



LA NOUVELLE FACE DU SECTEUR DE SECURITE PRIVEE EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

Coordination et publication : **Alexis MUHIMA SHINJA**



SEPTEMBRE 2019

REMERCIEMENTS

L'objectif de la présente étude est de faire l'état des lieux du secteur de sécurité privée en RDC, afin de contribuer à son amélioration.

Les organisations, auteures de la présente étude, ont choisi la démarche consistant à laisser les données récoltées sur terrain orienter la recherche et non l'invention de ce qu'elles croyaient vraie ou faux. Ceci explique donc la qualité de ce travail qui se fonde sur les préoccupations et les réalités rencontrées sur terrain telles que nous ont été relatées par les personnes interviewées.

Nous n'avons pas la prétention de donner de leçon sur la protection, la promotion et le respect des droits humains par les entreprises de sécurité privée œuvrant en RDC, mais à travers le présent travail, voulons contribuer à quelques pistes des solutions pour l'amélioration du travail de ces dernières d'une part, et présenter notre réflexion sur un schéma de diligence pour le gouvernement congolais dans ce secteur d'autre part.

Nos remerciements s'adressent particulièrement aux quatre organisations citées ci-dessous non seulement pour avoir accepté de mettre à notre disposition leurs animateurs de terrain afin de la réalisation de la présente étude mais aussi pour leur accompagnement logistique dans la réalisation de ce travail. Il s'agit de :

- *l'Observatoire de la Société Civile Congolaise pour les Minerais de Paix / OSCMP - RDC*
- *La Maison de Gouvernance du Secteur Extractif /MGSE,*
- *Le Réseau pour la Reforme de services de Sécurité /RSSJ,*
- *La Dynamique des Femmes des Mines /DYFEM,*

Nous pensons à **Mr Paisible Madjaliwa Mwanabene, Mme Don Zawadi Kapfumba, Mr Gérard Mashusha Maheshe, Mme Espérance Mutimanwa, Mr Jacques Buke Lokasa, Mme Nathalie Bondele, Mr Pacifique Muisha, Mr Christian Kabalisi Ngulu, Mme Esther Fadhili, Mr Pascal Kikuni Muganza, Mme Pascaline Imani Miruho, Mr Socrate Bwami Lubula,** tous chercheurs, qui, dans un contexte aussi complexe comme celui de la RDC, se sont battus avec abnégation afin de contribuer à cette recherche parfois au péril de leurs vies. Que chacun et chacune trouve ici l'expression de notre reconnaissance pour tous les sacrifices consentis.

Nous sommes reconnaissants envers toutes les personnalités qui ont accepté de nous accorder leur disponibilité afin de s'entretenir avec nos différents chercheurs pour nous fournir les informations nécessaires.

Nous disons merci de manière particulière aux femmes et filles employées dans les ESP

ciblées pour cette étude, qui ont vaincu la peur et ont accepté de témoigner sur la réalité qu'elles vivent au quotidien dans leur travail.

Notre gratitude se tourne vers *Monsieur Alexis MUHIMA SHINJA*, Directeur Exécutif de l'OSCMP pour avoir conduit avec dextérité cette recherche jusqu'à son aboutissement, et ce, malgré les diverses contraintes. Qu'il trouve ici l'expression de notre sincère reconnaissance.

Une mention particulière à nos partenaires de l'Observatoire Africain de Gouvernance de la Sécurité Privée et ceux de l'International Code Of Conduct Association (ICoCA) pour l'encadrement que nos organisations ne cessent de recevoir de leur part.

Nos remerciements vont en fin au Conseil d'Administration de *l'Observatoire de la Société Civile Congolaise pour les Minerais de Paix /OSCMP-RDC* qui a accepté de rendre effective cette étude malgré les contraintes que traverse cette organisation.

MUHANZI CIMANGA Jean-Quifranc
Président du Conseil d'Administration de l'OSCMP-RDC

CONTRIBUTEURS :

Cette étude a été effective grâce à la contribution d'une équipe des chercheurs constituée de :

- Mr Paisible MADJALIWA MWANABENE
- Mme Don ZAWADI KAPFUMBA
- Mr Gérard MASHUSHA MAHESHE
- Mme Esperance MUTIMANWA
- Mr Jacques BUKE LOKASA
- Mme Nathalie BONDELE
- Mr Pacifique MUISHA MUHIMA
- Mr Christian KABALISI NGULU
- Mme Esther FADHILI KUBUYA
- Mr Pascal KIKUNI MUGANZA
- Mme Pascaline IMANI MIRUHO
- Mr Socrate BWAMI LUBULA

LISTE DES ACRONYMES ET SIGLES

- ANR : Agence National de renseignement
- BIT : Bureau International de Travail
- CCRSSJ : Cadre de Concertation pour la Réforme des Services de Sécurité et de la Justice
- CIRGL : Conférence Internationale pour la Région des Grands Lacs Droits; de l’homme
- Com Int : Communauté Internationale
- Com Rgn : Communauté Régionale
- DSRP : Document Stratégique pour la Réduction de la Pauvreté
- DYFEM : Dynamique des Femmes des Mines
- EPSP : Enseignement Primaire Secondaire et Professionnel
- ESP : Entreprise de sécurité privée
- FARDC : Forces Armées de la République Démocratique du Congo
- FDLR : Front Démocratique pour la Libération du Rwanda
- FDM : Forum du Document de Montreux
- FEC : Fédération des Entreprises du Congo
- ICoCA : International Code of Conduct Association
- MGSE : Maison de Gouvernance du Secteur Extractif
- OCDE : Organisation pour la Coopération et le Développement
- OIT : Organisation Internationale du Travail
- OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement ;
- ONG : Organisation Non Gouvernementale ;
- ONU : Organisation des Nations-Unis
- OPJ : Officiers de Police Judiciaire ;
- OSCMP : Observatoire de la société civile Congolaise pour les Minerais de Paix
- PDNUEDH : Principes directeurs des Nations Unies pour les Entreprises et les
- PNC : Police Nationale Congolaise
- PSPE : Police Spéciale pour la Protection de la Femme et l’Enfant ;
- RCCM : Registre de Commerce et de Crédit immobilier ;
- RDC : République Démocratique du Congo :
- SADEC : Communauté des Etats de l’Afrique Australe
- SPS : Société Privée de sécurité
- SSP : Secteur de Sécurité privée

0. INTRODUCTION

I. LIMINAIRE

Dans le cadre de son projet portant sur le suivi et la surveillance de la gouvernance du secteur de sécurité privée, **OSCMP-RDC** en collaboration avec les organisations **MGSE**, **RSSSJ** et **DYFEM** a mené des enquêtes dans certains sites miniers du Nord-Kivu.

Ces enquêtes avaient comme objectif d'établir l'état des lieux du secteur de sécurité privée et plus particulièrement sur les aspects relatifs aux droits humains et de gouvernance des entreprises de sécurité privée œuvrant en RD Congo. Ainsi, ce travail a consisté à relever les différents cas des violations des droits humains par ces entreprises, à comprendre les raisons profondes qui justifient ces genres des violations mais également en déduire quelques perspectives devant permettre de faire face efficacement aux défis constatés, et d'améliorer la gouvernance.

C'est ainsi que les démarches entreprises dans le cadre de ce travail pivotent autour du questionnement principal ci-après : *«**Quel est l'état des lieux du secteur de sécurité privée en RDC et quels sont les différents défis encourus par les entreprises de sécurité privée dans la gouvernance ainsi que le respect des droits humains et Comment faire face aux défis liés au non-respect des droits humains dans ce secteur?**»*.

A part cette question principale, d'autres préoccupations ci-après ont aussi attiré notre attention. Citons :

- *Quelles sont les statistiques des Entreprises de sécurité privée en RDC ?*
- *Quel est le cadre légal régissant ce secteur ?*
- *Quel est l'état des lieux du respect des droits humains par les opérateurs de ce secteur ?*
- *Quelles sont les perspectives aux défis des violations des droits humains par les ESP ?*
- *Quel est l'état des lieux actuel du secteur des ESP par rapport aux initiatives de régulation de ce secteur tant au niveau local, national, sous- régional qu'international ?*

À l'issue de cette étude, les idées ci-après ont émergées :

1. Les entreprises de sécurité privée en RDC connaissent une évolution exponentielle mais non maîtrisée par l'autorité légale, ainsi leurs statistiques ne sont pas connues,
2. Le cadre légal régissant le secteur de sécurité privée en RDC demeure lacunaire et nécessite une révisitation,
3. En dépit de l'évolution du cadre légal qui prohibe les pires formes de travail des enfants, et celui réprimant les viols, violences sexuelles et autres formes des violences..., le SSP de ce pays demeure un terrain par excellence où se vit la négation des principes et des bonnes pratiques en cette matière,

4. Les femmes et enfants employés par les ESP risquent leur santé, leur sécurité et leur avenir. Leur nombre, les conditions de travail sont déplorables et les risques auxquels ils sont exposés sont énormes,
5. Au regard de l'ampleur que prend le secteur de sécurité privée dans ce pays et de sa dynamique de régulation sur le plan régional et international, le contexte actuel traduit la nécessité pour la RDC de domestiquer dans son arsenal juridique y relatif les différents outils de régulation du secteur de sécurité privée (tel que le code de conduite des ESP, le document de Montreux spécialement dans sa partie sur les ESP...),
6. Le manque de regroupement des ESP en une corporation indépendante constitue un sérieux handicap dans l'essor de ces dernières en RDC,
7. L'adhésion des entreprises de sécurité privée œuvrant en RDC au code de conduite des ESP demeure une nécessité absolue pour ce secteur,
8. L'adhésion de la RDC à l'Association Internationale du Code de Conduite (International Code of Conduct Association / ICoCA) demeure un atout important pour la mise sur pied et la consolidation de bonnes pratiques dans ce secteur des ESP par la RDC,
9. Le manque de politique de l'emploi, l'effondrement des services de l'administration (les divisions : femme -famille-genre et enfant, jeunesse, affaires sociales...) constituent un facteur important d'aggravation des différentes violations des droits humains par les ESP,
10. Le faible accompagnement des communautés victimes des violations des droits humains par les ESP ainsi que le manque d'appui aux efforts des acteurs et organisations de la Société Civile intervenant dans le suivi de la gouvernance du secteur des ESP demeure un aspect inquiétant dans la stratégie de défense et de promotion de la bonne gouvernance dans ce secteur .

1.1. Résumé des recommandations

À l'issue de ce travail, une série des recommandations ont été formulées, lesquelles reprises dans la conclusion de ce travail, ont été adressées au gouvernement congolais, aux entreprises de sécurité privée, aux communautés affectées par l'action des ESP et aux organisations de la société civile, dont en voici les articulations :

- Voter une nouvelle loi sur les ESP harmonisée avec les standards régionaux et internationaux,
- Mettre en place une base des données fiables et accessibles sur les ESP,
- Instaurer un système rigoureux de control des ESP assortie d'un mécanisme national de certification, ce mécanisme doit s'aligner aux exigences régionales et internationales
- Développer des mécanismes d'alerte rapide en cas de violation graves des droits humains par les ESP,
- Continuer et finaliser le processus de formalisation du secteur des ESP ;

- Obliger les ESP de disposer d'une politique de diligence et d'élaborer à la fin de l'exercice annuel le rapport de mise en œuvre de diligence,
- Obliger les ESP d'organiser régulièrement des audits à l'interne et à l'externe sur la mise en œuvre du devoir de diligence ainsi que le respect des leurs propres règles de diligence ;
- Intensifier la vulgarisation du guide de conduite des ESP afin d'amener ces dernières à s'en approprier ;
- Vulgariser le code de conduite des ESP auprès du Gouvernement congolais et les ESP assimilation. Les inciter à intégrer l'ICoCA et les inciter à adopter des bonnes pratiques,
- Continuer la vulgarisation du document de Montreux auprès du gouvernement congolais afin de l'amener à le ratifier et intégrer le forum de Montreux,
- Appuyer les organisations de la société civile, notamment, les ONG locales s'occupant du control et suivi des questions de gouvernance du SSP, l'encadrement des enfants, dans le cadre de sensibilisation contre le travail des enfants et d'éducation ; démarche qui pourrait contribuer au soulagement et l'atténuation de la souffrance des enfants en leur assurant un avenir prometteur.
- Voter des lois (édits) renforçant la protection de la femme et l'enfant dans le secteur de sécurité privée ;
- Mettre sur pied un cadre de concertation tripartite afin d'analyser et proposer les mécanismes de réduction des risques des différentes violations des droits humains par les parties prenantes,
- Accroître le plaidoyer pour l'adhésion de la RDC à l'Association Internationale du Code de Conduite / ICoCA et au Forum sur Document de Montreux

II. METHODOLOGIE

L'élaboration de ce travail a reposé sur la méthodologie ci-après :

- **Interviews** : notre équipe des chercheurs s'est entretenue avec 500 personnes provenant de différents ordres : agents et responsables des ESP, femmes et filles travaillant pour les ESP, membres des communautés affectées par les actions des ESP concernées par l'étude, autorités politico-administratives, acteurs de la société civile, leaders d'opinions.

Il convient de signaler que pour des raisons évidentes de sécurité, nous nous sommes gardés de décliner des informateurs ainsi que des personnes interviewées.

- **Des consultations** : 2 ateliers ont été organisés à Goma du 03 Au 04 Mai 2018 et le 28 Décembre 2018. Ces ateliers avaient pour objet d'analyser le contexte du secteur de sécurité privée en RDC d'une part mais aussi consulter les différentes parties sur le rôle des uns et des autres dans la gouvernance du secteur de sécurité privée dans ce pays.
- **Constitution d'un groupe de travail des acteurs venant des organisations de la société civile.** Ce groupe de travail sous la coordination de l'*OSCMP* avait tenu deux ateliers dont le premier du 15 Septembre 2018 portait sur l'analyse de la loi sur les entreprises de sécurité privée en RDC.



Atelier sur le role de la Société Civile dans la gouvernance de la gouvernance de la securité privée en R D Congo

- Le deuxième atelier d'information et de formation tenu le 28 Septembre 2019 portant sur le code de conduite des entreprises de sécurité privée et l'Association International du Code de conduite des Entreprises de sécurité privée.



Atelier du groupe de travail thématique de la société civile sur le code de conduite des entreprises de sécurité privée

Des descentes sur terrain en vue de s'enquérir valablement des dures réalités des enfants dans les sites de travail.

Les variables d'étude étaient faites de plusieurs paramètres définies et recherchées auprès de l'interviewé selon la spécificité de son statut et la particularité de son cas. Les propositions sur les stratégies d'éradication de ce phénomène étaient proposées à tous les acteurs impliqués dans l'activité minière en amont qui ont été rencontrés

Ce travail est aussi le fruit de la consultation de plusieurs documents légaux et autres instrument juridiques et règlementaires nationaux, régionaux et internationaux, actes et autres documents pertinents dont:

- L'Arrêté ministériel n°25/CAB/MININTERSECDAC/037/2014 du 27 juin 2014 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n°98/008 relatif aux conditions d'exploitation des sociétés de gardiennage.
- La Convention relative aux droits de l'enfant ;
- Les Protocoles facultatifs à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants et celui relatif à l'implication des enfants dans les conflits armés ;
- La Convention n°182 de l'Organisation Internationale du Travail « OIT » sur les pires formes du travail des enfants ;
- La législation congolaise (toute) en matière de protection de l'enfance
- Les Principes directeurs des Nations Unies sur les Entreprises et les Droits de l'Homme
- Le code de conduite des entreprises de sécurité privée
- Le document de Montreux sur les obligations juridiques pertinentes et les bonnes pratiques pour les Etats en ce qui concerne les opérations des entreprises militaires

et de sécurité privée pendant les conflits armés, principalement dans sa partie sur les ESP,

- Les principes volontaires sur les entreprises et les droits humains
- Les rapports du Bureau International de Travail
- Le Document stratégique pour la réduction de la pauvreté
- Les rapports des différentes organisations de défense des droits humains

Le choix des villes et provinces de recherche était motivé par les critères ci-après :

- La situation géographique,
- L'importance du nombre des entreprises de sécurité privée et la nature de leurs opérations dans la zone ciblée,
- L'intensité de l'activité économique et / ou extractive dans la zone,
- Les facilités d'accès (situation sécuritaire du lieu).

Le contenu de ce travail a été développé dans deux grandes parties reprenant l'ensemble des données collectées. La première partie traite des généralités sur le secteur de la sécurité privée en RDC. La deuxième partie traite des défis liés aux ESP opérant en RDC ainsi que les perspectives pour les contourner.

