



Rapport du consortium des organisations de la société civile
ETUDE DE CAS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS
CONGOLAIS DANS LES ENTREPRISES MINIÈRES AU LUALABA :
COMMUS SA ET TFM



Rédigé Par : IPDHOR
Pour le consortium, des Droits humains

ENQUETE MENEES DE 2023-2024

TABLE DES MATIERES

I. INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	12
I.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE DE CAS.....	12
I.2. CHOIX ET PRÉSENTATION DES ENTREPRISES CIBLÉES	15
I.2.1. LE CHOIX DES ENTREPRISES.....	15
I.2.2. APERÇU DE LA COMPAGNIE MINIÈRE DE MUSONOIE (COMMUS SA)	15
I.2.2. APERÇU DE TENKE FUNGURUME MINING (TFM)	16
I.3. CONSTAT GÉNÉRAL DES RÉSULTATS.....	22
I.3.1. Présentation des Résultats	22
I.3.2. PRATIQUES DES ENTREPRISES COMMUS SA ET TFM SA	25
II. INTERPRETATION DES RESULTATS D'ENQUETE D'ETUDES DE CAS	26
II.1. Portrait sociodémographique des travailleurs	26
1. Statut d'emploi selon l'entreprise	27
2. Marge salariale des employés	28
3. Degré de satisfaction de la rémunération.....	29
4. Perception de sécurité sur le lieu de travail	29
5. Accessibilité.....	30
6. Niveau d'appréciation de la charge de travail.....	30
7. Evaluation du niveau de stress.....	31
8. Niveau de communication entre travailleurs et les syndicats	33
9. Perception des travailleurs sur différents aspects liés à leurs droits et traitement au travail.....	34
10. Service de soutien	35
11. LICENCIEMENT	37
CONCLUSION GENERALE	41

ACRONYMES

- | | |
|---------------|---|
| 1. ASSODI | : Association pour le développement intégré |
| 2. CAJJ | : Centre d'aide juridico judiciaire |
| 3. CMOC TFM | : China Molybdenum Company Tenke Fungurume Mining |
| 4. COMMUS | : Compagnie Minière de Musonoie |
| 5. CNSS | : Caisse Nationale de sécurité sociale |
| 6. GECAMINES | : Générale des carrières et des mines |
| 7. IDD | : Initiative pour le développement durable |
| 8. IPDHOR | : Initiative pour la Protection des droits de l'homme et la Réinsertion Sociale |
| 9. ONG | : Organisation Non Gouvernementale |
| 10. OIT | : Organisation Internationale du Travail |
| 11. RDC | : République Démocratique du Congo |
| 12. SMIG | : salaire minimum interprofessionnel garanti |
| 13. RAID | : Rights and Accountability in Development |
| 14. AFREWATCH | : African Resources Watch , |
| 15. OIT | : Organisation internationale du travail |

Remerciements

Le Consortium pour les Droits Humains tient à exprimer sa profonde gratitude à l'ensemble des acteurs qui ont contribué à la réalisation du rapport sur l'étude de cas des conditions de travail des employés nationaux au sein des entreprises minières **COMMUS** et **TFM**.

Nous adressons nos remerciements les plus sincères à **Me Jean-Pierre Okende** et **Me JIMMY MUNGURIEK**, le Directeur-Pays de **Ressource Matters** pour leur soutien indéfectible, leurs conseils avisés, leur encadrement rigoureux, ainsi que pour l'orientation, l'observation, les propositions et la supervision qu'ils ont apportés à l'équipe des Droits Humains. Votre engagement constant en faveur de l'amélioration des conditions de travail dans le secteur minier a grandement contribué à la qualité de ce travail. Veuillez trouver ici l'expression de notre profonde reconnaissance.

Nos remerciements vont également à **Me Adrien Mwenyemali** et **M. Philippe Masudi**, dont l'accompagnement déterminant et la disponibilité sans faille ont permis d'enrichir ce rapport par des suggestions pertinentes et des apports techniques de grande valeur. Votre souci constant de voir évoluer positivement les conditions de travail des employés nationaux mérite d'être saluées. Recevez nos sincères impressions de gratitude pour votre implication exemplaire.

Nous n'oublions pas notre précieuse équipe du **Consortium des Droits Humains**, dont le travail et l'engagement sur le terrain ont été remarquables :

- **M. Christophe KABWITA**, Coordonnateur de l'ASSODI,
- **M. Luc LUKUSA**, Directeur de Programme de l'IPDHOR-ASBL
- **Mme Sylvie MANDA**, Coordonnatrice de l'IDD,
- **Mme Gloire MALESU**, journaliste à la Radiotélévision Mikuba,
- **M. Denis Butundu**, membre de l'IDD.

À vous tous, nous exprimons nos remerciements les plus sincères pour votre engagement, votre dévouement et votre assiduité, en dépit des nombreuses difficultés rencontrées sur le terrain. C'est grâce à votre détermination collective que ce rapport a pu voir le jour et porter la voix de ceux qui œuvrent chaque jour dans des conditions souvent précaires.

Nous vous remercions chaleureusement pour votre précieuse collaboration et restons confiants quant à l'impact que ce travail pourra avoir sur l'amélioration des droits et des conditions de travail dans les entreprises minières en République Démocratique du Congo.

M. LEONARD ZAMA, Coordonnateur Du consortium des droits Humains et
Président Initiative pour la Protection des Droits de l'homme et la Réinsertion Sociale

Tel 0996751373/824744447

Mail : ipdhor.asbl@gmail.com



Résumé Exécutif

La République Démocratique du Congo (RDC) détient des réserves stratégiques de métaux critiques essentiels à la transition énergétique, notamment le cobalt et le cuivre. Premier producteur mondial de cobalt (70 % des réserves mondiales) et parmi les cinq premiers producteurs de cuivre, le pays joue un rôle clé dans l'approvisionnement global en matière première¹.

Cependant, l'exploitation minière en RDC se caractérise par des conditions de travail précaires, une gestion environnementale insuffisante et un non-respect des normes nationales et internationales. Les entreprises extractives opèrent en toute impunité, tandis que l'État congolais ne met pas en place le suivi efficace ni contrôle rigoureux. Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) reste inadapté aux réalités de vie des travailleurs.

