales – Adapter les chronogrammes et les budgets		Les responsables de toutes les organisations partenaires	Continu	Les responsables de toutes les organisations Nord et Sud	Ponctuel
La dégradation des conditions sanitaires (Ebola, choléra, HIV/SIDA, Zika, etc.)		3	2	2	SDZ8 SDZ9	Inclure dans les programmes de formation d'éducation permanente des modules sur la prévention sanitaire – Délocaliser l'activité et adapter le chronogramme.		Les responsables des programmes	continu	Les responsables de programmes Nord et Sud	Ponctuel
Les violations des droits fondamentaux telles que les libertés fondamentales, les censures de la presse écrite, de la radio, de la télévision ect...		3	2	2	SDZ8 SDZ9	Diversifier les canaux de diffusion – Profiter des réunions/rencontres pour diffuser l'information –Poursuivre le plaidoyer et la recherche d'alliances objectives avec l'appui d'organisations internationales – communiquer via les serveurs satellites – diffuser via les réseaux sociaux, via les SMS		Les responsables de toutes les organisations partenaires	Continu	Les responsables de programmes et des volets communication Nord et Sud	Ponctuel
Les violations des droits fondamentaux qui portent atteinte aux libertés individuelles et collectives telles que les interdictions de manifester, de se rassembler ou de tout regroupement		3	2	2	SDZ8 SDZ9	En ce qui concerne les partenaires de SolSoc : Anticiper en informant des réunions, formations, possible y inviter des représentants des autorités – Développer les réunions digitales – « Manifester » par des communiqués de presse et par les réseaux sociaux – Adapter le chronogramme. Privilégier les réunions en salle ou loin des zones stratégiques – En ce qui concerne, les partenaires syndicaux – Répertoire et documenter et renforcer les contacts avec les représentants de l'OIT pour que ces cas figurent à l'agenda de la commission des normes de l'OIT.		Les responsables de programmes et des organisations syndicales	continu	Les responsables de programmes et des organisations syndicales au Nord et Sud	Ponctuel

L'indisponibilité ou l'irrégularité des fonds alloués aux interventions (liée à la faillite d'une banque, des transferts irréguliers entre Nord et Sud, le gel des comptes des subsides pour raisons politiques, etc.)	3	2	2	SDZ8 SDZ9	Adapter le chronogramme lorsque cela est possible – Les OSC du Nord assurent un préfinancement dans la mesure du possible – Réfléchir à différentes actions pour augmenter les fonds propres des partenaires Sud (ex : activités génératrices de revenus).	Les responsables des organisations Nord et Sud	continu	Les responsables des organisations Nord et Sud	ponctuel
Les autorités font pression sur les opérateurs pour couper les SMS et toute connexion au web à la population	3	2	2	SDZ8 SDZ9	Accéder à des opérateurs satellites – Participer aux campagnes contre des mesures de coupure de l'Internet – Renforcer la publication des feuillets d'informations	Les responsables de programmes et des volets communication	continu	Les responsables de programmes et des volets communication	Ponctuel
La CSU adoptée par le gouvernement n'intègre pas les mutuelles de santé ou donne un rôle mineur aux MS	2	4	3	R92	Intensifier le plaidoyer – Mobiliser la population pour qu'elle revendique l'accès à la santé – Renforcer la communication autour de l'action des MS pour une meilleure visibilité	Responsables de Cenadep, CRAFOP et Réseau PRODDes	continu	Responsables de Cenadep et Réseau PRODDes	Continu
Les autorités ne comprennent pas l'importance de soutenir les IESS et de ce fait ne leur donne pas un statut législatif et fiscal spécifique	2	3	2	R91	Renforcer le plaidoyer – Expliquer les spécificités et présenter le modèle comme une alternative porteuse pour faire sortir les travailleurs du secteur informel de la pauvreté – Développer des alliances avec les organisations syndicales.	Responsables de Cenadep et Diobass	continu	Responsables de Cenadep et Diobass et responsables en charge du suivi des IESS	Permanent
Les stéréotypes culturels envers les femmes et les jeunes interfèrent avec le travail des partenaires de SolSoc.	2	2	1	SDZ9	Développer des mécanismes qui favorisent la participation des femmes et des jeunes (quota, horaires, formations, activités économiques, méthodes d'accompagnement)	Les responsables de programmes et des volets communication	continu	Les responsables de programmes et des volets communication	Permanent
Les formateurs sont bloqués à l'extérieur dans le cadre de leur fonction (pour cause de maladie, de troubles sécuritaires)	3	2	2	R83 R84 SDZ9	Suivre les consignes de sécurité des autorités locales – Adapter les budgets pour couvrir les dépenses non prévues.	Les responsables des programmes et financiers	continu	Les responsables des programmes et financiers Nord et Sud	permanent
Les leaders élus sans vision, sans compétences suffisantes pour exercer leur mandat ou leaders qui perdent leur neutralité politique ou leaders sans éthique.	2	3	2	SDZ9 R83 R84	Identifier des leaders potentiels au sein des organisations – Inclure dans les règlements des clauses relatives aux engagements politiques des élus et au respect des valeurs, de l'éthique – Pour SolSoc : Avoir des critères pour le dépôt des candidatures – Adapter et/ou élaborer les modules de formation spécifique	Les responsables des organisations	Continu	Les responsables des programmes Nord et Sud e	Permanent
La démotivation des animateurs (cercles d'étude et PL) causée principalement par le bénévolat, le temps investi pour obtenir des résultats et le manque de soutien des leaders (plus spécifiquement au niveau provincial et sectoriel pour les organisations syndicales).	3	3	3	R83 R84 SDZ9	Voir les traitements du risque précédent – Impliquer et valoriser les leaders dans la chaîne de décision – Valoriser le travail effectué par les animateurs – Adapter et/ou élaborer des modules de formations spécifiques	Les responsables des organisations	continu	Les responsables des programmes Nord et Sud	permanent

La déperdition des animateurs et formateurs des cercles d'étude principalement causée par les fermetures d'entreprises ou leur délocalisation.	3	3	3	R83 R84	Diversifier et améliorer les services rendus aux membres – Développer une base de données informatique des affiliés – Négocier de meilleures protections des travailleurs contre les licenciements et pour favoriser un développement socio-économique local	Les responsables UFF	continu	Les responsables des programmes Nord et Sud	annuellement
Les élections syndicales s'éternisent et le calendrier n'est pas respecté ce qui favorise la corruption	3	2	2	R81	Négocier dès la préparation des élections un calendrier plus serré (y compris promulgation des résultats). Rapporter et dénoncer tous les cas de fraudes	Les responsables UFF	continu	Les responsables des programmes Nord et Sud	annuellement
Le désengagement progressif des membres des associations, organisations fédérations	2	3	2	R91 R92 R93 R94	Renforcer (qualité et fréquence) l'accompagnement de proximité – Organiser un atelier pour mieux partager la vision et la mission de l'organisation et identifier les raisons du désengagement – Intégrer ses raisons dans l'accompagnement. – renforcement des espaces de concertation entre les PL et les PA – responsabiliser davantage les PL - renforcer les activités de socialisation	Les responsables des programmes	Continu	Les responsables des programmes et les animateurs	Permanent
Les produits issus de l'agriculture locale sont concurrencés par des importations.	3	4	4	R91 R92 R94	Rechercher de nouveaux marchés – Renforcer le plaidoyer sur la souveraineté alimentaire – Renforcer les collaborations avec la CONAPAC et soutenir ses actions. – Renforcer la qualité des produits pour une meilleure compétitivité	Les responsables en charge du suivi des IESS et des Fédérations de producteurs	Continu	Les responsables en charge du suivi des IESS et des Fédérations de producteurs	Permanent
Les producteurs sont expropriés pour installer des parcs agro-industriels (PAI) ou des entreprises industrielles et convertis en main-d'œuvre agricole ou ouvrière	2	3	2	R91 R94	Collaborer avec les organisations qui dénoncent l'installation des PAI et soutenir leurs actions – Dénoncer les abus – Renforcer le plaidoyer en faveur de l'agriculture familiale. – renforcer le travail (ou la participation aux Groupes de travail) sur la sécurité et la réforme foncière	Les responsables de programmes et des volets communication	continu	Les responsables de programmes et des volets communication	Ponctuel
Une mauvaise campagne agricole ce qui limite les productions et delà le revenu des producteurs, les activités et les rentrées des coopératives de stockage et de commercialisation	2	3	2	R91 R94	Renforcer l'approche multi-filière – Choisir des variétés résistantes et à cycle court – diversifier les productions – diversifier les activités des magasins de stockage.- renforcer la participation à des espaces de concertation multi acteurs comme les CARG et y renforcer le débat sur l'appui public aux campagnes agricoles	Les responsables du suivi des Fédérations de producteurs	Annuel	Les responsables du suivi des Fédérations de producteurs	Campagne agricole
Le bon fonctionnement des MS est perturbé par des fraudes et abus ce qui compromet leur viabilité financière	3	4	4	R92	Faire un suivi de proximité des MS – Renforcer la démocratie interne et la transparence – Renforcer la formation des gestionnaires et la sensibilisation des prestataires de soins – améliorer le dispositif de sensibilisation et d'information des mutuellistes.	Les responsables du suivi des mutuelles de santé	continu	Les responsables du suivi des mutuelles de santé	Permanent

La qualité de l'offre de soin de certaines formations sanitaires (FOSA) conventionnées ne satisfait pas les mutuellistes	3	3	3	R92	Négocier avec d'autres FOSA lorsque cela est possible sinon, faire du plaidoyer pour financer certaines infrastructures de santé – Faire une enquête de satisfaction et en faire le suivi.	Les responsables du suivi des mutuelles de santé	continu	Les responsables du suivi des mutuelles de santé	Permanent
Des approches concurrentes dans les zones d'interventions et/ou contradictoires qui désorientent les partenaires et affectent la mobilisation	3	3	3	SDZ9	Renforcer les séances d'analyse du contexte pour clarifier les priorités – intensifier le suivi de proximité – renforcer la compréhension des spécificités du programme pour mieux orienter les choix – œuvrer pour des concertations locales	Les responsables des organisations partenaires et des programmes	Continu	Les responsables des programmes et les animateurs	Permanent
Une mauvaise assimilation des différents concepts du programme, un manque d'adhésion et d'appropriation de la vision et mission du programme, une vision pas assez systémique, une vision purement économique	2	3	2	SDZ9	Organiser des ateliers dès le début du programme pour des représentants de tous les groupes d'acteurs – Diffuser les documents et outils de références (charte de l'écosol, grille Bengoa, critères de partenariat, principe de l'éducation populaire, boussole ESS -autonomie...) – Organiser des visites d'échanges. – renforcer des espaces de socialisation	Les responsables de toutes les organisations	Continu	Les responsables de programmes et des volets communication	Permanent
Des méthodes d'accompagnements des partenaires associés trop interventionnistes et autoritaires, sans valorisation des compétences et savoirs locaux	2	3	2	SDZ9	Faire un suivi de terrain des techniques d'animation des animateurs – les renforcer dans leur métier – mettre en place un système d'évaluation des compétences et du travail et sur base des conclusions un dispositif de renforcement des compétences et de formation.	Les responsables de toutes les organisations et les responsables des programmes	Continu	Les responsables des programmes	Permanent
La dégradation des relations entre les partenaires et l'impossibilité pour le comité de pilotage de jouer son rôle	2	4	3	SDZ9	Faire signer une convention commune qui intègre les valeurs, les spécificités du programme – Mettre en place le comité de pilotage, le rendre fonctionnel et engager les partenaires à respecter son fonctionnement et les décisions qui y sont prises.	Les responsables de toutes les organisations	Continu	Les responsables de toutes les organisations	continu

Le suivi de l'analyse du risque sera fait annuellement lors des ateliers de monitoring, en même temps que le suivi de la ToC.

