

**INSTITUT DU TRAVAIL D'AFRIQUE CENTRALE
DIRECTION EXECUTIVE
DEPARTEMENT DE GOUVERNANCE
B.P. 2901 KIN/R.D. CONGO
TEL. : 00243 821776118 / 897158610
E-mail : itac.orgsr@gmail.com**



**SEMINAIRE Sous régional portant SUR LA GESTION DES
PROCEDURES DISCIPLINAIRES DANS LES ENTREPRISES privés,
PUBLIQUES ET LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES.**

Kigali, RWANDA DU 10 AU 14 MAI 2021

Organisation Internationale Non Gouvernementale
Galeries du Marché, Bureau 21A, Croisement des avenues
Du Commerce et Plateau
B.P. 2.901 Kinshasa/Gombe
Tél. : (+243) 821776118-897158610-903635328
E-mail : itac.orgsr@gmail.com/www.itac-ilca.org

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATIONS

Un fonctionnaire se plaignait devant le bâtiment Administratif de la Fonction publique de la RDC pour avoir été suspendu de ses fonctions depuis 4 mois sans motif valable et qu'il a saisi la délégation syndicale de leur Administration Centrale sans succès.

Selon plusieurs études réalisées par le Département de Gouvernance de l'Institut du Travail de l'Afrique, sept Agents de la Fonction Publique sur dix qui ont été sanctionnés, les représentants de l'Etat-Employeur n'ont pas respectés la procédure légale des sanctions disciplinaires et quatre Agents sur dix pensent qu'ils ont été sanctionnés sans raison valables et huit sanctions sur dix ont été disproportionnées sans tenir compte de la gravité ou pas de la faute professionnelle commise par l'Agent.

Cette situation est généralisée dans les Administrations Centrales, provinciales et locales et met en péril, les droits fondamentaux au travail des Agents, surtout dans une Administration publique où les structures des recours sont très mal développées et fragile.

Dans la pratique, conduire une procédure disciplinaire contre un fonctionnaire a pour objectif de le sanctionner en cas de manquement grave à ses obligations professionnelles. Cette procédure est soumise au respect des droits de défense. Pour les Agents contractuels, les règles spécifiques doivent être appliquées, notamment en cas d'une faute lourde ayant entraîné des préjudices matérielles, financières et morales très graves à l'Administration publique et qui oblige le représentant de l'Etat-Employeur de le révoqué.

Les procédures disciplinaires nécessitent la mise en œuvre d'un certain nombre d'instruments allant de l'avertissement, le blâme, le rappel en ordre, l'exclusion temporaire jusqu'à la révocation en cas de faute lourde, ce qui vous permettra d'infliger à cet agent public fautif l'une des sanctions reprise ci-dessus en suivant la procédure à savoir : faute professionnelle constante- ouverture de dossier disciplinaire-droit de défense de l'accusé - sanction disciplinaire- recours contre la décision - confirmation ou non de la sanction.

Avant que la sanction soit prononcée, l'administration doit respecter le cadre strict de procédure reprise ci-dessus. Moyens de défense, recours, modalités d'application des sanctions sont des enjeux essentiels qui permettront in fine de sécuriser vos démarches qui ne doivent pas être attaqué par l'organe de la loi (Inspection du travail) ou par la justice.

Au cours de ce Séminaire International la gestion des procédures des sanctions disciplinaires, les membres de la Commission de discipline de l'Administration publique et les Présidents des Commissions de Disciplines des Entreprises publiques suivront les sous thèmes ci-dessous :

- Procédure disciplinaire et règlement intérieur : définir la faute
- Comment faire le bon choix en matière de sanction ?
- Les sanctions interdites, les principes de proportionnalité et d'équité
- La spécificité des représentants du personnel
- Modalités de mise en œuvre : contexte, conditions, délais...
- L'avertissement
- La mise à pied à titre conservatoire
- L'entretien préalable
- Formalisation de la sanction disciplinaire, mentions obligatoires
- Les limites du litige fixées par la lettre de licenciement
- Comment motiver la cause réelle et sérieuse ? Comment motiver la faute ?
- Principes de rédaction : faut-il rappeler les faits ? Comment structurer la lettre ?
- Faut-il compléter la lettre de licenciement ? Motifs et conséquences
- Préparer la stratégie de défense du dossier
- Élaborer le dossier de plaidoirie
- Preuves, pièces à fournir et délais de production
- Comment gérer les incidents à la barre ?
- Les moyens de droit, les conclusions ;
- Non-respect de la procédure : quelles incidences sur la décision du juge ?
- Les capacités internes : qui ? Comment ? Les pièces à fournir, la comparution personnelle ;

- Le délégué syndical (salarié - patronat) : pouvoir et mandat, représentativité, contestation ;
- L'avocat : capacité à concilier, relations, obligations, la convention d'honoraires ;
- L'appel des causes : le renvoi, la retenue, la radiation, la caducité, les incompétences, le sursis à statuer, les demandes reconventionnelles ;
- La plaidoirie ;
- Les techniques d'audience ;
- Saisir les possibilités de négocier : conciliation, transaction, désistement d'instance et d'action ;
- Délibéré et prononcé ;
- Exécution du jugement ;
- L'appel et la cassation.