Ce rapport met en lumière ces problématiques à travers l'étude des entreprises COMMUS, Tenke Fungurume Mining (TFM), situées dans la Province du Lualaba en RDC. En 2023, COMMUS a produit **128 000 tonnes de cuivre et 2 306 tonnes de cobalt**,² tandis que TFM a atteint **280 297 tonnes de cathodes de cuivre et 21 592 tonnes de cobalt métal**³.

Face à ces enjeux, il est impératif de renforcer la réglementation et le suivi de l'exploitation minière afin d'améliorer les conditions de travail et de garantir une exploitation plus responsable des ressources naturelles du pays.

Cependant, le consortium a mené une étude rigoureuse auprès d'un échantillon aléatoire de 550 travailleurs répartis entre deux sites : 250 travailleurs, principalement des hommes, sur le site de la Compagnie Minière de Musonoie, et 300 travailleurs sur le site de Tenke Fungurume Mining, comprenant 248 hommes et 42 femmes.

Cette enquête de terrain, réalisée sur les deux sites, a combiné des méthodes quantitatives et qualitatives, soutenues par des techniques d'entretien telles que des interviews, des questionnaires et des analyses documentaires. Les données recueillies ont été analysées à l'aide des logiciels SPSS et Excel, permettant de produire divers tableaux, histogrammes et graphiques. Ces outils ont permis de présenter en détail les réponses des travailleurs concernant les conditions de travail au sein de la Compagnie Minière de Musonoie et de Tenke Fungurume Mining.

¹ <https://www.statista.com/statistics/264930/global-cobalt-reserves/>

² Déclaration anonyme d'un travailleur de COMMUS, résident à Musonoie

³ <https://www.politico.cd/actualite/2024/04/18/tfm-declare-une-production-en-hausse-pour-l'exercice-2023-et-une-contribution-exceptionnelle-au-tresor-public-de-la-rdc.html/16136>

Lors d'une descente sur le terrain, le consortium a constaté de graves abus dans deux entreprises minières concernant l'emploi, les conditions de travail et les droits des travailleurs, il s'agit de :

Emploi et précarisation des travailleurs

- **Recrutement opaque** : monnayage des emplois, clientélisme, pots-de-vin et favoritisme dans le processus d'engagement.
- Nombreux travailleurs employés **sans contrat formel ni affiliation à la sécurité sociale**, malgré des prélèvements mensuels dans les sous-traitances aux seins de TFM.
- Grand nombre de travailleurs de COMMUS n'ont pas le numéro d'affiliation à la sécurité sociale alors qu'ils contribuent chaque mois,
- **Licenciements abusifs**, souvent verbaux et sans indemnisation.
- **TFM privilégie désormais les expatriés**, réduisant les embauches locales et recourt souvent aux sous-traitances qui exécutent plusieurs tâches au sein de TFM.

Conditions de travail précaires et violations du Code du travail

- Journées de 12 heures imposées, en violation de l'article 119 du Code du travail congolais⁴.
- Soins de santé limités, absence de réfectoires et distribution de repas sans eau potable cas de COMMUS.
- Exposition aux substances toxiques (poussières, gaz nocifs), causant saignements nasaux, sécheresse de la gorge et maux de tête à l'usine 30K .
- Maladies professionnelles non déclarées, souvent découvertes après la retraite.
- Déplacements contraignants : certains travailleurs de TFM doivent parcourir 3 à 4 km à pied ou à moto pour atteindre la grande barrière.
- Absence de dotation régulière en équipements de protection individuelle (ex. lunettes de protection).
- Latrines insalubres et insécurité sanitaire sur les sites.

Rémunération insuffisante et inégalité

- **Salaires très bas** : entre **150 et 500 dollars**, insuffisants pour faire face au coût de la vie.
- **Congés annuels non rémunérés correctement**, suppression des avantages liés aux congés le cas de COMMUS SA .
- **Accidents de travail** pris en charge de manière partielle, parfois suivis de licenciements abusifs le cas de COMMUS SA.

⁴ Code du travail, l'article, des conditions de travail, RDC

- **Discrimination à l'embauche** : les autochtones sont largement exclus des recrutements à durée indéterminée et soumis à des conditions plus précaires.

Impact environnemental et sanitaire

- **Opérations minières destructrices** : fissures dans les maisons, risque d'effondrement des murs, destruction d'appareils électroniques.
- **Pollution de l'air et exposition aux poussières et gaz nocifs**, aggravant les maladies respiratoires et cardiaques, notamment chez les personnes âgées et les enfants y compris les travailleurs.

Changement de politique chez TFM après le rachat par CMOC

- **Freeport-McMoRan garantissait de meilleures conditions de travail** (sécurité, équipements, embauches locales).
- **China Molybdenum (CMOC) privilégie la production**, au détriment du bien-être des travailleurs⁵.

Climat de peur et entrave aux droits syndicaux

- Communication inefficace entre les travailleurs et les syndicats, empêchant une résolution des problèmes.
- **Climat de peur et de représailles**, dissuadant toute revendication des droits.

Pratiques abusives spécifiques

- **Les "Warriors"** : travailleurs contraints de **travailler 30 jours d'affilée sans repos** (10 jours de jour, 10 nuits, puis encore 10 jours)⁶Chez COMMUS
- Refus certaines entreprises de répondre aux convocations de l'inspection du travail à temps.

Les résultats de cette enquête offrent une base solide pour un plaidoyer en faveur des travailleurs nationaux dans le secteur minier congolais. Il est impératif de **régulariser l'emploi**, améliorer les conditions de travail et renforcer le dialogue social afin de garantir le respect des droits fondamentaux des employés⁷

SUGGESTIONS ET RECOMMANDATIONS

- **Recommandation pour les entreprises en aval de la chaîne d'approvisionnement du cuivre et du cobalt de CMOC TFM et COMMUS SA :**

Nous vous encourageons à adopter un système d'évaluation annuelle des conditions de travail avant de conclure tout contrat avec des entreprises extractives.