III. DÉLIMITATION SPATIO-TEMPORELLE

Ce travail est le résultat d'une enquête réalisée au cours de la période allant du 30 Avril 2018 au 30 Juin 2019 dans 12 villes et 12 provinces de la RD Congo dont :

- Ville Province de Kinshasa
- Ville de Lubumbashi en province du Haut – Katanga
- Ville de Goma en province du Nord-Kivu
- Ville de Bunia en province de l'Ituri
- Ville de Bukavu en province du Sud-Kivu
- Ville de Buta en province de Bas Uélé
- Ville de Matadi en province du Kongo Central
- Ville de Kisangani en province de la Tshopo
- Ville de Kolwezi en province de Lualaba
- Ville de Mbuji-Mayi en province du Kasai central
- Ville de Kindu en province du Maniema
- Ville de Kisangani en province du Tanganyika

Au total 219 entreprises de sécurité privée ont été concernées par nos enquêtes. Ces entreprises sont localisées dans ces 12 Provinces.

CHAPITRE I^{er}. PRESENTATION DU CONTEXTE DU SECTEUR DE SECURITE PRIVEE EN RDC

Depuis les deux dernières décennies, le secteur de la sécurité privée en RDC a connu une avancée significative lui amenant à revêtir multiples facettes. Pour bien le comprendre, il faut au départ présenter brièvement la RDC et en suite envisager les différents aspects de son secteur de sécurité privée.

A. PRESENTATION DE LA RDC

a. Situation Géographique

La République Démocratique du Congo, est un pays à territoire vaste. Elle compte une superficie importante estimée à 2.344.798 Km², soit environ 33 fois plus grande que le Benelux (Belgique, Nederland et Luxembourg), quatre fois plus que la France ou deux fois plus que le Québec (Canada), La terre congolaise occupe 97 %, l'eau occupe 3,5 %.¹ La RDC est entourée par 9 Etats. Elle est limitée à l'Ouest par le Congo Brazzaville (2510 km), au Nord par la République centrafricaine (1577 km), et le Soudan (625 km), à l'Est par l'Uganda (765 km), Rwanda (217 km), le Burundi (233 km), et la Tanzanie (473 km) au Sud par la Zambie (1930 km) et l'Angola (2511 km), Partageant ces frontières estimées à une longueur de 10.744 km avec ses voisins

Certaines de ces frontières sont naturelles, tandis que d'autres sont conventionnellement délimitées lors de la colonisation.² La RDC est un pays totalement enclavé, sauf quelques kilomètres de côte en bordure de l'océan Atlantique. De sa situation par rapport à son appartenance régionale, le pays est entouré à l'Est, par la région des Grands lacs africains et sa situation géographique le place à la frontière des pays francophones au nord et des pays anglophones au sud-ouest avec le Burundi et le Rwanda (chacun de ces derniers étant vingt fois plus petits en superficie que son grand voisin).

Peuplée de plus de 80 millions d'habitants, la RDC est considérée comme le « deuxième pays francophone du monde », après la France. Sa langue officielle est le français, sa monnaie est le franc congolais, son hymne est la Congolaise, ses langues nationales sont le Lingala, le Tshiluba, le Swahili et le Kikongo. Avec plus 450 tribus le pays est qualifié de mosaïque culturelle.

En raison de sa grande superficie, de ses énormes richesses et de son importante population, la R.D.C. demeure le deuxième géant de l'Afrique aux cotés de l'Egypte, du Nigeria et l'Afrique du

¹ Géographie de la République Démocratique du Congo, Wikipédia – encyclopédie libre, 2010, pp.10, consultée le 18 avril 2019), disponible sur http://fr.wikipedia.org/wiki/Géographie_de_la_République_démocratique_du_Congo

² J.M. KYALANGILWA, La République Démocratique du Congo en grandes lignes, in acte de conférence, 2007, p.1, consultée le 18 avril 2019, disponible sur <www.congoforum.be>

Sud. Elle se compose de la ville-province de Kinshasa (avec 47 millions d'habitants) et ses 25 autres provinces dont: le Bas-Uele, l'Equateur, le Haut-Lomami, le Haut-Katanga, le Haut-Uele, l'Ituri, le Kasai, le Kasai-oriental, le Kongo central, le Kwango, le Kwilu, le Lomami, le Lualaba, le Kasai central, le Mai- Ndombe, le Maniema, la Mongala, le Nord-Kivu, le Nord-Ubangi, le Sankuru, le Sud-Kivu, le Sud-Ubangi, le Tanganyika, le Tshopo et enfin le Tshuapa.³

Selon la Résolution CM/Res.464 (XXXVI)⁴ des 23 février et 1er mars 1976 prise par l'Union Africaine, la République Démocratique du Congo fait partie des pays de la Région de l'Afrique Centrale (Cameroun, République Centrafricaine, Congo Brazzaville, Congo Kinshasa, Gabon, Guinée Equatoriale, Sao Tomé-et-Principe et Tchad).

Sur le plan des Communautés Economiques, la République Démocratique du Congo est membre de la CEEAC (Communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale), du groupe des Etats de la Région des Grands Lacs (CIRGL) et est également membre de la Communauté pour le Développement de l'Afrique Australe (SADC).

Sur le plan Sous-Région, avec le Burundi et le Rwanda, ils forment la Communauté Economique des Pays des Grands Lacs (CEPGL). Enfin, le Congo est, depuis le 20 septembre 1960, membre de l'Organisation des Nations Unies (ONU), un des 31 Etats Africains fondateurs de l'Organisation de l'Unité Africaine (OUA) le 25 mai 1963 devenue, le 26 mai 2001, l'Union Africaine (UA). S'agissant des richesses ou plus exactement des potentialités économiques.

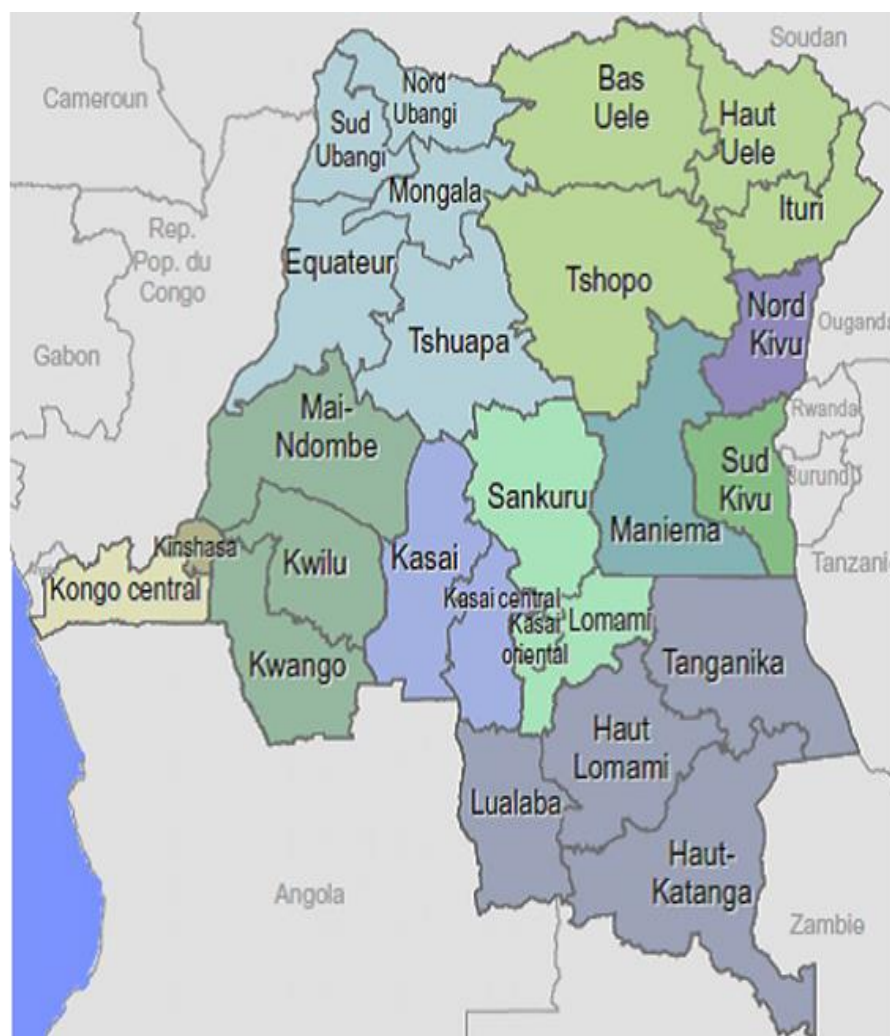
Il faut noter que le sol et le sous-sol de la République Démocratique du Congo sont un véritable scandale géologique regorgeant de riches ressources naturelles fort convoitées jalousement par les grandes puissances occidentales pour leurs industries stratégiques. L'on trouve en RDC et en quantité suffisante : cuivre, cobalt, diamants, or, argent, radium, germanium, colombo-tantalite (Coltan), pyrochlore, fer, manganèse, uranium, béryl, cassitérite (étain), Zinc, tungstène, titan, pierres semi-précieuses, charbon, sables et schistes bitumeux, bois, pétrole, gaz méthane, etc.⁵

Sur le plan agricole et forestier, la RDC possède une riche, immense et dense forêt équatoriale et tropicale vierge. La forêt occupe 60 % de la superficie du territoire national qui fait du pays une réserve exceptionnelle du COD et des biodiversités pour la planète. Elle est ainsi la deuxième réserve forestière du Monde après l'Amazonie.

³ Article 2 de la Constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février 2006.

⁴ Résolution CM/Res.464 (XXXVI)⁴ du 23 février et 1er mars 1976, disponible sur : <https://oldsite.issafrica.org/uploads/AUREGIONS76.PDF>

⁵ J.M. KYALANGILWA, "Art. cit"/

Figure 1. Carte de la RDC

B. LE SECTEUR DE SECURITE PRIVEE EN RDC

B.1 Définition des concepts de base

Avant d'aborder largement le contexte des ESP en RDC, nous allons passer en revue les concepts de base du présent travail

B.1.a. Entreprise de sécurité privée

Selon la législation congolaise : Les sociétés de gardiennage sont des entreprises commerciales de droit congolais qui louent leurs services aux personnes tant physiques que

morales en vue d'assurer la protection des personnes et des biens, sans pour autant se substituer aux forces de l'ordre⁶.

La déduction faite de cette définition est que les sociétés de gardiennage ne sont pas autres que les sociétés privées de sécurité. La RDC a appliqué une autre terminologie que les sociétés privées de sécurité. Il se fait que faute d'effectifs et/ou de moyens disponibles, l'Etat congolais a cédé une partie de son obligation de la sécurisation des personnes et des biens aux sociétés de gardiennage (sociétés privées de sécurité), de ce fait l'Etat accepte de collaborer avec le secteur de sécurité privée afin de remplir cette mission.

Les sociétés de gardiennage (sociétés privées de sécurité) ne sont pas à confondre aux sociétés privées de sécurités européennes. « ... Ces différentes approches du secteur de la sécurité privée ont conduit les pays à adopter, notamment au cours des toutes dernières années, des législations propres et à les faire évoluer. Le paysage européen de la sécurité privée apparaît ainsi notablement épars. Cet éclatement se traduit par des conceptions parfois différentes dans la façon de considérer les activités qui entrent dans le domaine de proposer un encadrement législatif, d'imposer des conditions d'accès à la profession, de définir un secteur ou de gérer la délicate question de l'armement⁷ ».

Le code de conduite des entreprises de sécurité privée définit à son tour l'ESP comme étant toute entreprise dont les activités commerciales englobent la fourniture des services de sécurité pour son propre compte ou celui d'un tiers quelle que soit la façon dont l'entreprise se présente elle-même.

B.1.b. Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme :

Principes directeurs pour la mise en œuvre du cadre des nations unies « protéger, respecter, réparer ». Ces principes fournissent une feuille de route pour la responsabilité accrue des entreprises à l'égard des violations des droits de l'homme et des atteintes impliquant les entreprises.⁸

B.1.c. Devoir de diligence

Processus par lequel les entreprises s'assurent elles-mêmes qu'elles disposent des règles éthiques basées sur une politique de protection et de promotion des droits humains, des bonnes

⁶ Art. 1 de Arrêté ministériel n°25/CAB/MININTERSECDAC/037/2014 du 27 juin 2014 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n°98/008 relatif aux conditions d'exploitation des sociétés de gardiennage.

⁷ La participation de la sécurité privée à la sécurité générale en Europe, LIVRE BLANC, Décembre 2008, p. 35

⁸Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme cités par – ACIDH et RAID, *comprendre les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales et les principes de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives*, saint- Paul Aout 2007

pratiques tant sur le plan organisationnel qu'opérationnel, mais aussi que ces règles émises à l'interne par l'entreprise reposent sur le respect des normes et standards.⁹

B.1.d. Document de Montreux

Un document élaboré à l'initiative de la Suisse, qui renferme une gamme des obligations juridiques pertinentes et les bonnes pratiques pour les états en ce qui concerne les opérations des entreprises militaires et entreprises de sécurité privée en période des conflits armés.

B.1.e. le Code de conduite des entreprises de sécurité privée et Association internationale du code de conduite/International Code of Conduct Association (ICoCA)

Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoC) est un document fondé sur des bases similaires à celles du Document de Montreux, et respectant les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. L'ICoC s'adresse directement aux entreprises de sécurité privées. Ses signataires « s'engagent à fournir des services de sécurité d'une façon responsable, qui respecte l'État de droit et les droits humains de toutes les personnes, et protège les intérêts de leurs clients ». L'ICoC s'applique principalement aux services de sécurité délivrés dans des environnements complexes. Néanmoins, les normes et les recommandations sont également valables dans d'autres contextes¹⁰.

Son organe directeur, est l'Association de l'ICoC (ICoCA) qui est une initiative multipartite composée de trois piliers représentant les États, les ESP et les OSC.¹¹

B.2. Contexte du secteur de sécurité privée en RDC

Le phénomène ESP a facilement gagné de terrain en RD Congo. Ceci s'explique par des facteurs de tout ordre et sur lesquels le pays n'a pas d'emprises, mais aussi par des facteurs endogènes tels que la persistance de l'insécurité dans les grandes villes, l'abondance des ressources naturelles, la situation d'instabilité du pays ayant été à la base des guerres à répétition ainsi que de l'existence de plusieurs ONGI et agences des nations unies...

Cependant, contrairement à certains pays de l'Afrique de l'Ouest tels que la Côte d'Ivoire, le Mali, Sénégal¹² la notion de sécurité privée en RD Congo est réduite à la seule notion de gardiennage. De ce fait, l'entreprise de sécurité privée est réduite à cette entité privée constituée

⁹ OSCMP et al, *Rapport de l'atelier de réflexion sur le rôle de la société civile dans le suivi et le control de la gouvernance de la sécurité privée en RDC*, Goma, du 04 au 05 Mai 2018, inédit

¹⁰ www.icoca.ch

¹¹ Observatoire de la gouvernance de la sécurité privée, In "réglementation et surveillance", disponible sur : https://www.google.com/url?q=http://observatoire-securite-privée.org/fr/content/le-code-de-conduite-international-des-entreprises-de-s%25C3%25A9curit%25C3%25A9-priv%25C3%25A9es-icoc&sa=U&ved=2ahUKewjjiKruv_3jAhVR16QKHcGNDxoQFjACegQIBxAB&usg=AOvVaw3-oK-wzXb2yfO4G4fZzagS, consulte le 12 OUT 2019.

¹² Alan Bryden, *la privatisation de la sécurité privée en Afrique, défis et enseignements de la cote d'ivoire, du Mali et du Sénégal*, DCAF, 2016

afin d'assurer la garde des personnes et de leurs biens moyennant une contrepartie et conformément à un contrat signé entre eux.

Le Ministère National de l'intérieur a estimé le nombre des entreprises de sécurité privée à plus ou moins 270 sur toute l'étendue du territoire national.¹³ A l'issue de descentes sur terrain dans le cadre de la présente étude, les différents sondages ont estimé l'existence de plus ou moins 290 ESP dans 12 provinces de la RDC, alors que ce pays contient 26 provinces et chacune de ces provinces contient un nombre important de ces entreprises. Ceci pousse à estimer le nombre de ces entités à plus ou moins 450 sur toute l'étendue du pays. Il s'avère clairement que les statistiques de ce secteur échappent aux services du ministère de l'intérieur alors que le secteur de sécurité tant publique que privée est naturellement placé sous sa tutelle.

