



**Bureau Conseil, Recherche et Formation
en
Prevention et Transformation de Conflit**

Périodique n° 02/2004

**LE DEPLOIEMENT DES CASQUES BLEUS A UVIRA
DANS LA PROVINCE DU SUD-KIVU EN REPUBLIQUE
DEMOCRATIQUE DU CONGO :
UN PARCOURS CONFLICTUEL AVEC LA COMMUNAUTE LOCALE**

- Juin 2004 -

TABLES DES MATIERES

REMERCIEMENTS.....	2
INTROCUCTION.....	3

Première partie

PRISE EN COMPTE DES PRINCIPES CLES POUR UNE RECHERCHE ANALYSE....	5
1.1. BIEN-FONDE DE L'ETUDE.....	5
1.2. PROBLEMATIQUE.....	6
1.3. HYPOTHESE.....	7
1.4. METHODES ET TECHNIQUES UTILISEES.....	7

Deuxième partie

REGARD SUR LE MANDAT EVOLUTIF DE LA MONUC ET ELABORATION DU QUESTIONNAIRE D'ENQUETTE.....	8
2.1. L'EVOLUTION DU MANDAT DE LA MONUC.....	8
2.2. QUESTIONNAIRE D'INTERVIEW.....	8
2.3. INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES SUR L'ECHANTILLONAGE , LE QUESTIONNAIRE ET L'ENQUETTE.....	10

Troisième partie

PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS.....	11
---	----

Quatrième partie

POINTS DE VUE, ALTERNATIVES ET SUGGESTION.....	28
4.1. PONITS DE VUE.....	28
4.2. ALTERNATIVES OU ACTIONS POSSIBLES D'ETRE ENVISAGEES.....	28
4.3. SUGGESTIONS LIEES A LA THEORIE DE TRAITEMENT DE CONFLIT.....	29
4.4. PROPOSITION D'UNE MISE A PROFIT DES OUTILS D'EVALUATION DE LA CAPACITE ORGANISATIONNELLE.....	30
CONCLUSION.....	33
ANNEXE	
LISTE DES ABREVIATIONS.....	34
BIBLIOGRAPHIE.....	35

REMERCIEMENTS

Le Bureau Conseil – Recherche – Formation en Gestion et Transformation de Conflits d'ArtHum tient à remercier toute personne qui, de près ou de loin, a pu contribuer à l'aboutissement de ce travail de recherche-analyse menée durant trois mois, de mi-mars à mi-juin 2004.

De même, le Bureau adresse sa gratitude de manière particulière à tous les participants à l'interview ainsi qu'à l'équipe de distribution et explication du questionnaire d'enquête, équipe composée essentiellement de trois personnes citées ci-bas :

1. MUKUCHA BULUNGANYA CHAGIN, Enseignant
2. MUPASA SHEDA, Hôtesse d'accueil
3. AMISI KAPELE, Enseignant.

Il est donc de leurs droits et devoirs de poursuivre leur dévouement en vue de promouvoir la culture, la création intellectuelle ainsi que la recherche scientifique où qu'ils se trouvent sur le territoire congolais.

(Réf. : Titre II de la Constitution de la Transition en R.D. Congo, Article 49 ; Libertés publiques, droits et devoirs fondamentaux du citoyen, alinéas 1, 2, 3 et 4).

Le Bureau Conseil

INTRODUCTION

L'engouement qui a été observé depuis mi-mars 2004 aux quartiers Kavimvira et Kilomoni dans la Cité d'Uvira, plus précisément devant une parcelle appartenant à Monsieur Mauridi, fils de Monsieur Amisi Mbavu, est sans précédent. Cette parcelle est située au bord du lac Tanganyika, à côté du tronçon routier entre la route principale (Uvira – Kamanyola) et la frontière entre la République Démocratique du Congo et le Burundi, vers la capitale Bujumbura. C'est surtout depuis l'arrivée de la Compagnie Alpha, une unité des Casques Bleus Uruguayens, que cet engouement s'est accentué. Cette situation est pratiquement devenue une bousculade dès lors que l'espace jadis occupé par l'Office des Routes, avec la façade vers le lac et en diagonale vers la gauche de la location précédemment occupée par ladite compagnie, a été transformé en chantier pour y monter des tentes pour les militaires et réfectionner deux bâtiments y trouvés en délabrement, tout en érigeant d'autres bâtiments connexes pour l'usage de la Mission d'Observation des Nations Unies en R.D. Congo (MONUC).

D'emblée, le commun des mortels croirait que la bousculade en ce lieu était due à une curiosité normale à voir enfin arriver les fameux Casques Bleus, longtemps attendus pour le maintien de la paix et autres, dans une zone parmi celles qui ont été les plus troublées depuis le début des affrontements armés répétitifs qui ont eu lieu dans les provinces Est de la R.D. Congo pendant bien d'années. Il y a certainement une autre raison : c'est la recherche d'un travail rémunérateur qui aurait motivé ce rassemblement spontané des personnes, d'âges et sexes confondus, venues de tous les quartiers d'Uvira, voire provenant de villes et villages lointains. La MONUC sous le chapitre 7, qui est une phase décisive ou fatidique pour le processus de paix en R.D. Congo ne pourrait donc aboutir sans heurt au Sud-Kivu. Le déploiement continu des Casques Bleus est une fenêtre d'opportunité à la fois pour la population et les organisations non-gouvernementales ainsi que les agences humanitaires onusiennes. Le contexte sociopolitique et économique en mutation fait que les enjeux changent d'un endroit à un autre, et cela de manière assez rapide dans certains milieux. L'état psychologique des humains étant lié à toute stimulation (sollicitation, provocation, chatouillement, picotement, ... venus de l'extérieur de l'individu), il est tout de même normal qu'il y ait bousculade et tiraillement.

Une pétition adressée aux ONG internationales et agences onusiennes est venue remonter la courbe de confrontation avec une opinion non négligeable au sein de l'élite local. Ce qui a plus chatouillé ces ONG et agences, ce n'est pas le fait d'avoir reçu la pétition, dont l'objet était fondé à une certaine mesure, mais ce serait le sens extrême des déclarations émises clairement contre les institutions concernées, qui plus est, les menaces à l'intégrité physique exprimées dans la pétition et adressées à des personnes nommément citées. L'affaire aurait même été traitée de manière urgente entre le gouvernement de Kinshasa, la MONUC et le Conseil de Sécurité de l'ONU, non seulement pour trouver une solution aux revendications des pétitionnaires, mais afin que des mesures soient prises pour « mâter » toute agitation subsidiaire à la pétition, dans laquelle la signature d'un officier ex-Maï-Maï parmi tant d'autres constituait « là où les bas blessent ».

L'objet de la pétition a donc été la contestation de l'apport d'une « main d'œuvre extérieure » par les ONG internationales et agences onusiennes, malgré le chômage qui sévit en Territoire d'Uvira dont la population est estimée à plus de 300.000 habitants.

L'affaire a aussi fait écho dans une réunion d'information et de réflexion entre l'autorité publique, les organisations et les agences dont il est question en date du 08 avril 2004.

Cette réunion a été suivie de celle de mardi 11 avril 2004 avec les pétitionnaires au Bureau de l'Administrateur du Territoire d'Uvira.

En avril et mai de cette année, le site de la MONUC à Kavimvira – Kilomoni a connu des manifestations publiques quelque peu violentes liées à la question d'embauche et du non-paiement de la prime aux journaliers, dont les événements dus à la dissidence du Colonel Jules MUTEBUTSI, soutenu par le Général Laurent NKUNDABATWARE du 26 mai au 20 juin 2004 sont venus ajouter de l'huile sur le feu. Les véhicules de la MONUC ont tout simplement été « interdits » de circuler à Uvira, par la communauté locale, et ses agents se sont retrouvés aux aguets.

Ainsi, dans le souci de répondre à la pertinence de la situation qui prévaut dans la Province du Sud-Kivu en R.D. Congo, nous, Artistes pour l'Humanité, avons pensé utile de consacrer notre seconde périodique de l'an 2004 à la question en rapport avec la Mission d'Observation des Nations Unies au Congo vis-à-vis des attentes de la population d'Uvira et ses environs.



Les véhicules de la MONUC en stationnement au Q.G à Kavimvira - Kilomoni. Ils ont tout simplement été « interdits » de circuler à Uvira par la communauté locale, et ses agents se sont retrouvés aux aguets, au lendemain de la dissidence du Col. Jules Mutebutsi appuyé par le Général Nkunda.

Première partie

PRISE EN COMPTE DES PRINCIPES CLES POUR UNE RECHERCHE-ANALYSE

1.1. BIEN-FONDE DE L'ETUDE

En fin janvier 2004, dans notre périodique¹ n° 01/2004, nous avons analysé une situation conflictuelle concernant le partenariat entre les acteurs civils locaux et internationaux, en utilisant la méthode d'escalier. Certains problèmes ont été soulignés comme faisant partie des facteurs qui accablent les communautés dans les entités du Sud-Kivu, et plus particulièrement son extrême sud. Parmi lesdits facteurs, le chômage et les affrontements armés seront dans la ligne de mire du parcours conflictuel entre la Mission d'Observation des Nations Unies en République Démocratique du Congo (MONUC) et la communauté locale d'Uvira.

A la dernière page du même périodique axé sur le regain de tension et le profil des acteurs civils au sein des ONG au Sud-Kivu, nous avons entamé quelques questionnements en guise de projection vers l'avenir. L'un de ces questionnements est le suivant : « Au cas où les exemples des situations analysées dans cette approche (périodique 01/2004) s'avèrent similaires à la manière d'être et de faire des acteurs politico-militaires et diplomatiques qui les soutiennent, à quel changement positif aspirer-elles nos communautés ? ». Vous pouvez trouver le document complet de ce périodique et en version française sur la page web du site Internet de notre organisation :

<http://romero-online.com/respect/arthurm>

Pour la version anglaise, vous cliquerez sur VERSION ANGLAISE et vous trouverez un lien conduisant au document.

Cliquez sur VERSION ANGLAISE et vous y trouverez le lien conduisant directement au document.

Etant donné que la MONUC est une institution pas moins politico-militaire et diplomatique qui soutiendrait le processus de paix et de reconstruction en R.D. Congo, il va de notre intérêt, en tant que chercheurs et analystes d'essayer de scruter ce que seraient les retombées de cette mission onusienne en rapport avec les attentes de la population congolaise dans un contexte territorial et chronologique bien déterminé. Vu que les buts des Nations Unies sont de² :

- Maintenir la paix et la sécurité internationale, et à cette fin prendre des mesures collectives efficaces en vue de prévenir et d'écartier les menaces à la paix et de réprimer tout acte d'agression ou autre rupture de la paix, et réaliser, par des moyens pacifiques,

¹ DIEUDONNE A. MUTAMBALA : Le regain de tension au Sud-Kivu.... et le profil des acteurs civils au sein d'organisations non-gouvernementales, Janvier 2004.