Cette évaluation doit porter sur les critères suivants :

^{5 5} Déclaration d'un ancien pensionné de TFM, y compris MMG KINSEVERE A Lubumbashi

⁶Déclaration anonyme d'un travailleur de COMMUS, résident à Musonoie

⁷ <https://www.ilo.org/fr/media/365261/download>

Équité et Droits Fondamentaux

- Éliminer la discrimination entre les travailleurs expatriés et nationaux.
- Assurer la sécurité au travail en fournissant des équipements de protection individuelle adéquats et réguliers dans les mines.

Santé et Sécurité au Travail

- Garantir des soins de santé complets et de qualité pour tous les travailleurs.
- Encourager la déclaration des maladies professionnelles par les entreprises.
- Améliorer la transparence et la responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement minier avec les entreprises extractives en évaluant les aspects :
- Éliminer la discrimination entre les expatriés et les nationaux

Conditions de Travail

1. Verser des indemnités équitables en cas de licenciement ;
2. Fournir des moyens de transport appropriés pour les travailleurs ;
3. Respecter les droits syndicaux et mettre fin à toute forme de harcèlement ;
4. Réviser les horaires de travail afin de garantir des périodes de repos suffisantes ;
5. Assurer un salaire décent pour les travailleurs, en adéquation avec leurs tâches et conditions de vie.
6. Favoriser l'emploi des autochtones et leur intégration dans le processus de travail ;

➤ Au Gouvernement congolais

1. **Révision de la législation sur le salaire minimum** : Mettre à jour la loi régissant le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) afin d'imposer aux entreprises de garantir des salaires décents et d'améliorer les conditions de travail des employés dans le secteur minier ;
2. **Instaurer le dialogue social** : Créer un mécanisme de dialogue structuré entre le gouvernement, les entreprises, les syndicats et les organisations de la société civile, en mettant en place des points focaux nationaux pour une collaboration renforcée ;
3. **Renforcer la protection des travailleurs** : Mettre en place des mécanismes d'accompagnement pour les travailleurs licenciés abusivement et assurer leur réinsertion professionnelle ;
4. **Améliorer le contrôle de l'inspection du travail** : Allouer des moyens suffisants à l'inspection du travail pour garantir un contrôle rigoureux et sans complaisance des entreprises extractives ;
5. **Application stricte du Code du travail** : Veiller à la mise en œuvre stricte du Code du travail congolais et des normes internationales dans le secteur minier, en renforçant des sanctions sévères aux contrevenants.

6. **Garantir la sécurité et les droits des travailleurs** : Obliger les entreprises à garantir un environnement de travail sécurisé, à fournir des équipements de protection individuels réguliers et à respecter les libertés syndicales.

Ratification des conventions de l'OIT : Ratifier les conventions internationales pertinentes de l'OIT, notamment :

- Convention N°169 sur les peuples indigènes et tribaux,
 - Convention N°174 sur la prévention des accidents industriels majeurs.
7. **Déclaration des maladies professionnelles** : Exiger que les entreprises extractives déclarent systématiquement les maladies professionnelles et offrent un suivi médical approprié.
8. **Responsabilité juridique des entreprises mères** : Tenir juridiquement responsables les maisons mères des entreprises multinationales pour les violations des droits des travailleurs dans leurs filiales.

➤ **A L'ASSEMBLEE NATIONALE DE LA RDC**

- Réviser le code du travail congolais en matière de sanction qui ne reflète pas les réalités des dégâts causés par certaines entreprises extractives ;
- Doter le secteur extractif d'une loi spécifique portant fixation de taux journalier de salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) cela se justifié partant de sa spécifié

➤ **AUX ENTREPRISES EXTRACTIVES (TFM et COMMUS SA)**

A. Pour Tenke Fungurume Mining (TFM)

L'entreprise TFM a l'obligation de :

1) Éthique et Transparence

L'entreprise TFM a l'obligation de :

- D'éliminer la corruption, les pots-de-vin, le clientélisme et le trafic d'influence dans le processus de recrutement.
- Éliminer toute forme de discrimination, en particulier celle qui favorise les expatriés au détriment des nationaux dans les processus de recrutement.

2) Conditions de Travail

- Améliorer les barèmes salariaux pour les travailleurs nationaux.
- Respecter la législation en matière d'heures de travail et rémunérer les heures supplémentaires conformément à la loi.
- Fournir régulièrement des équipements de protection individuelle (EPI) pour garantir la sécurité des travailleurs.
 - Mettre en place un mécanisme de recours en cas de licenciement abusif.

3) Droits des Travailleurs

- Promouvoir la liberté syndicale au sein de l'entreprise.
- Renforcer les mesures de sécurité sur les lieux de travail.
- Verser un salaire décent, conforme aux normes et exigences locales.
- Respecter les lois, normes et conventions internationales relatives au travail.
- Améliorer les modalités de paiement des pensions afin d'assurer l'indépendance des travailleurs, tant avant qu'après leur départ à la retraite, en leur accordant des avantages sociaux, notamment les soins médicaux

4) Responsabilité Sociale

- Mettre en place un mécanisme de suivi pour les entreprises sous contrat avec TFM, afin de surveiller et sanctionner celles qui maltraitent leurs travailleurs, notamment en pratiquant des salaires modiques, des licenciements abusifs récurrents et sans indemnité.
- Embaucher tous les travailleurs ayant plus de 10 ans d'expériences au sein des sous-traitants.
- Fournir des moyens de transport adaptés pour les travailleurs.