Cette situation trouve sa raison principale dans l'absence d'une loi pure régissant ce secteur. Il sied de souligner que les ESP sont régies par un simple arrêté du ministre national de l'intérieur, et cet arrêté régit seulement les entreprises de gardiennage œuvrant en RD Congo.

Cette insuffisance peut se justifier par quelques facteurs dont :

- Le manque d'une autorité de régulation
- Le questionnement sur la préséance entre l'enregistrement et l'agrément
- Le manque d'une corporation spécifique regroupant les ESP œuvrant en RDC

Par contre, la multiplicité des entreprises de sécurité privée peut se justifier par plusieurs raisons, parmi lesquelles :

- L'insécurité grandissante dans tous les coins du pays et particulièrement à l'est de la RDC. Comme dans d'autres secteurs de la région, cette insécurité a imposé au pouvoir public le changement des méthodes dans la gestion du secteur de sécurité. Conscient du besoin de sécurité et pour le secteur public et pour le secteur privé, y compris la population de façon générale, le pouvoir public, sans une réglementation spécifique, ferme les yeux sur l'intervention « anarchique » des services privés de sécurité. Les entreprises de sécurité privée qui ont tant bien que mal imposé une réelle vision dans l'élargissement et le renforcement de la sécurité par une entreprise de sécurité beaucoup plus large (secteur public et privé). Même si, dans le fait, il s'est dégagé un réel chevauchement des rôles entre le secteur privé de sécurité et le secteur public de sécurité, il a aussi été observé que les SPS ont su suppléer à l'insuffisance du pouvoir public dans ce rôle spécifique (de la sécurité) qui lui revient en tant que fonction régaliennne comprise comme traditionnelle ou classique : avec comme outils principaux de sécurité l'armée et la police.
- Il est aussi à noter qu'avec la nouvelle vision de la mondialisation (le capitalisme et les économies sociales du marché), les Etats sont en grande partie responsables de ce

¹³ www.minintersec.cd/province/kinshasa

développement exponentiel des sociétés privées de sécurité lorsqu'ils prônent l'encouragement des initiatives privées qui débouchent curieusement dans le partage des responsabilités dans le domaine de sécurité. La création de nouvelles propriétés privées, les propriétés de masse : les espaces d'exploitation minière, les centres commerciaux, les parcs de loisirs, les enceintes sportives ou culturelles, les plates-formes pétrolières.

- La fuite de responsabilité de certaines entreprises du secteur public et privé y compris les organismes humanitaires internationaux et nationaux et les missions de maintien de la paix des ONU : ces organisations, pour éviter les charges fiscales (évasion fiscale), préfèrent louer les services de gardiennage et de sécurité auprès des compagnies qui ne sont rien d'autres que des entrepreneurs. En contournant cette charge fiscale et en cherchant une main d'œuvre peu coûteuse, ces entreprises du secteur public et privé et les organismes humanitaires internationaux et nationaux et les missions de maintien de la paix des ONU provoquent la création des sociétés privées de sécurité.
- L'effritement de la confiance vis-à-vis du secteur de sécurité publique : depuis plus de deux décennies ce pays a été caractérisé par des crises interminables qui ont réduit la capacité des forces de défense et de sécurité et de ce fait ont causé un écart entre les populations et leurs forces et services de sécurité.
- Essor économique : la RD Congo vient de traverser plus de deux décennies d'instabilités tant politiques que sociales qui ne sont pas restées sans conséquences sur la gouvernance sécuritaire de ce pays. Cependant, en dépit de cette instabilité, la richesse de son sol et son sous-sol ainsi que la position qu'occupe ce pays fait de lui un appât au business dont celui de la sécurité privée qui devient florissant.

C. LE CADRE LEGAL CONGOLAIS DES ESP

C.1 Présentation du cadre légal des ESP

Le cadre légal des ESP en RDC est lacunaire en ce sens qu'il n'existe pas de loi régissant le secteur de sécurité privée dans toutes ses dimensions. La législation congolaise n'est pas explicite sur la notion de sécurité privée. Ainsi, dans sa conception, la notion des ESP est réduite à celle des sociétés de gardiennage, et celles – ci sont régies par l'Arrêté ministériel n°25/CAB/MININTERSECDAC/037/2014 du 27 juin 2014 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n°98/008 relatif aux conditions d'exploitation des sociétés de gardiennage.

Cet arrêté se fonde sur :

1. les conditions d'exploitation et d'agrément notamment, la détention d'un numéro de registre du commerce et du crédit mobilier (RCCM);
2. la détention d'un permis d'exploitation délivré par le ministère de l'intérieur qui détermine le ressort et le domaine d'exploitation de la société.

L'arrêter donne deux critères majeurs d'éligibilité du personnel et de la société qui sont : d'une part, « le personnel des sociétés de gardiennage ne peut faire partie des éléments actifs ou ayant

appartenu aux forces armées, à la police nationale ou aux services de sécurité du pays » ; et d'autre part « Il est interdit aux sociétés de gardiennage de détenir, de porter et d'utiliser les armes à feu. ».

En dépit de l'existence de cette loi, les réalités suivantes sont observées sur terrain :

- La réglementation des sociétés de gardiennage ne fait pas mention aux principes du respect des droits fondamentaux ;
- La quasi –totalité des sociétés de gardiennage ne respectent pas la législation de travail quant à la promotion des droits des employés;
- Ces sociétés privilégient l'intérêt, bénéfice que sur leur mission de sécuriser,
- Il est difficile d'établir les liens entre les sociétés de gardiennage des droits congolais et les capitaux étrangers ;
- Le manque d'organisation corporative des sociétés de gardiennage,
- Faibles mécanismes de redevabilité

D'où toutes ces réalités traduisent la nécessité pour notre pays d'adhérer au code de conduite des ESP et adapter la législation congolaise aux réalités pratiques afin de se conformer aux exigences et standards régissant ce secteur au niveau international.

L'encadrement juridique adéquat en RD Congo, ayant fait défaut, son examen a clairement démontré qu'il était important que des réflexions soient engagées en vue d'une réglementation spécifique et solide.

Ainsi, le présent travail s'est efforcé de recueillir des informations qui serviront de base pour construire un encadrement juridique adéquat des entreprises de sécurité privée en permettant au gouvernement d'avoir une trousse d'information sur les défis de régulation de ce secteur qui prend de plus en plus d'ampleur.

C.2 Analyse du cadre légal

L'analyse de l'arrêté ministériel régissant les sociétés de gardiennage nous fait déceler trois grands questionnements auxquels nous tacherons d'y réfléchir :

1. Manque d'encadrement institutionnel de l'Etat

Contrairement à d'autres pays, en dépit de la croissance de plus en plus considérable des entreprises de gardiennage et des effets induits de leur présence sur la situation sociale des populations, le secteur de sécurité privée ne figure toujours pas parmi les secteurs clés du gouvernement congolais. C'est ainsi que le déficit enregistré sur le plan légal se retrouve renforcé par un manque d'encadrement institutionnel adéquat.

Les entreprises de gardiennage évoluent en solitaire, elles ne sont soumises à aucune *autorité de régulation*.

D'où la nécessité pour ce pays de doter ce secteur de cette autorité. Ce qui lui permettrait de réguler la conduite de ces entreprises et suivre le niveau de respect de la loi et exigences par elles.

2. Le questionnement sur la préséance entre l'enregistrement et l'agrément

La question de sécurité relève du domaine de souveraineté de l'Etat congolais. A ce titre, l'Etat détient seul le monopole exclusif d'assurer la sécurité du pays, des personnes et de leurs biens. Cependant pour des raisons propres, sous réserves de quelques limites, l'Etat a accepté de se dépouiller de ce pouvoir et le conférer à des particuliers. D'où la nécessité pour l'entreprise de sécurité privée, de détenir un permis d'exploitation lui délivré par le ministère congolais de l'intérieur.

Soumise à l'exigence de l'enregistrement au registre de commerce et de crédit immobilier du tribunal de ressort, l'ESP comme unité de production, se voit souvent lié par le seul souci de la production de l'intérêt.

Ainsi, sur le terrain, la réalité fait apparaître un sérieux questionnement sur la préséance entre l'obtention du permis d'exploitation et l'enregistrement au RCCM. Pour certaines entreprises, l'obtention du numéro au près du RCCM du ressort suffit pour commencer à œuvrer tandis que pour les autres, seule l'obtention d'un permis d'exploitation demeure la formalité la plus importante pour commencer à travailler. Notons que les deux documents s'obtiennent respectivement sur le plan local (pour le N° RCCCM) et sur le plan national (pour le permis d'exploitation), d'où un sérieux débat sur la préséance entre ces deux.

Au cours de ces recherches, cette question s'est posée avec acuité. Plusieurs entreprises disposent de l'un de ces documents et estiment être en ordre pour œuvrer, Nous espérons que le plaidoyer de la société civile portera des effets et que sera votée une loi qui permettra de mettre fin à ce débat.

3. Manque d'une corporation regroupant les ESP

Toutes les entreprises congolaises se regroupent dans la chambre du commerce congolais dénommée « Fédération des Entreprises du Congo / FEC ». Cette fédération est constituée aussi des chambres spécifiques comprenant des entreprises intervenant dans leurs activités spécifiques telles que FEC-Chambre des Mines, FEC- Chambre des pétroliers...

Cependant, bien que reconnues comme étant des entreprises du fait du mode de leur constitution, le caractère sensible de leurs activités ne permet pas aux ESP d'avoir une reconnaissance particulière de la FEC au point d'être regroupées en corporation spécifique.

Ainsi, chaque compagnie évolue de manière autonome et isolée. Ceci traduit la nécessité de mettre sur pied une corporation des entreprises de sécurité privée afin de mutualiser leurs défis

liés au contexte particulier du pays mais aussi permettre un encadrement corporatif qui aidera à renforcer leur redevabilité et leurs aspects tant organisationnels qu'opérationnels.

C.2. Les compagnies congolaises de sécurité privée et les standards régionaux et internationaux

L'encadrement des sociétés de sécurité privée repose, dans de nombreux pays, sur des législations visant à mieux identifier les compagnies et leurs employés (inscription à des registres, délivrance de documents d'identification ou de permis...), à réglementer l'usage des armes, à accroître la formation et à garantir les modalités de responsabilité des sociétés et des agents (responsabilité financière, civile, pénale...)¹⁴.

En l'absence d'une législation complète en place, l'efficacité d'autres mesures, par exemple pour renforcer la gestion des sociétés privées de sécurité. Une législation forte seule n'aura qu'un impact limité en cas de défaut de capacité dans d'autres domaines, par exemple l'application des lois.

Il existe plusieurs raisons qui justifient une législation forte et efficace. La législation pose les paramètres de la définition des sociétés privées, l'organisation et le fonctionnement de ces sociétés, le statut du personnel de ces mêmes sociétés. La législation devrait donner le cadre permanent des conditions de fonctionnement et de l'organisation des sociétés privées de sécurité.

Ces conditions devraient assurer que les sociétés privées de sécurité sont créées de façon responsable. Elle (la législation forte et efficace) devrait fournir les conditions permettant à l'armée et à la police à bien assurer la sécurité des personnes et des biens. Elle devrait permettre les contrôles sur le traitement et les conditions du personnel des sociétés privées de sécurité et que ces sociétés agissent d'une manière responsable. La législation devrait aussi réguler le contrôle du pouvoir public sur les sociétés privées de sécurité.

L'évolution du secteur de sécurité privée congolaise traduit un écart considérable entre la réalité sur le plan législatif et la pratique sur le terrain. L'évolution sur terrain associée au contexte international nous montre clairement que l'arrêté régissant ce secteur est désuet.

Au moment de repenser le cadre légal existant il faudrait tenir compte d'une considération essentielle qui exige que cette harmonisation devrait être fondée sur des standards de contrôle commun de la sécurité privée au niveau régional et international.

Cette harmonisation devrait aussi reposer sur deux composants centraux : l'harmonisation de la loi nationale sur les compagnies privées de sécurité et l'harmonisation des instruments juridiques au niveau régional et international.

¹⁴ DCAF, *le document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée, rapport de la conférence régionale en Afrique francophone et lusophones le document de Montreux*, DCAF, Genève, 2015, disponible sur : <http://www.mdforum.ch/pdf/regional/2014-06-04-rapport-de-la-conference-regionale-en-afrique-francophone-et-luisophone.pdf>

Le plus important serait de faire en sorte que le processus d'harmonisation de la loi nationale puisse viser à s'assurer de la cohérence des dispositions relatives au contrôle du secteur privé de sécurité dans une approche holistique afin d'éviter toute anomalie ou contradiction pouvant exister. Ceci illustre le besoin pour le gouvernement de la RD Congo de réaliser un inventaire complet et une révision nationale de l'ensemble des actes réglementaires concernant les dispositions relatives au contrôle du secteur privé de sécurité.

Rappelons que la RDC fait partie des communautés régionales (SADEC, CEEAC, CIRGL), à part ces blocs continentaux, ce pays entretient des rapports d'affaire avec d'autres blocs tels que l'OCDE...

D'où un regard sur les différentes législations nationales des pays membres de ces blocs régionaux en matière de sécurité privée et une initiative au niveau des différents blocs régionaux s'avère une référence requise pour la RDC. Cependant, il sied de noter que la quasi-totalité de ces pays et de ces blocs ne disposent pas des législations appropriées. La seule initiative notée est celle de la CEEAC avec l'élaboration d'un livre blanc sur les sociétés privées de sécurité et dont l'achèvement reste attendu.

Procéder à une harmonisation régionale ne veut pas dire que les Etats doivent reproduire à l'identique la législation adoptée par un autre, étant donné la diversité de réaliser pour chaque Etat. Mais, il s'agit ici de s'assurer qu'il existe des standards communs de base contenus dans toute la législation relative au régime du secteur de la sécurité privée, mais surtout s'assurer que ces pays s'alignent sur des référentiels adoptés au niveau international tels que le code de conduite des ESP et le document de Montreux (en sa partie sur les ESP).

La sécurité privée qui est une des thématiques de la gouvernance sécuritaire devrait tenir compte des autres instruments juridiques, par exemple la convention de Kinshasa¹⁵ régissant la problématique des armes légères et de petit calibre en Afrique centrale, le pacte de la CIRGL sur la paix, stabilité et le développement dans la région des grands-lacs¹⁶.

Pour le cas du pacte de la CIRGL sur la paix, la sécurité et le développement, signalons que la prise en compte de cet instrument juridique trouve son importance principalement à la fois sur la question de la détention d'armes par les civils et celle relative au transfert d'armes dans la région. Tandis que le pacte de Kinshasa démontre l'importance d'un cadre régulateur capable de définir clairement le statut des agents des sociétés privées de sécurité (civils ou paramilitaires) .Cet instrument apporte des compléments au document de Montreux en essayant de le comprendre dans le contexte propre à la RDC.

La délicatesse et la sensibilité du domaine de sécurité, surtout dans les régions politiquement instables, imposent au cadre régulateur de définir clairement les secteurs relevant du domaine

¹⁵ Convention de Kinshasa : convention de l'Afrique centrale pour le contrôle des armes légères et de petit calibre, leurs munitions, toutes pièces et composantes. Tout équipement pouvant servir à leur fabrication, préparation et assemblage.

¹⁶ Bureau de Coordination Provinciale de la société civile du Nord-Kivu, *rapport de l'atelier sur le rôle de la société civile dans la promotion de la paix et la sécurité dans la région des grands-lacs*, Goma, Aout 2009

monopolistique de l'Etat et des secteurs susceptibles d'être partagés. Et qu'en aucun cas les aspects relevant de la sécurité judiciaire ne soient ouverts au service privé de sécurité, par exemple empêcher la création par les sociétés privées de sécurité des fonctions d'OPJ (Officiers de Police Judiciaire), limiter le pouvoir dans le renseignement civil et militaire.

La tendance illimitée des offres de service des sociétés privées de sécurité en RDC devrait imposer au cadre régulateur de déterminer clairement les limites du champ d'action de ces sociétés privées de sécurité, surtout celles qui ne sont pas de Droit national. Ceci pourrait appuyer la volonté des Etats à éliminer toute forme ou tendance pouvant favoriser le mercenariat ou tout simplement de contre bande. Ceci exprime la nécessité pour ce pays d'adhérer, de suivre et d'appliquer aussi le document de Montreux.

C.3. Structure organisationnelle et opérationnelle des ESP congolaises

Les sociétés de gardiennage ne se sont pas encore regroupées en une corporation. Ainsi, il s'observe entre elles une concurrence sur terrain. L'état des lieux effectué auprès de 219 ESP fait ressortir des pratiques communes dans le recrutement des agents des entreprises de sécurité privée.