6. Description de la prise en compte des recommandations formulées dans le cadre du Dialogue Stratégique lié à un CSC

Le dialogue stratégique entre la DGD et les acteurs du Groupe « Travail Décent » s'est déroulé le 10 juin 2016. Plusieurs points sont ressortis dans les conclusions et recommandations. Il s'agit plus particulièrement des quatre points suivants :

1. Prise en compte de la dimension géographique du travail décent et théorie du changement (ToC)

Réponse apportée : Le groupe du CSC Travail Décent a élaboré une ToC thématique « Travail Décent » présentée lors de la rencontre du 23 mai 2016 entre la DGD et les représentants du groupe CSC Travail Décent et lors du dialogue stratégique du 10 juin 2016 concernant l'approbation du CSC Travail Décent. Dans le cadre de ce dernier, la DGD a exprimé la nécessité de prendre en compte et d'opérationnaliser de manière explicite, la dimension géographique et nationale du travail décent dans les futurs programmes de coopération. Dès lors, chaque acteur du CSC Travail Décent s'était engagé à opérationnaliser cette ToC dans son programme 2017-2021 en mettant en lumière cette dimension géographique. C'est pourquoi, tout en s'appuyant sur cette ToC thématique produite par le groupe CSC Travail Décent, l'IFSI et SolSoc ont élaboré une ToC spécifique pour la RDC basée sur les besoins et les priorités identifiés par les partenaires des deux OSC et les réalités propres à la RDC.

2. Prise en compte et articulation des interventions avec les Programmes Pays Travail Décent (PPTD) de l'OIT

Réponse apportée : Tant au niveau du CSC que des ACC il a été fait référence à ces « programmes pays pour le travail décent » (PPTD) non seulement comme un outil pertinent, mais aussi comme des éléments contextuels qui créent des opportunités pour les interventions développées dans le cadre de ce programme porté par l'IFSI, SolSoc et leurs partenaires Sud. À l'échelle nationale, l'Agenda pour le Travail Décent se traduit dans les PPTD, élaborés sur base d'accords tripartites (gouvernement, représentants des employeurs et représentants des travailleurs). Les PPTD sont donc un instrument technique avec lequel le BIT accompagne les États membres dans la mise en œuvre des politiques de travail décent dans un cadre de négociation tripartite. Comme expliqué lors du dialogue stratégique, ces instruments ont aussi des limites. D'une part, ils n'existent pas dans tous les pays ou ne sont pas systématiquement renouvelés. Dans le cas de la RDC, il n'y a pas de PPTD et à ce jour, d'indication quant à une éventuelle mise en œuvre d'un tel programme. D'autre part, tous les partenaires des OSC belges ne prennent pas nécessairement part aux discussions concernant les PPTD. De plus, l'OIT constate elle-même que les organisations syndicales ne sont pas (suffisamment) impliquées dans le processus de négociation et de mise en œuvre de ces PPTD. Le déséquilibre du rapport de force en faveur des gouvernements ne permet, de la sorte, pas vraiment aux représentants des travailleurs de mettre leurs priorités à l'agenda des PPTD. Ce qui précède justifie pour partie l'approche défendue dans le CSC Travail Décent et dans ce programme pour qu'ils puissent mettre en œuvre leurs propres priorités devant conduire à la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent. Le renforcement des capacités des partenaires en RDC porté par l'IFSI et SolSoc doit leur permettre de participer activement et de manière efficace aux négociations tripartites et bipartites (dans le cas des partenaires syndicaux de l'IFSI), de contrebalancer les rapports de force en présence en RDC pour créer un meilleur équilibre dans les négociations tripartites et bipartites (dans le cas des partenaires syndicaux de l'IFSI) et arriver à un dialogue social de qualité.

3. Prise en compte de l'économie informelle et approche(s) privilégiée(s)

Réponse apportée : L'économie informelle est d'une importance cruciale pour les acteurs du groupe CSC travail décent. L'analyse syndicale de cette question se nourrit des réflexions de l'OIT issues des conférences internationales du travail de 2014 et de 2015 visant la formalisation de l'économie informelle. En 2015, l'OIT a ainsi produit la recommandation 204 concernant précisément l'économie informelle. La Confédération Syndicale Internationale (CSI) à laquelle est affiliée la FGTB, s'est positionnée très fortement lors de ses Congrès de 2010 et 2014 pour une affiliation active par les organisations syndicales de ces travailleurs considérés comme un groupe vulnérable. Pour l'IFSI et SolSoc, la question de l'économie informelle est transversale : lorsqu'on parle de travailleurs et de travailleuses, ce sont tant ceux de l'économie formelle que de l'économie informelle qui sont visés. Concernant le volet RDC, la transformation progressive de l'économie informelle fait partie intégrante des 2 objectifs spécifiques de sorte que certains éléments du « cadre des politiques intégrés » tels que développés dans la recommandation 204 se retrouvent dans la stratégie de nos actions. Il s'agit notamment de la mise en place de politiques effectives en santé et sécurité au travail ; la sécurité de revenu ; le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail ; l'établissement d'un cadre législatif et réglementaire approprié. Par ailleurs, nos interventions mettent l'accent sur l'approche basée sur les droits telle que recommandée dans les chapitres 5 et 7.

Précisons également qu'une attention transversale et spécifique est accordée à cette thématique au niveau régional, notamment à travers l'organisation, d'activités spécifiques dédiées à la mise en pratique de cette Recommandation 204 avec les partenaires de l'IFSI, en synergie avec les instituts de coopération syndicale « MSI » et « IEOL » et leurs partenaires du Sud (voir point « synergies »).

4. Formulation de synergies au niveau stratégique et opérationnel et en particulier au niveau pays Voir chap 10

5. Prise en compte des thématiques transversales et des priorités du Ministre (digitalisation)

Réponse apportée : Les approches concernant le genre et l'environnement développées dans le CSC Travail Décent (approches 6-7) se basent sur les notes stratégiques de la Coopération belge au développement concernant ces thématiques. La stratégie de la Coopération belge sur le genre s'appuie sur une triple approche - qui est également valable pour la stratégie environnementale : une approche (1) basée sur les droits humains, (2) contextualisée suivant les priorités nationales et locales dans les pays concernés, et (3) une approche à la fois transversale avec le 'gender mainstreaming' et spécifique visant à éliminer les discriminations et à rétablir l'équilibre entre les femmes et les hommes. Le mainstreaming des thèmes transversaux consiste à intégrer l'approche genre et la question environnementale dans les différentes politiques, à chaque phase du cycle de projet, dans toutes les actions et les mesures du programme, dans le planning, le monitoring et l'évaluation de celui-ci. Ces points sont plus détaillés dans le chapitre qui aborde les critères du CAD et plus spécifiquement le critère d'efficacité.

Concernant la digitalisation, elle sera abordée principalement dans l'harmonisation des outils de gestion des mutuelles de santé et leur informatisation qui permettront entre autres l'échange de données nécessaire à l'intermutualité. De plus, une réflexion a été initiée au sein de l'Alliance AgriCongo dont SolSoc est membre pour la mise en place de services pragmatiques permettant d'améliorer la production et la commercialisation par l'utilisation des nouvelles technologies (messagerie interactive et envoi de mass SMS) à l'instar de ce qui se fait déjà au Kenya (notification des prix des denrées du marché, achat groupé, conseils sur thèmes divers....).

7. Description de la Stratégie de Partenariat

La pratique de partenariats mise en œuvre par l'IFSI et SolSoc répond à une logique de renforcement d'acteurs de la Société Civile (ONG, syndicats, associations, fédérations, ...) via des partenariats en réseaux qui s'inscrit totalement dans les approches de renforcement des capacités et compétences des OSC belges par rapport aux sous cibles décrites au point 2.2.1 du CSC travail décent et reprise dans la TOC TD (voir annexes). Depuis 2008, l'analyse du contexte, l'élaboration des stratégies, la définition des priorités, le suivi, l'évaluation et la systématisation sont menées par pays ou par thématique avec l'ensemble des partenaires impliqués dans une démarche participative proche de l'éducation populaire où chacun apporte ses compétences et connaissances spécifiques à son/ses secteur(s) d'intervention. Leurs résultats influencent les grandes modalités du partenariat et les grandes lignes stratégiques des programmes discutées et validées par tous les partenaires lors de rencontres internationales. Leur mise en relation, leurs collaborations et leurs liens font qu'ils deviennent ou renforcent un réseau à finalité de changement social qui se consacre à son tour au renforcement de réseaux constitués d'organisations représentatives des travailleurs (au niveau de l'entreprise, des secteurs professionnels ou des unités de production dans l'économie informelle) et plus largement des citoyens (au niveau des quartiers polaires et du monde rural). Il a la volonté de s'ouvrir à d'autres acteurs de la SC au Nord et au Sud. Ainsi, en 2015, les partenaires ont participé collectivement aux analyses contextuelles communes « Travail décent » (ateliers organisés en marge du Forum Social de Tunis) et à certains ACC pays (ateliers ACC pays locaux). Le CSC et le programme commun qui en découle renforcent d'ores et déjà cette dynamique.

La stratégie de partenariat d'IFSI et SolSoc est établie aux 3 niveaux suivants :

- Micro : au plan local, renforcement des syndicats au niveau de l'entreprise et des travailleurs organisés dans les unités de production (en ce qui concerne l'économie informelle), des organisations de base ou partenaires limitrophes (voir point 4) (PL) et appui à leur action
- Méso : au plan régional et national, renforcement des confédérations syndicales (sectorielles et interprofessionnelles), de la plateforme d'unité d'action syndicale (UFF), de partenaires associés (voir point 4) (PA) et appui à leur action de plaidoyer avec les syndicats et organisations de base.
- Macro : au plan international et sous-régional, capitalisation et systématisation des pratiques et des résultats, action collective de plaidoyer avec les 3 confédérations syndicales regroupées au sein de l'UFF, les partenaires (PA) et les organisations de base (PL)

En République Démocratique du Congo, les acteurs impliqués dans le programme auront pour cibles stratégiques les quatre piliers de l'Agenda du Travail Décent soit, (I) Créer des emplois décents et des moyens de subsistance durables, (II) Garantir les droits au travail, (III) Etendre la protection sociale et (IV) Promouvoir le dialogue social.

7.1 Identification et critères de partenariat

7.1.1 Pour l'IFSI

En RDC, le partenariat de l'IFSI repose sur une coopération internationale triangulaire (Sud-Sud-Nord) qui regroupe des organisations syndicales aux niveaux national et continental qui collaborent au sein du programme de coopération syndicale Panafricain (PANAF). Au niveau de la gestion de ce programme, on retrouve les organisations syndicales suivantes⁴ : LO (Suède), TCO (Suède), CUT (Brésil), la FGTB (Belgique), OUSA (Afrique) et CSI-Afrique⁵. En RDC, ce partenariat s'opérationnalise d'une part avec 3 organisations syndicales interprofessionnelles (présentes dans tous les secteurs d'activités tant dans

⁴ Pour plus de clarté, nous nous référons aux organisations syndicales même si dans les faits ces organisations sont également représentées par des membres de leurs instituts de coopération respectifs. Pour plus d'explication, voir ci-dessous.