² DEPARTEMENT DE L'INFORMATION DES NATIONS UNIES : Charte des Nations Unies ; Reprint
DPI/511 93244w – avril 1994, 15M

conformément aux principes de la justice et du droit international, l'ajustement ou le règlement de différends ou de situations, de caractère international, susceptibles de mener à une rupture de la paix ;

- Développer entre les nations, des relations amicales fondées sur le respect du principe de l'égalité de droits des peuples et de leur droit à disposer d'eux-mêmes, et prendre toutes autres mesures propres à consolider la paix du monde ;
- Réaliser la coopération internationale en résolvant les problèmes internationaux d'ordre économique, social, intellectuel ou humanitaire, en développant pour tous, sans distinction de race, de sexe, de langue ou de religion ;
- Etre un centre où s'harmonisent les efforts des Nations vers ces fins communes, ...

Nous voudrions bien situer le contexte actuel tel que vécu par la population d'Uvira et les entités environnantes dans la Province du Sud-Kivu, en rapport avec la présence de la Mission d'Observation des Nations Unies en République Démocratique du Congo (MONUC).

1.2. PROBLEMATIQUE

A la lumière des incidents malheureux qui ont eu lieu dans la Ville de Bukavu, chef-lieu de la Province du Sud-Kivu, entre la MONUC et les habitants de cette ville et subsidiairement à l'attaque de la résidence du Général NABIOLA la nuit du 23 au 24 février 2004, il aurait été conciliant si la population concernée, toutes tendances confondues, était rationnellement informée et convaincue sur ce qu'était réellement le rôle de la MONUC en cette période particulière.

Rappelons en passant que l'attaque dont il est question a causé la mort d'hommes de la garde de cet officier général affecté par Kinshasa à Bukavu en qualité du Commandant de la 10^{ème} Région Militaire. De même, il s'avère nécessaire de souligner que les prévisions de la MONUC, en vue de contribuer à atténuer les souffrances, par la facilitation d'interventions humanitaires et d'autres activités aussi bien d'ordres socioéconomique, qu'intellectuel, devraient être connues dans une certaine mesure par les citoyens.

En plus du fait d'être informée, la participation à l'identification des maux qui accablent ladite population et la redéfinition des mécanismes à mettre à profit, pour une évolution positive du contexte, résulteraient d'un schéma de conjugaison avec des acteurs oeuvrant dans les secteurs et domaines diversifiés au sein de la société. De là, « les masses partisanses » seraient drainées à contribuer, d'une manière ou d'une autre, à la réalisation du programme ou de la mission ; ainsi, ces masses attireraient la sympathie de la MONUC et vice versa.

Notre préoccupation dans la présente étude est donc d'éclairer l'opinion sur les problèmes auxquels se confronte la population du Sud-Kivu, particulièrement celle d'Uvira et des entités environnantes. Ces problèmes devraient se trouver dans les schémas analytiques de la MONUC en vue d'adapter ou de réajuster ses stratégies en rapport avec les attentes des habitants de ce milieu, qui ne manqueraient pas de faire partie de son mandat bien entendu.

1.3. HYPOTHESE

La MONUC répondrait aux attentes de la population d'Uvira et ses environs si cette dernière était rationnellement informée sur le rôle de la mission onusienne et participait à l'identification des maux qui l'accablent, à la redéfinition des mécanismes à mettre à profit et aux travaux de reconstruction aussi bien sur le plan physique que psychosocial, dans un schéma de conjugaison et/ou de concertation avec les acteurs diversifiés issus des structures locales existantes.

1.4. METHODES ET TECHNIQUES UTILISEES

Pour situer notre travail dans la thématique « Paix et Reconstruction », nous avons focalisé notre attention sur les buts des Nations Unies et le contexte évolutif du mandat de la MONUC en utilisant la méthode documentaire afin de cerner les points saillants de la Charte des Nations Unies en ce qui nous préoccupe pour le moment tels que :

- Le Chapitre 1 : Buts et principes, article 1
- Le Chapitre 7 : Actions en cas de menace contre la Paix, de rupture de la Paix et d'Acte d'agression Vu en aval sous la Résolution 1493/2003 du Conseil de Sécurité de l'ONU.

Ayant eu besoin d'un nombre important d'individus sur lesquels nous devrions recueillir des opinions au sein même du Territoire d'Uvira concerné par l'étude, et appréhender les réalités en place, il nous a fallu opter pour la technique d'interview.

Les opérations par lesquelles nous avons souhaité étudier les perceptions diverses sur certains faits évoqués par l'opinion publique, les démontrer et les vérifier sont les suivantes :

- La présentation des tableaux de faits vus des postulants pour l'emploi à la MONUC d'une part et paraphrasés par les analystes d'ArtHum d'autre part
- La quantification des résultats de notre enquête et l'analyse y afférente à partir de la technique de pondération.

Deuxième partie

REGARD SUR LE MANDAT EVOLUTIF DE LA MONUC ET ELABORATION DU QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

2.1. L'EVOLUTION DU MANDAT DE LA MONUC

La MONUC sous le chapitre 7 est une étape du processus amorcée par le Conseil de Sécurité des Nations Unies. Le texte y afférent stipule ce qui suit³ :

- Les membres du Conseil de Sécurité ont décidé à l'unanimité, dans la résolution 1493/2003, de placer le mandat de la MONUC sous le chapitre 7 de la Charte des Nations Unies. Le plafond de ses troupes a été augmenté à 10.800 et son règle d'engagement est désormais plus vigoureux qu'auparavant. La résolution impose un embargo sur les armes à destination de l'Est de la RD Congo. Elle appelle les Etats de la région à n'apporter aucun soutien, direct ou indirect, notamment militaire ou financier aux groupes armés présents en RD Congo.
- Le District de l'Ituri et les provinces de deux Kivu qui continuent de menacer le processus de paix en RDC y ont aussi retenu l'attention du Conseil. C'est pourquoi, la résolution 1493 « autorise la MONUC à utiliser tous les moyens nécessaires pour s'acquitter de son mandat dans le District de l'Ituri et, pour autant qu'elle estime dans les limites de ses capacités, dans le Nord et le Sud-Kivu.
- **La mise sous chapitre 7 de la MONUC ne signifie pas** pour la mission onusienne **d'entrer en guerre** et de lancer ses troupes contre différents groupes militaires opérant dans le pays. L'ONU doit, de par sa mission principale, préserver la paix dans le monde. L'utilisation de la force militaire n'étant qu'une mesure parmi bien d'autres, elle n'est certainement pas la première. Voilà pourquoi la MONUNC continue d'offrir ses bons offices, de créer des possibilités de rencontres, d'aider à mettre en place des ponts de dialogue.
- **La paix en RDC** reste donc, avant tout, **une affaire des Congolais**.

2.2. QUESTIONNAIRE D'INTERVIEW

01. D'où venez-vous (quartier, ville, pays de résidence) ?.....,,
02. Venez-vous / allez-vous au site de la MONUC à Kavinira pour le travail ? Oui.....Non.....
Si oui, depuis quand (la date) ?.....
Si non, pourquoi y allez-vous / venez-vous ?.....
03. D'habitude, quand arrivez-vous à la MONUC et quand rentrez-vous de ce site (heures) ?.....,
04. Comment avez-vous appris les nouvelles d'offre d'emploi à la MONUC ?.....
05. Quel est votre âge ?.....Ajoutez le sexe, s'il vous plaît !.....

³ MADNODJE MOUNOUBAI : Résolution 1493/2003, la MONUC sous le chapitre 7 ; MONUC Magazine, Edition N° 08, Editorial P.4.

06. Quel est votre niveau d'étude ?.....
07. Quelle est votre profession (ou spécialité de travail) ?.....
08. Avez-vous été sélectionné(e) pour le travail à la MONUC ? Oui.....Non.....
09. Aviez-vous déjà fait ce travail dans votre vie ? Oui.....Non.....
10. Quel avantage pensez-vous trouver dans ce travail ?.....
.....
11. Il y a-t-il d'inconvénients (désavantages) en faisant ce travail ? Oui.....Non.....
Si oui, lesquels ?.....
.....
Si non, qu'en dites-vous (comment le trouvez-vous) ?.....
.....
12. Quels ont été les critères de votre sélection / recrutement / engagement ?
.....
.....
13. Combien de fois avez-vous déjà été employé(e) (avec salaire) dans votre vie ?.....
14. Etait-ce dans un service public (de l'Etat), une entreprise privée, une ONG ou autre ?.....
Si la réponse est «autre», voudriez-vous préciser ?.....
15. Quel a été votre meilleur salaire parmi les revenus de tous les emplois obtenus (l'équivalent du montant perçu par mois, en dollars américains) ?.....
16. Avez-vous des informations sur la mission ou le rôle de la MONUC à Uvira ? Oui.....Non.....
Si oui, lesquelles ?.....
.....
Si non, pourquoi ?.....
.....
17. Y a-t-il des conflits au lieu de travail (ou chantier) de la MONUC à Kavinvira ? Oui.....Non.....
Si oui, lesquels ?.....
18. Quelles pistes de solution proposez-vous pour résoudre / gérer ces conflit ?
1.....
2.....
3.....
4.....
19. Il y a-t-il des faits (positifs ou négatifs) qui vous ont personnellement marqué (ou touché) en rapport avec la situation générale du pays, du Sud-Kivu ou d'Uvira depuis le début de cette année 2004 ? Oui....Non.....
Si oui, quels faits ?
1.....
2.....
3.....
4.....

De quand datent ces faits ?

1. Jour.....Mois..... ;
2. Jour.....Mois..... ;
3. Jour.....Mois..... ;
4. Jour.....Mois.....

20. Qu'attendez-vous de la présence de la MONUC à Uvira (votre espoir) ?

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....

2.3. INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES SUR L'ECHANTILLONAGE, LE QUESTIONNAIRE ET L'ENQUETE

Avant de poursuivre l'interprétation des résultats de notre enquête et les commentaires y relatifs, nous avons trouvé nécessaire de rappeler que notre échantillon était pris au hasard parmi les gens qui fréquentaient régulièrement le site de la MONUC à Kavimvira. Il était certainement prévisible que certaines personnes déjà employées et intégrées dans le « circuit » de la mission onusienne ne puisse répondre à notre interview pour des raisons aussi bien personnelles qu'en rapport avec leurs statuts et responsabilités au sein même de la MONUC.