Les candidats à un emploi d'agent de sécurité en RD Congo doivent tous répondre à des conditions répondant à des standards minimum :

- Être majeur conformément à la législation nationale,
- Avoir un casier judiciaire vierge et avoir fait l'objet d'une enquête de moralité,
- Être exempt de toute procédure pénale et ne pas appartenir à un gang ou groupe de bandits,
- Être exempt de tout antécédent de violences domestiques ou d'antécédents psychiatriques,
- Donner son adresse physique complète et actualisée¹⁷ ».
- Jouir d'une bonne santé attestée par un certificat d'aptitude physique délivré par un médecin homologué de l'Etat.
- Satisfaire au test de recrutement organisé par le service national de sécurité ad hoc.

¹⁷ Art. 8 point 3 de la convention de Kinshasa

C.4. Capacité opérationnelle

La capacité opérationnelle est sujet de plusieurs paramètres dont les équipements mis à la disposition des agents par les entreprises. De manière générale, nos enquêtes révèlent que les SSP assurent une certaine dotation à leurs agents.

Cette dotation est constituée de, des, de la, du, de, d' :

- Tenue de travail (uniforme) : chaque maison a des tenues aux couleurs spécifiques
- Appareils de signalisation (pendant la nuit)
- Radio (Motorola)
- Matraque
- Torche
- Scanner
- Fouets
- Couteaux
- Machettes
- Téléphones
- Craquas
- Sifflet
- bottes militaires
- Ceintures militaires
- Weps
- Autres effets militaires (ces agents des SPS se considèrent comme des paramilitaires)
- Jeep / Peek up et autres véhicules de transport des troupes ou des véhicules de terrain destinés à des opérations.

L'art. 6 du même arrêté stipule en son alinéa 2 : « il est interdit aux sociétés de gardiennage de faire la patrouille, de détenir, de porter ou d'utiliser les armes à feu, les engins spéciaux et tous autres matériels réservés à l'usage militaire et policier ». Ceci expose les agents des sociétés de gardiennage lorsqu'ils se retrouvent devant un danger armé. Ils sont tenus de recourir au service de la PNC ou FARDC.

Avant de commencer à travailler dans l'ESP, l'agent est soumis à une formation. Celle-ci porte généralement sur :

- Les techniques de combat (self-défense)
- Les techniques de communication
- Les droits de l'homme
- Le secourisme

- Les notions de droit

Mais de manière plus particulière cela dépend d'une société à l'autre et d'un domaine à l'autre. Il existe aussi des formations spécifiques tel que :

- La Formation ménagère
- La Formation en protocole jardinage
- La Formation en manutention, mécanique automobile, électricité
- Formation en génie hydraulique ou hydraulique rurale...

CHAPITRE II. DES DEFIS DES ENTREPRISES DE SECURITE PRIVEE

Les résultats des enquêtes effectuées démontrent que les ESP congolaises sont soumises à deux sortes des défis dont ceux relatifs aux formalités légalisation et formalisation et ceux liés au suivi et à l'application des bonnes pratiques.

I. DÉFIS LIÉS AU SUIVI ET RESPECT DES FORMALITÉS LÉGALES

A. Problématique de l'enregistrement et de l'agrément

Selon l'arrêté ministériel de 2014¹⁸, l'exploitation d'une société de gardiennage est soumise aux conditions suivantes :

- a. La détention d'un numéro du nouveau registre de commerce,
- b. La détention d'un numéro d'identification nationale et du compte bancaire connu de l'autorité de tutelle,
- c. Le Dépôt d'un dossier contenant l'identité et la qualité des exploitants et des gestionnaires,
- d. Le Dépôt d'un dossier décrivant le matériel à utiliser,
- e. Le Dépôt d'un dossier relatif aux critères de recrutement du personnel
- f. L'obtention de l'avis favorable de la commission ad hoc instituée par le ministre des affaires intérieures,
- g. La Justification du versement des frais administratifs.

Après nos enquêtes nous avons constaté que beaucoup des sociétés privées de sécurité ne répondaient pas aux conditions ci-haut citées, tandis que les autres étant des sociétés étrangères, ayant leurs siège sociaux à l'étranger n'ont pas fait l'enregistrement complémentaire pour être en ordre avec la législation congolaise. Quelques sociétés entretiennent encore une double tendance. Tantôt elles ont le statut d'une ONG ou institution philanthropique, d'une Association sans but lucratif, tantôt comme société de gardiennage. Toutes ces manœuvres sont entretenues dans le seul but de se soustraire à leurs obligations de paiement des impôts et autres droits dus à l'état.

L'Art. 3 de l'arrêté susmentionné dispose : « l'exploitation est autorisée sur base d'un permis d'exploitation délivré par le ministre de l'intérieur dont la validité est d'une année renouvelable. Ce permis détermine le ressort et le domaine d'exploitation de la société ».

L'Art. 7 de l'arrêté cité dispose : « Est prohibé, tout détachement des éléments actifs des Forces armées et de la Police Nationale auprès desdites sociétés ».

¹⁸ Art. 2 de Arrêté ministériel n°25/CAB/MININTERSECDAC/037/2014 du 27 juin 2014 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n°98/008 relatif aux conditions d'exploitation des sociétés de gardiennage.

Cette disposition est également violée par certaines sociétés de gardiennage qui réquisitionnent les éléments actifs de la police nationale, alors que l'ESP ne peut que faire appel au commandement de ces derniers en cas de nécessité et il revient maintenant à cette autorité d'en décider de la suite à y apporter. Cependant sur le terrain, l'équipe des chercheurs a constaté le détachement de quelques éléments de l'armée ou de la police au profit de quelques ESP. Celles-ci assurent leur prise en charge et le paiement de leur prime à la hiérarchie.¹⁹

En outre, l'Art. 4 du même arrêté, interdit aux SPS de recruter les éléments actifs ou ayant appartenu aux forces armées, à la police nationale ou aux services de sécurité du pays. Nos enquêtes font état de recrutement dans certaines maisons des anciens militaires ou policiers.

« Nous avons besoins des éléments aguerris et non des enfants de guerre, le gardiennage n'est pas un jeu, comment quelqu'un qui n'a jamais fait face à un danger peut prétendre être un bon gardien dans une zone aussi compliquée comme la nôtre »²⁰

Concernant le chiffre d'affaire, signalons que les entreprises enquêtées n'ont pas livré leurs chiffres d'affaires pour plusieurs raisons :

En RD Congo, les sociétés de gardiennage sont des sociétés commerciales aux termes de l'article 1^{er} de l'arrêté ministériel n°25/CAB/MININTERSECDAC/037/2014 du 27 juin 2014 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n°98/008 relatif aux conditions d'exploitation des sociétés de gardiennage.

A proprement parler, le code de commerce est d'application étant donné que ces sociétés sont commerciales. Ce qui confère la qualité des commerçants aux promoteurs de ces sociétés. Le code de commerce congolais prévoit des conditions pour exercer le commerce.

Parmi ces conditions, on évoque la constitution du capital social à hauteur de 60% pour les étrangers et 40% pour les congolais. Si une société étrangère veut exercer ses activités commerciales en RD Congo, celle-ci doit faire l'objet d'une inscription complémentaire.

Notre étude a aussi pris en compte certaines sociétés de sécurité privée de nationalité étrangère installées en RDC avec comme représentant des nationaux. Dans la plupart des cas, ces représentants nationaux demeurent sans informations nécessaires sur leur entreprise, toutes les informations sont gardées par le siège.

Par rapport au recrutement des agents, l'arrêté qui régit les sociétés privées de sécurité en RDC ne règlemente pas les conditions de recrutement des agents de sécurité. Il pourrait donc être loisible de faire référence aux conditions de recrutement des agents de la police nationale, sauf probablement celles des conditions à caractère spécifique des agents de la police en leur qualité d'officiers de police judiciaire et d'agents de l'ordre public (similaires à celles de l'armée) :

¹⁹ Entretien avec le promoteur d'une ESP, à Kisangani, le 24/05/2019

²⁰ Entretien avec le responsable d'une ESP à Kalemie, le 14/12/2018

Le projet de loi sur la police nationale pose les conditions de recrutement suivantes :

Article 41 dispose : Nul ne peut être recruté dans la Police Nationale s'il n'est congolais et s'il n'est âgé de 18 ans au moins et de 35 ans au plus.

Les résultats de l'étude ont démontré que les agents des sociétés privées de sécurité peuvent être de n'importe quelle nationalité et même être recruté au-delà de 35 ans ; Néanmoins le minimum de 18 ans est respecté.

Les autres conditions, telles que la taille, la moralité, les santés mentale et morale, le physique ne sont pas respectées. Les sociétés privées de sécurité étudiées à l'Est de la RDC n'appliquent pas de la rigueur requise quant à ce qui concerne les formalités d'usage pour le recrutement de leurs agents.

A.1 Tableau des actes préalables à l'ouverture d'une ESP en RDC²¹

Actes Générateurs	Taux
Permis d'exploitation des sociétés de gardiennage	10.000\$
Redevance annuelle pour l'exportation des sociétés de gardiennage	5000\$
Amendes transactionnelles (sociétés de gardiennage) : a) relatives au port, à l'importation, à la vente ou à la fabrication d'armes 30; b) relatives aux sociétés de gardiennage : - Retard de paiement - Défaut de permis d'exploitation.	Une à deux fois le taux de la taxe ; 30 à 50% du taux de la taxe 100 à 200% du taux de la taxe

Après dépôt du dossier, la commission doit établir un avis favorable, ensuite suivra le versement d'une somme à la banque centrale conformément à l'arrêté interministériel n°70/CAB/MININTER DECEN SECURITE et n°160/CAB/MIN/FINANCES/2004 du 13 novembre 2004

Concernant l'ouverture d'une extension des sociétés de gardiennage en province, Il y a aussi des conditions qui doivent être observées:

- le dépôt d'une demande d'extension à la direction de la protection civile ;

²¹ Rencontre avec le Directeur Provincial de la Direction Générale des Recettes Administratives Domaniales et de Participation (DGRAD Nord-Kivu), à son bureau, le 12/03/2019

Après avis favorable de la commission ad hoc, l'intéressé est appelé à verser une somme de 3000\$ répartie de la manière : 2000\$ payables à Kinshasa et 1000\$ en province selon le protocole d'accord passé le 13 février 2004 entre le Ministre de l'intérieur et la Délégation du Comité Professionnel des sociétés de Gardiennage²².

- La redevance annuelle est de 3500\$.

Pour ce qui est de la province du Nord-Kivu, les sociétés privées de sécurité contribuent à la maximisation des recettes publiques au profit du budget de l'Etat qui est censé financer à son tour la mise en œuvre des politiques sécuritaires efficaces²³.

A.2 De la supervision des entreprises de sécurité privée par les pouvoirs publics

Nos investigations après enquête prouvent qu'il existe une collaboration entre les sociétés privées de sécurité et les services publics mais cette collaboration est faible.

Un écart important est constaté au niveau local au sujet de la gestion de ce secteur. Les ESP interagissent avec le tribunal de commerce pour être enregistré et posséder un numéro RCCM au moment de la création, tandis que pour obtenir ce le permis d'exploitation, elles recourent au ministère national de l'intérieur. La loi congolaise sur la décentralisation classe la matière de sécurité dans le domaine exclusif du pouvoir central. Ainsi, le ministre provincial de l'intérieur, bien qu'étant l'autorité tutélaire de gestion de ce secteur, se trouve souvent déconnecté de la réalité.

Un agent du ministère provincial de l'intérieur de la province de la Tshopo témoigne : « *les maisons de gardiennage dépendaient de son ministère de l'intérieur par son bureau 1, mais qu'il ne détenait aucune information à ce sujet*²⁴ ».

Les sociétés de gardiennage, quant à elles, soutiennent que cette collaboration existe bel et bien.

« *Nous collaborons avec la police nationale lorsque nous organisons des séances de formation, en cas d'insécurité. Pour preuve, notre maison a requis des éléments actifs de la PNC qui sont avec nous et que nous payons et une partie de l'argent est envoyé à son service, vous le voyez bien devant notre bâtiment*²⁵ ».

La charge de la sécurité des personnes et des biens revient principalement aux pouvoirs publics. Actuellement, l'Etat congolais est confronté à de nombreuses difficultés dues soit aux effectifs

²² La délégation du Comité Professionnel des Sociétés de Gardiennage est une structure constituée des responsables des ESP de Kinshasa, cette structure a été très contestée car ne regroupant pas toutes les ESP œuvrant sur toute l'étendue nationale.

²³ Rencontre avec le Ministre Provincial en charge de l'intérieur et sécurité de la province du Nord-Kivu, à son bureau, le 21/02/2019

²⁴ Rencontre avec un membre du cabinet du Ministre provincial de l'intérieur de la province de la Tshopo, à Kisangani, le 29/07/2018

²⁵ Entretien avec le responsable d'une maison de gardiennage, le 05/05/2018 à son bureau à Bunia

insuffisants et aux moyens pour faire face à une augmentation de la pression sociale qui oblige à engager toujours plus de temps et de ressources. L'Etat se voit aider par les organisations privées. Mais, il se fait malheureusement que le secteur public de sécurité ne sait rien de ce que font les privés dans le domaine de la sécurité.

Dans cette optique, la cohabitation entre ces deux secteurs de sécurité repose sur les principes tels que :

La complémentarité, La coopération, Les arrangements institutionnels : La prépondérance des services publics de sécurité aux sociétés privées de sécurité (les agents de la sécurité privée sont ainsi invités à participer aux côtés de la sécurité publique, à lutter contre la délinquance ou le terrorisme, notamment en communiquant aux services de la police ou des services de sécurité des informations sur les activités des délinquants).

Pour promouvoir le contrôle, faciliter une bonne appréciation et une bonne visibilité sur ce que font les sociétés privées de sécurité, leurs effectifs doivent être communiqués clairement au sein du ministère de l'intérieur ayant la sécurité nationale dans ses attributions.

A.3 Le mode opératoire des ESP

L'interdiction de port d'armes et d'objets militaires limite l'efficacité des agents des sociétés de gardiennage. Ces agents se débrouillent pour maîtriser le suspect avec les moyens dont ils disposent, des moyens qui sont faibles si le bandit est armé ou simplement si l'attaque est faite par un groupe de bandits même s'ils ne sont pas armés. Après avoir maîtrisé le suspect, le gardien en informe la hiérarchie. Et c'est à la hiérarchie de faire appel pour intervention à la police/ gendarmerie ou aux forces armées. Le gardien n'a pas non plus le droit d'interroger/auditionner le suspect, car n'étant pas revêtu de la qualité d'OPJ.

Cette situation de manque d'équipements adéquats et d'une lourde procédure d'urgence face à une attaque par des bandits armés appellent tous les acteurs à réfléchir sur la possibilité d'équiper les agents de la sécurité privée des armes à feu de dissuasion, et de spécificité militaire avérée bien entendu.

A.4. Les bénéficiaires des services de sécurité des ESP

Les enquêtes menées démontrent de manière générale que les catégories suivantes constituent de manière générale des clients des prestations des SSP :

- Agences du système des Nations Unies œuvrant en RDC
- Représentations diplomatiques œuvrant en RDC
- ONGI et ONG Locales
- Grandes entreprises locales ainsi que les établissements commerciaux
- Institutions bancaires
- Quelques particuliers

II. DÉFIS DE LA MISE EN APPLICATION DES BONNES PRATIQUES PAR LES ESP ŒUVRANT EN RDC

2. A. Problématique du non-respect des droits humains par les ESP

Nous basant sur les enquêtes menées au cours de nos différentes descentes dans les ESP, il s'avère que la réalité vécue dans les différentes ESP est déplorable : ce secteur est caractérisé par la persistance des cas de violences sexuelles et des pires formes de travail, ainsi que le non-respect des droits professionnels des agents.

L'emploi des enfants par les ESP et les pires formes de travail

Aux termes de l'article 2 de la Loi n° 09/001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant, un enfant est toute personne âgée de moins de 18 ans²⁶

Un enfant s'entend comme tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable.²⁷

Pour la communauté internationale, l'expression « travail des enfants » n'englobe pas toutes les tâches qui sont remplies par des personnes de moins de 18 ans. La compréhension du phénomène « travail des enfants » nous pousse d'emblée à faire la différence entre deux cas :

1. Toutes les tâches exécutées par les enfants et qui ne sont pas préjudiciables à leur santé, à leur épanouissement, à leur scolarité, à leur développement normal ni leur bien-être ; ceci peut – il être qualifié de travail des enfants (à éliminer)
2. Travaux dangereux pour la santé et le développement physique, social ou mental des enfants et, qui compromettent leur éducation en les privant de toute scolarisation ou en les contraignant à abandonner prématurément l'école (Quid ?).

