

ASADHO
Tél. 0243 999937493,
0997032984, 0814043641
B.P. 16737
Kinshasa 1
R.D. Congo
Siège :
Croisement des
avenues Plateau et
Likasi N°1, 1^{er} niveau
Kin/Gombe



RAPPORT CIRCONSTANCIE

« Publication de l'Association Africaine de Défense des Droits de l'Homme en R.D.Congo (ASADHO) »

Organisation affiliée à la Commission Internationale des Juristes (Genève), à la Fédération Internationale des ligues des droits de l'Homme (FIDH), dotée du statut d'observateur auprès de la Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (Banjul) et membre du Réseau OMCT/SOS Torture
Email : asadhokin@yahoo.fr, Blog : asadho-rdc.org Site : www.asadho-rdc.org,

Editeur : Jean Claude KATENDE

Directeur de publication : Romain MINDOMBA

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES
CONGOLAIS AU SEIN DE L'ENTREPRISE
CHINOISE CREC SONT INACCEPTABLES !



TABLE DE MATIERE

I. INTRODUCTION	3
II. BUT DE L'ENQUETE.....	5
III. METHODOLOGIE.....	6
IV. DEROULEMENT DE L'ENQUETE.....	7
V. GRIEFS FORMULES CONTRE L'ENTREPRISE CREC.....	10
VI. FAIBLE PRISE EN CHARGE MEDICALE	13
VII. DIFFICULTES RENCONTREES.....	14
VIII. CONCLUSIONS.....	15
IX. PRESENTATION DE L'ASADHO.....	17

I. INTRODUCTION

Réputée d'une part d'un des pays les plus riches au monde en ressources naturelles et qualifiée d'autre part de « scandale géologique », la République Démocratique du Congo est pourtant classée au 176e rang dans le rapport sur le développement humain¹, un pays sans routes, sans hôpitaux, aéroports et sans écoles dignes de ce nom.

Tous les Gouvernements qui se sont succédés depuis 1967 en République Démocratique du Congo, caractérisés par la mauvaise gouvernance politique, économique et sociale, n'ont pas offert des opportunités au pays de se développer.

Après les élections de 2006 qui ont conduit à la mise en place des institutions politiques actuelles, le Président de la République Démocratique du Congo a lancé un vaste programme de développement et de modernisation du pays dénommé « Cinq Chantiers de la République ».

Estimés à 14 milliards de dollars américains, les cinq chantiers de la République sont un programme quinquennal de développement qui couvre cinq axes, notamment :

- Les infrastructures ;
- La création de l'emploi ;
- L'éducation
- L'eau et l'électricité ;
- La santé.

En ce qui concerne les infrastructures, le programme « Cinq Chantiers de la République » notamment la modernisation des aéroports, la construction d'une autoroute entre l'aéroport et le centre ville de Kinshasa, la réhabilitation de la voirie urbaine des principales villes du pays, la construction d'une ligne de chemin de fer moderne devant relier le Katanga au Bas-Congo, la construction d'hôtels, d'universités....

C'est dans ce cadre que le Gouvernement Congolais a signé un accord avec quelques entreprises chinoises pour la construction des infrastructures et la réhabilitation de la voirie urbaine dans certaines villes de la République Démocratique du Congo telles qu'à Lubumbashi dans la province du Katanga et dans la ville province de Kinshasa.

A Kinshasa, l'entreprise CREC a déjà amorcé les travaux de réhabilitation de certaines artères telles que le Boulevard du 30 juin, le Boulevard Lumumba, l'avenue des huileries, etc...

La présence de cette entreprise permet non seulement à répondre aux impératifs liés à la réhabilitation et à la modernisation de la voirie urbaine de certaines villes, mais de participer à la création de l'emploi dans la mesure où elle emploie, sous des contrats à durée déterminée ou indéterminée, la main d'œuvre locale.

Dans la ville de Kinshasa, plusieurs congolais engagés dans cette entreprise ont formulé plusieurs plaintes contre elle. Celles que l'Association Africaine de défense des Droits de l'Homme (ASADHO) a reçues se résument en préoccupations suivantes :

¹ Rapport mondial sur le Développement humain 2009 intitulé « Lever les barrières : Mobilité et développement humain » publié par PNUD.