B. Compagnie Minière de Musonoie (COMMUS)

A. Équité et Droits Fondamentaux

1. Éliminer toute forme de discrimination entre expatriés et nationaux
2. Garantir le respect des droits syndicaux et proscrire tout harcèlement
3. D'éliminer la forme de corruption, les pots-de-vin, le clientélisme et le trafic d'influence dans le processus de recrutement ;
4. Respecter la législation sur les heures de travail et rémunérer les heures supplémentaires conformément à la loi ;
5. Respecter les lois, normes et conventions internationales relatives au travail
6. Améliorer les modalités de paiement du licenciement;
7. Payer les congés annuels avant le départ du travailleur en congé ;

B. Santé et Sécurité au Travail

1. Garantir la sécurité au travail par la fourniture régulière d'équipements de protection individuelle ;
2. Assurer une couverture médicale complète et de qualité pour tous les employés ;
3. . Mettre en place un système efficace de déclaration et de suivi des maladies professionnelles ;

C. Conditions de Travail

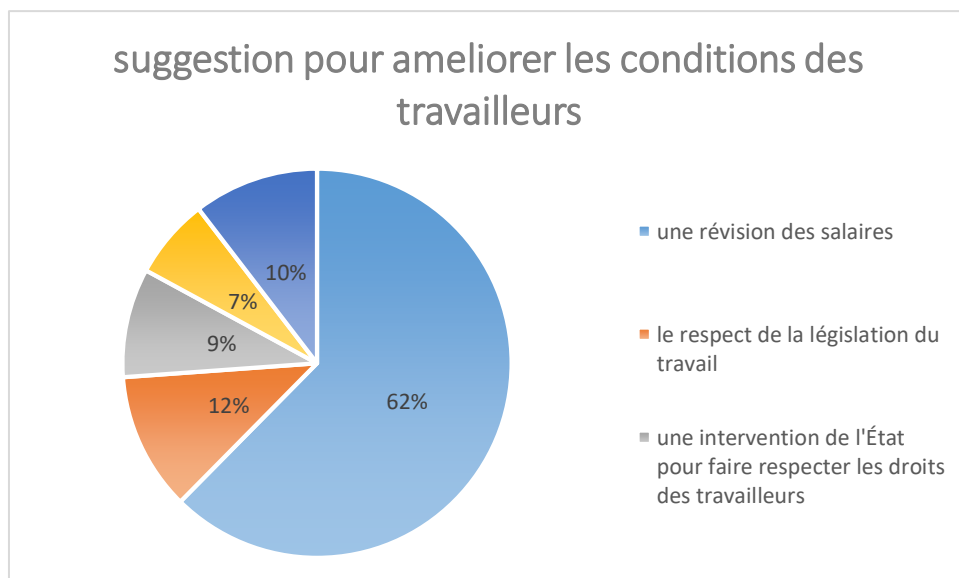
1. Instaurer des horaires de travail équilibrés permettant des périodes de repos adéquates ;
2. Établir une grille salariale décente et équitable ;

D. Relations Professionnelles

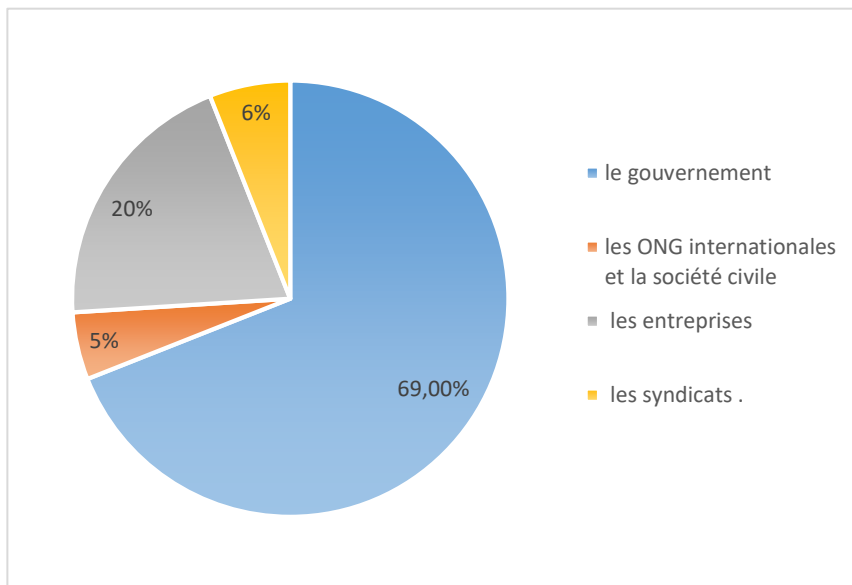
1. Mettre fin aux pratiques de licenciement abusif ;
2. Assurer le versement d'indemnités justes en cas de cessation de contrat ;
3. Renforcer le dialogue social et la collaboration entre la direction et les employés pour Promouvoir la liberté syndicale au sein de l'entreprise ;

▪ Solutions proposées pour améliorer les conditions de travail

Parmi les solutions envisagées, une révision des salaires est la plus plébiscitée (62%). D'autres mesures incluent le respect strict de la législation du travail (12%), une intervention accrue de l'État pour garantir les droits des travailleurs (10%), une implication renforcée des entreprises et des ONG (9%), ainsi qu'une rémunération équitable des heures supplémentaires (7%).



▪ **Acteurs responsables de la mise en œuvre des solutions**



Les acteurs identifiés sont : l'État, les entreprises, syndicaux

Optimisation de la satisfaction salariale :

- Plaider en faveur d'une réévaluation des salaires pour s'assurer qu'ils sont équitables par rapport aux responsabilités des travailleurs et au coût de la vie locale.
- Demander la mise en place de mécanismes de reconnaissance et de récompense des performances des travailleurs pour promouvoir la satisfaction au travail et la fidélité des employés
- Encourager la participation des travailleurs dans les processus décisionnels liés aux politiques

DROIT DE REPONSE AUX ENTREPRISES MINIERES ET LES SERVICES DE L'ETAT Y COMPRIS LES MAISONS SYNDICALES

À l'issue de notre enquête, nous avons sollicité les deux entreprises minières mises en cause par les travailleurs pour des violations de leurs droits, à savoir **Commus** et **TFM**.

Malheureusement, lors de notre déplacement à Fungurume, notre questionnaire n'a pas été accepté. Nous nous sommes ensuite rendus, le 25 mai 2024, au bureau central de **TFM** à **Lubumbashi**. Bien que notre questionnaire ait été réceptionné après 30 minutes d'attente, on nous a informés que la personne habilitée

à le recevoir officiellement n'était pas présente. Nous n'avons donc pas obtenu d'accusé de réception.