C'est pour cette raison que le formulaire d'enquête présenté n'a pas été distribué dans les bureaux comme tels, mais cela a été remis aux gens dans la mêlée devant les installations de la MONUC, aux alentours et dans les quartiers éloignés de Kavimvira, pourvu que le formulaire puisse tomber dans les mains de quelqu'un qui fréquente régulièrement le site de la MONUC installé à Kavimvira – Kilomoni. Cette entité, bien entendue, est un milieu faisant, partie de la Cité d'Uvira.

La période au cours de laquelle l'interview (sur base du questionnaire) a été menée est de 10 jours, soit du 15 au 25 mai 2004. Nous demanderions aux lecteurs de ce documents de bien vouloir tenir compte de cette date lors qu'ils parcourent la présentation et l'interprétation des résultats qui suivent immédiatement dans la troisième partie, et plus particulièrement concernant les tableaux N° 4, 16, 19 et 20. Les autres développements du contexte après le 25 mai 2004 aurait certainement pu être la préoccupation des participants à l'interview. Néanmoins, à la lumière de leurs réponses, tout ce qui a suivi comme incident, événement ou évolution du contexte ne pourra être qu'une suite logique ou prévisible en son temps.

Troisième partie

PRESENTATION ET INTERPRETATION DE RESULTATS

Tableau n° 1

Lieu d'habitation	Femmes	Hommes	Total par point de vue	Pourcentage sur le nombre global
Kavimvira - Kilomoni	12	16	29	32,6
Autres quartiers d'Uvira	12	43	55	61,8
Autres milieux du Sud-kivu	00	03	03	3,4
Autres lieux en RD.Congo	00	00	00	00
A l'étranger	00	00	00	00
Abstention	01	01	02	2,2
TOTAL	26	63	89	

Les résultats du tableau n° 1 démontrent que sur un effectif de 98 personnes (dont 26 femmes et 63 hommes), 55 (ou 61,8 %) habitent des quartiers autres que Kavimvira et Kilomoni.

Par ailleurs, il n'y a eu aucun cas, au sein de notre échantillon, d'individus provenant de l'étranger ou d'une autre province de la RD. Congo.

Cependant, il est essentiel de noter que ce résultat ne pourrait s'ériger en contradiction ou démenti de l'idée selon laquelle il y aurait une « importation » de la main d'œuvre extérieure à la province ou au milieu d'Uvira et ses environs. C'est cette fameuse importation qui serait l'une des raisons à la base des frictions entre la communauté locale et la MONUC, de même qu'avec les ONG internationales et agences onusiennes en action à Uvira.

Tableau n° 2

a. Raison de la venue à Kavimvira/Kilomoni	Femmes	Hommes	Total/Point de vue	Pourcentage sur le nombre global
Pour le travail	13	44	57	64
Pas pour le travail (raison de visite)	03	05	08	09
Question de curiosité (passe – temps)	04	05	09	10,1
Abstention	06	09	15	16,9
TOTAL	26	63	89	
b. Fréquentation du site depuis				
Début mars 2004	03	07	10	11,2
Mi-mars 2004	00	07	07	07,8
Fin mars 2004	01	14	15	16,9
Début avril 2004	12	16	28	31,5
Mi-avril 2004	05	06	11	12,4
Fin avril 2004	00	05	05	05,6

Début mai 2004	03	02	05	05,6
Abstention	02	06	08	9
TOTAL	26	63	89	

L'engagement au site de la MONUC à Kavimvira ayant réchauffé le climat d'Uvira jusqu'aux bousculades et manifestations violentes, n'était donc pas une simple curiosité à la base. Les gens y allaient avec l'objectif d'y trouver un emploi, tel que nous le démontre le tableau n° 2 en sa partie a) : 57/89, soit 64 % du nombre total des participants à l'interview, contre 08/89 ou 9 % et 09/89 ou 10,1 % qui y allaient respectivement pour raison de visite et curiosité.

La partie b) du tableau n° 2 nous donne une idée sur l'évolution de la fréquentation au site, partant du début du mois de mars 2004 dont l'effectif s'est accru en début avril, suivi d'une baisse progressive de mi-avril à fin-avril et début mai 2004. De cette dynamique et tenant compte de cette observation, nous dénotons une situation répondant au principe de cause à effet, expliquant la raison de la présence d'environ 500 personnes ayant été embauchés à tour de rôle pour des travaux de manutention ou manuels, en qualité d'employés journaliers.

L'assainissement qui s'en est suivi en fin-avril et en mai ne pouvait être accompagné que du « remerciement » aux journaliers partants, chose qui n'a malheureusement pas été faite qu'après tout un mois de protestation et réactions violentes contre les véhicules, bureaux et officiels de la MONUC.

Tableau n° 3

a. Heures d'arrivée au site	Femmes	Hommes	Total /point de vue	Pourcentage sur le nombre global
Arrivée de 6 ⁰⁰ à 8 ⁰⁰	17	53	70	78,7
De 8 ⁰⁰ à 10 ⁰⁰	01	01	02	02,2
De 10 ⁰⁰ à 12 ⁰⁰	00	00	00	00
Plus tard	00	00	00	00
Abstention	08	09	14	19,1
TOTAL (1)	26	62	89	
b. Heures de retour du site				
De 10 ⁰⁰ à 12 ⁰⁰	01	00	01	01,1
De 12 ⁰⁰ à 14 ⁰⁰	01	00	01	01,1
De 14 ⁰⁰ à 16 ⁰⁰	00	03	03	03,4
De 16h 00 à 17h 00	00	05	05	05,6
De 17h 00 à 18h 00	14	44	58	65,1
Plus tard	02	04	06	06,7
Abstention	08	07	15	16,9
TOTAL	26	63	89	

Pour ce qui concerne les heures d'arrivée et celles de retour du site, reprise dans le tableau n° 3 la majorité d'interviewé, se sont retrouvées dans le groupe de 6 heures à 8 heures pour l'arrivée, soit 70/89 ou 78,7 %. Quant au retour ou la rentrée au domicile, 58/89 ou 65,1 % partent du site entre 17 heures et 18 heures. Hormis l'heure de pause prévue de 13 heures à 14 heures, les employés seraient donc en train de faire au moins 9 heures de travail par jour au lieu de 8 heures comme ils le voudraient avec un regard sur la législation de travail bien sûr, mais aussi tenant compte de l'intensité du travail à laquelle ils étaient soumis.

Tableau n° 4

Moyen par lequel les interviewés ont appris la nouvelle d'embauche	Femmes	Hommes	Total/point de vue	Pourcentage
Radio (RTNC - Uvira)	08	08	16	18
Télévision	00	00	00	0
Journal	00	00	00	0
Revue ou magazine	00	00	00	0
Affiche	00	00	00	0
E-mail	00	00	00	0
De bouche à oreille	17	49	66	74,1
Abstention	01	06	07	7,8
TOTAL	26	63	89	

Dans cette étude traitant du conflit, il a aussi été nécessaire de comprendre le mécanisme d'information qui aurait concouru à la motivation primaire dans cet engouement des personnes en quête d'emploi à la MONUC. Le tableau n° 4 signale un rapport de 66/89 ou 74,1 % du groupe ayant appris la nouvelle d'embauche à la MONUC de bouche à oreille, moyen appelé communément "radio-trottoir". Le rapport qui suit est nettement éloigné du premier. Il nous donne 16/89, soit 18 % du groupe ayant appris la nouvelle par la radio RTNC – Uvira.

« Dans son allocution à l'occasion des cérémonies inaugurales du cyber-café de l'Office Humanitaire pour la communauté africaine (OHCA), le chef de mission de l'OHCA à Uvira, Monsieur José KABWIKI n'a pas manqué de signifier que l'objectif principal de ces installations est celui de combattre les rumeurs, lesquelles constituent une arme efficace capable de détruire tout un système de maintien de paix. Par ailleurs, le cyber-café installé en ce lieu permettra aux navigateurs d'économiser l'argent et l'énergie qu'ils dépensaient lorsqu'ils se rendaient quotidiennement à Bujumbura. »⁴

Tableau n° 5

Age d'interviewés	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Moins de 18 ans	04	02	06	06,7
De 18 à 22 ans	03	06	09	10,1
De 23 à 27 ans	04	17	21	23,6
De 28 à 32 ans	06	19	25	28
De 33 à 37 ans	05	08	13	14,6
De 38 à 42 ans	01	10	11	12,4
De 43 à 47 ans	00	00	00	00
De 48 à plus...	02	01	03	03,4
Abstention	01	00	01	01,1
TOTAL	26	63	89	

Voulant aussi avoir une idée sur la composition de notre échantillon concernant l'âge et le sexe, le tableau n° 5, montre comme les autres, une supériorité numérique d'hommes sur les femmes,

⁴ MUSEME WASSO : Du nouveau dans le monde de la télécommunication à Uvira ; Le messager du Peuple-Bimensuel d'information générale N° 64 du 15/04/2004, P.1

soit 63/89 ou 70,8 du nombre d'hommes contre 26/89 ou 29,2 représentant les femmes. D'autre part, la majorité des participants se sont retrouvés dans la tranche d'âge entre 28 et 32 ans suivant un rapport dominant 25/89, soit 28 % du groupe, sur les autres groupes d'âge.

Tableau n° 6

Niveau d'études	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Aucun niveau d'études (formelles)	00	01	01	01,1
Niveau primaire	00	05	05	05,6
1 à 2 ans post primaire	04	01	05	05,6
3 à 5 ans post primaire	08	18	26	29,2
Diplôme d'état ou équivalent.	05	25	30	33,7
1 ^{ère} à 2 ^{ème} candidature	00	04	04	04,5
Graduat ou équivalent	00	05	05	05,6
Licence ou équivalent	00	00	00	00
Doctorat ou équivalent	00	00	00	00
Abstention	09	04	13	14,6
TOTAL	26	63	89	

Serait-il nécessaire d'avoir une idée sur le profile des postulants pour l'emploi à la MONUC à Uvira, ne serait-ce qu'en tenant compte des niveaux d'études des interviewés, pour enfin lier les hommes et femmes au contexte du conflit qui fait l'objet de notre étude. Il faudra peut-être aussi envisager la minimisation de préjugés suivi de la recherche ou la mise en place d'une dynamique éventuelle en perspective de la résolution du problème.