- L'Absence de contrat de travail écrit ;
- Le non respect du nombre d'heures de travail ;
- Le salaire est payé au taux inférieur au taux officiel ;
- L'Absence de syndicat au sein de l'entreprise ;
- La pratique de licenciement abusif des travailleurs congolais ;
- La faible prise en charge médicale.

Dans le but de vérifier le fondement de griefs portés contre l'entreprise CREC, l'ASADHO a dépêché une équipe d'enquêteurs pour parler avec les travailleurs et les responsables de CREC de Kinshasa.

Ils se sont entretenus qu'avec les travailleurs, car les responsables de l'entreprise CREC se sont abstenus de parler avec eux.

L'ASADHO remercie toutes les personnes physiques et les institutions publiques qui ont accepté de lui fournir des informations sur la situation de l'entreprise CREC et sur les conditions de travail de ses employés.

Le présent rapport rend compte de toutes les informations que les enquêteurs de l'ASADHO ont obtenues lors de leur descente sur terrain.

II. BUT DE L'ENQUETE

L'ASADHO a reçu plusieurs informations et plaintes faisant état des violations des droits des travailleurs congolais par les responsables de l'Entreprise CREC et du silence observé dans le chef des autorités de la République Démocratique du Congo (RDC).

Pour vérifier la véracité de ces faits, l'ASADHO a organisé une enquête qui s'est étendue sur la période allant du 17 au 21 novembre 2009 dans la ville de Kinshasa. Cette enquête a été diligentée pour :

- Vérifier les conditions de travail au sein de l'entreprise CREC ;
- Rencontrer les responsables de l'entreprise pour échanger avec eux au sujet des griefs formulés contre eux ;
- Vérifier si l'entreprise fonctionne conformément aux lois de la République Démocratique du Congo.

Le présent rapport retrace les conditions de travail au sein de l'entreprise CREC et les différentes violations des droits sociaux et économiques reconnus aux travailleurs par la législation en vigueur.

Il attire l'attention des autorités sur le fonctionnement de cette entreprise afin de contraindre leurs responsables à respecter les lois de la RDC, car le programme « Cinq Chantiers » ne peut contribuer à l'amélioration des conditions de vie des citoyens congolais que si tous les partenaires, qui y sont associés, respectent les lois du pays.

III. METHODOLOGIE

Les enquêtes constituent une des techniques à laquelle l'ASADHO recourt, régulièrement, pour vérifier l'authenticité des faits lui rapportés. Ainsi, elle peut facilement vérifier si les plaintes reçues des différentes victimes des violations des droits de l'Homme sont basées sur des faits avérés (réels). C'est aussi une activité qui lui permet de rencontrer les personnes mises en cause pour obtenir leur version des faits. Les conclusions de ses enquêtes lui permettent d'orienter ses actions en faveur des victimes.

Les sources d'informations sur lesquelles ce rapport s'est basé proviennent essentiellement des entretiens que les enquêteurs ont eus avec les travailleurs, les responsables de certains syndicats de Kinshasa, l'Inspection du Travail et le Greffe de Commerce de Kinshasa. Les enquêteurs ont aussi exploité plusieurs documents au greffe du Tribunal de commerce de Kinshasa.

A la fin de leur travail, ils ont confronté les informations reçues aux instruments juridiques pertinents nationaux, régionaux et internationaux qui garantissent les droits sociaux et économiques, en général, et les relations entre employeurs et travailleurs, en particulier

IV. DEROULEMENT DE L'ENQUETE

Au cours de leurs descentes, les enquêteurs ont rencontré, en dehors des travailleurs, les institutions ci-dessous :

- Les syndicats ;
- Le Greffe du Tribunal de Commerce de Kinshasa;
- Des responsables de l'entreprise CREC dans des lieux où des travaux de construction des routes sont effectuées;
- L'Inspection Générale du Travail.