Concernant **Commus**, les démarches ont été particulièrement difficiles en raison de la complexité de leurs circuits de communication. Nous avons donc eu recours à un huissier de justice pour déposer le questionnaire. Malgré plusieurs relances et suivis, Commus n'a donné aucune réponse à ce jour.

Notre équipe ne s'est pas arrêtée là. Nous avons également approché l'Inspection du travail, également mise en cause dans les allégations. Malheureusement, malgré plusieurs visites et relances, nous n'avons obtenu aucune réaction de leur part jusqu'à présent.

Seuls les syndicats des travailleurs ont répondu aux allégations. Selon eux, les mauvaises conditions de travail des employés nationaux s'expliquent principalement par des traitements salariaux injustes. Ils ajoutent que chaque fois qu'ils tentent de revendiquer les droits des travailleurs, l'Inspection du travail leur répond que les entreprises minières respectent la loi, voire dépassent le seuil du SMIG.

Les syndicats soulignent également que la législation actuelle ne favorise ni la méritocratie ni le niveau d'études dans la représentativité syndicale, misant uniquement sur l'ancienneté. Cela ouvre la voie à des dérives, où n'importe qui peut devenir syndicaliste sans réel critère de compétence.

En ce qui concerne leur indépendance, les syndicats nous ont répondu : "Comment voulez-vous que nous soyons indépendants, si la majorité d'entre nous sont en réalité des agents des entreprises minières et payé par elle ?

Cependant, ils recommandent que le gouvernement congolais adopte un Smig spécifique au secteur minier, en tenant compte de ses particularités et de sa spécificité par rapport autres domaines d'activités.

I. INTRODUCTION GÉNÉRALE

I.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE DE CAS

La République démocratique du Congo (RDC) possède d'importantes ressources naturelles, notamment des gisements de minerais stratégiques tels que le cobalt et le cuivre, de vastes terres arables, une biodiversité exceptionnelle et une population jeune. Ces ressources minérales jouent un rôle crucial sur le marché mondial. Cependant, leur exploitation n'a pas toujours été synonyme de prospérité pour la population congolaise, souvent confrontée à des violations des droits de l'homme, des conditions de travail précaires et des impacts environnementaux désastreux. En particulier, les entreprises minières chinoises sont régulièrement critiquées pour leurs méthodes d'exploitation.

La libéralisation du secteur minier en 2002 a attiré des capitaux étrangers et relancé la production minière. La demande croissante de métaux critiques, essentiels à la transition énergétique, a stimulé les investissements dans le secteur. La Chine détient un quasi-monopole sur la production, l'exportation et la fourniture d'intrants en cobalt et en cuivre. L'industrie minière joue un rôle de premier plan dans l'économie congolaise, entraînant une forte dépendance du pays vis-à-vis de ce secteur.

Au cours de la dernière décennie, les minéraux ont représenté plus de 95 % des exportations de la RDC. Outre leur contribution directe au budget de l'État, l'industrie minière emploie environ **665 501** personnes, dont **624 185** Congolais (soit **93,70 %**) et **41 316** étrangers (**6,30 %**), sur la période **2017-2021**. Parmi ces employés, on recense **81 774** femmes, dont **81 164 Congolaises** et **610 étrangères**⁸. Les régions minières de l'ex-Grand Katanga dépendent entièrement de cette industrie⁹.

Cependant, de nombreuses entreprises minières impliquées dans la chaîne d'approvisionnement ne respectent pas les conditions de travail des employés congolais, et ce, sous le regard impuissant des autorités. Malgré de nombreux rapports et dénonciations au cours de la dernière décennie, les acheteurs finaux et les autres parties prenantes ferment les yeux sur ces violations des droits des travailleurs. Ce rapport vient confirmer une fois de plus ces réalités préoccupantes.

Face à la demande croissante de minerais critiques (cobalt, cuivre, coltan, lithium), essentiels à la transition énergétique, plusieurs opérateurs économiques étrangers, notamment des entreprises chinoises, se sont précipités pour investir dans le secteur minier congolais. Malheureusement, l'employabilité des citoyens congolais ne respecte pas toujours les normes établies par le Code du travail et les conventions

⁸ Rapport Itie RDC exercice 2020-2021

⁹ <https://ctcpm.cd/fr/wp-content/uploads/simple-file-list/statistiques/STATISTIQUES-MINERES-EXERCICES-2023.pdf>

internationales. Les conditions de travail sont extrêmement précaires, voire inhumaines. De nombreux employés travaillent sans contrat garantissant leurs droits et perçoivent des salaires dérisoires, sans rapport avec la pénibilité de leurs tâches.

Notre étude a identifié plusieurs défis liés aux conditions de travail des employés congolais dans les entreprises minières, notamment :

- Des horaires de travail incompatibles avec les exigences de production ;
- Une absence de liberté syndicale et de temps alloué aux réunions syndicales ;
- Un manque d'équipements de protection individuelle et d'installations sanitaires adaptées ;
- Une absence de logement et de transport adéquats, malgré l'éloignement des sites miniers ;
- L'absence d'avantages sociaux et familiaux.

Au-delà de ces problématiques, plusieurs pratiques abusives ont été recensées dans les entreprises multinationales : traitements inhumains et dégradants, conditions sanitaires déplorable, corruption dans le processus de recrutement, licenciements abusifs, clientélisme, trafic d'influence et népotisme.

Ce rapport propose une analyse critique des conditions de travail des employés dans deux mines stratégiques, **Tenke Fungurume Mining (TFM)** et la **Compagnie Minière de Musonoie (COMMUS)**. Ces mines ont produit respectivement **280 297 tonnes** de cathode de cuivre et **21 592 tonnes** de métal sous forme d'hydroxyde de cobalt en **2023**,¹⁰ et de l'autre côté COMMUS a une capacité de production annuelle d'environ 120.000 tonnes de cuivre et de 1.500 tonnes de cobalt, soit le 5ème plus grand producteur de cuivre en RDC¹¹.