⁵ Ces organisations regroupées sous la dénomination PANAF pour plus de facilité sont donc des parties prenantes de ce volet.

l'économie formelle qu'informelle) représentatives⁶ sur toute l'étendue du territoire et regroupées au sein de la plateforme d'unité d'action syndicale UFF (l'Union Fait la Force), à savoir l'UNTC, la CDT et le COSSEP et d'autre part avec 3 syndicats représentatifs dans les secteurs des mines et de l'énergie, à savoir. FNTMM & FNTPEC (membre de l'UNTC) et FTEM (membre de la CDT). En Belgique, l'IFSI travaille également étroitement avec la FGTB, la CGSP et la CG pour mettre en œuvre ses actions en RDC. Ces relations sont schématiquement représentées dans la ToC ainsi qu'explicitées brièvement dans les hypothèses 1 et 2. Pour l'IFSI cette représentation triangulaire représentée dans la ToC est primordiale, car ces relations sont la base de sa vision du partenariat et constituent le socle de notre volet en RDC. Via ces relations qui se renforcent mutuellement, l'IFSI entend construire une relation solide qui permet d'atteindre et de renforcer des principes et valeurs partagés. La relation de partenariat est au centre de la stratégie de coopération syndicale telle que mise en place par l'IFSI. Bien au-delà de la relation « bailleur » Nord-bénéficiaire Sud, le partenariat est au contraire construit comme une relation entre pairs se renforçant mutuellement pour atteindre un objectif commun en RDC : faciliter l'accès à des moyens de subsistance durables, élargir la protection sociale des communautés rurales et influencer les politiques relatives aux droits au travail et à l'accès à une protection sociale durable en particulier pour les jeunes et les femmes en RDC. Cette relation particulière se construit et se renforce par le respect mutuel de principes et de responsabilités propres et communs qui sont définis dans la politique partenariale de l'IFSI. Dans le cadre de ce partenariat singulier avec le PANAF, s'ajoutent à ces principes de la coopération bilatérale les modalités propres à la structure du programme PANAF dont une description détaillée est faite dans le SDZ 1 de ce programme.

L'IFSI ne choisit pas au hasard d'établir une relation de partenariat. Au contraire, ce choix stratégique se fait sur base d'une série d'éléments objectifs qui peuvent être réévalués dans le temps de sorte que le partenariat n'est jamais figé dans le temps. Les principaux critères explicités ci-dessous sont autant de portes d'entrée qui justifient notre réflexion partenariale en RDC.

1) Pays

1. L'expérience : L'expérience préalable de l'IFSI et de ses partenaires du Nord (la CGSP et la CG, et le PANAF) en RDC remonte à plusieurs décennies maintenant et est un critère de choix très pertinent.
2. Les inégalités : L'IFSI ne limite pas ses activités à la liste des pays les plus pauvres, mais considère aussi les pays sous l'angle des inégalités, notamment socio-économiques. Afin de construire une société civile forte et un dialogue social de qualité, nous pouvons être amenés à travailler avec des pays où il existe déjà une base de société civile avec laquelle nous pouvons collaborer en vue de la renforcer. Dans un pays en pleine croissance économique, mais très divisé, il convient de renforcer les organisations syndicales pour leur permettre de lutter contre l'inégalité. En effet, diverses études ont démontré que la croissance économique n'entraînait pas une baisse de l'inégalité, au contraire. Le cas de la RDC cumule ces deux arguments de pauvreté et de croissance des inégalités ;
3. La pauvreté : A contrario, la pauvreté est aussi un critère pertinent, même s'il n'est pas suffisant. La présence minimale d'institutions et d'une société civile (comprenant la représentation des travailleurs au travers des acteurs syndicaux) est nécessaire pour que l'IFSI puisse agir avec sa spécificité syndicale ;
4. Le lien (historique) avec la Belgique : Un des objectifs de l'IFSI est d'assurer un renforcement du partenaire du Sud tout en créant des ponts avec la Belgique sur des thématiques qui touchent les délégués et travailleurs. Les pays qui ont connu une émigration importante en Belgique dans des secteurs organisés par la FGTB bénéficient, d'une attention particulière. Ceci permet également de renforcer l'engagement militant par une meilleure identification du délégué ou du travailleur belge à son homologue dans les pays du Sud. Le cas de la RDC est emblématique à cet égard ;
5. Complémentarités avec le mouvement syndical international : Les priorités syndicales en termes de pays déterminées par la CSI et ses régionales, ainsi que les Global Union Federations (GUFs⁷) et leurs régionales, sont prises en compte. La RDC est prioritaire tant au niveau de la CSI et sa régionale africaine (CSI-Afrique) notamment sur les questions de garantie des droits, et figure en bonne position des préoccupations des principales GUFs notamment dans les secteurs miniers et énergétiques⁸.
6. Optique régionale : Dans la continuité du point précédent, l'IFSI ne considère pas un pays de manière détachée de son environnement et l'envisage aussi à travers de sa région ou sous-région. La RDC est incontournable dans cette perspective.
7. La situation politique : Un contexte politique particulièrement difficile est pris en considération sans être un frein à l'une ou l'autre intervention. De nouveau, le cas de la RDC est l'exemple typique de cette justification.

⁶ La RDC compte un nombre démesuré de syndicats, mais seuls les 12 les plus représentatifs sont reconnus pour participer aux différents mécanismes du dialogue social à l'échelon national. Il en va de même dans la fonction publique. Nos 3 partenaires font partie de ces intersyndicales.

⁷ Les GUFs sont des fédérations internationales regroupant des syndicats nationaux ou régionaux qui organisent et représentent les travailleurs d'une profession ou d'un secteur industriel donné

⁸ . Les syndicats de ces secteurs sont affiliés à IndustriAll, une des 9 GUFs

2) Secteurs

Les syndicats étant organisés et structurés en fonction de secteur d'activité, professionnel ou de production, l'IFSI prend en compte cette donnée importante pour déterminer la pertinence ou non d'initier une relation de partenariat. Dans le cas de la RDC, l'intervention se fait au niveau interprofessionnel tout en faisant un double focus sectoriel. Tout d'abord, l'État étant le premier employeur du pays, il est indispensable de viser prioritairement les travailleurs de la fonction publique (éducation, santé, justice, média, ministères, etc.). Ce focus se réalise avec le soutien de la CGSP. Ensuite, considérant le poids socio-économique-géopolitique que représentent les secteurs miniers et énergétiques et les conditions de travail particulièrement inhumaines qui y règnent, l'IFSI a décidé en collaboration avec la CG d'initier ce deuxième focus à partir de 2017.

3) Thèmes

Les différentes thématiques du monde du travail composent l'ensemble des thèmes potentiels sur lesquels l'IFSI peut potentiellement apporter son expertise ou créer des synergies entre différents partenaires ou acteurs. Dans le cadre de la RDC, tous les thèmes abordés se rapportent directement à l'un ou l'autre des 4 piliers de l'agenda du travail décent, à savoir : créer des emplois décents ; garantir les droits au travail ; étendre la protection sociale ; promouvoir le dialogue social. Les thématiques abordées respectent également l'agenda politique et syndical. L'IFSI tient compte des thématiques mises à l'agenda national (loi relative à coopération belge, congrès de la FGTB) ou international (conférences annuelles de l'OIT, congrès de la CSI, les ODD, etc.) tout en tenant compte des expertises que l'IFSI a en sa possession. Raison pour laquelle la thématique de la prolifération syndicale (bien qu'en lien avec le deuxième pilier de l'agenda du travail décent) est fortement mise en avant depuis notre partenariat avec le PANAF en 2012. Pour rappel, le PANAF a pour objectif politique de construire l'unité d'action syndicale à tous les niveaux (entreprises, provinces, régions, secteurs, national, continental et international);

Outre les différents critères mentionnés plus haut, l'identification d'un partenaire se fait par des moments de dialogue et d'analyse, au sein de l'IFSI, entre l'IFSI et ses partenaires du Nord (dans la commission de projets), ou bien encore, en discutant et en consultant les autres partenaires et réseaux internationaux de la FGTB et de l'IFSI. Ce processus ne se fait pas non plus de manière isolée, mais se nourrit souvent de rencontres préalables et de moments d'échanges entre organisations syndicales du Nord et du Sud (réunions régulières des SSO et syndicats du Sud, Congrès, formations, séminaires, etc.). Ce processus est guidé à la base par le partage de valeurs communes et « encadré » par une série de critères qui servent d'orientation pour le choix, la sélection du partenaire :

1. Potentiel et représentativité : Le partenaire doit avoir une possibilité de "croissance", l'existence d'une structure minimale et d'un minimum de membres ;
2. Transparence et démocratie : Bien que nos actions puissent aider le partenaire à tendre vers ces critères, ceux-ci jouent également un rôle en tant que préconditions ;

Complémentarités : Si certains partenaires dans un pays sont déjà bénéficiaires d'un ou plusieurs soutiens, l'IFSI peut choisir de renforcer un partenaire syndical qui ne bénéficie pas encore de cet appui ; la complémentarité des actions avec la régionale africaine de la CSI dans le cadre du PANAF est un facteur déterminant.

7.1.2 Pour SoISoc

Les trois partenaires associés de SoISoc, des ONG d'appui de droit congolais, le CENADEP, le CRAFOP et la plateforme DIOBASS ont été identifiés suite à une analyse contextuelle des enjeux sociopolitiques et des acteurs sociaux dans le champ des thématiques du programme. Ils ont été retenus de façon à pouvoir valoriser au mieux la complémentarité de leurs compétences respectives et sur base de critères dont (1) leurs valeurs (ils œuvrent pour une société démocratique, tolérante et ouverte à tous, de justice et d'égalité sociale, en particulier en ce qui concerne les relations de genre, et de progrès social pour tous), (2) leur vision sociopolitique du développement basée sur la notion de changement social vers une société égalitaire, (3) leur mission (ils appuient des groupes organisés de citoyens en lutte pour leurs droits), (4) leur approche participative proche de la philosophie, des principes et des méthodes de l'éducation populaire, (5) leur volonté de collaborer et participer à des réseaux à différents niveaux, (6) leur notoriété au sein de la société civile locale, (7) leur autonomie dans leurs prises de décision par rapport à des partis politiques, des pouvoirs publics, leurs bailleurs, (8) leur gestion transparente et leur fonctionnement démocratique et (9) leurs capacités et compétences pour mettre en œuvre, le suivi, la gestion financière, l'évaluation et le rapportage du programme. Si chaque partenaire est en charge de l'accompagnement de son public cible (partenaires limitrophes) et de là, du suivi-contrôle de la bonne réalisation des activités et de l'utilisation des fonds (affectation conformément aux accords préalables), le CENADEP sera elle en charge de l'animation du comité d'orientation et de gestion du réseau des partenaires, le PRODDDES qui jouera le rôle de comité de pilotage du programme. Ce comité aura pour fonction de maintenir la cohérence au sein du programme, d'y garantir l'application des valeurs et principes qui le sous-tendent. Quatre partenaires limitrophes ont été identifiés : Les

initiatives d'économies sociale et solidaire (IESS), les mutuelles sociales et leur Fédération, les Dynamiques d'action citoyenne (DAC et les Fédérations de producteurs, de DAC et d'IESS).

La recherche de relations équilibrées avec les partenaires s'inscrit dans les principes de SolSoc et améliorera l'atteinte des objectifs. La gestion saine des rapports de force qui existent inévitablement suppose qu'il y ait des conditions à respecter de part et d'autre. Ces conditions passent par une explicitation et une formalisation du cadre du partenariat qui fait l'objet d'une convention avec chaque partenaire.

C'est aussi dans ce sens que SolSoc a fait le choix de ne pas travailler avec des bureaux de représentation dans le Sud ni avec l'envoi de coopérants. Cela afin de renforcer des relations interinstitutionnelles directes et de donner la priorité au renforcement des capacités des partenaires dans l'arbitrage des moyens. Une assistance technique externe temporaire est néanmoins envisageable pour répondre à un besoin précis.