Ces deux illustrations nous amènent à comprendre que toutes les tâches exécutées par l'enfant ne tombent pas sous le coup de l'élimination car seul le travail comprenant les tâches dont les conséquences sont préjudiciables à la santé, à la scolarité, au bien-être et à l'épanouissement moral et intellectuel, est qualifié de travail à éliminer.

A ces deux réalités s'ajoute la notion de l'âge, d'où la convention No 182 de l'OIT nous renseigne que des tâches adaptées à l'âge et qui ne font pas présenter aucun danger et

²⁶ Loi no 09 /001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant

²⁷ Article 1 de la convention relative aux droits de l'enfant ,1989

*n'enfreignent pas l'éducation scolaire ou le droit au loisir, font partie du processus normal de croissance de l'enfant*²⁸.

Cette notion la convention relative aux droits de l'enfant circonscrit cette problématique sur deux aspects :

1. l'aspect lié à l'exploitation économique,
2. l'aspect lié aux risques de compromission de l'éducation, développement de l'enfant sur le plan physique, mental, spirituel, moral et/ou social.

Selon ladite convention : « *l'enfant doit être protégé contre l'exploitation économique et n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social* »²⁹.

Cette nette réalité nous renvoi a la protection des enfants de l'esclavage, des travaux dangereux. Elle vient toutefois rappeler que le travail de l'enfant ne doit pas être trop dur ni paraître de manier à mettre sa santé en danger.

Ainsi il est prévu des conditions au regard desquelles un travail exécuté par un enfant serait qualifié d'exploitation c'est bel et bien :

- *Quand l'enfant travaille à un âge trop précoce*
- *Quand l'enfant doit travailler à temps plein*
- *Quand l'enfant doit assumer des responsabilités trop lourdes*
- *Quand l'enfant ne reçoit pas une rémunération correspondant à son travail*
- *Quand le travail empêche de jouir de sa dignité et/ou de son estime.*

Ceci nous amène à plaider pour l'extension du champ d'action de la Police spéciale de protection de l'enfant, afin de lui permettre de se saisir de ces différents cas de l'utilisation des enfants par certaines entreprises, car, l'inspection du travail paraît inactive.

L'émergence des ESP semble être une opportunité pour les enfants. Elle apparaît comme une main d'œuvre moins couteuse pour ces ESP. La vulnérabilité de cette classe sociale devient un facteur qui ne lui permet pas de faire respecter ses droits face à la puissance financière des ESP.

4 ESP sur 219 enquêtées soit 1,8% emploient encore les enfants de moins de 18 ans. Bien que la proportion soit faible, il est toujours déplorable que ce phénomène apparaisse encore à ces

²⁸ BIT, la fin du travail des enfants à : suivi de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport global, conférence internationale du travail, 95^{ème} session, rapport I (B) ,2006

²⁹ Idem

jours au moment où le DSRP et les OMD prônent l'élimination totale du travail des enfants dans tous les secteurs, surtout dans un secteur aussi complexe que celui de sécurité privée.

L'analyse de la convention No 182 sur les pires formes de travail des enfants de 1999³⁰, nous pousse à établir le caractère dangereux de ce travail fait par les agents des ESP compte tenu de ses conséquences. Cependant, en dépit des risques que ce travail comporte, l'on assiste toujours à une intégration en masse de la jeunesse dans les ESP.

Différentes raisons peuvent pousser à intégrer les ESP et subir les pires formes de travail dont sont victimes les agents des ESP congolaises c'est entre autre Les difficultés d'accès à l'emploi, le manque d'opportunités d'emploi et / ou La pauvreté.

Le manque d'emplois étant généralisé, la pauvreté s'installe et le coût de la vie augment. C'est ainsi que compte tenu des charges familiales et les difficultés à y apporter satisfaction, tous les membres de la famille sont appelés à contribuer au revenu familial.

Ceci fait à ce que les Filles et Garçons soient employés à des activités bien qu'elles nuisent à leur développement mental, physique et affectif pourvu qu'ils contribuent à la survie de la famille. *« Le travail que nous faisons contient beaucoup des risques et ce, à tous les niveaux..., mais l'essentiel est que le peu que nous recevons, nous permet de répondre à certains de nos besoins fondamentaux et à ceux de nos parents».*³¹

a. Situation professionnelle des agents des ESP

La loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant code du travail a été publiée au Journal officiel, numéro spécial, du 29 juillet 2016 et est entrée en vigueur trente jours après cette publication, soit à partir du 30 Août 2016. De ce fait, tous les employeurs sont tenus de s'y conformer.

En dépit du fait que les ESP sont tenues de s'enregistrer au RCCM avant de commencer leurs activités, la majorité de ces dernières ne respectent pas souvent les dispositions requises en matière du droit de travail. Ainsi, les activités de la plus part de ces entreprises demeurent informelles et échappent totalement à l'autorité légale.

L'absence d'une politique cohérente en cette matière est aussi l'une des causes majeures qui justifie l'accroissement voire la tendance à la généralisation de ce phénomène.³² La faillite de l'inspection du travail dans le control de la conformité ou non des conditions de travail et du suivi du respect des engagements pris dans le cadre des différents contrats de travail signé entre les ESP et leurs agents demeure aussi un des facteurs important à la base de la persistance de la violation des droits des travailleurs des ESP.

³⁰ Convention concernant l'interdiction de pire forme de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (entrée en vigueur, le 19 novembre 2000 adoptée à Genève à la 87 e session CT)

³¹ Entretien avec la demoiselle Flavienne IYOLELA, Gardienne, 22 ans, tenu à Lubumbashi, le 09 / 05/ 2018 vers 15h15

³² Rencontre avec un agent du bureau territorial des affaires sociales de Lubero ,le 19/05/2018 vers 11H00

La plupart des entreprises de sécurité privée visitées dans le cadre de la présente recherche font travailler leurs agents sans respecter la procédure requise en matière contractuelle. Ceci justifie le fait que la plupart de ces entreprises ne disposent pas des contrats le liant à leurs travailleurs. Et même au cas où ce contrat existe, il n'en est pas un, les engagements sont violés à tout vent dans une impunité inouïe.

Abordant cette question avec un inspecteur de travail, ce dernier reconnaît l'existence de quelques problèmes entre les ESP et leurs agents mais soutient que le manque d'attention des agents des ESP lors de la conclusion du contrat est à la base des violations contractuelles dont ils sont souvent victimes. Il soutient aussi que ces derniers ne disposent pas assez des moyens pouvant leur permettre de faire face à leurs employeurs devant la justice. En lieu et place des études, une grande partie de familles acceptent que leurs membres aillent travailler dans les ESP qui paraissent actuellement comme l'une de source par excellence d'absorption du chômage.

Le code du travail congolais repose sur les exigences immuables dont certaines concernent notre étude de cas:

Après nos recherches sur terrain les différentes descentes nous montrent les réalités suivantes :

Concernant la durée du travail

« Dans les établissements publics ou privés, même d'enseignement ou de bienfaisance, 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 huit heures par jour »³³

Cette condition de travail n'est pas respectée dans la plupart des maisons de gardiennage. Les employés de certaines sociétés travaillent sans horaire fixe : « j'entre au poste depuis 7 h 00' jusqu'à 18 h 00' du jour suivant sans repos. »³⁴

Le non-respect de la durée du travail a été constaté dans presque toutes les sociétés de gardiennage. Pour certaines maisons, cela est dû au sous-effectif du personnel, du nombre limité alors que la société dispose plusieurs sites de travail.

Du repos hebdomadaire et des jours fériés légaux

Art. 121 du code du travail congolais dispose : « tout travailleur doit jouir, au cours de chaque période de 7 jours, d'un repos comprenant au minimum 24 heures consécutives. Ce repos doit être accordé autant que possible, en même temps à tout le personnel. Il a lieu en principe le dimanche. Le Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions détermine par arrêté, pris après avis du Conseil National du Travail, les modalités d'application des alinéas précédents, notamment les professions pour lesquelles et les conditions dans lesquelles le repos

³³ Art. 119 de la loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant code du travail.

³⁴ Interview accordée le 05/11/2018 par un agent de la société de gardiennage de Kindu en son poste.

pourra, exceptionnellement et pour des motifs nettement établis, soit être donné par roulement ou collectivement un autre jour que le samedi ou dimanche, soit être suspendu, soit être réparti sur une période plus longue que la semaine.»

Il est à noter que pour certains cas tel que les agents de sécurité, ce repos n'est pas à prendre obligatoirement le samedi et le dimanche. Il peut être pris d'autres jours que ceux légaux.

Du travail de nuit

Art. 125 du code de travail cité précise que : « le travail de nuit est celui exécuté entre 18 heures et 6 heures. Il doit être payé avec majoration, sans préjudice des dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires ».

Nos enquêtes révèlent que la quasi-totalité des sociétés de gardiennage qui utilisent leurs employés pendant une ou plusieurs nuits ne leur payent ni les heures supplémentaires ni un paiement avec majoration.

Du travail des femmes,

Les enquêtes menées traduisent des conditions déplorables des femmes employées par les ESP. Elles sont exploitées économiquement et n'accèdent pas à des meilleures conditions de travail.

Le seul constat réalisé est que la quasi-totalité des ESP enquêtées ne recourent pas au travail de nuit pour la femme.

Des congés

Art. 140 du code du travail congolais stipule : « L'employeur est tenu d'accorder un congé annuel au travailleur. Le travailleur ne peut renoncer à ce congé... »

Cette disposition n'est pas aussi respectée. La plupart des agents, par défaut de contrats ne sont pas au courant des dispositions légales en la matière, aussi le sous-effectif ne permet pas à ces agents d'aller en congé, nous a déclaré certains d'entre eux.

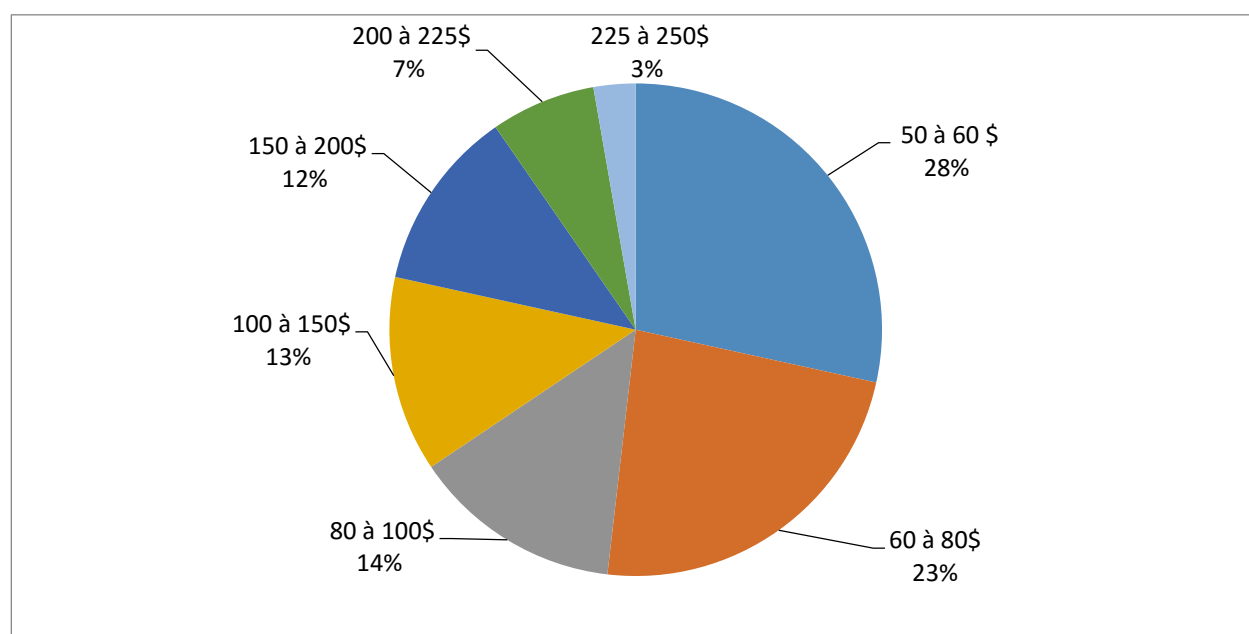
Problématique d'un salaire juste, équitable et régulier

Au terme de l'art. 87 : « ... le décret du président de la République fixe le SMIG (salaire minima interprofessionnel garanti). Est nulle de plein droit, toute clause de contrat individuel ou de convention collective fixant des rémunérations inférieures aux SMIG... ».

Selon nos enquêtes effectuées auprès de 219 ESP la variation salariale se présente telle que décrite dans le tableau ci-dessous :

N°	Nombre d'entreprises	Pourcentage	Salariale mensuelle (en \$US)
1.	62 / 219	28%	Entre 50 à 60\$
2.	51 / 219	23%	Entre 60 à 80\$
3.	30 / 219	14%	Entre 80 à 100\$
4.	28 / 219	13%	Entre 100 à 150\$
5.	26 / 219	12%	Entre 150 à 200\$
6.	15 / 219	7%	Entre 200 à 225\$
7.	6 / 219	3%	Entre 225 à 250\$

Signalons que même en cas de perception de ce salaire, ceci ne s'obtient pas à des fréquences régulières. Dans la majorité des ESP observées, le salaire est perçu à une fréquence irrégulière.



Après contact avec les responsables locaux des sociétés de gardiennages, ces derniers n'ont pas voulu déclarer les salaires de leurs agents, ils justifient cela de secret professionnel.

Cependant certains travailleurs contactés individuellement, ont émis des allégations tel que :

« J'ai commencé à percevoir un salaire de 50\$, puis 70\$ et aujourd'hui 100\$ alors que la maison pour laquelle nous assurons la garde ne paie pas moins de 600\$ à notre patron pour chacun de nous. C'est injuste et grave, et nous ne pouvons dénoncer au risque de perdre l'emploi, l'unique que nous avons pour l'instant »³⁵.

³⁵ Interview accordée le 26/10/2019 par un agent de la société de gardiennage de Kalemie

« Nous ne percevons nos salaires que quand le responsable de la maison pour laquelle nous assurons la garde paie à notre promoteur. S'il paie en retard, nous serons payé aussi en retard »³⁶

« *Mon salaire vient de notre siège. Je ne sais même pas comment on le calcule* » *Combien ?* « *Vraiment insuffisant, pas à comparer au travail que je fournis* »³⁷

A travers ces déclarations, il y a lieu de croire que certaines sociétés n'ont pas au départ « un chiffre d'affaires ». Si les sociétés contractantes ne paient pas, les agents des sociétés privées de sécurité ne seront pas payés non plus.

Les différents abus commis par les SP sur les employés traduisent la nécessité d'un control méticuleux des éléments à déposer par l'entreprise à l'inspection du travail, il s'agit de :

- ✓ Déclaration d'ouverture de l'entreprise,
- ✓ Autorisation de la main d'œuvre,
- ✓ Les contrats,
- ✓ L'horaire de travail, et
- ✓ Le règlement intérieur.

Après les enquêtes il s'en suit de ce qui précède les éléments suivants:

- Sur l'identification des sociétés privées de sécurité : les sociétés privées de sécurité à l'Est de la RDC ne sont pas correctement cataloguées dans les registres officiels de l'Etat, leurs effectifs, leurs domaines d'intervention prêtent à confusion.
- Sur l'essor des sociétés privées de sécurité : la fuite de responsabilité des sociétés requérantes qui cherchent la main d'œuvre à vil prix. Les entrepreneurs exploitent les employés qui ne sont pas protégés par la législation spécifique (législation insuffisante ou quasi inexistante).
- Sur les conditions de travail : celles-ci ne sont pas conformes aux normes prescrites par les textes en vigueur (code du travail congolais)
- Sur les conditions d'agrément : l'arrêté n° 98/008 du 31/03/1998 relatif aux conditions d'exploitation des sociétés de gardiennage n'est pas en tout ou partie respecté par les sociétés privées de sécurité existantes à l'Est de la RDC.
 - Instance de supervision : en l'absence d'une autorité de régulation des ESP, il n'y a pas de suivi ou contrôle de la part du pouvoir public, les sociétés privées de sécurité exercent leurs activités à leur gré.