Ce rapport met en lumière les conditions de travail déplorable dans ces entreprises et interpelle l'État congolais ainsi que les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, notamment les acheteurs finaux, afin qu'ils exigent des entreprises extractives le respect des droits humains des travailleurs.

A. Objectifs des Études de Cas

- Placer les conditions des employés au cœur de la diligence raisonnable et de la réglementation internationale en matière d'accès aux matières premières.
- Exiger l'implication et la responsabilité des autorités congolaises, des acheteurs et des consommateurs finaux pour l'amélioration des

¹⁰<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://actualite.cd/2024/04/15/tfm-declare-une-production-en-hausse-pour-l'exercice-2023-et-une-contribution&ved=2ahUKEwimx-fPoreOAxUOXEEAHQfuDOQQFn0ECBkQAQ&usg=AOvVaw38gabOD6fyuRikfBwljqQc>

¹¹ <https://www.commussas.com/about>

conditions de travail et des droits des employés congolais dans les mines de cobalt et de cuivre en RDC.

- Encourager les dirigeants de la RDC à créer une plateforme de dialogue social réunissant toutes les parties prenantes, conformément à la déclaration tripartite des entreprises multinationales et à la politique sociale.
- Proposer des recommandations concrètes visant à améliorer les conditions de travail et à réduire les violations des droits des travailleurs, ainsi que les traitements inhumains et dégradants dans ces entreprises.
- Évaluer les conditions de travail des employés congolais au sein des entreprises TFM et COMMUS.

B. Contexte Socio-Économique du Lualaba

La province du Lualaba, située dans le sud-est de la République Démocratique du Congo (RDC), a pour chef-lieu la ville de Kolwezi. Riche en ressources minérales (cuivre, cobalt, manganèse, or), cette région attire de nombreuses entreprises minières.

Depuis la libéralisation du secteur minier en 2002, l'exploitation minière est devenue le moteur principal de l'économie du Grand Katanga. Les entreprises extractives du Lualaba contribuent de manière substantielle aux revenus de l'État, à la création d'emplois et au développement des infrastructures. Cependant, cette industrialisation s'accompagne de défis majeurs en matière de droits humains, de conditions socio-économiques et d'impacts environnementaux.

Aujourd'hui, Kolwezi est menacée par l'expansion des activités minières qui encerclent la ville. Ces opérations causent des dégâts matériels considérables, notamment des secousses affectant plusieurs quartiers tels que Musonoie, Gécamines Kolwezi, Luilu, Kambimbi, Kasulo, Gécamines Mutushi et Kapata. Les vibrations du sol provoquent des fissures dans les murs des habitations, avec un risque d'effondrement, tandis que les ondes de choc endommagent les appareils électroménagers.

De plus, la pollution de l'air due aux explosions et à l'inhalation de poussières et de gaz toxiques affecte gravement la santé des populations locales. Malgré la présence de ces entreprises multinationales, les conditions de vie des communautés locales et des travailleurs ne se sont pas significativement améliorées, ce qui alimente des tensions entre ces acteurs.

Si ces entreprises génèrent des opportunités économiques et de l'emploi, elles sont également critiquées pour leurs pratiques souvent illégales en matière de travail, d'environnement et pour leur faible contribution au développement des communautés locales. Elles sont accusées de ne pas respecter les droits des travailleurs, de ne pas verser des salaires décents, de maltraiter les employés congolais, de procéder à des

licenciements abusifs et d'exercer des pressions sur les syndicats afin d'empêcher toute revendication indépendante¹²

I.2. CHOIX ET PRÉSENTATION DES ENTREPRISES CIBLÉES

I.2.1. LE CHOIX DES ENTREPRISES

Le Consortium des Droits Humains a ciblé les entreprises COMMUS et TFM sur la base des critères suivants :

- Importance de l'investissement et de la production de cobalt et de cuivre en cathode
- Taille des réserves et impact potentiel sur le développement local
- Plaintes communautaires récurrentes, notamment en matière de pollution, de poussières et d'accidents de travail (notamment à l'usine d'acide)
- Conditions de travail préoccupantes, incluant des salaires insignifiants, des *licenciements abusifs et des grèves fréquentes dans la province du Lualaba*

I.2.2. APERÇU DE LA COMPAGNIE MINIÈRE DE MUSONOIE (COMMUS SA)

La Compagnie Minière de Musonoie (COMMUS) est située dans la commune de Dilala, à Kolwezi, province du Lualaba. Elle emploie environ 2 500 travailleurs nationaux

Son actionnariat est composé de :

- ✓ Zijin Mining Group Limited (72 %), une firme chinoise ayant acquis ses parts en 2014 et 2016
- ✓ Gécamines (28 %), l'entreprise étatique congolaise

COMMUS se spécialise dans l'extraction et l'exploitation **minière à ciel ouvert**, avec des procédés d'hydrométallurgie **et flottation**. La première phase du projet minier a démarré en juin 2017 avec l'entrée en activité de l'usine¹³.

- **Profil de Zijin Mining Group**

Zijin Mining Group est un **géant minier mondial** impliqué dans l'extraction du cuivre, de l'or, du zinc, du lithium, de l'argent et du molybdène. Il est également actif dans la recherche et l'ingénierie minière. L'entreprise est cotée en bourse¹⁴ :

- **Hong Kong (code : 2899)**
- **Shanghai (code : 601899)**

¹² - OIT. (1948). Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Genève: Organisation Internationale du Travail.

¹³ https://www.zijinmining.com/about/about_us.ht

¹⁴ https://www.zijinmining.com/about/about_us.htm

I.2.2. APERÇU DE TENKE FUNGURUME MINING (TFM)

Tenke Fungurume Mining (TFM) est situé dans la commune urbaino-rurale de Fungurume, province du Lualaba. Il est le **deuxième producteur mondial de cobalt** et l'un des principaux producteurs de cuivre.

- **Actionnariat**
 - ✓ **China Molybdenum Company (CMOC)** : 80 %
 - ✓ **Gécamines** : 20 %

TFM exploite un gisement riche en cuivre et cobalt, couvrant une **concession de plus de 1 500 km²**. Les principaux produits sont la **cathode de cuivre** et l'**hydroxyde de cobalt**.