Sans représentation locale, les relations de partenariat entre le siège et les partenaires en RD Congo s'établissent en lien direct. Les partenaires sont responsabilisés dans la mise en œuvre du programme et son suivi-évaluation. Ils assument donc un rôle d'identification, de gestion, de coordination, de mise en réseau, de renforcement et d'accompagnement des organisations représentatives des syndicats, PL ou groupes cibles qui, à la base, mènent un travail de mobilisation, d'éducation populaire et de services dans les thématiques du programme. Ils coordonnent et portent l'action collective de plaidoyer.

7.2 Stratégies de renforcement des capacités

Les méthodes d'interventions développées par IFSI et Solidarité Socialiste tant au Nord qu'au Sud s'inscrivent dans la démarche de **l'éducation populaire et ouvrière**⁹. Celle-ci s'appuie sur des méthodes de travail et de formation diversifiées, innovatrices et adaptées aux différents secteurs populaires, en tenant compte des spécificités culturelles et contextuelles. Elle se base sur des méthodes qui s'insèrent dans des processus **d'action collective**. Cette approche, inspirée des travaux du sociologue chilien José Bengoa est indispensable pour pérenniser les effets de l'action menée, pour les rendre durables et maîtrisés par les propres intéressés

La stratégie de renforcement des capacités s'articule autour de quatre axes déclinés aux trois niveaux (micro, méso et macro) intégrés dans les approches clés du CSC Travail décent et faisant suite à l'identification des principales forces et faiblesses des OSC voir ACC TD (chap 5) :

- Le renforcement des **capacités politiques**, à analyser le contexte, à élaborer et partager une vision sociopolitique du développement et à opérer des choix stratégiques.
- Le renforcement des **capacités techniques**, à se doter d'une gouvernance démocratique, participative et efficace, à développer les compétences d'animation, de gestion, de suivi, de mobilisation.
- Le renforcement des **capacités stratégiques** à nouer des alliances, à mettre en place synergies et collaborations, à se concerter et à négocier, particulièrement pertinentes pour le plaidoyer.
- Le renforcement des **capacités financières**, à mobiliser des ressources financières, internes (mise en place de mécanismes de financement solidaires) et externes.

La grille des critères d'identification des partenaires du programme 2017-2021 est accompagnée d'une grille d'évaluation formalisée de chaque critère avec des marqueurs fixant leur seuil de satisfaction et leurs sources de vérification. La grille a permis de procéder à l'évaluation du partenaire et de vérifier qu'il est en mesure de répondre aux critères à la date de démarrage du programme 2017-2021 (voir grille en annexes). À partir de cette situation de référence, des stratégies de renforcement des capacités institutionnelles et d'actions ont été priorisées. Elles seront mises en œuvre et suivies pour chaque partenaire. Les critères d'autonomie font l'objet d'une attention particulière (voir durabilité pt 8.4.3).

De leur côté, les organisations syndicales, organisées au sein du Réseau Syndical de Coopération au Développement (RSCD)¹⁰, ont développé une série d'outils qui répondent tant aux exigences issues des critères de l'efficacité de l'aide, qu'à la spécificité du renforcement des capacités des acteurs syndicaux dans le cadre de la coopération au développement. Dans ce contexte, un des outils les plus pertinents est le « profil de l'efficacité du développement » (TUDEP) qui assure un suivi direct des Principes syndicaux sur l'efficacité

⁹ Dans le cadre de la coopération syndicale telle que mise en œuvre par l'IFSI nous nous référons à la méthodologie des cercles d'étude pour parler de l'éducation populaire, permanente ou ouvrière.

¹⁰ Le RSCD est une initiative de la CSI regroupant des organisations syndicales affiliées, des organisations solidaires (OS), les représentants des organisations régionales de la CSI et les Fédérations syndicales internationales (GUFs). Le Réseau a pour but de traduire la perspective syndicale dans les débats sur la politique en matière de développement international et d'améliorer la coordination et l'efficacité des activités syndicales dans le domaine de la coopération au développement.

du développement, qui ont été adoptés par le Conseil général de la CSI en février 2011. Le principal objectif de l'outil TUDEP consiste à contribuer à l'amélioration de l'efficacité et de la qualité du travail des partenaires syndicaux en matière de coopération au développement en :

- aidant les partenaires à réfléchir à leurs pratiques de travail et aux principes et valeurs sur lesquels est fondé leur travail;
- facilitant le suivi/l'évaluation des progrès en ce qui concerne l'utilisation des principes et des lignes directrices en matière d'efficacité du développement.

Le TUDEP est un document Excel comprenant une liste de 52 énoncés à évaluer et plusieurs feuilles de calcul qui analysent automatiquement les résultats des évaluations. Les 52 énoncés sont basés sur les huit Principes sur l'efficacité du développement et font tous référence à ce que nous pourrions décrire comme de bonnes pratiques syndicales en matière de développement. En évaluant les énoncés, les syndicats peuvent autoévaluer la manière dont ils œuvrent actuellement par rapport aux huit Principes sur le développement. Grâce à de simples graphiques, l'outil aide à établir un lien entre les 52 énoncés et les huit Principes, identifiant dès lors les domaines qui devraient être améliorés. L'IFSI utilise cet outil pour mesurer et évaluer la qualité de son partenariat autant dans le cadre de ses missions de monitoring lors de sessions en groupe et interactives que dans le cadre des évaluations.

7.3 Mise en œuvre de la stratégie de partenariat en réseau

La démarche de partenariat en réseau sans bureau de représentation entraîne une coordination, une gestion et un accompagnement spécifiques dans chaque pays directement et de manière transversale au niveau international.

- En moyenne des représentants du siège tant au sein de SolSoc que de l'IFSI font 2 missions de suivi par an en Rd Congo. Leurs missions sont consacrées au minimum une fois par an à la capitalisation collective (ateliers de systématisation et d'analyse de l'information des marqueurs, des stratégies) afin de tirer les conclusions opérationnelles avec les partenaires. Ces ateliers sont conçus comme des espaces de renforcement des capacités méthodologiques.
- Au plan international, SolSoc réunit tous ces partenaires en moyenne une fois tous les 2-3 ans pour discuter et valider les grandes lignes stratégiques du programme ainsi que pour l'évaluer (prévu en 2018 et 2021). Tant certains grands enjeux thématiques et des questions méthodologiques font l'objet d'analyse et de travail collectif lors de ces moments. D'autres ateliers régionaux ou continentaux thématiques (ESS, Protection Sociale, Genre ou méthodologiques) co-organisés par SolSoc et ses partenaires renforcent la mise en réseau et les capacités des acteurs en valorisant les expériences et les expertises des acteurs du programme commun et de la plateforme du CSC TD. Au niveau de l'IFSI, comme nous avons déjà pu l'aborder plus haut, ce syndicalisme de réseau s'opérationnalise de différentes manières au niveau continental et international (congrès de la CSI et de sa régionale Africaine, conférence internationale du travail de Genève, les ateliers et séminaires régionaux dans le cadre du PANAF, les réunions SSO organisées par la CSI-Afrique. Par ailleurs, l'IFSI organisera différents moments de réflexions stratégiques et thématiques réunissant tantôt tous ses partenaires Sud, tantôt exclusivement les partenaires africains¹¹.

À la fois, les missions de suivi, les rencontres internationales ou encore des enquêtes spécifiques (ex Keystones¹², TUDEP) sont mises à profit pour évaluer les relations de partenariat de manière continue.

¹¹ L'opérationnalisation du syndicalisme de réseau fait l'objet d'un volet spécifique. Nous renvoyons le lecteur vers le SDZ 14 pour de plus amples explications.

¹² En 2013, Solidarité Socialiste a participé à l'enquête, cette fois externe, de satisfaction de ses partenaires, réalisée par le bureau d'étude britannique « Keystone » et coordonnée par ACODEV. L'image générale qui se dégage de l'enquête est celle d'une organisation qui maintient des relations respectueuses avec ses partenaires et leur apporte une véritable valeur ajoutée.

8. OS République Démocratique du Congo SDZ8

8.1. Fiche OS SDZ8

Objectif spécifique		L'UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi que ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs			
Pays :		RDC	Cet outcome/objectif est-il couvert par un CSC		<i>Oui</i>
Province(s) / État(s) ciblé(s) :		Niveau national	Niveau Provincial	Niveau Local	Localité
Partenaires locaux ou parties prenantes :	<i>UFF</i>	X	X	X	
	<i>CDT</i>	X	X	X	
	<i>COSSEP</i>	X	X	X	
	<i>FNTPEC</i>	X	X	X	
	<i>FNTMM</i>	X	X	X	
	<i>FTEM</i>	X	X	X	
	<i>FGTB (CGSP)</i>	X			
	<i>CG de la FGTB</i>	X			
	<i>PANAF</i>	X			
Autre localisation de l'intervention :					
Coordonnées GPS		<i>Nom Partenaire</i>	Longitude :		Latitude :
Groupe-cible :		Les leaders (au niveau national, provincial et sectoriel pour les mines et énergies), les permanents, les délégués, les responsables de formation			
Bénéficiaires		210.000 travailleurs et travailleuses affiliées aux organisations membres de l'UFF, dont près de 20.000 dans les entreprises sélectionnées dans le cadre de nos actions dans les secteurs mines et énergie.			
Secteur principal :		15150			
Interactions des demandeurs :		IFSI et SolSoc vont favoriser les échanges entre leurs partenaires respectifs principalement sur les questions du thème du CSC TD et identifier les complémentarités et synergies d'action à développer. Ils vont s'organiser pour effectuer annuellement une mission commune. Voir 9.			
Autres organisations impliquées :					
Coûts opérationnels du SDZ 8		703.662,03 euros			
Markers		Environnement : 1 RIO : désertification : 0 RIO : biodiversité : 0 RIO : CC adaptation : 0 RIO : CC mitigation : 0 Genre : 2 Bonne Gouvernance : 1 Santé génésique, maternelle, néonatale et infantile (SGMNI) : 0 HIV/Aids : 0 Droits des enfants : 1 Trade development : 0			