A. LES SYNDICATS :

Les syndicats jouent un rôle considérable dans la protection des droits ou des intérêts des travailleurs et dans l'amélioration des rapports employeur – employé. Ils sont acteurs du dialogue social entre l'Etat, l'employeur et les salariés. Ils sont donc incontournables l'organisation de l'emploi². L'article 259 du code de travail dispose que l'employeur est tenu de consulter la délégation syndicale sur les horaires de travail; les critères généraux en matière d'embauchage, de licenciement et de transfert des travailleurs; les systèmes de rémunération et de prime en vigueur dans l'entreprise ou établissement dans le cadre des dispositions légales et réglementaires ou des conventions collectives en vigueur; l'élaboration et les modifications du règlement d'entreprise et, le cas échéant, le règlement d'atelier.

Donc, la présence ou l'absence d'un syndicat au sein d'une entreprise peut être un thermomètre qui indique si une entreprise est soucieuse de promouvoir et protéger les droits des travailleurs ou pas.

Vu l'importance des syndicats, le droit pour les travailleurs de créer ou de s'affilier à un syndicat est constitutionnel. L'article 38 dispose que « La liberté syndicale est reconnue et garantie. Tous les congolais ont le droit de fonder les syndicats ou de s'y affilier librement... ».

En plus, l'article 230 du Code de Travail dispose que « Les travailleurs et les employeurs... ont le droit de se constituer en organisations ayant exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement de leurs intérêts professionnels... ».

En considération des dispositions légales ci-dessus aucune entreprise ne peut refuser ou interdire aux travailleurs de s'affilier à un syndicat.

Compte tenu des griefs formulés contre CREC, il était impérieux que les enquêteurs rencontrent les responsables de certains syndicats pour vérifier s'ils avaient des membres au sein de cette entreprise.

Ainsi, deux syndicats ont été rencontrés. Il s'agit de SOLIDARITY CENTER et le syndicat *SOLIDARITE*.

² Au terme des articles 255 et 259 du code de travail, la représentation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature est assurée par une délégation élue. La compétence de la délégation syndicale s'étend à l'ensemble des conditions de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Selon les informations recueillies auprès de ces syndicats, les travailleurs de CREC ne sont pas syndiqués pour deux raisons : ils ne sont pas informés sur leurs droits, d'une part, et leur employeur ne leur permet pas de se syndiquer, d'autre part.

Pour les responsables de ces deux syndicats, c'est la non affiliation des travailleurs de cette entreprise à un syndicat qui explique les différentes violations des droits économiques et sociaux dont ils sont victimes.

Les responsables de l'entreprise CREC n'ont pas voulu s'exprimer par rapport à ce grief comme pour tous les autres mis à leur charge.

B. GREFFE DU TRIBUNAL DE COMMERCE.

La descente des enquêteurs au Greffe du Tribunal de Commerce visait à vérifier si l'entreprise CREC a respecté la disposition de la loi qui fait obligation à toutes les entreprises de se faire enregistrer. En effet, aux termes de l'article 2 du Décret du 06 mars 1951 sur le Registre du Commerce, « Nul ne peut exercer une profession commerciale au Congo Belge s'il n'est immatriculé à un registre de commerce... ». L'Ordonnance 79 – 025 du 07 février 1979 relative à l'ouverture d'un nouveau registre du Commerce modifiant et complétant l'Ordonnance 41 – 161 du 15 juin 1951 relative au registre du Commerce dispose à son article 2 que « Toutes les sociétés commerciales, toutes les personnes physiques exerçant la profession de commerçant et soumises au Décret du 06 mars 1951 portant institution du registre du Commerce sont tenues, dans un délai de 6 mois commençant à courir à dater de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, de se faire immatriculer au nouveau Registre du Commerce.

Après vérification au Greffe du Tribunal de Commerce de Kinshasa, les enquêteurs de l'ASADHO se sont rendus compte que l'entreprise CREC n'est pas enregistrée et qu'elle opère en violation des dispositions ci-dessus indiquées. Et l'ASADHO n'a pas obtenu, au greffe comme auprès des responsables de CREC, la preuve de son affiliation au service des contributions et moins encore de l'Institut de sécurité sociale (INSS).

Ce fait d'opérer en violation des lois est préjudiciable aux intérêts des travailleurs et des autres tiers avec lesquels elle est en relation, dans la mesure où en cas de différend il sera difficile à ses partenaires d'agir efficacement contre elle en justice.