- **Données sur l'emploi et la production**
 - ✓ En **2022**, TFM comptait **3 415 employés permanents** et **14 064 contractuels** (soit un total de **17 479 employés**, dont **88 % sont des nationaux**).
 - ✓ Production en **2022** : **254 286 tonnes de cuivre** et **20 286 tonnes de cobalt**
 - ✓ Objectif de production en **2024** : **400 000 tonnes de cuivre par an**¹⁵
- **Profil de China Molybdenum Company (CMOC)**

CMOC est une société minière chinoise spécialisée dans l'extraction et le commerce de métaux de base et rares. Présente en Asie, Afrique, Amérique du Sud, Océanie et Europe, elle figure parmi :

- ✓ Les plus grands producteurs mondiaux de tungstène, cobalt, niobium et molybdène
- ✓ Les trois premiers négociants mondiaux de métaux de bas¹⁶

A. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

L'approche méthodologique adoptée combine **méthodes qualitatives et quantitatives** à travers :

1. **Enquêtes de terrain**
2. **Analyse documentaire**
3. **Entretiens semi-structurés** avec les travailleurs
4. **Observations directes** des conditions de travail

Le **Consortium des Droits Humains** a élaboré :

- ✓ Un **guide d'entretien** pour recueillir les témoignages
- ✓ Un **questionnaire détaillé** pour collecter des données quantitatives (conditions de travail, salaires, sécurité, liberté syndicale, etc.)

¹⁵ Cmoc Tfm, rapport environnemental social et gouvernance/RDC,2022

¹⁶ ¹⁶ <https://congomines.org/drc/companies/12-tenke-fungurume-mining>

▪ Collecte des données sur les licenciements abusifs

La méthode de **"boule de neige"** a été utilisée : un premier groupe de travailleurs licenciés a été identifié, puis ceux-ci ont recommandé d'autres personnes concernées.

B. REVUE DOCUMENTAIRE

L'analyse des rapports existants sur les conditions de travail dans le Grand Katanga a permis de compléter les informations. Parmi les documents exploités :

- ✓ **Rapports de RAID et CAJJ** dénonçant des abus chez TFM ¹⁷
- ✓ **Études d'Amnesty International** sur les violations des droits des travailleurs¹⁸
- ✓ **Bulletin d'information Ukweli**, mettant en lumière l'impact du COVID-19 sur les employés miniers¹⁹.

Ces rapports révèlent :

- ❖ Des conditions de travail précaires : exposition aux substances toxiques, absence d'équipements de protection, heures de travail excessives
- ❖ Des violations de droits humains : licenciements abusifs, bas salaires, non-respect des libertés syndicales
- ❖ Un appel aux entreprises et aux autorités pour améliorer les conditions de travail et garantir le respect des droits fondamentaux

C. CHAMP D'APPLICATION DE L'ÉTUDE

L'étude a été menée dans les zones suivantes :

- **Fungurume**
- **Musonoie**
- **Gécamines Kolwezi**
- **Tshabula**

Période de l'étude : **2023 - 2024**

1. PLANIFICATION ET DÉPLOIEMENT DES ÉQUIPES

Avant la collecte des données, le **Consortium des Droits Humains** avait déjà répertorié plusieurs cas emblématiques en 2023. En **février 2024**, **deux équipes d'enquêteurs**, coordonnées par **IPDHOR**, sont descendues sur le terrain pendant **11 jours** pour :

- **Mener des entretiens** avec les travailleurs

¹⁷ http://www.cajj-rdc.org/public/blog_detail/6

¹⁸ Amnesty International. (2016). "This is what we die for": Human rights abuses in the Democratic Republic of the Congo power the global trade in cobalt.

¹⁹ <https://afreewatch.org/wp-content/uploads/2021/02/Bulletin-d-Information-UKWELI.pdf>

- **Échanger avec des acteurs clés** : société civile, syndicats, représentants des entreprises minières

2. ÉCHANTILLON D'ÉTUDE

Un échantillon aléatoire de **550 travailleurs** a été sélectionné :

- COMMUS : 250 travailleurs, principalement d'hommes
- TFM : 300 travailleurs (248 hommes et 42 femmes)

3. COLLECTE DES DONNÉES

Grâce à un questionnaire électronique conçu avec CSPro²⁰, Deux équipes des enquêteurs a recueilli les données sur une période de :

- 6 jours à Fungurume
- 5 jours à Gécamines Musonoie et Tshabula

L'analyse des données a permis de confirmer les violations des droits des travailleurs dans les entreprises COMMUS et TFM, à travers :

- Entretiens avec les employés
- Observations directes des conditions de travail
- Questionnaire structure via CSPro

L'étude met en lumière des conditions de travail préoccupantes dans les entreprises minières ciblées, confirmant les rapports antérieurs. Les violations des droits des travailleurs persistent, nécessitant des actions urgentes des entreprises, du gouvernement et des organisations internationales pour améliorer la situation.

4. ANALYSE ET TRAITEMENT DES DONNÉES

Pour l'analyse des données, le consortium a utilisé les logiciels **SPSS** et **Excel**, qui ont permis de générer divers tableaux, histogrammes et graphiques. Ces outils ont facilité l'examen détaillé des réponses des participants concernant plusieurs aspects des conditions de travail et des licenciements au sein des entreprises minières COMMUS et TFM.

L'interprétation des résultats a été réalisée en lien avec nos objectifs de recherche et les données collectées. Nous avons ainsi identifié les principaux défis auxquels sont confrontés les travailleurs des entreprises minières chinoises en République démocratique du Congo (RDC). Sur cette base, nous avons formulé des recommandations pour améliorer leurs conditions de travail.

Cette méthodologie rigoureuse nous a permis d'effectuer une étude approfondie, apportant un éclairage précieux sur la situation des employés dans le secteur minier de la province du Lualaba. Les résultats obtenus soulignent les aspects

²⁰ **CS PRO**²⁰ <https://www.census.gov/data/software/cspro.html>

nécessitant une attention particulière de la part des parties prenantes afin d'améliorer le bien-être des travailleurs.