8.2. Description des résultats/objectif spécifique SDZ8

	Baseline	An 3	An 5	Sources de vérification
Cible stratégique CSC TD	Promouvoir le travail décent pour un développement durable, équitable, solidaire et inclusif : créer des emplois, garantir les droits au travail, étendre la protection sociale et promouvoir le dialogue social pour toutes et pour tous.			
Sous-cibles stratégiques pertinentes	I. Créer des emplois et des moyens de subsistance durables pour toutes et pour tous II. Garantir les droits au travail pour toutes et pour tous III. Étendre la protection sociale pour toutes et pour tous IV. Promouvoir le dialogue social pour toutes et pour tous			
Objectif spécifique SDZ8 : UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi que ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs				
Hypothèses :				
<ul style="list-style-type: none"> - Les conditions sécuritaires (liée à l'approche des échéances électorales et à la situation de la sous-région) ne se dégradent pas. - Le gouvernement et les employeurs respectent leurs engagements internationaux et nationaux qui visent notamment le respect des droits fondamentaux telles que les libertés fondamentales, les censures de la presse écrite, de la radio, de la télévision - Le gouvernement respecte les droits fondamentaux qui protègent les libertés individuelles et collectives telles que les libertés de manifester, de se rassembler 				
Acteurs impliqués : IFSI, SolSoc				
Indicateur 1 : participation proactive des membres de l'UFF pour étayer les rapports sur les violations des droits	Pour le moment la contribution des membres de l'UFF n'est pas systématique	D'ici 2019, les membres de l'UFF participent activement à étayer qualitativement les rapports sur les violations des droits en rapportant au moins 3 cas.	D'ici 2021, les membres de l'UFF participent activement à étayer qualitativement les rapports sur les violations des droits en rapportant au moins 5 cas.	Rapport de la Commission des experts de l'OIT Rapport sur les violations des droits syndicaux de la CS
Indicateur 2 : participation et négociation d'un cadre législatif conforme aux engagements internationaux notamment en matière de non-discrimination	Bien que la RDC ait ratifié les conventions fondamentales et dispose d'un cadre législatif relativement complet non seulement ce dernier est rarement appliqué, mais certains aspects sont plus restrictifs que les engagements internationaux. Il s'agit notamment du Code du travail qui ne reflète pas le concept de «travail de valeur égale», mais également qui ne s'applique pas à tous les éléments de la rémunération. Il s'agit aussi de certains caractères discriminatoires du Code de la famille qui considère les femmes comme des petites filles et qui stipule que les femmes mariées doivent obtenir l'autorisation de leur mari pour travailler ou pour ester en justice. Un autre exemple concerne le statut du personnel de carrière des services publics de l'État qui ne prévoit pas les mêmes dispositions en terme de protection sociale des agents (ex : pension). Aucun de ces textes légaux (ni la constitution) n'existe dans les autres langues officielles comme le prévoit la constitution (Kikongo, Tshiluba, Swahili et Lingala)	D'ici 2019, les membres de l'UFF ont négocié au sein des organes du dialogue social la conformité et l'application du Code du travail et du code de la famille par rapport aux conventions internationales du travail signées par la RDC.	D'ici 2021, les membres de l'UFF ont négocié au sein des organes du dialogue social la traduction de ces deux textes légaux dans au moins 3 autres langues officielles.	Rapport de la Commission des experts de l'OIT Rapport sur les violations des droits syndicaux de la CSI Le Code du travail Le code la famille
Acteurs impliqués pour tous les résultats : IFSI				

Résultat R81 : La CDT, le COSSEP et l'UNTC (membres de l'UFF) améliorent leur fonctionnement interne pour mieux représenter efficacement et démocratiquement toutes les catégories de travailleurs sur tout le territoire				
Hypothèses - Les élections syndicales sont organisées régulièrement et dans des délais raisonnables - Les fonds sont alloués à temps				
Indicateur 1 : la représentativité de l'UFF via l'implantation des structures représentatives dans les nouvelles provinces	L'UFF est en place dans les 11 anciennes Provinces et doit donc développer ses structures représentatives au sein des 15 nouvelles	D'ici 2019, les structures de l'UFF sont en place avec au moins la mise en fonction d'un département de formation dans au moins 6 nouvelles Provinces	D'ici 2021, les structures de l'UFF sont en place avec au moins la mise en fonction d'un département de formation dans au moins 9 nouvelles Provinces	
Indicateur 2 : la représentativité de l'UFF par la participation au processus démocratique et par l'intention de créer des listes communes	Les discussions ont d'ores et déjà commencé et il faudra attendre que le processus des élections syndicales dans l'administration publique décentralisée se termine pour pouvoir procéder à une évaluation interne à l'UFF et de là tirer les leçons qui constitueront les prémices d'un futur plan stratégique.	D'ici 2019, l'UFF a développé une stratégie d'action commune concernant la participation des membres aux élections syndicales dans au moins 1 des deux secteurs (privé ou public)	D'ici 2019, l'UFF a développé une stratégie d'action commune concernant la participation des membres aux élections syndicales dans le privé et dans le public	Liste des syndicats participants Résultats délivrés par le ministère de travail ou de la fonction publique
Indicateur 3 : fonctionnement démocratique et participatif des instances internes de l'UFF	L'UFF a été créé en 2010 et depuis les statuts n'ont pas encore été révisés. Par ailleurs, certaines dispositions prévues dans le code de bonne conduite ne sont pas respectées soit pour leur caractère désuet soit par ignorance des textes par les membres	D'ici 2019, l'UFF au niveau national a adapté et révisé ses statuts en fonction des réalités et des contributions des comités exécutifs de chaque membre, les diffuse et les applique.	D'ici 2021, tous les dirigeants provinciaux et sectoriels des membres de l'UFF connaissent et appliquent les statuts	
Résultat R82 : La CDT, le COSSEP et l'UNTC (membres de l'UFF) améliorent leur fonctionnement interne pour mieux informer, sensibiliser, diffuser les informations pertinentes auprès de leurs affiliés				
Hypothèses - Accessibilité des canaux de communication (téléphonie mobile, internet).				
Indicateur 1 : sensibiliser tous les travailleurs dans leur diversité	Aucun document de l'UFF n'est pour le moment traduit dans une langue autre que le français	D'ici 2019, au moins 2 manuels ainsi que les statuts de l'UFF sont traduits dans au moins 2 autres langues officielles	D'ici 2021, au moins 3 manuels dans au moins 3 autres langues officielles	Les manuels
Indicateur 2 : améliorer le suivi qualitatif et le support digital	Pour le moment la newsletter est le seul canal de diffusion de masse. Le système de suivi propre à l'UFF n'est pas très performant.	D'ici 2019, les membres du département de formation de l'UFF au niveau national récoltent, diffusent et rapportent (aux leadership)	D'ici 2021, l'UFF a identifié au moins 2 alliances pour développer un	Signature d'accords de partenariat Les rapports à la cellule de gestion

		<p>systématiquement les informations récoltées sur le terrain, lors des formations et des actions de sensibilisation menées.</p>	<p>système informatisé de capitalisation, de diffusion et de suivi des informations récoltées sur le terrain, des formations, des actions menées et des membres.</p>	<p>UFF et comités exécutifs des organisations membres de l'UFF</p>
<p>Résultat R83 : La CDT, le COSSEP et l'UNTC (membres de l'UFF) améliorent leur fonctionnement interne pour renforcer leur système éducatif (formation-éducation ouvrière)</p>				
<p>Hypothèses</p>				
<p>Indicateur 1 : nombre d'affiliés qui passe par les cercles d'étude</p>		<p>D'ici 2019, au moins 15.000 affiliés ont reçu une éducation de base de qualité leur permettant de mieux cerner leurs droits et devoirs en tant que travailleurs dans les anciennes provinces dans les anciennes provinces, et au moins 1500 dans les nouvelles provinces</p>	<p>D'ici 2021, au moins 25.000 affiliés ont reçu une éducation de base de qualité leur permettant de mieux cerner leurs droits et devoirs en tant que travailleurs dans les anciennes provinces dans les anciennes provinces, et au moins 2500 dans les nouvelles provinces</p>	<p>Rapport du département de formation Rapport du PANAF</p>
<p>Indicateur 2 : autonomisation des partenaires à délivrer une éducation de base à leurs affiliés</p>	<p>Pour le moment les contributions propres de l'UFF aux activités éducatives sont versées aléatoirement. L'objectif est de verser 10.000\$/an</p>	<p>D'ici 2019, l'UFF a développé un plan stratégique, qui inclut le paiement régulier de la contribution des membres UFF à l'éducation, pour pouvoir délivrer l'éducation de base à ses affiliés dans les 11 anciennes provinces qui inclut le paiement régulier de la contribution des membres UFF à l'éducation</p>	<p>au-delà de 2021, l'UFF est capable de donner accès à l'éducation de base à tous ses affiliés qui travaillent dans les 11 anciennes provinces.</p>	<p>Rapport financier Rapport du département de formation Rapport du PANAF</p>
<p>Résultat R84 : FNTMM & FNTPEC (UNTC), FTEM (CDT) renforcent leur structure éducative et délivrent une éducation de base à leurs affiliés</p>				
<p>Hypothèses :</p>				
<p>Indicateur 1 : nombre d'affiliés qui passe par les cercles d'étude</p>	<p>Ce volet démarre en 2017 donc la situation est à 0</p>	<p>D'ici 2019, au moins 1500 affiliés ont reçu une éducation de base de qualité leur permettant de mieux cerner leurs droits et devoirs en tant que travailleurs dans les provinces de Kinshasa, Congo Central, Haut Uele, Haut Katanga et Lualaba</p>	<p>D'ici 2021, au moins 2500 affiliés ont reçu une éducation de base de qualité leur permettant de mieux cerner leurs droits et devoirs en</p>	<p>Rapports du département de formation</p>

			tant que travailleurs dans les provinces de Kinshasa, Congo Central, Haut Uele, Haut Katanga et Lualaba	
Indicateur 2 : renforcement des capacités des fédérations sectorielles mines et énergie de la CDT et UNTC	Pour le moment une responsable de FNTPEC est dans le département de formation de l'UFF au niveau national	D'ici 2019, les 2 secteurs ont chacun au moins 1 responsable de formation au niveau national ainsi que dans 3 Provinces ciblées	D'ici 2021, les 2 secteurs ont chacun au moins 1 responsable de formation dans les 5 Provinces ciblées	Rapports de l'UFF et statuts)
Conditions préalables :	<ul style="list-style-type: none"> — Approbation du programme 2017-2021 par la DGD — Transferts financiers opportuns entre l'IFSI et l'UFF- Le gouvernement permet aux syndicats d'exercer leur travail 			
Typologie des activités :	<ul style="list-style-type: none"> — Cercles d'étude (éducation permanente) pour les travailleurs — Formation des leaders, cadres, permanents, négociateurs, animateurs, formateurs — Sensibilisation des travailleurs — Mobilisation des travailleurs — Organisation des travailleurs — Campagne d'information, de sensibilisation sur les enjeux du travail décent — Réalisation d'outils de sensibilisation, communication (vidéo, manuels, leaflets, affiches, tee-shirts, banderoles etc.) — Travail d'incidence politique — Renforcer le syndicalisme de réseau — Suivi et évaluation des actions — Ateliers d'échange 			

8.3. Coûts opérationnels de l'OS SDZ8

Programme - Budget 2017-2021 - SDZ8 - RDC

	2017	2018	2019	2020	2021	Grand Total
Coûts opérationnels						
1. Partenaires	132.480,02	137.669,77	148.869,70	118.369,77	108.772,77	646.162,03
Investissement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fonctionnement	132.480,02	137.669,77	148.869,70	118.369,77	108.772,77	646.162,03
Personnel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2. Collaborations	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Investissement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fonctionnement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3. Bureau local	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Investissement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fonctionnement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4. Siège	11.500,00	11.500,00	11.500,00	11.500,00	11.500,00	57.500,00
Investissement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fonctionnement	11.500,00	11.500,00	11.500,00	11.500,00	11.500,00	57.500,00
Personnel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total CO :	143.980,02	149.169,77	160.369,70	129.869,77	120.272,77	703.662,03
Investissement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fonctionnement	143.980,02	149.169,77	160.369,70	129.869,77	120.272,77	703.662,03
Personnel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Partenaires						
Total partenaire 1: UFF	132.480,02	137.669,70	148.869,77	118.369,77	108.772,77	646.162,03
Total Partenaires :	132.480,02	137.669,70	148.869,77	118.369,77	108.772,77	646.162,03

Programme commun - IFSI - ISVI						
Investissement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fonctionnement	143.980,02	149.169,77	160.369,70	129.869,77	120.272,77	703.662,03
Personnel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total IFSI - ISVI	143.980,02	149.169,77	160.369,70	129.869,77	120.272,77	703.662,03

8.4. Motivation au regard des critères du CAD

8.4.1. Description de la Pertinence.

Le volet syndical de l'intervention en RDC, construit de manière participative lors de l'atelier de planification et lors d'échanges continus lors de la phase d'écriture, permettra d'opérationnaliser les grands principes stratégiques décrits dans le cadre stratégique commun (CSC) travail décent et, de la sorte, contribuer à atteindre certains objectifs que la coopération belge s'est fixés dans sa nouvelle loi relative à la coopération au développement ainsi que certaines priorités qui découlent des notes stratégiques notamment celle relative au genre dans la coopération belge au développement.