La majorité constituées de 30/89, soit 33,7 % ont un diplôme d'état (D6). Ils sont très rapprochés par le groupe de 26 personnes de la catégorie de 3 à 5 ans post-primaires comme niveau d'étude. 5/89 ou 5,6 % seulement ont fait les études supérieures et sont tous des hommes. Aucune femmes de niveau d'études supérieures ou universitaires n'a été retrouvée au sein de notre groupe d'interviewés.

Tableau n° 7

Profession potentielle ou spécialité de travail	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Ménagère	04	00	04	04,5
Cultivateur	06	05	11	12,2
Enseignant	02	07	09	10,1
Chauffeur et/ou mécaniciens	01	07	08	09
Electricien	00	01	01	01,1
Maçon	01	02	03	03,4
Menuisier/charpentier	00	03	02	03,4
Plombier	00	02	02	02,2
Infirmier	00	01	01	01,1
Pêcheur	00	03	03	03,4
Cambiste (bradeur de monnaie)	00	02	02	02,2
Hôtelier/hôtesse	01	01	02	02,2
Marchand/vendeur	03	04	06	06,7
Etudiant/élève/écolier	03	04	07	07,8

Entrepreneur	00	01	01	01,1
Journaliste	00	01	01	01,1
Peintre/décorateur	00	02	02	02,2
Comptable	00	02	02	02,2
Gestionnaire de stock/magasinier	00	01	01	01,1
Couturier	01	00	01	01,1
Frigoriste	00	01	01	01,1
Agronome	00	02	02	02,2
Non spécifiés (tous travaux)	00	02	02	02,2
Abstention	03	06	09	10,1
Animateur social / agent de développement	01	03	04	04,5
TOTAL	26	63	89	

La question sur la profession potentielle ou spécialité de travail des participants fait également partie prenante du profil. Avec le même souci comparativement au tableau n° 6, nous avons trouvé 11/89 ou 12,2 % représentant les cultivateurs en tête, suivi des enseignants avec 09/89 ou 10,1 %, puis les chauffeurs et mécaniciens de l'ordre de 08/89 qui se traduit à 9 % du nombre total des participants.

Tableau n° 8

Avoir été sélectionné	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Oui	11	34	43	48,3
Non	15	30	45	50,6
Abstention	00	01	01	01,1
TOTAL	26	63	89	

Le nombre de personnes ayant été sélectionnées pour le travail à la MONUC accuse une infériorité numérique de 43/89 ou 48,3 % en rapport à celui de non-sélectionnés : 45/89 ou 50,6 % qui n'avaient cessé à fréquenter le lieu en quête de la réponse à la raison de leur présence quotidienne devant les installations de la MONUC à Kavimvira-Kilomoni.

Tableau n° 9

Avoir fait le même travail (pour lequel on postulait à la MONUC) dans sa vie	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Oui	05	30	35	39,3
Non	12	13	25	28
Abstention	09	20	29	32,6
TOTAL	26	63	89	

Les métiers qu'ont pu exercer les participants au sein de la MONUC, notamment au chantier de réfection, construction et montage des tentes pour le campement des militaires, ont été reconnus à 35/89 ou 39,3 % comme ayant été déjà pratiqués par les exécutants concernés.

On y a quand-même noté 29/89 ou 32,6 % d'abstention composée essentiellement de ceux n'ayant pas été embauché (voir tableau n° 8). Pour 25/89 ou 28 %, ce travail n'était donc pas habituel, ne cadrait pas avec leurs occupations de routine ou pratiquées antérieurement.

Employés en qualité de manutentionnaires, aide-maçons, aide-charpentiers, aide-électriciens pour la majorité, cette situation pourra être qualifiée d'un cas de force-majeur qui s'expliquerait peut-être aussi par le tableau n° 10.

Tableau n° 10

Avantage	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Gagne-pain / moyens pour répondre aux besoins primaires	17	43	60	67,7
Opportunité d'épargner	00	02	02	02,2
Expérience professionnelle	00	03	03	03,4
Contribution au maintien de paix	01	02	03	03,4
Se procurer une occupation	02	02	04	04,5
Abstention	04	11	15	16,9
TOTAL	26	63	89	

Ce tableau nous donne une idée de ce qu'a pu être le besoin primordial des chercheurs d'emploi à la MONUC. Juste un gagne-pain pour 60/89 ou 67,4 % du groupe. L'écart est très grand entre ceux qui ont opté pour cet avantage et ceux qui ont déclaré y aller en vue d'une « occupation », soit 04/89 ou 4,5 %, suivis immédiatement d'un exéquo de 03/89 ou 3,4 % entre ceux croyant contribuer au maintien de paix et ceux à la recherche d'une expérience professionnelle. Les derniers sont ceux qui ont rêvé y profiter d'épargner un peu de sou, soit 02/89 équivalent de 2,2 % du groupe.

Tableau n° 11

Inconvénients au lieu de travail	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Horaire de travail non précise (rentrée tardive)	00	06	06	06,7
Travail intense (moins de repos)	03	11	14	15,7
Travail sans contrat	05	03	08	09
Mauvais système de recrutement	01	01	02	02,2
Mauvais traitement du personnel	03	08	11	12,4
Incitation au tribalisme	01	01	02	02,2
Manque de moyen de transport	01	00	01	01,1
Paie retardée de la prime	03	05	08	09
Exposition aux risques	03	02	05	05,6
Autres désavantages	00	06	06	06,7
Pas de désavantage évoqué	05	14	19	21,3
Abstention	01	06	07	07,8
TOTAL	26	63	89	

Sur plusieurs points de vues évoquées au sujet de désavantage dans le tableau n° 11, les répondants n'ayant mentionné aucun inconvénient ont été inventoriés à 19/89 ou 21,3 % de la grandeur numérique du groupe. A côté de cette opinion, il y a une fois de plus des abstentions.

Cela est de l'ordre de 07/89 ou 7,8 %.

En jetant un regard sur d'autres chiffres, on trouve bien qu'après les « optimistes », il y a deux autres tendances qui ont pu faire mention du travail intense (avec moins de repos) d'un rapport de 14/89 ou 15,7 % suivi de 11/89 ou 12,4 % qui ont parlé du mauvais traitement du personnel.

Un peu plus en dessous de ce seuil, deux points de vue en exéquo de 08/89 ou 9 % dont l'un a pensé que le non-paiement et/ou le paiement retardé de la prime est un inconvénient. L'autre point de vue a indexé l'emploi à la MONUC sans contrat de travail comme désavantage.

Un peu plus bas sur l'échelle d'inconvénients évoqués, certains participants ont parlé de l'exposition aux risques de maladies et accidents, qui implique aussi la question de l'absence du contrat de travail. Le mauvais système de recrutement, l'incitation au tribalisme ainsi que le manque de moyen de transport ont obtenu les trois dernières côte sur les inconvénient au lieu de travail de la MONUC à Kavimvira-Kilomoni.

Tableau n° 12

Critères de sélection	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Age et/ou Sexe	00	00	00	00
Niveau d'étude	00	00	06	06,7
Savoir-faire / expérience professionnelle	00	06	06	06,7
Polyvalence dans les métiers	00	06	06	06,7
Demande écrite	01	00	01	01,1
Test et/ou interview	00	07	07	07,8
Présentation/possession d'outils de travail	01	05	06	06,7
Autres exigences	03	07	10	11,2
Aptitude physique	00	02	02	02,2
Aucun critère mentionné	21	23	44	49,4
Abstention	00	07	07	07,8
TOTAL	26	63	89	

Les deux dernières tendances mentionnées sur le tableau n° 11 ci-dessus peuvent être en corrélation avec certaines considération du tableau n° 12. Il est tout de même curieux de voir que la majorité, 44/89 ou 49,4 % n'avaient reconnu aucun critère « objectif » de sélection pendant que 10/89 avaient souligné qu'il y a eu d'autres exigences que les gens ont préférés taire.

Ceci peut pousser l'observateur à penser au manque de courage de citer le mal par son nom. Autrement-dit, il s'agit là d'une vérité étouffée qui représente un conflit latent, et ce dernier se manifesterait d'une manière ou d'une autre. Serait-il question d'un sujet tabou lié au sexe ? Peut-être, car ailleurs sur le Territoire Congolais, le personnel de la MONUC a été accusé d'abus sexuels sur la population, et cela s'est spécialement passé en Ituri dans la Province Orientale au cours même du deuxième trimestre de l'an 2004, période consacré à ce travail de recherche-analyse.

Si tel est le cas, il est nécessaire que l'opinion publique soit au courant de l'existence des instances, au sein du système des Nations Unis et ailleurs, pour dénoncer des actes d'abus sexuel, à l'instar de la centrale du siège du Programme Volontaires des Nations Unies (VNU) ouvert de 9 heures à 17 heures (heures d'Europe centrale).

Pour joindre cette centrale, on peut soit téléphoner au numéro 0049 228 815 2000 et demander à parler à un membre du groupe pour le harcèlement sexuel. On peut aussi envoyer un e-mail au groupe via SH-Panel@unv.org⁵

En plus, il y en a, à pourcentages progressivement réduits, qui ont parlé de l'interview, le savoir-faire ou expérience professionnelle, la polyvalence dans les métiers et l'aptitude physique comme critère. La dernière des valeurs parmi les critères retenus a été celle de 01/89 ou 1,1 % concernant la demande d'emploi « écrite ». On s'est enfin rendu compte que ni l'âge, ni le sexe ainsi que le niveau d'étude, affichés sciemment sur le tableau par les analystes, n'a été signalé par quiconque parmi les participants comme critère de sélection.

« Ce n'est pas possible d'engager tout ce monde-là, nous y allons sur base de certains critères sélectifs. Nous espérons toute fois que nous pourrons réduire un tout petit peu le chômage ici... Pour assurer l'attention du recruteur, les gens viennent avec des outils de travail comme des machettes, des houes, des bêches... Le salaire d'un journalier technicien est de 6 \$ USD et celui d'un ouvrier ordinaire est de 4 \$ USD. »⁶

Tableau n° 13

Nombre de fois pour avoir été employé	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
1 fois	05	10	15	16,9
2 fois	04	13	17	19,1
3 fois	00	13	13	14,6
4 fois	00	03	03	03,9
5 fois	02	02	04	04,5
Plus de 5 fois	00	03	03	03,4
Plusieurs fois	02	03	05	05,6
Aucune fois	07	09	16	18
Abstention	06	07	13	14,6
TOTAL	26	63	89	

Pour avoir une idée beaucoup plus claire sur le profil des participants, le nombre d'emplois déjà obtenus repris sur le tableau n° 13, tout comme les secteurs d'activités du tableau n° 14, ont été examinés par l'enquête.