C. DIFFERENTS LIEUX OU CREC EXECUTE LES TRAVAUX DE CONSTRUCTION DES ROUTES.

Les enquêteurs se sont rendus à différents lieux où CREC exécute les travaux de construction des routes pour rencontrer les travailleurs et échanger avec les responsables. Ainsi, Ils ont rencontré les travailleurs affectés aux lieux suivants :

- Boulevard du 30 juin dans la Commune de la Gombe ;
- Boulevard Lumumba et l'avenue Poids Lourds dans la Commune de Limete ;
- Avenue du 24 novembre dans la Commune de Lingwala.

En tout, les enquêteurs ont rencontré 30 travailleurs avec lesquels ils ont parlé au sujet de leurs conditions de travail au sein de l'entreprise CREC.

D. INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL.

Aux termes de l'article 187 du Code du Travail, l'Inspection du Travail joue un rôle important dans l'application par les employeurs de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans leur profession.

Selon l'article indiqué ci haut, l'Inspection du Travail remplit notamment les missions suivantes :

- Assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien être, à l'emploi des femmes, des enfants et des personnes avec handicap, aux conflits collectifs, aux litiges individuels du travail, à l'application des conventions collectives, à la représentation du personnel et d'autres matières connexes ;
- Porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus que relèverait l'application des dispositions légales et qui ne sont pas couverts par celles-ci.

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

De l'entretien que les enquêteurs ont eu avec les responsables de l'Inspection du Travail, il ressort qu'ils ne peuvent pas exercer librement les missions leur confiées par la loi à l'égard de l'entreprise CREC. Ils ont reçu quelques dossiers contre cette entreprise mais ils ne savent pas comment agir contre elle.

Du fait que cette entreprise exerce ses activités dans le cadre de Cinq Chantiers, elle jouirait de certaines faveurs qui l'exonéraient de ses obligations légales à l'égard des travailleurs.

V. GRIEFS FORMULES CONTRE L'ENTREPRISE CREC

Les griefs suivants ont été formulés contre l'entreprise CREC par les travailleurs :

- Les personnes engagées n'ont pas signé de contrat de travail ;
- CREC ne respecte pas les heures de travail ;
- Le salaire est payé suivant un taux inférieur au taux officiel
- CREC pratique régulièrement le licenciement abusif des travailleurs congolais ;
- Il y a absence des mesures de sécurité ;
- La Faible prise en charge médicale.

A. LA SIGNATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'article 44 du Code du Travail dispose que « *Le contrat de travail doit être constaté par écrit et rédigé dans la forme qu'il convient aux parties d'adopter...* ». Cet article oblige les parties de conclure le contrat de travail par écrit.

C'est en rapport avec cette prescription légale que les travailleurs de CREC se plaignent du fait que leur employeur n'accepte pas de conclure avec eux des contrats de travail par écrit. Les travailleurs ont déclaré aux enquêteurs que malgré plusieurs réclamations formulées, l'employeur refuse de signer avec eux des contrats par écrit, tout reste verbal et les met en difficulté de prouver qu'ils ont travaillé pour CREC en cas de différend.

B. LES HEURES DE TRAVAIL

L'article 119 du Code du Travail dispose que « *Dans tous les établissements publics ou privés..., la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou de l'autre sexe, quelle que soit la forme dans laquelle est exécuté le travail, ne peut excéder quarante cinq heures par semaine et neuf heures par jour* ».

Certains travailleurs de l'entreprise CREC ont déclaré aux enquêteurs qu'ils prestent pendant 10 à 12 heures par jour sans en recevoir une quelconque rémunération à titre d'heures supplémentaires et ce, en violation du dernier alinéa de l'article 119 qui dispose que « Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme des heures supplémentaires et donnent droit à une majoration de salaire ».

Au regard des déclarations faites par les travailleurs, l'entreprise CREC qui ne leur paie pas les heures supplémentaires s'enrichit sans cause et illégalement au détriment des travailleurs locaux.

C. LE SALAIRE

L'entreprise CREC paie le salaire à un taux inférieur au taux officiel. A l'époque où l'enquête a été menée, un dollar américain valait 890 Francs Congolais. Mais l'entreprise CREC avait un taux de 420 Francs Congolais pour un dollar américain. Ainsi un travailleur dont le salaire mensuel est de 150 dollars américains ne touche en Francs Congolais que 150 USD x 420 FC, soit 63000FC au lieu de 150 USD x 890 FC, soit 133500 FC. Il perd ainsi mensuellement 70500FC, soit 79, 21 USD au profit de l'entreprise CREC.