³⁶ Interview accordée le 07/04/2019 par un agent de la société de gardiennage de Bukavu en son poste

³⁷ Interview accordée le 06/03/2019 par un agent de la société de gardiennage de Mbuji-mayi, en son poste

TABLEAU SYNTHETIQUE DES RESULTATS DE L'ETAT DES LIEUX DANS LES ESP

Ville / lieu												
Bonne pratique / Exigence	Kinshasa	Lubum bashi	Goma	Bunia	Bukavu	Buta	Matadi	Kisangani	Kolwezi	Mbuji-Mayi	Kindu	Kalemie
1. L'entreprise dispose de tous les documents légaux (a déjà finalisé sa légalisation / formalisation)	23 /25 soit 92%	26 /27 soit 96%	17 /23 soit 73%	10 /13 soit 76%	17/22 soit 77%	5/ 9 soit 55%	14 / 18 soit 77%	9 / 14 soit 64%	15/ 20 soit 75%	6 / 10 Soit 60%	4 / 9 soit 44%	10/22 soit 45%
2. L'entreprise a déjà adhéré au code de conduite des entreprises de sécurité privées et le met en pratique	0/25 soit 0%	0/27 soit 0%	0/23 soit 0%	0/13 soit 0%	0/22 soit 0%	0/9 soit 0%	0/18 soit 0%	0/14 soit 0%	0/20 soit 0%	0/10 soit 0%	0/9 soit 0%	0/22 soit 0%
3. L'Entreprise respecte la durée de travail de ses agents (respect de la durée légale de travail)	13/25 soit 52%	14/27 soit 51%	11/23 soit 47%	5/13 soit 38%	11/22 soit 50%	4/9 soit 44%	8/18 soit 44%	6/14 soit 42%	10/20 soit 50%	3/10 soit 30%	4/9 soit 44%	11/22 soit 50%
4. L'entreprise accorde à ses agents le repos hebdomadaire et les jours fériés légaux	16/25 soit 64%	19/27 soit 70%	14/23 soit 60%	8/13 soit 61%	15/22 soit 68%	4/9 soit 44%	10/18 soit 55%	8/14 soit 57%	12/20 soit 60%	5/10 soit 50%	5/9 soit 55%	14/22 soit 63%
5. L'entreprise accorde à ses agents un salaire juste et équitable et régulier	10/25 soit 40%	9/27 soit 33%	6/23 soit 26%	4/13 soit 30%	6/22 soit 27%	2/9 soit 22%	4/18 soit 22%	3/14 soit 21%	7/20 soit 35%	2/10 soit 20%	2/9 soit 22%	5/22 soit 22%
6. L'entreprise accorde à ses travailleurs un traitement particulier en cas du travail de nuit	4/25 soit 16%	8/27 soit 29%	4/23 soit 17%	3/13 soit 23%	3/22 soit 13%	0/9 soit 0%	3/18 soit 16%	2/14 soit 14%	5/20 soit 25%	1/10 soit 10%	2/9 soit 22%	3/22 soit 13%
7. L'entreprise dispose d'un code d'éthique propre	5/25 soit 20%	11/27 soit	9/23 soit 39%	6/13 soit 46%	10/22 soit	3/9 soit	5/18 soit 27%	6/14 soit	8/20 soit	3/10 soit	3/9 soit	7/22 soit 31%

		40%			45%	33%		42%	40%	30%	33%	
8. L'entreprise respecte la liberté syndicale de ses agents	2/25 soit 8%	5/27 soit 18%	2/23 soit 8%	0/13 soit 0%	5/22 soit 22%	0/9 soit 0%	2/18 soit 11%	1/14 soit 7%	3/20 soit 15%	0/10 soit 0%	0/9 soit 0%	2/22 soit 9%
9. L'entreprise emploie les enfants (lutte contre le travail des enfants)	0/25 soit 0%	0/27 soit 0%	0/23 soit 0%	1/13 soit 7%	0/22 soit 0%	2/9 soit 0%	0/18 soit 0%	1/14 soit 7%	0/20 soit 0%	1/10 soit 10%	0/9 soit 0%	1/22 soit 4%
10. L'entreprise respecte le genre dans son recrutement, affectation, promotion de ses agents	2/25 soit 8%	4/27 soit 14%	1/23 soit 4%	0/13 soit 0%	0/22 soit 0%	0/9 soit 0%	1/18 soit 5%	0/14 soit 0%	1/20 soit 5%	0/10 soit 0%	0/9 soit 0%	1/22 soit 4%
11. L'entreprise dispose des règles de lutte contre les violences sexuelles et autres formes des violences basées sur le genre	2/25 soit 8%	4/27 soit 14%	1/23 soit 4%	0/13 soit 0%	0/22 soit 0%	0/9 soit 0%	1/18 soit 5%	0/14 soit 0%	1/20 soit 5%	0/10 soit 0%	0/9 soit 0%	1/22 soit 4%
12. L'entreprise respecte les règles de protection et de sécurité de ses travailleurs et de leurs milieux de travail	17/25 soit 68%	20/27 soit 74%	15/23 soit 65%	10/13 soit 76%	18/22 soit 81%	7/9 soit 77%	11/18 soit 61%	10/14 soit 71%	14/20 soit 70%	7/10 soit 70%	7/9 soit 77%	17/22 soit 77%
13. L'entreprise dispose des mécanismes d'alerte et de traitement des plaintes (réduction des risques)	4/25 soit 16%	3/27 soit 11%	4/23 soit 17%	2/13 soit 15%	3/22 soit 13%	1/9 soit 11%	2/18 soit 11%	1/14 soit 7%	2/20 soit 10%	1/10 soit 10%	0/9 soit 0%	3/22 soit 13%
14. L'entreprise dote ses agents des équipements adaptés	23/25 soit 92%	24/27 soit 88%	20/23 soit 86%	10/13 soit 76%	18/22 soit 81%	7/9 soit 77%	17/18 soit 94%	11/14 soit 78%	16/20 soit 80%	9/10 soit 90%	7/9 soit 77%	19/22 soit 86%
15. L'entreprise traite avec les groupes armés illégaux	0/25 soit 0%	0/25 soit 0%	0/23 soit 0%	0/13 soit 0%	0/22 soit 0%	0/9 soit 0%	0/18 soit 0%	0/14 soit 0%	0/20 soit 0%	0/10 soit 0%	0/9 soit 0%	0/22 soit 0%

16. L'entreprise est constituée par des personnes éligibles (les associés sont des personnes en règle avec la loi nationale)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17. L'entreprise paye toutes les taxes et impôts dus	25/25 soit 100%	27/27 soit 100%	23/23 soit 100%	13/13 soit 100%	22/22 soit 100%	9/9 soit 100%	18/18 soit 100%	14/14 soit 100%	20/20 soit 100%	10/10 soit 100%	9/9 soit 100%	22/22 soit 100%
18. L'entreprise publie son rapport d'exercice annuel et le rend disponible	2/25 soit 8%	2/27 soit 7%	2/23 soit 8%	1/13 soit 7%	1/22 soit 4%	1/9 soit 11%	2/18 soit 11%	1/14 soit 7%	3/20 soit 15%	1/10 soit 10%	0/9 soit 0%	2/22 soit 9%

Commentaire :

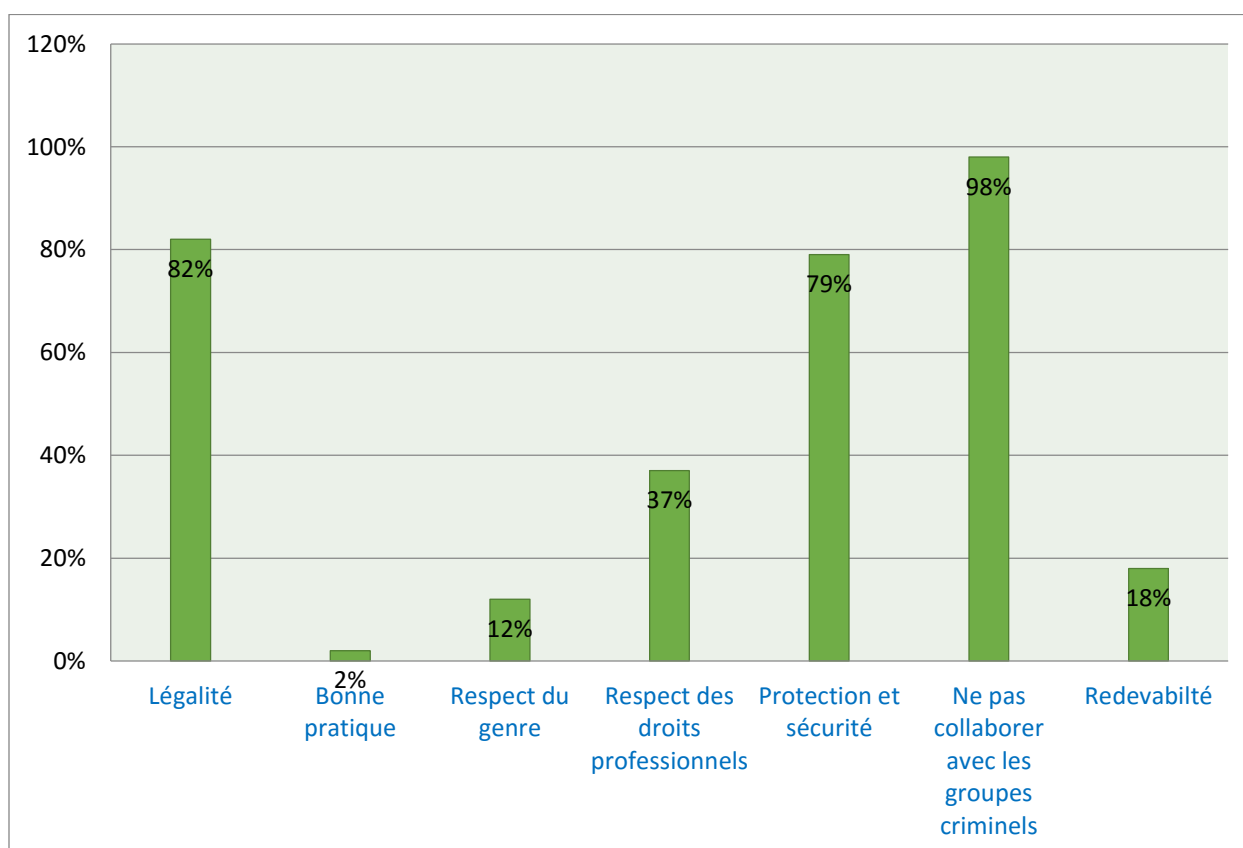
Les statistiques reprises dans le tableau ci-haut ont été obtenues en divisant le nombre d'entreprises concernées sur le nombre total d'entreprises, le tout multiplié par 100, ce qui nous a permis d'obtenir les différents pourcentages contenus dans ce tableau.

L'analyse des résultats repris dans le tableau ci-haut nous fait ressortir les réalités ci-après :

1. La grande majorité des entreprises ayant fait l'objet de notre enquête dispose des documents légaux pour les unes, les autres sont dans le processus de finalisation de leur formalisation et le reste dispose des documents non encore actualisés, ou soit dispose seulement l'un des documents requis.
2. Aucune entreprise enquêtée ne reconnaît le code de conduite des ESP et ne l'a jamais mis en pratique. De ce fait, aucune entreprise n'est ni membre, ni ne reconnaît l'Association internationale du code de conduite / ICoCA.
3. Faible suivi de la législation du travail en ce qui concerne le respect de la durée du temps du travail.
4. Le repos hebdomadaire et les jours fériés légaux sont pas observés et suivis par la majorité des ESP.
5. L'octroi d'un salaire juste et équitable demeure une grande problématique pour les employés des ESP en dépit de la complexité des tâches exécutés
6. Le travail de nuit reste rémunéré comme celui de la journée par la majorité des entreprises concernées.
7. La majorité des entreprises contactées ne disposent pas d'un code éthique interne.
8. La quasi-totalité des entreprises n'accordent pas la liberté à leurs agents de se regrouper en syndicats
9. La quasi-totalité des entreprises n'emploient pas des enfants, cependant, bien que cela soit à une proportion très faible, il est surprenant de voir la persistance de ce phénomène dans quelques entreprises
10. Les entreprises de sécurité privée œuvrant en RDC ne promeuvent pas le genre dans leur politique de recrutement, affectation et /ou promotion de leurs agents. Les enquêtes menées traduisent un faible engagement de ces dernières dans la mise en œuvre de cette exigence pourtant très capitale.
11. La quasi-totalité des entreprises contactées ne disposent pas des règles propres de lutte contre les violences sexuelles. Même s'elles reconnaissent la gravité de ce fléau, ces dernières ne prennent pas des dispositions spécifiques propres pouvant permettre la mise sur pied d'une gamme des règles internes qui accordent une particularité aux manquements dans le cadre des violences sexuelles et ses différentes formes.
12. La protection des travailleurs et la sécurité des lieux de travail demeurent des réalités auxquelles les entreprises de sécurité privée œuvrant en RDC doivent s'accommoder. Leurs compréhensions se limitent en une simple dotation des outils et équipements, alors que cette dotation doit s'inscrire dans une logique d'accorder non seulement la protection, mais aussi la sécurité et de l'agent mais aussi de son lieu de travail.

13. les ESP demeurent caractérisées par un manque des mécanismes de traitement des plaintes, des alertes ainsi que d'une faible politique de mitigation des risques.
14. la quasi-totalité des entreprises dotent à leurs agents des équipements. Cependant le changement de ces derniers et leur amortissement ne sont pas très suivi, ni même leur détérioration.
15. Aucune entreprise ne traite avec les groupes armés illégaux et autres groupes criminels.
16. Concernant la création des entreprises et la composition et la constitution de ses membres, la quasi-totalité des entreprises contactées sont restées réticentes pour répondre à cette question, ainsi, il demeure difficile de connaître avec exactitude les vrais créateurs de ces ESP, leurs qualités et leurs statuts vis-à-vis de la loi
17. La quasi-totalité de ces entreprises confirment qu'elles s'acquittent des impôts, taxes et tous les autres paiements qui leurs sont exigés
18. Le rapport de la quasi-totalité des entreprises ne sont pas publiées, voire, ne sont pas accessibles.

Synthèse des résultats d'enquêtes sur les pratiques courantes des ESP



La présente synthèse regroupe la figure 1 en 7 grands critères et nous donne la lecture ci-après :

- 82% des ESP existent légalement, ceci s'explique par le fait qu'elles détiennent soit le permis d'exploitation délivré par le ministère national de l'intérieur, soit elles

détiennent le numéro d'enregistrement au registre de commerce et de crédit mobilier, soit elles détiennent les deux documents à la fois (autorisation du ministère et/ou numéro RCCM).

- De manière générale, seules 2% d'ESP appliquent et promeuvent les bonnes pratiques.
- 12% d'ESP respectent le genre dans leurs actions (recrutement, promotion, affectation...)
- 37% d'ESP respectent les droits professionnels de leurs employés et appliquent la loi congolaise en matière de travail.
- 79% se soucient de la protection et la sécurité des travailleurs ainsi que des lieux de travail à travers la dotation en équipements adaptés.
- 98% des SSP ne collaborent pas avec des groupes criminels.
- 18% des compagnies disposent des mécanismes de redevabilité acceptables.

A. violences sexuelles dans les ESP

Le viol est devenu le mode courant de vie des ESP. Les enquêtes menées par l'équipe des chercheurs auprès de 500 personnes démontrent que les femmes et filles travaillant dans les ESP concernées ont été victimes soit du viol, soit de l'une des formes des violences sexuelles.

Dans la quasi-totalité des cas rencontrés, le recrutement de la femme et/ fille, son affectation, sa promotion sont toujours fonction des relations entre celle –ci et les responsables de l'entreprise. Toutes les femmes agent de ces entreprises qui ont été contactées reconnaissent avoir fait l'objet d'un viol ou d'un harcèlement sexuel plus ou moins une fois.