Les principaux changements repris dans l'objectif spécifique tels que présentés dans la théorie de changement (ToC) reflètent parfaitement les objectifs visés dans les différentes cibles et sous-cibles stratégiques élaborées dans le CSC relatif au travail décent. La contribution des interventions syndicales en RDC à ce CSC doit ainsi se faire sur 2 niveaux. Dans un premier temps, par rapport à la cible stratégique commune. Dans un deuxième temps, par rapport aux sous-cibles stratégiques du travail décent. En effet, dans le CSC travail décent, les OSC participantes ont déterminé une cible stratégique commune et 4 sous-cibles stratégiques relatives au travail décent. Il faut donc regarder ces deux niveaux pour avoir une perception complète de la pertinence de nos actions en RDC.

Premièrement, au niveau de la cible stratégique commune : « **Promouvoir le travail décent pour un développement durable, équitable, solidaire et inclusif : créer des emplois, garantir les droits au travail, étendre la protection sociale et promouvoir le dialogue social pour toutes et pour tous** ». Comme cela a été expliqué dans le CSC et auparavant dans les 4 ACC (analyse contextuelle commune), les inégalités fortes et croissantes représentent non seulement un coût social et économique important, mais aussi un frein au développement. L'agenda pour le travail décent se veut un moyen de lutte globale pour une **société inclusive, solidaire et équitable**. Pour le mouvement syndical, le dialogue social (qui sous-entend de pouvoir jouir pleinement de la liberté syndicale et de la négociation collective) est la pierre angulaire pour parvenir à lutter efficacement contre les inégalités. Non seulement l'amélioration des mécanismes du dialogue social **renforce les institutions de l'État**, mais aussi **la démocratie** de sorte que le dialogue social joue un rôle fondamental dans la planification et la gestion du changement social pacifique. De cette manière, le dialogue social est autant un objectif à atteindre qu'une stratégie spécifique pour y parvenir. Raisons pour lesquels l'OS se base sur ces notions fondamentales pour formuler les changements auxquels devraient parvenir nos partenaires en RDC : « **l'UFF défend, négocie, revendique et se mobilise** à tous les niveaux sur **les enjeux démocratiques** ainsi que ceux liés à **l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT** et dans **l'intérêt de tous les travailleurs**. En employant des mots plus simples, mentionner « *l'intérêt de tous les travailleurs* » renvoie directement aux valeurs de développement équitable, solidaire et inclusif sans discrimination aucune qu'elle soit basée sur le genre, l'âge, l'appartenance ethnique, religieuse ou politique. D'autre part, l'atteinte de l'OS garantira également une contribution directe à la réelle mise en œuvre de l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT. Afin de rendre le concept plus concret dans l'énoncé de l'OS, les partenaires ont décidé de *traduire* certains aspects du dialogue social en quelques actions concrètes que recouvre ce concept souvent galvaudé. Ainsi, « *négocier, défendre, revendiquer, se mobiliser* » renvoie à différents savoir-faire, savoir-être et à une maîtrise des techniques qui entourent les mécanismes du dialogue social. En travaillant à l'amélioration des pratiques du dialogue social par le renforcement des capacités des organisations syndicales ainsi que des travailleurs, les interventions en RDC participent pleinement à l'atteinte de la cible stratégique commune du CSC travail décent.

Deuxièmement, pour encore plus de clarté, le CSC travail décent a repris les 4 piliers qui composent l'agenda du travail décent comme ses 4 sous-cibles stratégiques. Ce niveau d'analyse permet d'autant mieux de percevoir la pertinence de notre collaboration en RDC qu'il décortique le concept de travail décent pour le rendre plus concret. Pour rappel, une présentation des piliers est proposée dans les 4 ACC régionales sur le travail décent au point 0.1.3.

La pertinence de l'amélioration du dialogue social par rapport aux sous-cibles stratégiques apparaît dès lors comme une évidence. D'une part, le dialogue social (sous-cible stratégique 4) peut être visé en tant **qu'objectif de démocratisation** et en même temps, le dialogue social sert comme instrument pour arriver vers des avancements dans le **respect des droits au travail** (sous-cible stratégique 2), l'accès à la protection sociale (sous-cible stratégique 3) et la création d'emplois (sous-cible stratégique 1), dans l'économie informelle ainsi que formelle. En plus le dialogue social contribue directement à la **stabilité économique, sociale, démocratique et de paix**.

Il en va de même du respect des conventions fondamentales de l'OIT qui, en étant réellement appliquées, permettent de contribuer très concrètement à l'atteinte de chacune des 4 sous-cibles telles que développées dans le CSC travail décent. L'OIT a identifié 8 conventions comme fondamentales « pour les droits humains au travail, quel que soit le niveau de développement du pays. Ces droits sont une condition nécessaire à tous les autres; ils procurent une plate-forme à partir de laquelle les travailleurs peuvent s'efforcer d'améliorer leurs conditions de travail individuelles et collectives »¹³.

Les deux premières qui garantissent **la liberté d'association (C87) et la reconnaissance effective du droit de négociation (C98)**. La C87 permet à tous les travailleurs (et à tous les employeurs) de constituer des organisations de leur choix pour défendre et promouvoir leurs intérêts professionnels, de même qu'ils ont le droit de s'affilier librement à l'organisation de leur choix. L'OIT considère que garantir ce droit fondamental (sous-cible stratégique 2) est indissociable de la liberté d'expression et il est le fondement d'**une représentation démocratique**. La C98 renvoie directement à l'un des mécanismes du dialogue social (sous-cible stratégique 4) qui vise notamment l'amélioration des conditions de travail.

Les quatre suivantes sont de puissants gardes fous pour garantir la création d'emplois décents (sous-cible stratégique 1), car font partie des outils légaux de base **pour éliminer toute forme de travail forcé** ou obligatoire (**C29 et C105**) et permettre **l'abolition effective du travail des enfants (C138 et C182)**.

Enfin, les deux dernières visent **l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (C100 et C111)** et veillent à ce que chacun puisse accéder sur un pied d'égalité à l'éducation, à la formation et à des ressources telles que la terre et le crédit fait partie intégrante aux socles de base de la sécurité sociale, sous-cible stratégique 3). Il serait trop long ici de faire l'état des lieux des nombreuses violations systématiques de ces conventions fondamentales par la RDC. Que ce soit dans les rapports sur les violations des droits syndicaux que publie annuellement la CSI ou encore dans le rapport de la Commission des experts de l'OIT. Une fois qu'un État a ratifié une convention de l'OIT, il est tenu de présenter périodiquement un rapport sur les mesures prises pour lui donner effet. Tous les deux ans, les gouvernements sont tenus de présenter un rapport expliquant les mesures qu'ils ont prises en droit et en pratique pour appliquer l'une quelconque des huit conventions fondamentales et des quatre conventions prioritaires qu'ils ont ratifiées. Voici ce qu'on pouvait notamment lire dans le dernier rapport « (...) la persistance de graves violations des droits de l'homme commises par les forces de sécurité de l'État et divers groupes armés dans le cadre du conflit armé qui sévit en République démocratique du Congo. Ces informations se référaient à des actes d'enlèvement de femmes et d'enfants en vue de leur utilisation comme esclaves sexuels, à l'imposition de travail forcé lié à l'exploitation illégale des ressources naturelles dans beaucoup de zones riches en ressources (...) ».

Un peu plus loin : « près de 50 000 enfants travaillent dans les mines en République démocratique du Congo, dont 20 000 dans la province du Katanga (sud-est), 12 000 en Ituri (nord-est) et environ 11 800 dans le Kasai (centre). En outre, la commission observe que, d'après les informations fournies dans le Rapport sur la traite de 2011, les groupes armés et les FARDC recrutent des hommes et des enfants et les soumettent au travail forcé pour l'extraction de minerais. Selon ce même document, un rapport de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO) de janvier 2011 rapporterait que le commandant de l'un des bataillons des FARDC a recours au travail forcé des enfants dans des mines de la région du Nord-Kivu ».

Outre ces contributions évidentes au CSC travail décent, ce qui précède permet également de comprendre la pertinence de l'OS en RDC au regard des objectifs et des priorités de la coopération belge au développement. Le lien le plus évident concerne bien évidemment la référence à l'agenda pour le travail décent et le **respect des droits** dont la réalisation et la mise en application effective représentent autant un objectif pour la coopération belge que pour nos partenaires syndicaux. Le cadre normatif qui entoure les 8 conventions fondamentales de l'OIT énumérées ci-dessus est à ce propos très pertinent. En outre, comme cela a été expliqué dans le CSC, les enjeux soulevés par le travail décent sont mis en exergue dans **l'Agenda pour le développement durable** à l'horizon 2030 qui a été approuvé par les 193 pays membres des Nations Unies. En effet, le travail décent se retrouve nommément dans l'ODD 8 qui vise à « promouvoir une croissance économique soutenue, participative et durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous ». Par ailleurs, les principales dimensions du travail décent sont largement incorporées dans les cibles d'un grand nombre des 17 ODD¹⁴. La lutte contre toute forme de discrimination figure également à l'agenda des priorités de nos interventions en RDC tout comme cela représente un objectif pour la coopération belge. Comme cela a été déjà brièvement expliqué plus haut, 2 conventions fondamentales de l'OIT traitent exclusivement de cette problématique. Or, bien que la RDC soit signataire de ces deux conventions, elles ne sont pas totalement transposées dans le droit du travail. Il s'agit notamment de continuer à faire pression pour que le gouvernement

¹³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095896.pdf

¹⁴ Voir le CSC travail décent pour une lecture complète de ces enjeux.

adapte l'article 86 pour prendre les mesures nécessaires pour modifier le Code du travail et faire en sorte que le principe de **l'égalité de rémunération entre hommes et femmes** pour un travail de valeur égale y soit expressément inclus et qu'il s'applique à tous les éléments de la rémunération (par exemple : (soins de santé, logement et indemnités de logement, allocations de transport, allocations familiales légales, frais de voyage et «avantages accordés exclusivement en vue de faciliter au travailleur l'accomplissement de ses fonctions»). Par ailleurs, la réalisation dans la pratique du principe de la liberté d'association (C87) et du droit de négociation collective (C98) nécessite, entre autres choses **l'absence de discrimination** à l'égard des personnes qui souhaitent exercer leur droit de faire entendre leur voix (on pense notamment aux femmes) et **un cadre institutionnel qui garantissent l'état de droit**. La **participation publique** constitue l'un des **principes fondamentaux de la démocratie**, dans la mesure où elle aide à faire en sorte que les politiques et les programmes du gouvernement soient **équitables, inclusifs** et correspondent aux besoins des bénéficiaires visés. Le tripartisme et le **dialogue social** peuvent contribuer à ce que les modes de prise de décisions soient **inclusifs et démocratiques**. Les principales fonctions du dialogue social sont ancrées dans des mécanismes participatifs: le partage d'informations, la consultation, la négociation, et la prise de décisions communes sont des éléments importants de la **bonne gouvernance et de la démocratie**. La bonne gouvernance favorise la stabilité et la cohésion sociale, lesquelles sont nécessaires au **développement économique et social**. L'objectif des prises de décisions inclusives n'est pas uniquement de faciliter les accords relatifs aux politiques socio-économiques, il consiste également à garantir que ces politiques soient équitables et équilibrées. Ainsi, correctement mis en application, le dialogue social constitue un puissant levier de développement pour l'ensemble de la société.