Au regard de cette description, il n'est pas difficile d'affirmer que CREC s'enrichit sans cause et participe à l'appauvrissement des travailleurs locaux.

Cette pratique de payer le salaire à un taux inférieur au taux officiel n'est pas propre à la seule entreprise CREC, elle est devenue malheureusement une monnaie courante dans certaines institutions publiques et privées en RDC.

L'article 7 du Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels plaide pour que les travailleurs aient droit à une rémunération qui leur procure un salaire équitable et une existence décente à leur famille.

Le salaire que l'entreprise CREC paie à ses travailleurs ne peut leur assurer une existence décente et viole la dignité humaine protégée par l'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

D. LE LICENCIEMENT ABUSIF

Plusieurs travailleurs ont été licenciés sans motif valable ou pour des faits bénins et n'ont pas bénéficié des droits leur reconnus par les lois nationales.

Deux cas ci-dessous illustrent bien la manière dont les licenciements sont opérés au sein de l'entreprise CREC :

- **Monsieur Patrick KIABA**, marié et père de deux enfants a travaillé comme conducteur compacteur du 07 octobre – 25 octobre 2009.

Il a été licencié de son travail pour n'avoir pas exécuté une instruction qui lui avait été donnée en mandarin (langue chinoise) par son responsable chinois. L'instruction consistait à ce qu'il puisse nettoyer un compacteur. N'ayant pas bien saisi l'instruction, il va aller se mettre dans l'engin. Le responsable ayant constaté qu'il n'exécutait pas l'instruction, a chassé définitivement ce travailleur de l'entreprise.

Monsieur Patrick a déposé une plainte contre CREC auprès du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. L'Inspecteur en charge du dossier n'ayant pas trouvé contre le travailleur une faute qui pouvait lui valoir un licenciement, a ordonné sa réhabilitation. Ce que l'entreprise CREC n'a pas accepté et le travailleur n'a jamais repris son travail.

- **Monsieur Alain AMBENA**, marié et père de deux enfants a travaillé comme opérateur concasseur du 17 mai 2008 au 22 septembre 2009.

Il a été licencié de son travail pour avoir mal saisi et exécuté l'instruction lui donnée par le chef de la carrière/Mimosa, Monsieur CHANG, qui lui avait demandé de dérégler un tapis lors des travaux de sa réparation. Au lieu de dérégler le tapis, il l'avait serré.

Mécontent, Monsieur CHANG l'avait chassé de l'entreprise en violation du code du travail. Lors du voyage de Monsieur CHANG en Chine, le travailleur renvoyé avait repris son travail sur demande d'autres responsables chinois. Mais au retour de Monsieur CHANG à Kinshasa, Monsieur Alain AMBENA a été de nouveau mis à la porte.

E. ABSENCE DES MOYENS DE PROTECTION

A ce sujet, les enquêteurs ont constaté que certains des employés journaliers interviewés n'avaient pas de salopettes, bottes, casques et masques. Ce qui les expose à des risques énormes en cas d'accident.

Le manque de l'équipement de protection constitue une violation des dispositions de l'Arrêté Ministériel 0013 fixant les conditions d'hygiène sur les lieux du travail, spécialement les articles ci-dessous :

L'article 25 dispose que « Les travailleurs seront munis des moyens de protection individuelle appropriés... »

Les moyens de protection individuels sont : les habits (salopettes), les coiffures, les chaussures, les gants, les moufles, les maniques, casques, masques.....

L'article 77 du même Arrêté fait obligation à l'employeur de veiller constamment à ce que le travailleur utilise les moyens de protection qu'il a mis à sa disposition. L'employeur doit prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures doivent comprendre des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation.

Les enquêteurs ont conclu que l'entreprise a failli à cette obligation légale en ne mettant pas les moyens de protection à la disposition des travailleurs.