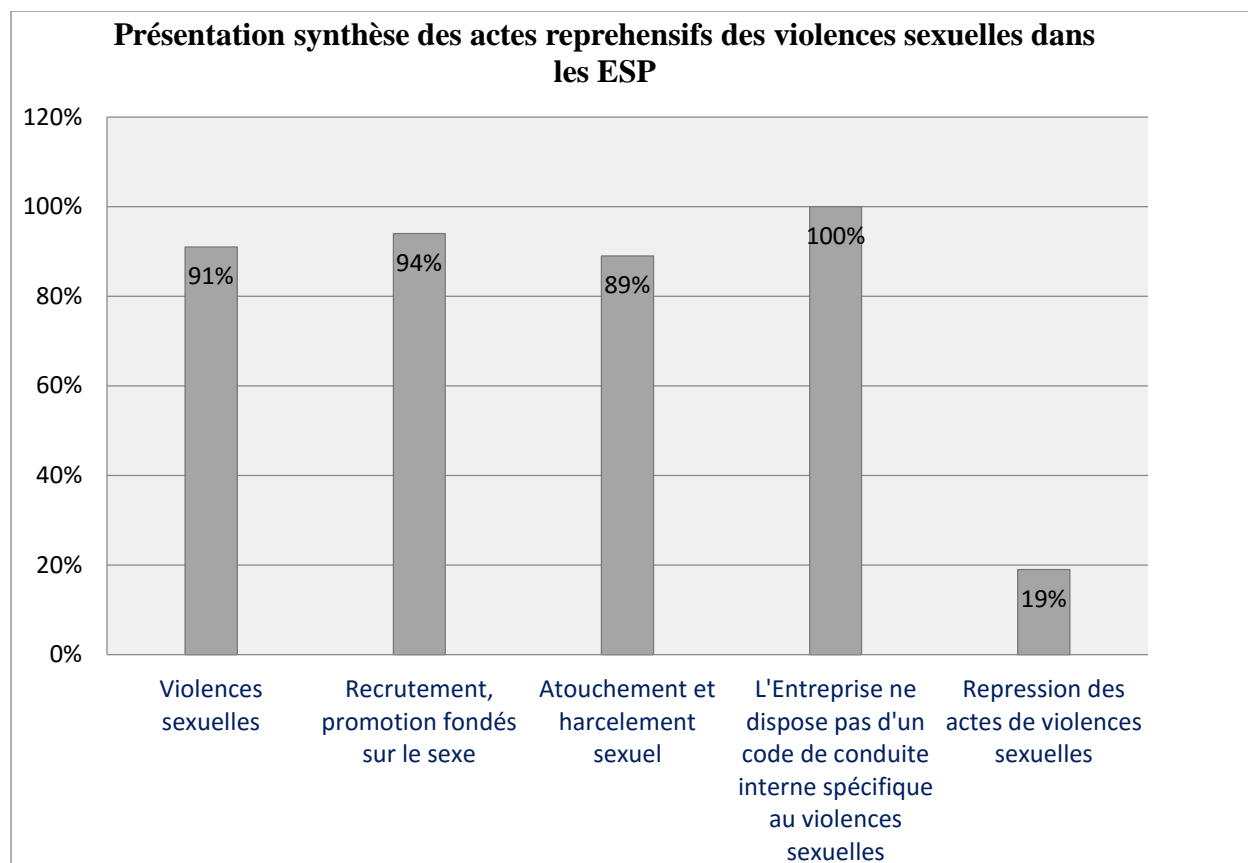
Forts de leur position, les principales personnalités de ces SSP s'adonnent à abuser les employées femmes / filles. Ces dernières n'ont pas de choix que d'entretenir les relations intimes avec ces responsables afin de gagner soit des bonnes conditions de travail, soit une bonne position au sein de l'entreprise, ou à défaut perdre son emploi.

Dans tous ces cas, la qualification de viol se trouve confirmé par deux éléments dont la position de leurs auteurs (agents ou responsables des ESP), le pouvoir de ces derniers sur les femmes et filles qu'ils emploient.

Tableau synoptique des résultats des enquêtes sur les cas des violences sexuelles dans les ESP

Ville / lieu												
Cas / forme de violence sexuelle	Kinshasa	Lubum bashi	Goma	Bunia	Bukavu	Buta	Matadi	Kisangani	Kolwezi	Mbuji-Mayi	Kindu	Kalemie
1. Les femmes et filles de l'Entreprise ont déjà été victimes de plus ou moins un cas / forme des violences sexuelles en milieu de travail	25/25 soit 100%	27/27 soit 100%	23/23 soit 100%	13/13 soit 100%	22/22 soit 100%	9/9 soit 100%	18/18 soit 100%	14/14 soit 100%	20/20 soit 100%	10/10 soit 100%	9/9 soit 100%	22/22 soit 100%
2. L'entreprise a déjà sanctionné un cas de violence sexuelle commise à l'interne par un de ses agents ou cadre	2/25 soit 8%	1/27 soit	0/23 soit 0%	0/13 soit 0%	2/22 soit 9%	0/9 soit 0%	1/18 soit 6%	1/14 soit 7%	2/20 soit 10%	0/10 soit 0%	0/9 soit 0%	0/22 soit 0%
3. Le recrutement, la promotion et/ou l'affectation de la femme / fille à un bon poste est lié ses relations avec un cadre du staff ou plusieurs membres de la hiérarchie de l'entreprise	23/25 soit 92%	20/27 soit 74%	23/23 soit 100%	13/13 soit 100%	22/22 soit 100%	9/9 soit 100%	18/18 soit 100%	14/14 soit 100%	20/20 soit 100%	10/10 soit 100%	9/9 soit 100%	22/22 soit 100%
4. Les femmes /filles ont déjà été (plus ou moins une fois) victimes des attouchements, des sollicitations / avances,	25/25 soit 100%	25/27 soit 92%	23/23 soit 100%	11/13 soit 85%	19/22 soit 86%	9/9 soit 100%	18/18 soit 100%	14/14 soit 100%	19/20 soit 96%	8/10 soit 80%	9/9 soit 100%	18/22 soit 82%

agressions et harcèlements sexuels de la part de l'un ou de leurs responsables												
5. Les femmes /filles (agent de l'ESP) ont eu (plus ou moins une fois) des rapports sexuels avec leurs collègues ou supérieurs hiérarchiques	23/25 soit 92%	24/27 soit 89%	23/23 soit 100%	13/13 soit 100%	22/22 soit 100%	9/9 soit 100%	18/18 soit 100%	14/14 soit 100%	20/20 soit 100%	10/10 soit 100%	9/9 soit 100%	22/22 soit 100%
6. L'entreprise dispose d'un code de conduite interne spécifique aux violences sexuelles	0/25 soit 0%	0/27 soit 0%	0/23 soit 0%	0/13 soit 0%	0/22 soit 0%	0/9 soit 0%	0/18 soit 0%	0/14 soit 0%	0/20 soit 0%	0/10 soit 0%	0/9 soit 0%	0/22 soit 0%



Commentaires

Le graphique ci-dessus nous montre la réalité que voici :

1. Dans 91% des cas les ESP enquêtées enregistrent plus ou moins un cas des violences sexuelles.
2. Dans 94% des cas, le recrutement, la promotion, l'affectation des femmes/filles employées des ESP reposent sur le sexe.
3. 89% des femmes/filles contactés ont déjà été ou sont régulièrement victimes des cas des harcèlements sexuels de la part de leurs collègues ou leur hiérarchie
4. Aucune Entreprise ne dispose d'un code de conduite interne spécifique aux violences sexuelles
5. Seules 19% des cas de répression des violences ont été enregistré.

CHAP III. REFLEXION SUR LES PISTES DE SOLUTION AUX DIFFERENTS DEFIS

A. MAIN MISE DU GOUVERNEMENT CONGOLAIS ET L'ASSAINISSEMENT DU SECTEUR DES ESP : UN RENDEZ- VOUS MANQUE

Comme cela a été démontré par les résultats des recherches, la situation des ESP en RD Congo n'augure pas de l'espoir et devant le plaidoyer des acteurs de la société civile, le gouvernement congolais a tenté d'asseoir sa main mise sur ce secteur. En date du 27 juin 2018 le ministère de l'intérieur et de la décentralisation de la RDC avait tenu sa toute première rencontre avec les parties prenantes.

Le Ministère de l'intérieur avait à cette occasion souligné la nécessité de dépêcher des missions de contrôle dans toutes les sociétés de sécurité privée opérant en RDC. Cette rencontre avait comme Objectif de professionnaliser et chasser les "moutons noirs" dans le but de s'assurer du professionnalisme dans ce secteur. Au cours de cette rencontre il a également été question d'échanger sur les règles qui doivent régir le secteur.



Sur la photo Mr Henri Mova Sakanyi, ministre de l'intérieur en réunion avec les responsables des ESP

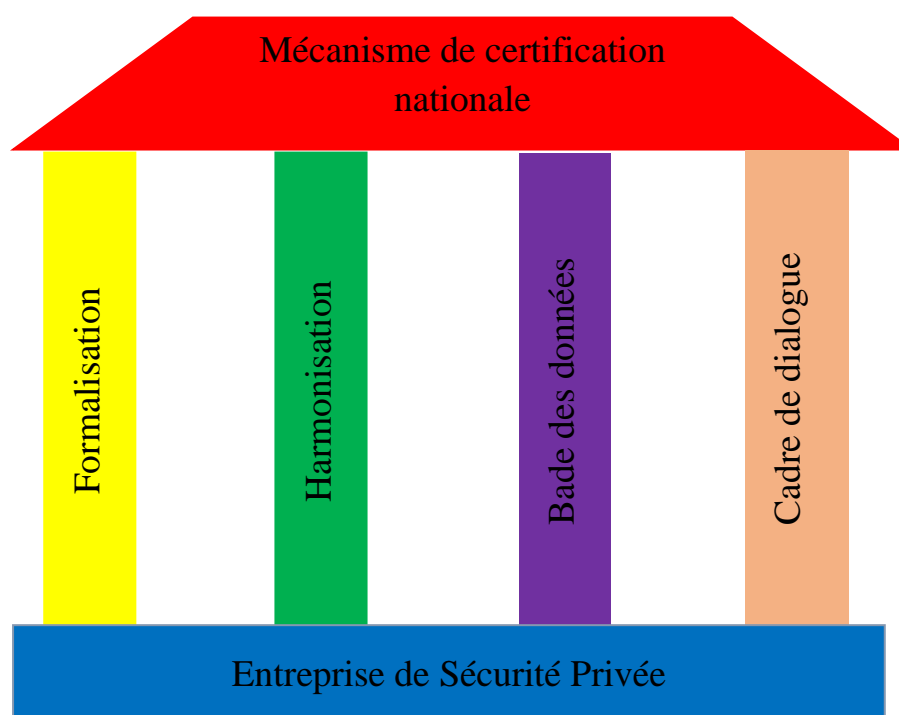
Le ministre de l'Intérieur considère ces sociétés comme des partenaires de l'Etat car, selon lui, ils participent à la chaîne sécuritaire du pays. Pour lui, il était temps de réglementer la pratique de la sécurité privé en RDC. L'enjeu étant de créer une corporation où tout est en ordre.

A ces jours, 16 mois se sont écoulés depuis l'annonce de cette mission par le ministre et la situation ne fait que s'empirer. D'où cette nouvelle mainmise de l'état congolais sur ce secteur est un rendez-vous manqué.

B. RÉFLEXION SUR UN PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE POUR LES ACTEURS DU SECTEUR DE SÉCURITÉ PRIVÉE

1. Pour l'état congolais

Le contexte congolais traduit la persistance d'une impunité totale des entreprises congolaises de sécurité privée d'une part et dénote aussi l'insuffisance du pays dans la mise en application de son devoir de faire respecter les droits humains par les ESP. D'où l'analyse des différentes données récoltées sur terrain associée au contexte particulier du pays nous a conduit à proposer une obligation de diligence pour le gouvernement congolais. Cette obligation reposera sur la mise en application de 5 piliers schématisés ci-dessous :



Commentaires :

Le schéma ci-dessus retrace les maillons de la chaîne d'application du devoir de diligence par le gouvernement congolais. Ce devoir est représenté en 5 piliers qui sont :

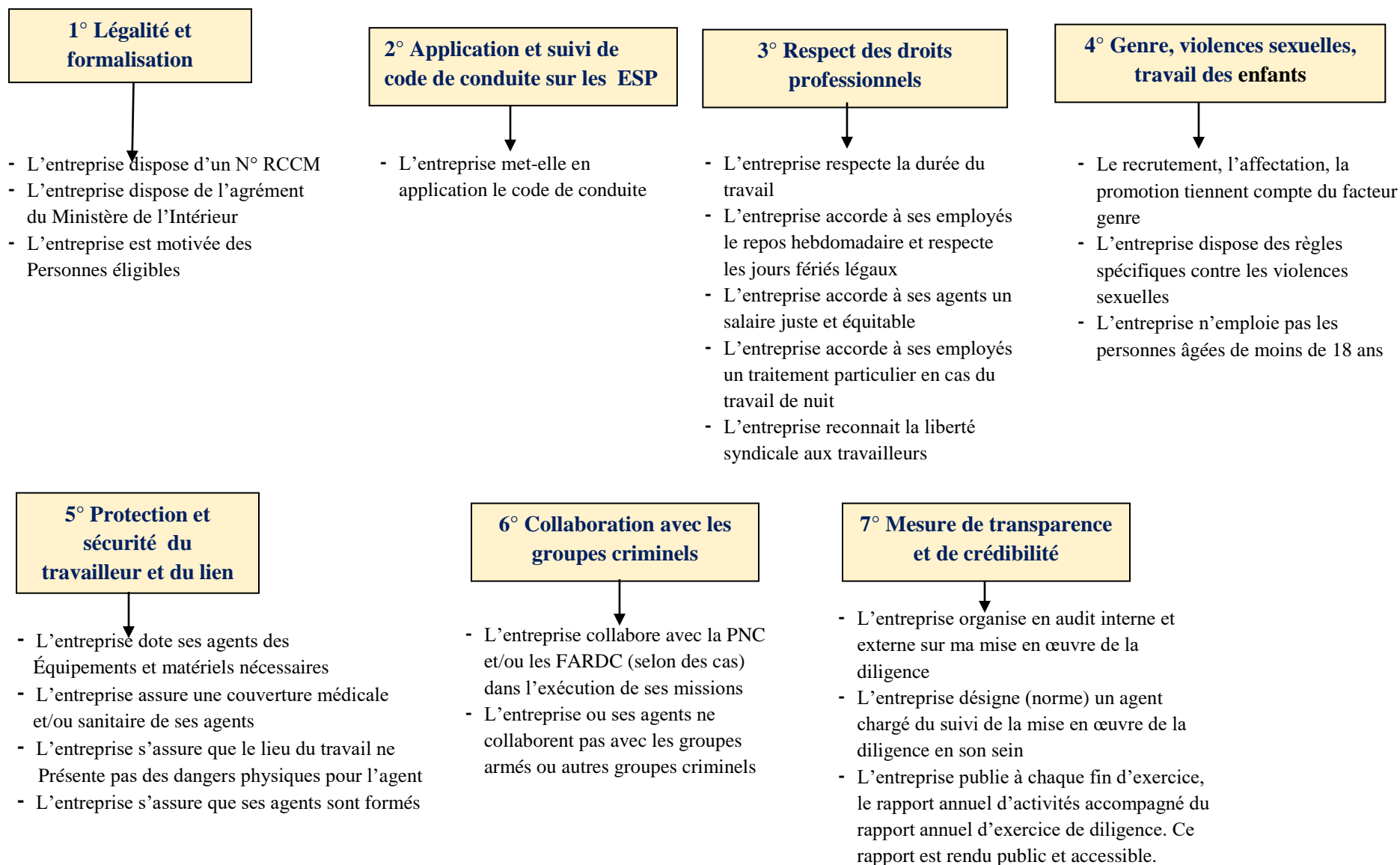
1. La mise sur pied d'un mécanisme national de certification qui repose sur la conformité aux quatre autres piliers repris ici-bas.

2. La formalisation : celle-ci est une procédure qui consiste pour l'entreprise de se conformer à toutes les lois congolaises régissant la création, le fonctionnement et l'opérationnalisation d'une entreprise de sécurité privée.
3. Mise sur pied d'une base des données : le gouvernement congolais ne dispose pas encore d'une base des données des entreprises du secteur de sécurité privée. Les statistiques de ces ESP ne sont pas connues. Cette base des données doit être fiable et accessible.
4. Harmonisation du cadre légal congolais des ESP : le cadre légal congolais sur les ESP souffre d'un handicap sérieux. Il y a nécessité que celui-ci soit revisité, adapté aux différentes évolutions du contexte et aligné aux différents standards tant régionaux et internationaux existants.
5. Création d'un cadre tripartite de dialogue : ce mécanisme doit être actionné afin de permettre de recueillir à temps les informations nécessaires sur les activités des ESP, les dénonciations enregistrées sur terrain en cas des déviations de ces dernières. Le cadre tripartite doit être constitué des représentants du gouvernement, des entreprises et de la société civile. Il aura pour rôle d'instaurer et maintenir le dialogue entre ces trois parties prenantes afin d'atténuer les risques inhérents à l'activité des entreprises de sécurité privée.