L'intégration de la dimension de genre aux activités syndicales va bien au-delà de l'adoption de résolutions sur des enjeux propres aux femmes, de la mise en œuvre de programmes s'adressant spécifiquement aux femmes, de l'inclusion d'un volet femme aux programmes. Il s'agit, en tout premier lieu, d'accepter la réalité – ainsi que les conséquences – de l'inégalité et de la discrimination. L'intégration de la dimension de genre dans le volet en RDC implique un changement d'attitudes et de mentalité, en veillant à garder à l'esprit les points de vue et les préoccupations des femmes et à assurer leur visibilité. De cette façon, les activités syndicales deviennent un véhicule pour la réalisation d'une égalité tangible. La stratégie spécifique des cercles d'étude propose notamment un quota de participation des femmes aux activités éducatives. Il est demandé aux partenaires d'intégrer au minimum 30% de femmes à la participation de ces activités. Plus qu'un quota cette mesure permet de garantir une conscientisation égale et partagée, de donner de la visibilité aux travailleuses, à leurs réalités, à leurs besoins et problèmes spécifiques et du coup cela leur permet de prendre part activement aux changements qu'elles souhaitent pour une émancipation de toute la société dans toute sa diversité. En outre, cela permet de contribuer modestement à 2 des 4 priorités que la coopération belge s'est fixées en terme de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne la première priorité, la stratégie des cercles d'étude garantit aux travailleuses non seulement l'accès à l'éducation de base et de parfaire ainsi leurs connaissances élémentaires (ex : la lecture) et spécifiques (ex : la garantie des droits au travail), mais aussi une opportunité de s'investir pleinement dans la vie démocratique de la structure syndicale. La méthodologie des cercles d'étude renforce la confiance en soi et particulièrement des femmes en plus de renforcer leurs capacités sur des sujets plus techniques. De la sorte elles sont plus conscientes des enjeux et plus à même de prendre part à la résolution de leurs difficultés.

Deuxièmement, le volet en RDC met en avant une approche basée sur les droits et principalement ceux liés à l'application effective des engagements internationaux de la RDC notamment ceux qui découlent de la ratification des deux conventions fondamentales de l'OIT qui traitent de ces aspects (C100 et C11).

Quant à la question de la **gouvernance environnementale**, bien que moins flagrante, elle est également prise en compte dans ce volet en RDC par l'intégration du partenariat avec les fédérations sectorielles des mines et de l'énergie. En effet, ces deux secteurs sont non seulement stratégiques pour assurer à la RDC un développement socio-économique, mais ils le sont également pour des raisons environnementales évidentes. La production d'énergie verte, notamment hydroélectrique, qui alimente justement en grande partie les mines du Haut Katanga et de Lualaba représente autant un enjeu **géostratégique** (lutte pour l'indépendance énergétique non seulement de la RDC mais aussi du continent, voire de l'Europe), **social** (conditions de travail, quelles parties de la population seront alimentées, comme éviter ou gérer les familles déplacées, etc.) **qu'environnementale**. Ce dernier aspect suscite également beaucoup d'inquiétude notamment autour du projet du Grand Inga. Sans rentrer dans une analyse environnementaliste, les impacts causés par le détournement des eaux sur le ralentissement du débit du fleuve, l'accumulation des sédiments, la coupure des itinéraires des poissons, la dégradation de la qualité des eaux, la suppression de certaines cultures à cause des espaces submergées, etc, ne sont que très rarement pris en compte. En tant que travailleurs dans ces installations, vitales pour le développement industriel du pays, nos partenaires ont un rôle fondamental à jouer dans la conscientisation de la valeur de cet outil de production et des enjeux qui s'y rapportent. Il en va de même pour le secteur minier, dont les activités sont très dévastatrices des écosystèmes tant par les déchets

toxiques reversés dans les cours d'eau que par les fumées tout aussi toxiques qui retombent sur les habitants et leur environnement.

La modification du cours du fleuve, le ralentissement du débit des eaux, l'accumulation des sédiments, la coupure des itinéraires des poissons migrants par des ouvrages infranchissables, la dégradation de la qualité des eaux dans les bassins, l'accumulation des déchets, la suppression des cultures dans les espaces submergés... Tout indique une diminution générale de la biodiversité, notamment la disparition de certaines espèces au profit d'autres mieux adaptées aux milieux eutrophiques. Ces bouleversements pourraient aussi favoriser la prolifération d'espèces nuisibles pour l'homme, dont des parasites pathogènes.

Enfin, l'IFSI visera structurellement à encourager des changements de pratiques et de politiques des partenaires de l'UFF en matière de genre et environnement, et ceci au travers de l'établissement d'un dialogue entre l'IFSI et l'UFF sur la mise en place et le monitoring des politiques de genre et environnement existantes, notamment grâce à l'outil « check list genre/ environnement » mis au point par l'institut qui permettra d'identifier des points d'attention et recommandations pertinentes pour le partenaire à intégrer dans le plan d'action annuel.

8.4.2. Description de l'Efficacité.

Une des conclusions extraites de l'évaluation du programme de coopération syndicale menée par South Research et CVBA-VSO en 2014 illustre de manière appropriée le caractère d'efficacité de notre stratégie principale : « La méthode de cercle d'étude est une méthode très efficace et adaptée au contexte congolais. Elle permet aux syndicalistes de se réunir, d'apprendre et d'échanger d'une manière très efficace. Ces cercles sont faciles à organiser et ne coûtent rien, on peut les organiser en dessous d'un arbre, mais ils créent une dynamique dans une entreprise ou dans une organisation du secteur public. Ils augmentent la visibilité et la notoriété du syndicat. Surtout dans le secteur public où pendant 23 ans les syndicats n'étaient pas présents, les cercles d'études sont importants pour sensibiliser, informer et faire participer les membres des syndicats. Ces cercles créent une entente et une cohésion entre les membres et donne un statut au délégué, mais est un instrument efficace pour analyser des problèmes et en formuler des solutions et des revendications. Ce sont des instruments importants pour garantir le caractère démocratique des syndicats et de donner une raison d'être aux comités de base. Le problème qui se pose est que les cercles ne se limitent pas à la sensibilisation et la formation, mais inclut aussi les aspects politiques du travail syndical ».

La logique et les stratégies d'intervention telles que présentées dans la ToC apportent un éclairage concret des différentes approches élaborées dans le cadre stratégique commun (CSC) relatif au travail décent. Le CSC a développé 3 types d'approches qui s'opérationnalisent dans le volet en RDC.

Premièrement, **les approches clés**. Nous retrouvons ces 3 approches au niveau de la sphère de contrôle de la ToC RDC. Dans la relation entre l'IFSI, SolSoc, la CG, la CGSP et la FGTB, il s'agit notamment de faire ressortir les spécificités et les apports de chaque organisation, qui permettent à la relation de partenariat de prendre tout son sens et de construire un socle commun solide en vue de mettre en œuvre nos actions. Le renforcement des capacités, tel que mis en place par l'IFSI et SolSoc, doit être compris comme l'axe stratégique de changement privilégié de toutes nos actions en RDC. Il s'agit d'un processus de développement et d'amélioration continu qui doit permettre aux partenaires syndicaux et de SolSoc d'atteindre une autogestion efficace et de qualité. Les changements sont essentiellement atteints par le renforcement de 4 dimensions : individuelle, organisationnelle, institutionnelle et structurelle. La dimension individuelle fait référence au "capacity-building" des personnes (par exemple la formation de groupes spécifiques tels que : leaders syndicaux, des délégués, gestionnaires de projets, des jeunes et les femmes ; mais aussi l'éducation de base donnée à tous les travailleurs) ; la dimension organisationnelle s'applique à des fonctionnements et des organes de l'organisation (comme l'amélioration du fonctionnement du département éducation); le facteur institutionnel renvoie au poids, à la crédibilité et à la légitimité des partenaires en RDC (dialogue social et civil, liens avec d'autres acteurs, reconnaissance et intégration du syndicat dans des comités nationaux spécifiques, etc.). Enfin, la dimension structurelle, transversale, implique le renforcement des aspects globaux assurant une durabilité et une autonomie des partenaires comme l'augmentation des membres (cotisants), le renforcement de la représentativité au niveau quantitatif (géographique, secteurs professionnels notamment dans l'économie informelle) ou qualitatif (femmes, jeunes, sans emploi, groupes ethniques), ou encore le développement et l'amélioration des services rendus aux membres (éducation ouvrière, défense effective des droits à tous les niveaux jusque dans les lieux de travail, etc.).

Le syndicalisme de réseau, autre approche clé présente dans la ToC RDC, est une opérationnalisation, une concrétisation de la solidarité internationale. Il s'agit de créer un lien concret entre les travailleurs qui sont concernés par une même réalité, mais séparés par les nouvelles divisions internationales du travail. La

structuration des organisations syndicales en réseaux et leur organisation à de multiples échelles - du sectoriel à l'intersectoriel, du local à l'international, des secteurs formels de l'économie aux secteurs informels, des secteurs privés et publics – leur permettent d'être de puissants acteurs de changement social. Le syndicalisme de réseau est à la fois un objectif et une stratégie, ils se rattachent notamment à la même idée : « ensemble, on est plus forts ». En RDC, ce syndicalisme de réseau se concrétise surtout par le partenariat avec le PANAF, programme de coopération syndicale qui regroupe des organisations syndicales de Suède, Belgique, du Brésil ainsi que les deux organisations représentatives des travailleurs à l'échelle du continent africain. Ce réseau particulièrement influent en Afrique, mais aussi en Europe, permet un renforcement des capacités des partenaires congolais sur toute une série de sujets tels que les droits syndicaux, la prévention, gestion et résolution de conflits, l'unité syndicale, l'éducation ouvrière. Par ailleurs, la participation de deux centrales professionnelles de la FGTB (la CGSP pour les services publics et la CG pour les secteurs miniers et énergétiques) permet de renforcer à un autre échelon cette stratégie de réseau.

La gestion et le suivi des actions en RDC telles que mises en place par l'IFSI et SolSoc vont bien au-delà du cadre formel d'opérationnalisation, et incluent le développement de relations politiques, des moments d'échange et d'apprentissage mutuels. L'IFSI et SolSoc capitalisent sur l'expérience de terrain pour apporter une contribution particulière dans le domaine de la coopération internationale. Leur mode de fonctionnement bottom up, leur ancrage de terrain important (notamment syndical dans les entreprises et usines en Belgique, mais aussi dans tout le réseau socialiste belge) leur position privilégiée au carrefour des partenaires syndicaux, politiques et mutuellistes au Nord leur permettent de coordonner, faciliter et mobiliser les expertises présentes dans le réseau socialiste pour répondre aux besoins de leurs partenaires et les relayer auprès des décideurs politiques qu'ils soient congolais, africains ou belges. Cette approche originale leur permet aussi de favoriser la création d'un lien et d'une mise en réseau internationale entre leurs publics cibles du Nord (affiliés et délégués syndicaux de la FGTB) et du Sud, qu'ils soient directs ou indirects. Dans le même temps, l'IFSI et SolSoc nourrissent la réflexion des réseaux socialistes sur la base de leurs propres activités, leurs connaissances aigües du terrain et le dialogue de proximité avec leurs partenaires du Sud. L'ensemble des éléments valorisés par l'IFSI et SolSoc fédère leurs capacités à promouvoir le changement social : leur synergie particulière avec leurs partenaires, du Nord, du Sud, et internationaux, fait de l'IFSI et SolSoc de véritables acteurs de transformation et d'émancipation sociale sur la scène de la coopération internationale belge.