Toujours avec les abstentions évaluées ici à 13/89 ou 14,6 %, 16/89 soit 18 % n'avaient jamais été employés. Par contre, 17/89 soit 19,1 % avaient déjà reçu d'emplois deux fois dans leur vie, 15/89 ou 16,9 % pour une fois, 13/89 ou 14,6 % pour trois fois, 05/89 ou 5,6 % pour plusieurs fois, 04/89 ou 4,5 % pour cinq fois et 03/89 ou 3,4 % pour plus de cinq fois.

⁵ LES VOLONTAIRES DES NATIONS UNIES : Conditions de service des VNU spécialistes internationaux, mai 1999

⁶ NGOMA MAYABALA : La présence des casques bleus pourra réduire le chômage à Uvira ; Le Messager du Peuple, Bimensuel d'information générale n° 63 du 30 mars 2004. P. 1

Tableau n° 14

Ayant été employé dans un(e)	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Service public de l'Etat	03	05	08	09
Entreprise privée	03	04	07	07,8
ONG, asbl ou agence onusienne	04	24	28	31,5
Les 2 premiers secteurs	01	01	02	02,2
Les 2 derniers secteurs	00	02	02	02,2
Le 1 ^{er} et le 3 ^{ème} secteurs	00	06	06	6,7
Les 3 secteurs à la fois	00	01	01	1,1
Secteur informel	07	09	16	18
Non spécifié/Abstention	08	11	19	21,3
TOTAL	26	63	89	

Plus de gens ont travaillé dans le passé dans des ONG, ASBL ou agences onusiennes. C'est 28/89 ou 31,5 % du groupe. Ils sont suivis de 16/89 ou 18 % ayant une expérience dans le secteur informel contre 08/89 ou 9 % seulement avec un passé dans les services publics de l'Etat. Les entreprises privées en ont obtenu 07/89 ou 7,8 %. Certainement, il a été également enregistré quelques cas dont les emplois sont répartis dans deux secteurs à la fois, voire celui qui a fait carrière dans trois secteurs à la fois.

Tableau n° 15

Meilleur salaire perçu au cours de sa carrière (exprimé en USD)	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Moins de 20 \$	05	06	11	12,4
Entre 20 \$ et 100 \$	06	11	17	19,1
Entre 100 \$ et 200 \$	07	13	20	22,5
Entre 200 \$ et 350 \$	00	09	09	10,1
Entre 350 \$ et 500 \$	00	06	06	06,7
Entre 500 \$ et plus	00	00	00	00
Abstention	08	18	26	29,2
TOTAL	26	63	89	

Les salaires perçus par les participants à cette enquête, dans leurs emplois antérieurs, peuvent donner une idée sur le « pouvoir économique » ou le « standing de vie » présent ou passé des personnes concernées. La côte la plus élevée était malheureusement les abstentions de 26/89 soit 29,2 %. 20/89 soit 22,5 % se sont classés avoir été salariés pour des montants équivalant entre 100 et 200 USD, 17/89 ou 19,1 % entre 20 et 100 USD, 11/89 ou 12,4 % en dessous de 20 USD, 09/89 ou 10,1 % entre 200 et 300 USD, et enfin 06/89 ou 6,7 % seulement entre 350 et 500 USD.

Le montant entre 500 USD et plus repris sciemment sur le tableau n'a eu aucune audience et ceci est une réalité vraiment significative, tout en tenant compte du revenu le plus bas de moins de 20 USD comme seul « salaire mensuel » dont certaines personnes ont bénéficié durant toutes leurs carrières, et ceci ne concernant pas la MONUC bien entendue.

Tableau n° 16

Informations sur le rôle de la MONUC	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Informations sur le rôle politique	00	04	04	4,5
Informations sur le rôle militaire	04	05	09	10,1
Informations sur le rôle humanitaire	00	00	00	0
Les 2 premiers volets d'informations	07	23	30	33,7
Les 2 derniers volets d'informations	00	00	00	0
Les 1 ^{er} et 3 ^{ème} volets d'informations	00	05	05	5,6
Les 3 volets d'informations à la fois	02	08	10	11,2
Pas d'informations du tout	10	14	24	27
Abstention	03	04	07	7,8
TOTAL	26	63	89	

La communication, dont l'information est une composante, a souvent été un objet ou un facteur de conflit. Avoir une idée, aussi simpliste que ce soit, sur la manière dont la population d'Uvira était informée sur la MONUC ainsi que les sujets de cette communication, est une lanterne pour comprendre les limitations et potentialités conflictuelles dans les entités d'Uvira et ses environs.

Faisant référence au tableau n° 4, 66/89 ou 74,1 % ont déclaré avoir appris la nouvelle d'embauche à la MONUC « de bouche à oreille ». Avoir 24/89 ou 27 % de déclarations selon laquelle les gens n'avaient « pas du tout d'information » au sujet du rôle de la MONUC dans leur milieu n'est pas du tout une exagération, par le fait qu'ils ne pouvaient avoir d'information fiable d'une institution de la taille de la MONUC et de son importance que par des « radio-trottoirs ».

« Ils ont, en outre, observé le prix qu'il existe encore une multiplication de bandes armées sur terrain, les médias ne couvrent pas tous les coins de la province, certains milieux demeurent inaccessibles et insécurisés, la méfiance et la suspicion demeurent présentes au sein du gouvernement et entre différents groupes ethniques »⁷.

Fallait-il nécessairement attendre des manifestations violentes de la population d'Uvira, par solidarité avec celles des autres villes du pays au lendemain des affrontements armés du mois de mai passé dans la Ville de Bukavu, suivi de ceux de Kamanyola qui semblaient se rapprocher d'Uvira au point de bloquer systématiquement toute circulation des véhicules de la MONUC à Uvira, pour qu'enfin l'antenne de relais de la Radio OKAPI lancée par la même Mission Onusienne soit montée dans ce milieu ?

Tableau n° 17

Existence d'un conflit au lieu de travail de la MONUC à Kavimvira	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Conflit géopolitique	01	03	04	4,5
Conflit lié à l'éthique et la déontologie	04	14	18	20,2
Conflit d'ordre administratif	13	26	39	43,8
Pas de conflit	07	17	24	27

⁷ NGOMA MAYABALA : Les armes légères et le processus DDR en RDC... ; Le Messager du peuple, Bimensuel d'information générale, n° 63 du 30/03/2004, P. 2.

Abstention	01	03	04	4,5
TOTAL	26	63	89	

La désignation de la situation de travail à la MONUC par les participants, en terme de conflit, a été abordée essentiellement sous trois volets paraphrasés par les enquêteurs : 39/89 ou 43,8 % ont vu la situation comme étant un conflit d'ordre administratif, 18/89 ou 20,2 % ont lié le problème à la question d'éthique et de déontologie de la part des officiels, 4/89 ou 4,5 % y ont trouvé une connotation géopolitique.

Simultanément 24/89 ou 27 %, qui n'est pas un résultat négligeable par rapport au nombre global des répondants et au sujet même de notre étude, n'ont reconnu la qualification de conflit à cette situation de tiraillement entre la MONUC et les habitants d'Uvira au site même de Kavimvira-Kilomoni. Ceci prouve à suffisance, une fois de plus que le vocale « conflit » est relatif d'un contexte à un autre, d'une compréhension à une autre, voire d'une définition à une autre.

« Il n'est dès lors pas surprenant que lorsque nous nous rencontrons et travaillons avec d'autres gens, nous nous rendons compte qu'ils ont souvent une vision des choses différentes de notre. Considérez un peu le tableau ci-dessous... Tout comme on voit des images différentes dans le tableau, les gens voient les situations politiques et sociales de façon différente. Nos expériences de vie nous conduisent à voir les choses d'une façon particulière... Le conflit est une relation entre deux ou plusieurs parties (individus ou groupes) qui ont, ou pensent avoir des objectifs incompatibles. »⁸

Tableau n° 18

Piste de solution à envisager	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Le paiement de la prime au moment opportun / honorer les engagements.	07	13	20	22,5
Recrutement selon le niveau d'étude et l'expérience professionnelle	00	01	01	01,1
Observer les règles d'éthique et de déontologie	01	10	11	12,4
Les 2 premières pistes de solution	00	02	02	02,2
La reconnaissance par la communauté locale de ses droits	00	01	01	01,1
Les 2 suivantes pistes de solution	00	00	00	00
La 1 ^{ère} et la 3 ^{ème} pistes de solution	05	04	09	10,1
Les 3 premières pistes de solution à la fois	03	08	11	12,4
Octroi du contrat de travail aux employés	00	01	01	01,1
Recours à la justice	00	01	01	01,1
Réduction d'heures de travail à 8 heures/jour	00	02	02	02,2
Privilégier les résidents	00	01	01	01,1
Le départ de la MONUC (mettre fin au mandat)		03	03	03,3
Limogeage des officiels coupables	00	02	02	02,2
Rotation de groupes de travail	00	04	04	04,4
La prise en charge des chômeurs par le gouvernement	00	01	01	01,1
Aucune piste de solution proposée/Abstention	08	09	17	19,1
TOTAL	26		89	

⁸ SIMON FISHER AND ALL : Cheminer avec le conflit ; Analyse / Chapitre I. Comprendre le Conflit, P.3 et 4.

Les pistes de solutions ont été multiples et interconnectées entre les individus. Celles ayant été citées en premier lieu par les participants et obtenu le plus de points sont les suivants :

- Paiement de la prime due au moment opportun car les journaliers ne devraient pas être tenus à attendre la fin du mois ou plus tard que cela pour être payés, d'autant plus qu'ils ne travaillaient pas durant tout le « mois plein », il y a eu des rotations de durées non-précises et des assainissements intempestifs sans paiement à la sortie. Opinion à 20/88 ou 22,5 %.
- Aucune piste de solution proposée ou abstention : ceci peut caricaturer la défaillance ou le cantonnement d'un groupe dans le statut de vulnérable ou victime et le manque d'imagination en vue de prendre un pas d'acteur : 17/89 ou 19,1 %.
- Observation des règles d'éthique et de déontologie évoquée principalement pour régler les problèmes d'humiliation et brimade, telles que les injures publiques et autres de la part de certains officiels, faisant partie du mauvais traitement qu'ont subi les employés et postulants pour le travail à la MONUC : 11/89 ou 12,4 %
- Curieusement et beaucoup plus loin, quelques interviewés ont même envisagé :
 - * La reconnaissance des droits du citoyen, par la communauté locale,
 - * Le recours à la justice,
 - * Le fait de privilégier les résidents,
 - * Le départ de la MONUC,
 - * Le limogeage des officiels coupables,
 - * La prise en charge des chaumeurs par le gouvernement.