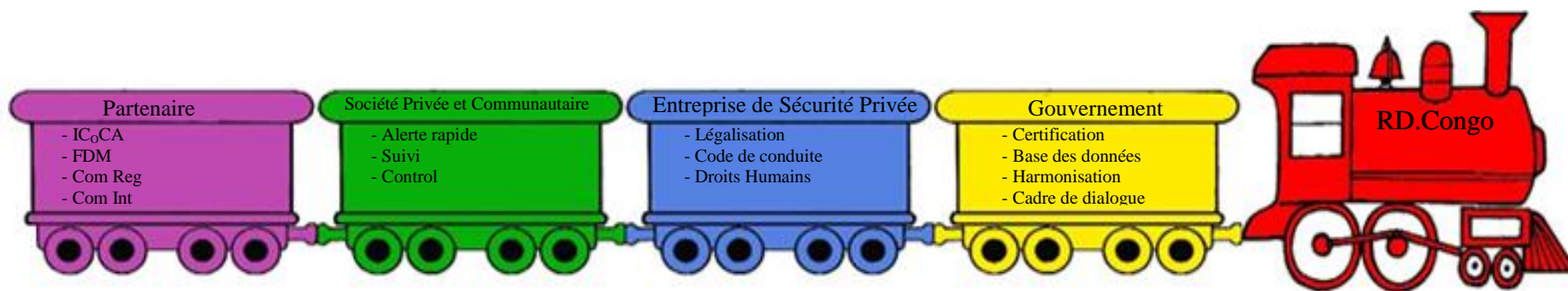
2. Pour les ESP

Les ESP ont l'obligation de se soumettre à une certaine ligne de conduite. Ainsi, nous avons suggéré un schéma de diligence des ESP qui va reposer sur 7 exigences et 22 critères. Ces exigences reposent sur les obligations légales et les bonnes pratiques.

Critères et exigences de diligence raisonnable pour les entreprises de sécurité privée en RDC



3. Perspectives pour un secteur de sécurité privée crédible en RD Congo : Rôle et attentes des acteurs



Commentaire :

Au regard de la situation actuelle du secteur de SP telle que décrite par le présent état de lieux, les organisations auteures du présent rapport se lancent dans la perspective d'un secteur exempt de toutes violations de la loi, des droits humains, bref : d'un secteur où la diligence demeure un devoir de chaque acteur ayant un rôle à accomplir à quelque niveau que ce soit.

Ainsi, ce train symbolise la RDC. L'état congolais comme locomotive conduit les wagons qui symbolisent les différents acteurs ayant un rôle à jouer dans la mise sur pied de ce processus.

- ✚ **le gouvernement congolais** : les attentes auprès de cet acteur reposent sur l'impulsion des mécanismes de certification nationale et ses différents piliers énumérés sur ce schéma.

- ✚ **les entreprises de sécurité** doivent se soumettre aux obligations de légalisation, à l'adhésion du code de bonne conduite et son respect, ainsi qu'au respect stricte des droits humains dans toutes ses composantes.

- ✚ **la société civile** : en sa qualité de vecteur de transmission des aspirations des communautés affectées par les activités des ESP, elle doit être très regardante sur la marche de ce secteur. Ainsi, elle doit bien jouer son rôle, celui d'assurer le suivi et le control citoyen de ce secteur et en cas de survenance d'un risque, elle doit alerter, afin que les mécanismes de contournement de ce risque soient pris.

- ✚ **Les partenaires de la RDC** : Ils peuvent être nombreux dans ce secteur, mais, nous avons ciblé l'ICoCA comme l'association qui garantit le respect et l'application du code de conduite. Ensuite, nous avons ciblé le Forum de Document de Montreux en sa qualité du regroupement des états mettant en œuvre le document de Montreux. En fin les communautés régionales (CIRGL, CEEAC ; SADEC..) ainsi que la communauté internationale comme dépositaires des différentes conventions, différents pactes et autres outils pertinents ratifiés par les pays membres.
Nous estimons qu'en cas d'accomplissement des rôles repris dans cette figure par ces acteurs, chacun à son niveau, ceci constituera une base solide et un espoir vers cette bonne destination qui permettra à notre pays (représenté par ce train) d'arriver à bon port.

CONCLUSION

Les résultats de la présente étude démontrent comment le développement du secteur de sécurité privée en dehors de tout control démocratique constitue un défis majeur tant pour l'état congolais que pour ses citoyens.

La présente recherche s'est efforcé de comprendre la dynamique des ESP dans le contexte national de la RDC afin de bien cerner la problématique de ce secteur et de sa gouvernance d'un côté, et de l'autre, comprendre les implications de cette situation sur le respect des droits humains par les ESP.

Comme il ressort des résultats des enquêtes menées sur terrain, le secteur de sécurité privée de ce pays est gangrené par des défis énormes allant de la régulation au respect des droits humains et le constat est que ce secteur nécessite une thérapie de choc pour son relèvement.

Bien que ce secteur connaisse un essor considérable dans ce pays, son encadrement ne suit pas. Le marché congolais de sécurité privée vit une transformation énorme dans un abandon total de l'état, la question de sécurité privée n'est pas retenue dans les priorités des acteurs politiques congolais. la RDC est un pays post-conflit qui a bénéficié de plusieurs programmes de réforme du secteur de sécurité. Cependant, aucune attention n'a été faite au secteur de sécurité privée.

Le manque d'une implication suffisante du gouvernement congolais dans la régulation de ce secteur constitue un élément caractéristique de l'impunité et un facteur important de la criminalité dans ce secteur. Le manque de ratification par la RDC des différentes initiatives d'encadrement de ce secteur en RDC constitue un handicap pour son arsenal législatif.

Les différentes initiatives de promotion des bonnes pratiques dans ce secteur ainsi que les différents standards de sa régulation demeurent inconnus du gouvernement et des ESP œuvrant dans ce pays. Le caractère souverainiste du secteur de sécurité réduit la marge de manœuvre des organisations de la société civile et les communautés qui sont censées exiger la redevabilité de l'état et /ou des ESP.

La RDC connaît un contexte particulier suite à sa situation sécuritaire fragile. Son état de pays post-conflit associée aux défis liés à la ruée des entreprises de sécurité privée dans les secteurs productifs traduit la nécessité de s'aligner aux standards internationaux (tels que le code de conduite international des ESP, le document de Montreux, les principes volontaires sur la sécurité et les droits humains, la convention des Nations Unies sur les Entreprises militaires). Ces standards doivent constituer un référentiel de base dans le futur processus de révision de la loi régissant ce secteur.

La présente étude a eu le mérite d'avoir interrogé les pratiques quotidiennes des ESP œuvrant en RDC. Elle a dressé un état de lieu en interrogeant sa gouvernance, analysant les différentes pratiques et cet exercice a permis de bien identifier les défis auxquels ce secteur est confronté.

Le présent travail vient de mettre à jour une réflexion sur l'obligation de diligence du gouvernement congolais mais aussi sur le devoir de diligence des ESP. Cette diligence repose sur quelques critères et exigences qui ont été proposés dans le présent rapport.

Le souhait des organisations auteures de ce travail (**OSCMP, MGSE, CCRSSJ, DYFEM**) est de voir le gouvernement congolais reprendre la main sur ce secteur aussi sensible à travers un encadrement et un accompagnement adéquat. Ces organisations croient en la renaissance de ce secteur dans ce pays à travers un processus de diligence adapté à la réalité contextuelle de ce grand pays.

En fin, les recommandations ci-après ont été adressées à chaque acteur :

1. Au gouvernement congolais :

- Voter une nouvelle loi sur les ESP harmonisée avec les standards régionaux et internationaux,
- Mettre en place une base des données fiables et accessibles sur les ESP,
- Instaurer un système rigoureux de control des ESP assortie d'un mécanisme national de certification, ce mécanisme doit s'aligner aux exigences régionales et internationales
- Continuer et finaliser le processus de formalisation du secteur des ESP ;
- Veiller au respect du cahier des charges des intervenants dans ce secteur des ESP ainsi qu'à leurs responsabilités sociétales et adopter des mesures sérieuses contre les acteurs impliqués dans l'exploitation des enfants et dans les abus à l'égard de la femme et la fille ;
- Voter des lois (édits) renforçant la protection de la femme et l'enfance dans le secteur de sécurité privée ;
- Appuyer les organisations de la société civile, notamment, les ONG locales s'occupant du control et suivi des questions de gouvernance du SSP, l'encadrement des enfants, dans le cadre de sensibilisation contre le travail des enfants et d'éducation ; démarche qui pourrait contribuer au soulagement et l'atténuation de la souffrance des enfants en leur assurant un avenir prometteur.
- Mettre sur pied un cadre de concertation tripartite afin d'analyser et proposer les mécanismes de réduction des risques des différentes violations des droits humains par les parties prenantes,

2. Aux ESP :

- Disposer d'une politique de diligence et d'élaborer à la fin de l'exercice annuel le rapport de mise en œuvre de la diligence,
- D'organiser régulièrement des audits à l'interne et à l'externe sur la mise en œuvre du devoir de diligence ainsi que le respect des leurs propres règles de diligence conçues et mises en œuvre par elles,
- De disposer d'un régime disciplinaire interne rigoureux réprimant les violences sexuelles,

3. Aux organisations de la société civile congolaise :

- Intensifier la vulgarisation du guide de conduite des ESP afin d'amener ces dernières à s'en approprier,
- Vulgariser le code de conduite des ESP auprès du Gouvernement congolais et des ESP afin de les amener à les assimiler, les inciter à intégrer l'ICoCA et les inciter à adopter des bonnes pratiques,
- Continuer la vulgarisation du document de Montreux auprès du gouvernement congolais afin de l'amener à le ratifier et intégrer le forum de Montreux,
- Plus d'implications d'acteurs de la Société civile dans le suivi des politiques nationales sur la question des ESP mais aussi suivre le respect des dispositions du code de conduite ainsi que d'autres bonnes pratiques par les parties prenantes,
- Accroître le plaidoyer pour l'adhésion de la RDC à l'Association Internationale du Code de Conduite / ICoCA et au Forum du Document de Montreux

BIBLIOGRAPHIE

1. Constitution de 2006 telle que modifiée par la loi no 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la constitution de la RDC du 18 février 2006 in JO de la RDC, 52e Année, Kinshasa, 5 février 2011.
2. Loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la Loi n° 015-2002 portant code du travail.
3. Arrêté ministériel n°25/CAB/MININTERSECDAC/037/2014 du 27 juin 2014 modifiant et complétant l'Arrêté ministériel n°98/008 relatif aux conditions d'exploitation des sociétés de gardiennage.
4. Loi no 09 /001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant
5. Convention de Kinshasa : convention de l'Afrique centrale pour le contrôle des armes légères et de petit calibre, leurs minutions, toutes pièces et composantes. Tout équipement pouvant servir à leur fabrication, préparation et assemblage.
6. Convention relative aux droits de l'enfant ,1989
7. Géographie de la République Démocratique du Congo, Wikipédia – encyclopédie libre, 2010, consultée le 18 avril 2019), disponible sur http://fr.wikipedia.org/wiki/Géographie_de_la_République_démocratique_du_Congo
8. La participation de la sécurité privée à la sécurité générale en Europe, LIVRE BLANC, Décembre 2008, pdf
9. KYALANGILWA J., La République Démocratique du Congo en grandes lignes, in acte de conférence, 2007, consultée le 18 avril 2019, disponible sur www.congoforum.be
10. Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme cités par – ACIDH et RAID dans comprendre les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales et les principes de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives, saint- Paul Aout 2007
11. Global Withness, l'avenir du commerce des minerais congolais dans la balance : opportunités et obstacles associés à la démilitarisation, rapport, Mai 2011
12. DCAF, le document de Montreux sur les entreprises militaires et de sécurité privée, Rapport régionale en Afrique francophone et lusophone sur le document de Montreux, DCAF, Genève, 2015, Disponible sur [http : //Www. mdforum. ch/PDF / 2014-06-04-Rapport de la conférence –et –lusophone.pdf](http://Www.mdforum.ch/PDF/2014-06-04-Rapport_de_la_conférence-et-lusophone.pdf).
13. Résolution C/M/ Res 464 disponible sur [http : // oldsite.issafrica. org/ uploads/ AUREGIONS76.PDF](http://oldsite.issafrica.org/uploads/AUREGIONS76.PDF).
14. RDC, Ministère de l'intérieur, [http : // Www.minintersec.cd/Kinshasa](http://Www.minintersec.cd/Kinshasa).
15. Bureau de la coordination Provinciale de la société civile du Nord-Kivu, rapport de lecture sur le rôle de la société civile dans la promotion de la paix, sécurité dans la région des grands-lac, Goma, Aout 2009.

INTERVIEW/DÉCLARATIONS/TÉMOIGNAGES

1. Convention concernant l'interdiction de pire forme de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (entrée en vigueur, le 19 novembre 2000 adoptée à Genève à la 87 e session CT)
2. Entretien avec la demoiselle Flavienne IYOLELA, Gardienne, 22 ans, tenu à Lubumbashi, le 09 / 05/ 2018 vers 15h15
3. Rencontre avec le ministre provincial de l'intérieur et sécurité de la province du Nord-Kivu, Goma, le 21/02/2019
4. Rencontre avec le directeur provincial de la DGRAD/NK, le 12/03/2019
5. Interview avec un agent d'une maison de gardiennage, Bunia, le 05/06/2018
6. Rencontre avec le promoteur d'une ESP à Kindu, le 05/11/2018,
7. Rencontre avec le promoteur d'une ESP, à Bukavu, le 07/04/2019,
8. Rencontre avec un agent d'une ESP, Mbuji-Mayi, le 06/03/2019
9. Rencontre avec un membre du cabinet du ministre provincial de l'intérieur de la province de la Tshopo, Kisangani, le 29/07/2018
10. Interview accordée le 05/03/2019 par un agent de la société de gardiennage de Kalemie, en son poste.
11. BIT, la fin du travail des enfants à : suivi de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport global, conférence internationale du travail, 95^{ème} session, rapport I (B) ,2006
12. Interview accordée le 06/03/2019 par un agent de la société de gardiennage de Buta en son poste
13. Interview accordée le 07/03/2019 par un agent de la société de gardiennage de Kolwezi en son poste
14. Interview accordée le 06/03/2019 par un agent de la société de gardiennage de Lubumbashi en son poste
15. Déclaration du Commissaire de District du Tanganyika à son office le 27/02/2019.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	1
CONTRIBUTEURS :.....	3
LISTE DES ACRONYMES ET SIGLES	4
0. INTRODUCTION.....	5
I. LIMINAIRE.....	5
1.1. Résumé des recommandations	6
II. METHODOLOGIE	8
III. DÉLIMITATION SPATIO-TEMPORELLE.....	10
CHAPITRE I ^{er} . PRESENTATION DU CONTEXTE DU SECTEUR DE SECURITE PRIVEE EN RDC	11
A. PRESENTATION DE LA RDC	11
a. Situation Géographique	11
B. LE SECTEUR DE SECURITE PRIVEE EN RDC.....	13
B.1 Définition des concepts de base.....	13
B.1.a. Entreprise de sécurité privée.....	13
B.1.b. Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l’homme :	14
B.1.c. Devoir de diligence	14
B.1.d. Document de Montreux	15
B.1.e. le Code de conduite des entreprises de sécurité privée et Association internationale du code de conduite/International Code of Conduct Association (ICoCA).....	15
B.2. Contexte du secteur de sécurité privée en RDC	15
C. LE CADRE LEGAL CONGOLAIS DES ESP	17
C.1 Présentation du cadre légal des ESP	17
C.2. Les compagnies congolaises de sécurité privée et les standards régionaux et internationaux.....	20
C.3. Structure organisationnelle et opérationnelle des ESP congolaises	22
CHAPITRE II. DES DEFIS DES ENTREPRISES DE SECURITE PRIVEE	25
I. DÉFIS LIÉS AU SUIVI ET RESPECT DES FORMALITÉS LÉGALES	25
A. <i>Problématique de l’enregistrement et de l’agrément</i>	25

II. DÉFIS DE LA MISE EN APPLICATION DES BONNES PRATIQUES PAR LES ESP ŒUVRANT EN RDC	30
2. A. <i>Problématique du non-respect des droits humains par les ESP</i>	30
.....	45
Commentaires.....	45
A. MAIN MISE DU GOUVERNEMENT CONGOLAIS ET L'ASSAINISSEMENT DU SECTEUR DES ESP : UN RENDEZ- VOUS MANQUE	46
1. <i>Pour l'état congolais</i>	47
2. <i>Pour les ESP</i>	48
CONCLUSION	52
BIBLIOGRAPHIE	55
INTERVIEW/DÉCLARATIONS/TÉMOIGNAGES	56
TABLE DES MATIÈRES	57