VI. FAIBLE PRISE EN CHARGE MEDICALE

La prise en charge médicale organisée au sein de l'entreprise n'est ni adéquate ni satisfaisante pour les travailleurs. Elle viole même l'article 178 du Code du Travail qui dispose que « *En cas de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, et même en cas de suspension du contrat pour une cause de force majeure, l'employeur est tenu de fournir au travailleur et à sa famille, jusqu'à la fin du contrat : les soins médicaux, dentaires, chirurgicaux, les frais pharmaceutique et d'hospitalisation...* ».

La prise en charge médicale organisée à l'entreprise CREC est conçue de la manière suivante : quand un travailleur congolais tombe malade, les premiers soins lui sont administrés par un travailleur chinois et si son état nécessite d'autres soins, il est obligé de se prendre lui-même en charge.

En plus, s'il continue à être malade, il n'a pas droit à son salaire. Ce qui est une violation de l'article 105 du Code du Travail qui dispose que « *Lorsque le travailleur est dans l'incapacité de fournir ses services par suite de maladie ou d'accident, il conserve le droit, pendant toute la durée de la suspension du contrat, aux deux tiers de la rémunération en espèces et à la totalité des allocations familiales...* ».

VII. DIFFICULTES RENCONTREES

L'enquête contre l'entreprise CREC n'a pas été facile à réaliser car plusieurs difficultés ont été rencontrées par les enquêteurs. Il s'agit notamment de :

- problème de langue : il était difficile de parler avec les travailleurs chinois dans la mesure où ils ne parlent pas le français ni une autre langue locale;
- la peur de certains travailleurs de témoigner contre leur entreprise : ils craignaient d'être licenciés ;
- refus des responsables de l'entreprise de parler avec les enquêteurs afin de présenter leur version des faits par rapport aux griefs mis à leur charge;
- peur de certains fonctionnaires de fournir aux enquêteurs des informations sur CREC.

VIII. CONCLUSION

Le programme des «Cinq Chantiers de la République», ne peut contribuer à la promotion et la protection des droits sociaux et économiques que si les partenaires choisis par le Gouvernement dans sa mise en exécution. C'est de cette façon là qu'il pourra permettre au peuple congolais et aux autres résidents de jouir directement de certains droits économiques et sociaux qui leur sont reconnus par les Instruments juridiques internationaux relatifs aux droits de l'Homme et par la Constitution.

Etant donné que les Cinq Chantiers couvrent les infrastructures, l'éducation, le logement, l'emploi, l'eau et l'électricité, ils permettront la jouissance du droit au travail, à la santé, au logement décent, à un salaire juste et équitable. Ainsi qu'il apparaît, le programme des cinq chantiers demeure une grande opportunité de réalisation des droits économiques et sociaux.

Pour que ce programme contribue effectivement à la réalisation de ces droits fondamentaux, il est important que les partenaires nationaux et internationaux auxquels le Gouvernement congolais fait appel pour l'exécuter respectent les lois du pays et qu'ils se refusent d'exploiter, de piller le peuple congolais. Mais, il revient aussi au Gouvernement congolais de s'assurer que ses partenaires respectent scrupuleusement les lois de la RDC dans l'exécution de leurs prestations.

Le cas de l'entreprise CREC reste préoccupant pour l'ASADHO car la manière dont elle traite les travailleurs qu'elle emploie appelle à des actions urgentes de la part du Gouvernement congolais.

Pour y arriver, l'ASADHO recommande :

Ø Au Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale de :

- Diligenter une enquête sur les conditions de travail au sein de l'entreprise CREC et de prendre des mesures urgentes pour que les droits des travailleurs soient protégés ;
- De faire identifier tous les travailleurs victimes des abus de CREC et de les aider à obtenir réparations ;
- D'instruire les responsables de CREC pour qu'ils se mettent en règle avec la législation congolaise sur les sociétés commerciales ;
- De supprimer tout paiement de salaire au taux inférieur au taux officiel sur toute l'étendue de la République Démocratique du Congo.