Tableau n° 19.a

Faits marquants : positifs ou négatifs	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
a. Découverte de caches d'armes et mutinerie du Colonel Jules MUTEBUTSI à Bukavu	14	30	44	49,4
b. Déploiement des Casques Bleus à Uvira	06	22	28	31,5
c. Affrontement dans la Plaine de la Ruzizi et les collines/montagnes surplombantes	05	10	15	16,8
d. Mise en place de la territoriale à l'échelon provincial	06	20	26	29,2
e. Attaque armée contre la Ville de Kinshasa	01	13	14	15,7
f. Menace du gouvernement Rwandais de renvoyer ses troupes en RDC.	03	02	05	05,6
g. Autres faits évoqués	15	32	47	52,8
h. Aucune fait signalé	15	19	34	38,2

g : Autres faits évoqués individuellement sont :

- La partialité manifestée par la MONUC en rapport avec la mutinerie du Colonel Jules MUTEBUTSI en février 2004
- La famine, le chômage et les maladies
- Les affrontements entre la MONUC et les milices en Ituri

- La libre circulation des personnes et des biens d'une province à une autre, signe de réunification
- Le début du démantèlement des réseaux de trafic d'armes⁹
- L'arrestation des officiers rwandais
- La violation continuelle des droits de l'homme
- La présence des Maï-maï dans la ville d'Uvira
- La continuité de la gestion administrative par la RCD-Goma (ex-Mouvement rebelle) au niveau des territoires
- L'impaiement des employés journaliers par la MONUC et les manifestations contre cette dernière à Uvira.

Le fait qui a le plus marqué l'opinion de notre échantillon d'enquête depuis le début de l'année 2004, après la mise en place du Gouvernement de Transition reprenant toutes les sensibilités politico-militaires ainsi que la Société Civile, c'est celui de la découverte de caches d'armes suivie de la mutinerie de février 2004 à Bukavu. Ce fait a eu 44/89 comme cotation soit 49,4 %.

Le déploiement des Casques Bleus a aussi attiré l'attention de 28/89 soit 31,1 %. L'attaque contre la Ville de Kinshasa évoquée à 14/89 soit 15,7 % a suivi des affrontements dans la Plaine de la Ruzizi et les collines/montagnes la surplombant en Territoire d'Uvira, qui a donc marqué 15/89 soit 16,8 %. La mise en place de la territoriale à l'échelon provincial vient en deuxième position avec 26/89 soit 29,2 %.

Paradoxalement, cet événement n'est passé sans heurt au Sud-Kivu.

« La publication de la liste des Gouverneurs représente un pas énorme pour la réunification du pays, a affirmé Crispin KABASELE, le Porte-parole du Rassemblement Congolais pour la Démocratie (RCD-Goma). C'est une étape importante pour la restauration de l'autorité de l'Etat dans le pays ... La MONUC reconnaît cette signifiante étape qui démontre que des progrès considérables peuvent être faits avec un minimum de volonté politique et de compromis, a affirmé la MONUC.... Le RCD-Goma avait été accusé de bloquer le processus, il refusait en effet que des représentants de la Société Civile contrôlent la Province du Sud-Kivu ... Nous ne pouvions laisser cette province entre les mains des tels extrémistes ... Les représentants de la Société Civile sont des extrémistes belliqueux qui ne sont pas préparés à la réconciliation. Nous voulons quelqu'un d'autre là-bas.»¹⁰

La menace du gouvernement rwandais de renvoyer ses troupes en RDC a été un fait le plus insignifiant a marqué les interviewés, et cela à 5/89 soit 5,6 % seulement.

« Les tensions demeurent fortes dans le Sud-Kivu. Entre 10.000 et 15.000 rebelles Hutu rwandais, cachés dans les forêts congolaises, lancent des attaques sporadiques au Rwanda et pillent régulièrement les populations locales ... Le Président rwandais Paul KAGAME, avait par ailleurs, menacé ces dernières semaines de redéployer ses troupes en RDC si l'ONU ou l'Armée Congolaise n'éliminaient la menace posée par ces rebelles Hutu qui avaient fui le Rwanda à la suite du génocide rwandais en 1994.»¹¹

⁹ NGOMA MAYABALA : Les armes légères et le processus DDR en RDC... ; le Messenger du Peuple, Bimensuel d'Information générale, N° 63 du 30mars 2004, P.2

¹⁰ RESEAUX D'INFORMATION REGIONAUX INTEGRES (IRIN) : Sélection quotidienne d'article d'IRIN ; Liste des Gouverneurs, 19/05/2004, P.1

¹¹ RESEAUX D'INFORMATION REGIONAUX INTEGRES (IRIN) : Sélection quotidienne d'article d'IRIN ; Liste des Gouverneurs, 19/05/2004, P.2

Il n'était tout de même pas prévisible que 34/89 ou 38,2 % du groupe ne puissent avoir un seul fait à signaler comme les ayant marqués de manière positive ou négative dans cette période de regain de tension. On dirait que ces gens n'ont été touché d'aucun de ces événements, comme qui dirait « Advienne que pourra ! ».

Néanmoins, nous osons croire que si notre procédure d'interview était achevée après la deuxième action déplorable du Colonel Jules MUTEBUTSI à Bukavu, avec la suite d'évènements y relatifs depuis 26 mai 2004 dans plusieurs milieux tels que Kamanyola et Kalehe, ces événements allaient aussi faire grand écho dans nos travaux, comme cela paraît dans un rapport circonstanciel du Comité de Coordination des Actions de Paix (CCAP) oeuvrant au Sud-Kivu :

« En date du 8 au 9 juin, les parents Banyamulenge on retiré leurs enfants des écoles en pleine session d'examens de fin d'année. Du 8 au 10 juin 2004, il y a eu déplacement massif des populations Banyamulenge vers le Burundi et vers les hauts plateaux d'Uvira et de Fizi... Selon d'autres communautés, le départ de Banyamulenge serait lié à l'échec de l'insurrection de MUTEBUTSI et NKUDABATWARE à Bukavu, au Coup d'état planifié et raté à Kinshasa dans la nuit du 12 au 13 juin 2004, qui serait à l'origine d'éventuels massacres d'autres communautés : cela justifierait leur déclaration selon laquelle, ils reviendraient triomphalement dans trois jours à Uvira... Tromper l'opinion internationale par leurs déclarations diffamatoires selon lesquelles ils étaient pourchassés par d'autres communauté.»¹²

« Actuellement, notre inquiétude est si grande à plus d'une raison : ... Les moindres tentatives de retour des réfugiés congolais dans leurs villages respectifs en général, en particulier les Banyamulenge, pour ne pas servir de prétexte aux dissidents et surtout instrumentalisation de ladite communauté... Les risques d'une troisième guerre ayant une dimension multinationale sont évidents, si les mesures appropriées ne sont pas prises au temps opportun par les élites politiques du pays. »¹³

Tableau 19.b

Faits marquants : positifs ou négatifs Dates précises ou approximatives	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
a. Découverte de caches d'armes et mutinerie du Colonel Jules MUTEBUTSI à Bukavu	03	11	14	15,7
b. Déploiement des Casques Bleus à Uvira	01	12	13	14,6
c. Affrontement dans la Plaine de la Ruzizi et les collines/montagnes surplombantes	01	09	10	11,2
d. Mise en place de la territoriale à l'échelon provincial	02	11	13	14,6
e. Attaque armée contre la Ville de Kinshasa	00	03	03	03,4
f. Menace du gouvernement Rwandais de renvoyer ses troupes en RDC.	02	01	03	03,4
g. Autres faits évoqués	05	02	14	15,7
h. Aucun fait signalé	19	45	64	89

Le classement chronologique des faits a été l'exercice le plus difficile à nos interviewés en ce sens que 64/89 se sont tout simplement abstenus, soit 89 % du groupe. Avec un écart important, 14/89 ou 15,7 %

¹² COMITE DE COORDINATION DES ACTIONS DE PAIX : Rapport sur la situation du Processus de Paix à Uvira et Fizi/Itombwe, 22/06/2004, P.3 et 4.

¹³ BUTOTO B. NAUM : La situation socio-humanitaire dans le Sud Sud-Kivu ; UGEAFI, 16/06/2004, P.3

ont réussi à rappeler la date précise ou approximative pour le fait **a** du tableau 19.a., 13/89 ou 14,6 % pour le fait **b**, 10/89 ou 11,2 % pour le fait **c**, 13/89 encore ou 14,6 % pour le fait **d**, 03/89 ou 3,4 % pour le fait **e** et pour le fait **f**.

D'autres ont quand même essayé mais ont failli à raison de 14/89 soit 15,7 %, car ils ont donné des dates non approximatives par rapport aux déroulements des faits dont il est question.

Tableau n° 20

Attentes par rapport à la présence de la MONUC	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
Sécurité des personnes et des biens ainsi que l'intégrité du territoire	02	21	23	25,8
Désarmement, démobilisation et rapatriement des milices étrangères	09	17	26	29,2
Initier et stabiliser le lien bilatéral pour la résolution de conflit avec les pays voisins	01	13	14	15,7
Restaurer la paix durable et aménager les infrastructures (Reconstruction)	25	52	67	75,3
Contribuer au développement du milieu	04	08	12	13,5
Assister le gouvernement à avoir une armée unifiée et une police unie	02	11	13	14,6
Aider la transition à se doter des institutions viables pour la préparation des élections	05	11	16	18
Mettre en place des mécanismes d'information publiques (surtout la Radio Okapi)	04	06	10	11,2
Créer des emplois	08	21	35	39,3
Traiter le conflit Congolo-Rwandais avec impartialité	03	04	07	7,9
Apporter de l'aide et du financement aux ONG locales	01	04	05	5,6
Autres attentes	30	19	24	27
Aucune attente	04	05	09	10,1

Ce tableau révèle combien le groupe attendrait beaucoup de la MONUC. Sur les 13 opinions, celle désignée comme « Autres attentes » reprend d'autres points de vue que l'analyse circonscrit au sein de l'une ou l'autre de 11 premières attentes. Mais quelque chose paraît louche : l'équipe de 24/89 ou 27 % qui a déclaré n'avoir aucune attente en rapport avec la présence de la MONUC à Uvira.