Ce sont ces sous thématiques que les Directeurs des Ressources Humaines, les Présidents des commissions des recours et des Disciplines mais également les Présidents des délégations syndicales des Entreprises Publiques et privées, Etablissements des toutes natures et Administrations publiques suivront à KIGALI du 10 AU 13 MAI 2021.

2. QU'EST-CE QUE L'ITAC

L'ITAC est une Organisation Internationale Non Gouvernementale (OING), fondé le 28 avril 2005 par le Conseil Syndical de l'Afrique Centrale (CSAC) qui regroupe aujourd'hui 5.000 syndicats de 11 pays de l'Afrique Centrale. Nous avons la compétence générale en matière de relations professionnelles et du travail avec statut consultatif général à l'ECOSOC (ONU), OIF, OIT, CEEAC, SADC et CEPGL.

Les 278 Organisations de 11 pays de l'Afrique Centrale sont affiliées à l'ITAC, lesquelles Organisations organisent 1.138.571 membres.

3. OFFRE DE FORMATION

L'ITAC organise des activités de formation continue des cadres des tous les secteurs industriels et dans tous les domaines (voir le planning 2021 en annexe).

Ce Séminaire de haut niveau est exclusivement réservé aux Directeurs des Ressources Humaines, les Présidents des Commissions des Recours et des disciplines et les Présidents des Délégations Syndicales des Entreprises publiques et privées, la Commission de recours Centrale de la Fonction publique et des Administrations Centrales.

4. LES OBJECTIFS DE FORMATION

- Apprécier l'étendue du pouvoir disciplinaire de l'employeur et les différentes sanctions applicables.
- Mettre en pratique les différentes étapes de la procédure disciplinaire.
- Faire face sereinement à un contentieux prud'homal.
- Intégrer le risque de contentieux prud'homal dans ses pratiques
- Réussir l'exercice de l'audience prud'homale.
- Ecarter toute possibilité de sanctionner des innocents et des règlements des comptes ;
- Respecter les droits de défense des travailleurs et fonctionnaires, coupables ou non des fautes professionnelles ou morales en respectant strictement la procédure disciplinaire ;
- Offrir à vos agents la possible de saisir la commission de recours indépendante ;

5. LES PERSONNES CIBLES POUR CE SEMINAIRE INTERNBATIONAL

Le Séminaire International portant la gestion de la procédure disciplinaire du 10 au 14 mai 2021 est exclusivement réservée :

- Les responsables des Ressources Humaines ;
- Les Présidents des Délégations Syndicales des Entreprises publiques, privées, Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques ;

- Les Présidents des Commissions des recours des Entreprises publiques, privées, Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques.

6. PREREQUIS

Nous ne trouvons pas de l'inconvénient si les présidents des Commissions de Disciplines des Entreprises publiques et privées, Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques nationales et provinciales décidaient de participer à ce séminaire Sous Régional, vous serez le bienvenu, si vous remplissez des conditions reprises ci-dessous.

7. RESULTATS ATTENDUS

- Améliorer sensiblement la procédure des sanctions disciplinaires dans les Administrations Centrales, provinciales et locales avec objectif de limiter au strict minimum les contentieux, les sanctions disciplinaires des complaisances et arbitraires et en fin prévenir des procès couteux inutiles pour la fonction publique ;
- Appliquez les normes de l'OIT en matière des sanctions disciplinaires dans la fonction publique, le secteur paraétatique et privé.

8. CONDITIONS DE PARTICIPATION.

- Vous devez vous inscrire pendant la période du 01 février au 23 avril 2021 ;
- il faut être munie d'une attestation médicale délivrée par l'INRB (RDC) qui démontre que le test de COVID-19 est négatif ;
- Vous devez être en ordre de paiement de vos frais pédagogiques (500 Euros) pour se trouver dans la liste de l'ITAC qui sera transmis 15 jours avant votre voyage qui interviendra le 08 Mai 2021 ;
- Avoir une assurance maladies voyages de 30 jours ;
- Vous serez logé au Centre Saint Vincent de PALLOTTI de Kigali, 3 étoiles au centre de la ville de Kigali avec un prix préférentiel de 25 à 45 Euros la nuit ;
- Nous organiserons pendant les Week-end, des visites touristes de Kigali et ses environs ;
- Date d'arrivée à Kigali le 08 mai 2021 ;
- Début des cours le 10 au 13 mai 2021 ;
- Date de retour 15 mai 2021

N.B : Nous serons très heureux de vous accueillir à l'aéroport international de Kigali le 08 mai 2021

9. FRAIS PEDAGOGIQUES

Les frais pédagogiques sont fixés exceptionnellement à 500 Euros par participant qui seront versés aux organisateurs via compte ITAC Voici notre compte :

**Institut du Travail de l'Afrique Centrale,
Banque : Equity Bank RDC**

**N° de compte : 00018050020200000041686 Euros, 00018050020200000041589 USD
Code Swift : PRCBCDKI**

15 jours avant votre départ pour Kigali prévu le 08 mai 2021. Nous n'acceptons pas la formation à crédit.