Ø A l'Inspection du Travail

- D'organiser régulièrement et conformément aux lois des visites de contrôle à l'entreprise CREC pour se rendre compte des conditions dans lesquelles employés travaillent ;
- De veiller à ce que tous les employés de l'entreprise CREC signent des contrats de travail avec leur employeur ;
- D'instruire les responsables de CREC de payer les salaires au taux officiel ;
- D'encourager l'exercice de la liberté syndicale au sein de l'entreprise CREC ;

Ø Aux Responsables de l'entreprise CREC

- D'appliquer les dispositions du Code du travail, de la Constitution ainsi que de tous les instruments juridiques internationaux relatifs aux droits de l'Homme ratifiés par la République Démocratique du Congo ;

Ø Aux travailleurs ou agents de l'entreprise CREC

- De s'affilier aux syndicats pour la défense de leurs intérêts.

IX. PRESENTATION DE L'ASADHO

Nous sommes une organisation apolitique de promotion et défense des droits de l'Homme créée le 10 janvier 1991 à Kinshasa par un groupe de juristes, médecins et journalistes sous la dénomination de l'Association Zaïroise de Défense des Droits de l'Homme en sigle AZADHO.

A la suite du changement du nom du pays de Zaïre en République Démocratique du Congo en 1997, l'AZADHO se muera en Association Africaine de Défense des Droits de l'Homme, ASADHO en sigle.

En 1998, à la suite de la mesure gouvernementale de bannissement de l'ASADHO sur toute l'étendue de la république, elle travaillera dans la clandestinité pendant deux ans et cinq mois.

Elle est animée par un Comité exécutif, au niveau national, composé de la manière suivante :

1. Président National : Jean Claude KATENDE
2. Vice-Président National : Georges KAPIAMBA
3. Directeur chargé de renforcement des capacités : Benjamin LUKAMBA
4. Directeur chargé des enquêtes et Publications : Romain MINDOMBA
5. Directeur chargé de la protection des victimes : Jean KEBA
6. Directrice chargée des femmes, enfants et autres personnes vulnérables :
Josépha PUMBULU

MANDAT

L'ASADHO a pour mandat : la promotion et la protection des Droits Humains.

Le travail de promotion consiste en :

- § La vulgarisation des normes internationales relatives aux Droits humains et Droit humanitaire.
 - § La formation des citoyens (population, leaders d'opinion, journalistes, défenseurs des droits de l'homme, syndicalistes, étudiants...) aux droits de l'Homme, à la démocratie et à la bonne gouvernance.
- La tenue d'une bibliothèque pour faciliter la recherche en Droits de l'Homme aux élèves, étudiants, enseignants, professeurs d'université, chercheurs indépendants, fonctionnaires et animateurs de la société civile

Le travail de protection consiste en :

- § **Monitoring sur les violations des Droits de l'Homme (enquêtes sur les allégations des Droits de l'Homme...).**
- § **La dénonciation systématique desdites violations par la publication des communiqués de presse, lettres ouvertes, périodiques et rapports.**
- § **L'assistance juridique et judiciaire gratuite des victimes des droits humains.**

Le travail en réseaux :

Au niveau national : l'ASADHO est membre de plateformes suivantes:

- § **Comité Droits de l'Homme Maintenant.**
- § **RENADHOC (Réseau national des ONG de défense des Droits de l'Homme de la RDC).**
- § **GADERES (Groupe d'Actions pour la Démobilisation et la Réinsertion des Enfants Soldats).**
- § **RRN (Réseau Ressources Naturelles).**
- § **PCQVP (Coalition nationale Publiez Ce Que Vous Payez).**
- § **ITIE (Initiative de Transparence dans la gestion des revenus des Industries Extractives).**
- § **SAC (Sida Actions Croisées).**
- § **WOPPA (Women Partners for Peace in Africa).**
- § **RAF (Réseau Action Femme).**
- § **Coalition nationale pour la Cour Pénale Internationale.**
- § **Causes Communes.**

Au niveau international : l'ASADHO est affiliée à :

- § **La Coalition des ONG pour la Cour Pénale Internationale (CICC, New York) ;**
- § **La Commission International des Juristes (CIJ, Genève) ;**
- § **L'Organisation Mondiale contre la Torture (OMCT, Genève) ;**
- § **La Fédération Internationale des Ligues et associations des Droits Humains (FIDH, Paris) ;**
- § **L'Union Interafricaine des Droits de l'Homme (UIDH, Ouagadougou) ;**

L'ASADHO est dotée du Statut d'observateur à la Commission Africaine des Droits de l'Homme et des peuples (Banjul, Gambie).