Revenant sur les « Autres attentes », il y a quelque chose d'autre qui pique :

- Attiser les conflits et apporter une autre guerre (la 3^{ème} rébellion)
- Installer le néo-colonialisme
- Préparer le retour, au Rwanda, des ex-FAR, FDLR ou encore FOCA.

Par contre, la création d'emplois s'avère une attente importante de la valeur de 35/89 soit 39,3 % au sein de l'opinion. La paix durable et les infrastructures sont exprimées comme la plus grande attente à 65/89 soit 75,3 %.

« Quant à la Route Nationale n° 5, c'est-à-dire la chaussée ou disons la route reliant Fizi et la Province Orientale en passant par Uvira ..., plus rien ne reste qu'un vestige : une piste. Il y a peu sous la deuxième République, la COGEFAR, une société italienne avait réaménagé et asphalté le tronçon ...

Mais de quelle façon l'avait-elle fait ? A la sauvette, sans doute. Pas de canaux où il fallait drainer les eaux des pluies, pas de trottoir . Quelle butime ! Celle de la seconde main.»¹⁴

Le désarmement et rapatriement des milices étrangères, une option à 26/89 ou 29,2 % est également suivi du vœu de voir la sécurité des biens et des personnes ainsi que l'intégrité territoriale garanties par la MONUC. C'est une attente de la taille de 23/89 ou 25,8 % au sein du groupe. Mais une question reste pendante surtout sur cette **question d'intégrité territoriale**. Et le gouvernement ou l'armée nationale, n'est-ce pas là son devoir ? Les institutions fiables, l'accompagnement et l'appui à la transition en vue de préparation des élections viennent avec 16/89 ou 18 % avant l'initiation et la stabilisation de liens bilatéraux en vue de la résolution de conflit avec les pays voisins, de l'ordre de 14/89 soit 15,7 %.

« Dans ce contexte, le début du déploiement des 3.500 à 4.000 Casques Bleus est plus que bienvenu non seulement pour restaurer la stabilité, mais aussi prévenir de nouveaux dérapages.»¹⁵

L'armée unifiée et la police unie ont recueilli 13/89 ou 14,6 % devant le développement du milieu opté à 12/89 soit 13,5 %. Le besoin d'être rationnellement informé, notamment à partir de l'installation d'une antenne de la Radio OKAPI (de la MONUC) à Uvira a été évoqué à 10/89 soit 11,2 %.

« A notre avis, l'ARCO, la RTNC et OKAPI, devrait s'associer aux organisations Non-gouvernementales de développement qui ont une expertise en matière des élections. Dès le mois de juin 2005, les éditions d'information de toutes les radios communautaires de la RDC devront commencer à compter les jours. Elles devront adapter leurs programmes au processus électoral et décourager, à travers leurs messages toutes tentatives de prolongation de la Transition dans le chef de la classe politique. Décourager la tricherie et la corruption, éviter la xénophobie, la haine tribal et ethnique. »¹⁶

Après l'information, c'était l'attente d'impartialité en rapport avec le conflit entre la RDC et le Rwanda qui devrait caractériser les interventions de la MONUC, et cela a été exprimé par 07/89 ou 7,9 % de l'audience. Et en dernier lieu, 05/89 ou 5,6 % ont pensé qu'il était utile que la MONUC apporte de l'aide et du financement aux organisations locales.

Comme pour les autres tableaux, 09/89 ou 10,1 % n'ont exprimé aucune des attentes parmi celles formulées ci-haut, en rapport avec la présence de la Mission d'Observation des Nations Unies en RD. Congo.

« La Brigade des Kivu se déploie donc dans une zone agitée et insécurisée où le processus de paix semble tarder à s'installer. Sa présence, longtemps souhaitée et attendue, est la bienvenue au sein d'une population qui ne comprend pas pourquoi elle tarde à récolter les fruits de la pacification.

Forte des prérogatives qui sont attribuées dans le cadre du chapitre VII, la Brigade des Kivu s'assurera de la sécurisation des personnes et de leurs biens, et entendra se trouver sur le chemin de tous ceux qui essayeront de torpiller la paix ».¹⁷

¹⁴ MUTERE KIFARA : La Route Nationale N° 5 en danger de disparition... ; Le Messenger du Peuple Bimensuel d'Information Générale N° 64 du 15 avril 2004, P. 2

¹⁵ SEBASTIEN LAPIERRE : La Brigade des Kivu-Une mission difficile mais pas impossible ; MONUC Magazine N° 8, P.13

¹⁶ ASSOCIATION DES RADIOS COMMUNAUTAIRES : Rôle des radios de proximité, avant, pendant et après les élections ; MONUC Magazine N° 14, P.12

¹⁷ SEBASTIEN LAPIERRE : Casques Bleus – La Brigade des Kivu s'installe ; MONUC Magazine N° 13, P.18



L'ancienne concession de l'Office des Routes abritant le contingent Uruguayens des Casques Bleus à Kavinmvira – Kilomoni dans le Territoire d'Uvira en RD Congo, encore en chantier en en mai 2004

Quatrième partie

POINTS DE VUE, ALTERNATIVES ET SUGGESTIONS

4.1. POINTS DE VUE

- 4.1.1. Le fameux chapitre 7 de la Charte des Nations Unies, par la décision à l'unanimité des membres du Conseil de Sécurité dans la résolution 1493/2003, a conféré à la MONUC un pouvoir « ragaillardé » et un effectif gonflé lui permettant de drainer, partout où elle se déploie, les ONG internationales et agences onusiennes en quête de dispositions sécuritaires compatibles à leurs mandats et principes.
- 4.1.2. Le développement des activités entrepreneuriales « juteuses » va de soi, alors que le nombre d'individus intégrés dans ces dernières reste numériquement insignifiant par rapport à la « masse oisive » ou ceux qui n'ont pas « droit au chapitre » en terme d'embauche. Parallèlement, la « masse monétaire » en circulation due à la présence des institutions internationales et le phénomène « dollarisation » s'observent dans toute les affaires, petites soient-elle.
- 4.1.3. Il serait nécessaire que l'opinion comprenne qu'en dehors de la fatigue physique due aux efforts musculaires et la fatigue hormonale qui relève de disfonctionnement ou déséquilibre physiologique, toute communauté affectée par la guerre est potentiellement vulnérable à l'intoxication et la manipulation liées principalement à la FATIGUE PSYCHIQUE. La guerre a suffisamment duré en République Démocratique du Congo, le chômage est par conséquent devenu un cheval de bataille qui prédispose les gens aux actes de violence et autres formes de nuisance.

4.2. ALTERNATIVES OU ACTIONS POSSIBLES D'ETRE ENVISAGEES

Toute mission de maintien de paix organisée par le système des Nations Unies a, selon les principes et le mandat, une gamme d'actions susceptibles d'être menées pour le bien des communautés locales concernées.

Quelques questions pour orienter notre compréhension

- 4.2.1. Question 1 :** Faudrait-il nécessairement compter sur la MONUC pour des interventions armées directes dans le conflit en RDC ?

Réponse 1 : Pas nécessairement, car il existe des actions focalisées sur le conflit lui-même, y compris celles visant à changer les dynamiques et à réaliser un règlement des différends et rétablir la paix à travers la gestion du conflit et la réduction de la violence.

4.2.2. Question 2 : Qu'en dirait-on du traitement des conséquences liées à la guerre ?

Réponse 2 : La mission onusienne peut également envisager des actions focalisées sur les conséquences du conflit, y compris celles qui répondent aux besoins,

tant psychologique que physiques, qui se font jour en tant que résultat de la violence.

4.2.3. Question 3 : Quelle est la part de la justice dans ces actions ?

Réponse 3 : Il y a bien sûr des actions focalisées sur le tissu social, dont le travail visant à transformer, au sein des structures sociales, les injustices qui pourraient faire émerger des conflits destructifs dans le future.

4.2.4. Question 4 : Les Congolais peuvent-ils trouver des solutions à leurs problèmes d'eux-mêmes, et plus particulièrement au Sud-Kivu ?

Réponse 4 : De manière générale et particulièrement en milieu de conflit, les acteurs locaux sans appui moral et matériel se retrouvent très souvent trop faibles, pour supporter les pressions de la situation, bien qu'ils puissent tout à fait avoir de l'expérience et l'expertise nécessaire.

4.3. SUGGESTIONS LIEES A LA THEORIE DE TRAITEMENT DE CONFLIT

4.3.1. En rapport avec la question 1

Il est salubre de développer et offrir une série d'approches alternatives pour mener les disputes de manière non-violente et effective. Les méthodes utilisées peuvent inclure des approches traditionnelles de traitement des problèmes telles que la négociation, la médiation, l'arbitrage...C'est la gestion de conflit.

4.3.2. Relativement à la question 2

Il est nécessaire de déployer des efforts en vue de réduire l'ignorance, la méfiance, la suspicion, les préjugés et stéréotypes entre les individus et groupes qui sont en conflit. L'insistance est faite sur l'encouragement et l'accroissement de la communication et l'entente à travers des programmes variés susceptibles de rapprocher les gens en vue de s'écouter mutuellement et discuter de leurs différences. C'est la « conscientisation » à la compréhension mutuelle.

4.3.3. Concernant la question 3

Une démarche en vue de développer des principes collectifs adoptés à l'unanimité, doit être engagée pour le bien de la justice et les droits au sein de la société. Il faudra mettre l'accent sur la capacités des groupes au conflit afin de trouver des voies pour une issues en rapport avec la justice et les droits en tant que préoccupation commune au profit de tous, plutôt que de considérer « nos droits » comme plus importants que « leurs droits ».

4.3.4. En liaison avec à la question 4

L'approche pour les extérieurs au conflit devrait être celle de considération de leur rôle fondamental comme le renforcement de l'efficacité des intérieurs, en assurant à toutes les étapes que les internes sont les vecteurs primordiaux du changement.

4.4. PROPOSITION D'UNE MISE A PROFIT DES OUTILS D'EVALUATION DE LA CAPACITE ORGANISATIONNELLE

Etant donné que les défaillances, d'ordre administrative et celles liées à la question d'éthique et de déontologie, ont en grande partie été ciblées par nos interviewés,

Tenant compte du fait qu'il y a une connexion et similitude entre les facteurs ayant contribué à la confrontation et l'escalade de conflit, voire une crise entre la MONUC, suivie d'agences onusiennes et les ONG internationales, avec la communauté locale d'Uvira et ses environs,

Nous pensons nécessaire de proposer ou rappeler certains outils d'évaluation de capacités organisationnelles à ces institutions en vue de juguler les obstacles pouvant compromettre les raisons d'être de leur présence en ces lieux. Il s'agit de l'outil d'évaluation liée au contexte provenant du cours connu sous le nom de Working With Conflict organisé chaque année par Responding To Conflict (RTC – une organisation anglaise) et celui tiré de Pact Ethiopian NGO Sector Enhancement Initiative qui concerne les ressources humaines.