Les frais pédagogiques, de transport, de séjour (restauration, hébergement et transport local) assurance maladie voyage et d'autres frais connexes sont en charge de votre Employeur.

Les frais pédagogiques couvriront toutes les dépenses obligatoires liées à l'organisation de votre formation qui doit passer dans les meilleures conditions possibles

10. EXCEPTION

A cause de la pandémie de COVID-19, la salle de Conférence de Saint Vincent d'une capacité de 350 personnes, ne peut recevoir que 50 participants pour ce séminaire Sous Régional de haut niveau du 10 au 14 mai 2021. Ce sont les 50 premiers inscrits en ordre de paiement de frais

pédagogique qui seront retenus pour ce séminaire Sous Régional Nous sommes désolés de ne pas dépasser le nombre de 50 participants.

Le code anti- COVID-19 sera distribué à chaque participant et nous vous prions de respecter strictement cette disposition.

Nous appliquons les normes de l'OIT en matière de la formation qui place le volet touristique parmi vos priorités pendant les heures de repos après 08H00 des cours intensifs.

FICHE EPIDEMIOLOGIQUE DE LA COVID-19 AU RWANDA LE 12 OCTOBRE 2020.

Nombre de cas : 4896

Nombre de malades : 1259

Nombre de cas guéris : 3606

Nombre de décès : 31

Tendance actuelle : Amélioration

Données mises à jour le 12/10/2020

N.B. Dernière mise à jour il y a un jour : sources Ministères Rwandais de la Santé Publique

11. KIGALI ET SES ENVIRONS

Dans le petit monde du tourisme d'affaires, Kigali a créé la sensation : à l'occasion de la publication du dernier classement de l'International Congres and Convention Association (ICCA), en juin, la capitale rwandaise s'est hissée au troisième rang africain par le nombre de congrès accueillis. « En 2016, nous avons accueilli 42 conférences [dont 18 ont été retenues pour le classement de l'ICCA] et nous visons le chiffre de 50 pour 2017 », explique Frank Murangwa, directeur exécutif du Rwanda Convention Bureau (RCB, l'office des congrès du Rwanda).²

Cet organisme a été créé en 2016 pour appuyer le développement du secteur décidé par le gouvernement. « Créateur d'emplois et générateur de devises, le tourisme a été identifié il y a plusieurs années comme un pilier important pour le développement du Rwanda, mais le pays était surtout connu pour ses animaux sauvages et ses parcs naturels. Le tourisme d'affaires, lui, a été plus récemment ciblé comme un segment à fort potentiel. Une stratégie a donc été mise sur pied et adoptée en 2013 », explique Murangwa.

Capitale propre

Autonome et structuré comme une société privée, le RCB est aujourd'hui totalement détenu par l'État, mais pourrait ouvrir dans quelques années son capital à des professionnels du secteur. Son directeur exécutif est à la tête d'une équipe de 35 personnes. Leurs missions : veiller à la qualité des conférences, répondre aux appels d'offres pour les grands événements ou encore promouvoir la destination Kigali à travers le monde.

Sur le papier, le Rwanda ne semble pas particulièrement propice au tourisme d'affaires : situé dans une zone troublée – avec le risque terroriste en Afrique de l'Est et la situation instable dans les frontières congolaise à l'ouest –, (très) loin de la mer et pas vraiment au centre des axes logistiques mondiaux. Pour compenser ces faiblesses, le pays table sur son climat doux, ainsi que sur la propreté, la sécurité et l'aménagement de Kigali, qui compte désormais 8 000 chambres. En un an, avec l'accompagnement actif du gouvernement, quatre hôtels 4 et 5 étoiles ont ouvert leurs portes – Radisson Blu, Marriott, Park Inn by Radisson et Ubumwe Grand Hôtel –, ajoutant à eux seuls près de 900 chambres.

Un Sheraton et un Onomo sont aussi annoncés. Inauguré en 2016 et géré par Radisson, le Kigali Convention Centre offre sous son immense coupole un centre de conférences de standing international doté d'une capacité d'accueil de 2 600 personnes. Cette structure est venue en complément du Kigali Conference and Exhibition Village, qui accueillait jusque-là les principaux événements.



Fait à Kinshasa le 02 JANVIER 2021

*Chef de Service Administratif
Jean Rene TUNGI ATUKUMBUSA*