Deuxièmement, les approches intégrées aux approches clés. Comme démontré précédemment, la logique d'intervention en RDC s'appuie en partie sur la force et la spécificité du dialogue social en RDC (qui est également une approche intégrée dans la ToC travail décent). Il représente non seulement une stratégie privilégiée pour négocier la mise en place et l'application de nouveaux cadres réglementaires, mais est aussi en soi un objectif à améliorer et promouvoir. Le dialogue se pratiquant toujours avec minimum une autre partie, nos actions ne se responsabilisent que pour un changement de comportement dans les rangs syndicaux, en suscitant notamment une plus large unité d'action.

Enfin, les approches de renforcement de capacités et d'actions directement mises en place par nos partenaires en RDC viseront à informer, organiser, former et mobiliser les travailleurs et la société civile sur différents enjeux tant spécifiques que globaux. Les principaux thèmes qui seront abordés tantôt dans les cercles d'étude, tantôt dans les formations ou encore lors de sessions de sensibilisation traiteront des enjeux suivants :

- Santé et sécurité au travail
- La sécurité de revenu
- Le mouvement syndical (histoire, structuration, place des jeunes/femmes/migrants/autres groupes vulnérables, etc.)
- Les droits syndicaux et les autres droits humains
- La protection sociale
- La prévention, gestion et résolution de conflits
- La démocratie et les bonnes formes de gouvernance
- Prolifération syndicale

Le travail d'incidence politique ainsi que le dialogue social s'opérationnaliseront de différentes manières. Comme déjà expliqué, l'UFF et ses membres utiliseront principalement le dialogue social pour réaliser le travail d'incidence politique visant à mettre en place un cadre régulateur qui prenne mieux en compte les différents enjeux de l'agenda du travail décent.

Signalons enfin, en complément de ce qui précède, que l'IFSI a d'ores et déjà mis en place un système de monitoring au travers un comité de pilotage instauré entre IFSI, le département de formation et deux représentants du comité de gestion de l'UFF. Au moins un représentant des secteurs mines et énergie devrait rejoindre ce comité de pilotage. Au-delà de ce comité, le système s'opérationnalise notamment via des contacts permanents tout au long de l'année ; minimum 1 atelier d'échange annuel sur le terrain entre tous les

partenaires (et les parties prenantes) qui comprennent une partie de monitoring en plus du renforcement de capacités ; le monitoring spécifique des partenariats. Vu l'importance donnée par l'IFSI à ses relations partenariales, le partenariat sera monitoré par l'IFSI et ses partenaires au minimum 1 fois par an, notamment au travers de l'utilisation du TUDEP lors des ateliers d'échange annuels entre les partenaires en RDC, les parties prenantes de la FGTB, le PANAF et l'IFSI. Cette grille servira également d'outil lors des 2 évaluations externes prévues en 2019 et 2021 et qui évalueront l'ensemble de notre volet en RDC.

8.4.3. Description de la Durabilité.

Comme écrit à plusieurs reprises dans ce document, une des stratégies privilégiées pour atteindre nos objectifs repose sur la méthodologie des cercles d'étude. Le cercle d'étude est une méthode éducative informelle d'adultes. Organisé essentiellement sous la forme de séances de lecture et de discussions en groupe, il constitue une méthode d'échange d'informations entre les participants et participantes. Ceux-ci ou celles-ci procèdent collectivement à un échange d'expériences, abordent démocratiquement les questions d'intérêt commun et examinent les différentes manières possibles d'obtenir des solutions. Le cercle d'étude peut être organisé en n'importe quel lieu, notamment sur le lieu de travail, dans les bureaux des syndicats, les centres communautaires, les cours des maisons, sous les arbres, ou en tout autre endroit convenant tant aux participants qu'aux dirigeants du cercle d'étude qui, dans certains cas, sont considérés comme animateurs ou facilitateurs. De cette manière, cette méthode d'éducation permanente est réellement peu coûteuse (voir ci-dessous) et adaptée à un environnement de pauvreté. Un cercle d'étude typique est composé de huit à quinze adultes, qui se réunissent à titre volontaire en vue d'échanger collectivement des informations et des expériences sur des questions ou problèmes d'intérêt commun. Les séances des cercles d'étude sont menées sur la base d'une approche participative et démocratique. En principe, les adultes de tout âge et ayant des niveaux d'études différents participent au programme du cercle d'étude, en vue d'acquérir des connaissances et des compétences supplémentaires, qu'ils n'ont pu acquérir dans le cadre de l'éducation formelle.

La méthodologie du cercle d'étude inclut l'identification, l'analyse et la résolution des problèmes, orientée sur l'action. Cette approche assure un lien étroit entre le processus d'apprentissage et les souhaits exprimés par les participants. La méthode assure la variété à chacun, expose de nouvelles idées, et laisse toute latitude à un apprentissage et une amélioration opportuns. La structuration de ce volet éducatif permet une réelle durabilité technique, financière et sociale. **D'un point de vue technique**, cette approche éducative renforce toute une structure au sein des organisations syndicales. En ce qui concerne les anciennes provinces, l'UFF possède à présent des formateurs et des animateurs capables de conscientiser les travailleurs sur différents enjeux traités dans le cadre de ce volet. Il y a également une coordination technique regroupée au sein du département de formation commune aux trois organisations membres de l'UFF qui est chargée de mettre en œuvre les programmes éducatifs et de s'assurer de la pérennité tant des animateurs que des formateurs. Le point faible représente en même temps le point fort de cette méthodologie et consiste en l'action volontaire des animateurs. Préalablement formés tant sur les techniques d'animation que sur les différents sujets, ils sont les garants des effets multiplicateurs au sein de leurs lieux de travail et du faible coût de cette méthodologie. Leurs capacités à négocier avec l'employeur un lieu et un moment pour tenir le cercle, ainsi que leur dévouement et leur connaissance de la méthodologie pour attirer de nouveaux travailleurs sont les principales caractéristiques qui garantissent cette pérennité technique.

Ensuite, la **durabilité financière** constitue tant un objectif qu'une stratégie faisant partie intégrante des cercles d'étude. En effet, le faible coût permet non seulement de toucher plus vite un plus grand nombre de travailleurs, mais aussi d'envisager plus vite l'autonomisation des partenaires. Cette autonomisation des organisations syndicales, que l'on peut également assimiler à une « exit strategy » s'envisage en plusieurs étapes. À l'heure actuelle, la méthodologie des cercles d'étude telle que développée au sein du programme PANAF envisage un renforcement des capacités en 4 étapes qui correspondent à des thèmes que l'on doit aborder dans l'ordre. Le premier thème est général et consiste à conscientiser les travailleurs de manière générale sur l'action collective au sein des organisations syndicales. On aborde les aspects historiques, mais aussi certains aspects concrets tels que la protection sociale, la place des jeunes et des femmes, le contrat de travail, la structure syndicale, les droits et devoirs du travailleur, etc. Le deuxième thème aborde les questions liées à la garantie des droits syndicaux et des autres droits humains. Le troisième thème permet aux travailleurs de mieux prévoir, gérer et résoudre des conflits tant au sein de l'entreprise que dans la société en général. Le quatrième thème à développer concerne les bonnes formes de gouvernance et la démocratie. Il s'agit donc dans un premier temps de renforcer les structures éducatives des partenaires afin de constituer un groupe suffisamment large de formateurs et d'animateurs. Dans un deuxième temps, il s'agit de toucher un maximum de travailleurs sur le premier thème et ainsi de suite. Malheureusement, le trajet éducatif n'est pas aussi linéaire et on constate sur le terrain qu'il faut de nombreux aller-retour avant de pouvoir confier la gestion complète d'un thème, mais cela reste la voie à suivre. Dans le cadre de nos actions en RDC, on estime, en concertation avec les partenaires, qu'une « exit strategy » du premier niveau est envisageable dans les anciennes provinces au bout des 5 ans. Autrement dit, l'argent de la coopération ne devrait plus servir à la mise sur pied de cercles

d'étude qui concernent la conscientisation de base des travailleurs dans les anciennes provinces à partir de 2022. Lors du prochain programme, un engagement fort comme celui-ci devrait être négocié avec nos partenaires congolais. Par ailleurs, deux autres spécificités de cette approche méthodologique favorisent largement l'autonomisation financière des partenaires. Non seulement il n'y a aucune intervention dans les salaires des personnes impliquées dans les coordinations, mais en plus les partenaires participent financièrement à la mise en œuvre des activités éducatives. Dans le cas de la RDC, cette contribution propre des partenaires s'élève à 10.000€ par an. De cette manière, on s'assure de l'engagement des leaders sur l'importance de l'éducation de la base. On renforce également l'intégration des activités « projets » dans l'organisation syndicale et on évite de créer artificiellement des dynamiques déconnectées des positions politiques et des besoins des partenaires. On évite également de créer des effets d'aubaine et les leaders continuent à avoir la maîtrise de leur personnel de sorte que lorsque la coopération s'arrête, les personnes impliquées dans la gestion de nos interventions ne se retrouvent pas sans emploi.

Enfin, du point de vue de la **durabilité sociale**, la méthodologie se base sur et encourage l'appropriation tant de la méthodologie que des thèmes abordés, afin de réellement conscientiser les travailleurs et de développer leur esprit critique. La conscientisation est un processus d'apprentissage critique qui permet la compréhension progressive des réalités et des mécanismes qui nous entourent (socio-économiques, culturels, politiques, etc.) pour ne plus les subir. À travers les cercles d'études (équivalent de l'éducation permanente) et les différentes formations professionnelles, non seulement les syndicats répondent aux besoins spécifiques des travailleurs, mais aussi, les travailleurs eux-mêmes prennent conscience que ces enjeux ne leurs sont pas propres, mais touchent l'ensemble des travailleurs. Ils décident dès lors d'agir collectivement (par solidarité) pour résoudre les difficultés communes et proposer des alternatives. La conscientisation de la base permet ainsi de construire un mouvement syndical fort, autonome et démocratique.

De nos jours, il n'est pas exceptionnel de croiser en Afrique un leader syndical qui est passé par les cercles d'étude dans sa jeunesse. Tous témoignent d'une réelle méthodologie d'émancipation qui permet tant le développement personnel que professionnel, que ce soit au sein de la structure syndicale, du lieu de travail ou de la communauté.

8.4.4. Description de l'Efficience.

En continuité de ce qui précède, les budgets alloués aux différents résultats et stratégies démontrent l'importance que l'on donne à la formation syndicale et à l'éducation des travailleurs, stratégies qui permettent l'émergence de ce mouvement syndical émancipé et autonome. En effet, près de 70% du budget total est dédié à la formation syndicale, formation de formateur, sensibilisation des travailleurs, éducation ouvrière et formations professionnelles diverses. De cette manière, le transfert de savoir et la construction de la connaissance se transmettent aux futurs affiliés, cadres et leaders de l'organisation syndicale. En ce qui concerne la méthodologie spécifique des cercles d'étude, le ratio « coût-impact » est particulièrement intéressant, car le coût unitaire par personne formée revient à un peu moins de 20 euros. Ce coût comprend la formation des animateurs, la formation de formateurs, l'accompagnement des nouveaux animateurs formés, la production des manuels d'éducation, le cercle d'étude en lui-même qui dure selon le niveau du groupe de 8 à 13 sessions en moyenne, etc

Par ailleurs, nos interventions n'impliquent pas de paiement de salaire

8.4.5. Description des synergies et complémentarités

Voir chapitre 9.4.5