4.4.1. Du point de vue contexte

a. Analyse du conflit

- Votre organisation a-t-elle une analyse claire du conflit ?
- Est-ce que cette analyse tient compte de l'histoire, la dynamique courante et ce qui est prévisible dans l'avenir ?

b. Position par rapport au conflit

- Votre organisation a-t-elle un sens clair de sa propre position par rapport au conflit et ses relations avec les autres parties impliquées

c. Implication politique

- Votre organisation est-elle avertie au sujet d'implications politiques directes ou indirectes de son programme au conflit ?

d. Equilibre

- A quelle extension votre organisation travaille-t-elle avec les gens associées à différentes parties au conflit, avec les diverses ethnies, religions, clans, sexes, âges ou groupes sociaux ?

e. Compréhension partagée

- Est-ce que tout le personnel de votre organisation est au courant de votre position par rapport au conflit ?
- A quelle échelle de valeur votre position est-elle comprise par la communauté, et toutes les autres parties au conflit ?

4.4.2. Du point de vue ressources humaines

Nom de l'organisation

Date d'évaluation

Menée par

Principes d'appréciation

1. Besoin pressant d'amélioration
2. Besoin d'une attention
3. Besoin d'amélioration étendue, mais pas majeure ou urgente
4. Besoin d'amélioration dans certains aspects, mais pas majeure ou urgente
5. Possibilité pour l'amélioration
6. Pas besoin d'amélioration immédiate.

Développement des ressources humaines	-					
a. Il existe un plan de développement des ressources humaines	1	2	3	4	5	6
b. La formation du personnel est basée sur les besoins de capacité et les objectifs stratégiques	1	2	3	4	5	6
c. Il existe des opportunités pour intégrer les compétences acquises en formation dans l'environnement du travail	1	2	3	4	5	6
d. Les évaluations et promotions sont basées sur la performance de manière équitable	1	2	3	4	5	6
Rôles du personnel	-					
a. Les termes de références (ou attributions) sont bien définis, documentés, respectés et actualisés	1	2	3	4	5	6
b. Il y a des liens clairement établis entre la capacité du personnel et la mission de l'organisation	1	2	3	4	5	6
c. Les termes de références sont considérés et utilisés pour mesurer la performance du personnel	1	2	3	4	5	6
Organisation du travail	-					
a. Les réunions du personnel sont régulièrement programmés	1	2	3	4	5	6
b. Le personnel participe dans les décisions au sujet de la gestion	1	2	3	4	5	6
c. Le travail en équipe est encouragé	1	2	3	4	5	6
d. L'information est librement partagée parmi les membres du personnel	1	2	3	4	5	6

e. Le personnel est encouragé à prendre l'initiative et s'auto-motiver	1	2	3	4	5	6
Questions de diversité	-					
a. la diversité des constituants est reflétée dans la composition du Comité et du personnel	1	2	3	4	5	6
Pratique de supervision	-					
a. La supervision se pratique de manière régulière	1	2	3	4	5	6
b. Les procédures de résolution de querelles et conflits sont mises en place et en application	1	2	3	4	5	6
Salaires et avantages sociaux	-					
a. Les salaires sont clairement structurés et échelonnés	1	2	3	4	5	6
b. La politique d'avantages sociaux est documentée et mise en application	1	2	3	4	5	6
c. L'organisation se conforme à la réglementation de taxe et au Code du Travail et ses exigences	1	2	3	4	5	6

CONCLUSION

Le conflit ouvert entre la Mission d'Observation des Nations Unies en République Démocratique Congo et la communauté locale d'Uvira ainsi que ses environs n'a pas été et ne sera pas un fait dû au hasard. Il constitue bel et bien un concours des circonstances qui ont fait subir à cette mission onusienne le traitement en « bouc émissaire », en commençant par l'événement de la découverte de caches d'armes à Bukavu au mois de février de l'an 2004, fait qui a dégénéré en mutineries et dissidences suivies d'une gamme d'affres décriées par la population, les médias et les institutions internationales spécialisées.

La responsabilité pour tous les incidents que d'aucuns appelleraient diplomatiques, pour ne pas trop noircir le contexte au cours de deux premiers trimestres de l'année 2004 entre la MONUC et la population du Sud-Kivu et plus particulièrement celle d'Uvira et les villages environnants, devrait être endossée de manière partagée. Avec des affrontements armés qui ont élu domicile au Sud-Kivu, auxquels sont venus s'ajouter d'autres fléaux en conjonction tels que le chômage, les viols et la prolifération d'armes de guerre, le regain de tension a pu avoir un autre développement à Uvira.

Au regard du travail effectué et en rapport avec les théories de traitement de conflit liées aux expériences d'ailleurs à travers le monde, nous pouvons confirmer sans crainte d'être contredits que les résultats de cette recherche-analyse viennent corroborer l'hypothèse formulée dans la première partie de ce document. « La MONUC répondrait aux attentes de la population d'Uvira et ses environs si cette dernière était rationnellement informée sur le rôle de la mission onusienne et participait à l'identification des maux qui l'accablent, à la redéfinition des mécanismes à mettre à profit et aux travaux de reconstruction aussi bien sur le plan physique que psychosocial, dans un schéma de conjugaison et/ou de concertation avec les acteurs diversifiés issus des structures locales existantes ».

En outre, ce ne sont vraiment pas de rébellions ou révolutions multifaciales servant des intérêts étrangers et intentions inavouées qui devraient constituer la piste de solution aux vrais problèmes du Sud-Kivu. Plusieurs expériences, en matières de Guerres Non Conventionnelles (GNC), ont démontré que toute insurrection ne défendant pas **une cause juste** et n'épousant pas **l'adhésion populaire** ajoutées au **soutien extérieur** en terme de **base arrière, moyens logistiques, diplomatie** ... ne peut avoir un lendemain escompté. Et toutes ces trois conditions sont interdépendantes sans sous estimation de l'une au détriment de l'autre.

Face à un contexte socio-politique qui a longtemps témoigné d'une irresponsabilité des dirigeants, en chevauchement avec une incapacité de se doter d'une armée à même de protéger l'intégrité territoriale nationale, tout en osant croire que le rappel de cette réalité ne devra pas nous coûter les qualificatifs de « partisans de mesures coercitives » et autres connotations y associées, il est plus que temps que le Congo « Démocratique » s'assume. Ce grand pays devra cesser de s'adonner aux chantages, polémiques et querelles intestines qui diffèrent du dialogue, processus au cours duquel les sujets tabous ne doivent s'ériger en obstacles. Il ne devra pas non plus demeurer dans une confusion due à une dépendance quasi totale en rapport avec les instances politico-militaires et diplomatiques transfrontalières, car aucune nation ne pourra se stabiliser ou se reconstruire avec telles allégeances ; et l'autodétermination d'un peuple se mesure également par ses capacités à se prendre en charge.

Uvira, le 30 juin 2004.

Pour ArtHum,
Le Bureau Conseil.

ANNEXE**Liste des abréviations**

ASBL	: Association Sans But Lucratif
ARCO	: Association des Radios Communautaires
FAR (ex-)	: Forces Armées Rwandaises (ex-)
FDLR	: Forces Démocratiques pour la Libération du Rwanda
FOCA	: Forces Combattantes Abacunguzi
GNC	: Guerre Non-Conventionnelle
MONUC	: Mission d'Observation des Nations Unies en R.D.Congo
ONG	: Organisation Non-Gouvernementale
ONU	: Organisation des Nations Unies
RCD-GOMA	: Rassemblement Congolais pour la Démocratie (aile Goma)
R.D.CONGO ou RDC	: République Démocratique du Congo
RTNC	: Radio et Télévision Nationales Congolaises
VNU	: Volontaires des Nations Unies.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

DEPARTEMENT DE L'INFORMATION DES NATIONS UNIES : Charte des Nations Unies ; Reprint
DPI/511 93244w – avril 1994, 15M
LES VOLONTAIRES DES NATIONS UNIES : Conditions de service des VNU spécialistes internationaux,
mai 1999
SIMON FISHER : Cheminer avec le conflit ; Analyse/chap. I., Comprendre le conflit, 2002.

REVUES ET PERIODIQUES

ASSOCIATION DES RADIOS COMMUNAUTAIRES : Rôle des radios de proximité, avant, pendant et après les élections ; MONUC Magazine N° 14.
DIEUDONNE A. MUTAMBALA : Le regain de tension au Sud-Kivu... et le profil des acteurs civils au sein d'organisations non-gouvernementales, Janvier 2004.
MADNODJE MOUNOUBAI : Résolution 1493/2003, la MONUC sous le chapitre 7 ; MONUC Magazine, Edition N° 08.
SEBASTIEN LAPIERRE : La Brigade des Kivu-Une mission difficile mais pas impossible ; MONUC Magazine N° 08.
SEBASTIEN LAPIERRE : Casques Bleus – La Brigade des Kivu s'installe ; MONUC Magazine N° 13.

JOURNAUX ET BULLETINS D'INFORMATION

BUTOTO B. NAUM : La situation socio-humanitaire dans le Sud Sud-Kivu ; UGEAFI, 16/06/2004.
COMITE DE COORDINATION DES ACTIONS DE PAIX : Rapport sur la situation du Processus de Paix à Uvira et Fizi/Itombwe, 22/06/2004.
MUSEME WASSO : Du nouveau dans le monde de la télécommunication à Uvira ; Le messenger du Peuple-Bimensuel d'information générale N° 64 du 15/04/2004.
MUTERE KIFARA : La Route Nationale N° 5 en danger de disparition... ; Le Messenger du Peuple Bimensuel d'information Générale N° 64 du 15/04/2004.
NGOMA MAYABALA : La présence des casques bleus pourra réduire le chômage à Uvira ; le Messenger du Peuple, Bimensuel d'information générale n° 63 du 30/03/2004.
NGOMA MAYABALA : Les armes légères et le processus DDR en RDC... ; Le Messenger du peuple, Bimensuel d'information générale, n° 63 du 30/03/2004.
RESEAUX D'INFORMATION REGIONAUX INTEGRES (IRIN) : Sélection quotidienne d'article d'IRIN ; Liste des Gouverneurs, 19/05/2004.

COURS INEDIT

RESPONDING TO CONFLICT: Assessing organisational capacity; Working With Conflict 2003.