5. VALIDATION DES DONNÉES RECUEILLIES

Une fois les données analysées et traitées, un atelier de discussion et de validation a été organisé du 15 au 16 avril 2024. Cet atelier visait à valider les résultats avec les membres du consortium, afin d'assurer leur fiabilité et leur pertinence.

6. DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ET MESURES D'ATTÉNUATION

A. CONTRAINTES SÉCURITAIRES

La situation sécuritaire a représenté un obstacle majeur pour les enquêteurs. Lors des descentes sur le terrain, ils ont été témoins d'affrontements entre creuseurs et militaires à Fungurume, liés à l'interdiction d'exportation de minerais. Ces tensions ont entraîné des pertes en vies humaines et une psychose généralisée au sein de la commune urbano-rurale de Fungurume.

Face à cette situation, il aurait été nécessaire que le **Coordonnateur de projet et le Président de l'IPDHOR** définissent des consignes claires sur l'attitude à adopter. En effet, la méfiance des creuseurs, qui perçoivent parfois les travailleurs du secteur minier comme des menaces, a compliqué le déroulement de l'enquête.

B. AUTRES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

En plus des contraintes sécuritaires, les enquêteurs ont dû faire face aux défis suivants :

- **Méfiance des personnes interrogées**, notamment des syndicalistes et des employés proches de la direction des entreprises.
- Peur des enquêtés de s'exprimer, craignant d'être accusés.
- Accès limité aux installations des entreprises CMOC/TFM et COMMUS, restreignant la collecte d'informations sur site.
- Questionnaires parfois interrompus, les travailleurs se précipitant dès l'arrivée d'un véhicule.

Ces difficultés ont nécessité des ajustements dans la méthodologie afin d'assurer la fiabilité des données collectées et de garantir une analyse représentative des conditions de travail dans les entreprises minières concernées.

Malgré les défis rencontrés, l'étude a permis de mettre en évidence les conditions de travail des employés des entreprises minières chinoises en RDC.

Les résultats obtenus fournissent des informations clés pour les parties prenantes afin d'améliorer les pratiques et d'assurer un meilleur cadre de travail aux travailleurs du secteur minier.

7. CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE DE LA RDC

Les investisseurs étrangers, tels que la Compagnie Minière de Musonoie et Tenke Fungurume Mining (TFM), qui s'installent en République Démocratique du Congo (RDC), sont soumis à l'ensemble des lois et réglementations nationales, ainsi qu'aux instruments juridiques internationaux ratifiés par le pays. Ce cadre législatif repose sur les règles relatives au droit du travail, comprenant la législation nationale, les conventions internationales ratifiées, et les obligations des parties prenantes en matière de travail.

8. LA LÉGISLATION NATIONALE EN MATIÈRE DE TRAVAIL EN RDC

La RDC dispose d'un arsenal juridique visant à protéger les travailleurs et à améliorer leurs conditions de travail dans tous les secteurs, y compris l'industrie minière. Voici les principaux textes en vigueur qui seraient violés:

1. **La Constitution de la République Démocratique du Congo (18 février, telle que modifiée)**, qui fixe les principes fondamentaux du droit à un travail décent²¹.
2. **Le Code du travail** et ses textes d'application régissent les relations entre employeurs et employés, les contrats de travail, les salaires minimums, les heures supplémentaires, ainsi que l'hygiène et la sécurité au travail. Il garantit également le droit à la négociation collective et à la grève.
3. **La Loi n°007/2002 du 11 juillet 2002 portant Code minier**, modifiée par la loi n°001 du 09 mars 2018, qui précise les obligations des entreprises minières envers leurs employés.
4. **Le Décret n°14/030 du 18 novembre 2014**, relatif à la protection de l'environnement, qui supervise l'évaluation et l'approbation des études environnementales et sociales ainsi que leur mise en œuvre dans les projets miniers.
5. **La Loi n°14/003 du 11 février 2014 relative à la conservation de la nature**, qui définit l'espace géographique consacré à la conservation des écosystèmes et des valeurs culturelles associées.

²¹) La Constitution de la République Démocratique du Congo du 18 février telle que modifiée et complétée à ce jour

9. LES INSTRUMENTS JURIDIQUES INTERNATIONAUX RATIFIÉS PAR LA RDC EN MATIÈRE D'EMPLOI

Outre les lois nationales, la RDC est également liée par plusieurs conventions internationales en matière de travail, parmi lesquelles :

Les conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale œuvrant dans la province du Haut-Katanga et du Lualaba

- Du Travail) ratifiées par la RDC, portant sur des principes et droits fondamentaux au travail, y compris les conventions sur la liberté syndicale (n°87), le droit d'organisation et de négociation collective (n°98), et la discrimination (n°111).
- **Le Pacte mondial des Nations Unies de 2000**, une initiative volontaire qui incite les entreprises à aligner leurs pratiques avec dix principes universels en matière de droits de l'homme, de normes du travail, de respect de l'environnement et de lutte contre la corruption.
- **Les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme** adoptés en 2011, qui définissent les responsabilités des États et des entreprises pour le respect des droits de l'homme dans les activités économiques.

10. LA RESPONSABILITÉ DES PARTIES PRENANTES EN MATIÈRE DE TRAVAIL

A. La Responsabilité de l'État Congolais

L'État congolais a l'obligation de garantir le respect de la législation du travail, notamment en ce qui concerne les entreprises minières comme TFM et la Compagnie Minière de Musonoie. Il doit veiller à :

- L'application des conventions ratifiées et du droit national.
- La mise en place de mécanisme de contrôle et de surveillance pour prévenir les violations des droits des travailleurs, en particulier dans les secteurs extractifs.
- La promotion du dialogue social pour améliorer les conditions de travail, garantir un travail décent, et protéger les droits des travailleurs dans les entreprises minières.
- L'État a également la responsabilité de faciliter l'exercice des droits des travailleurs et d'assurer un contrôle régulier des entreprises minières, en particulier concernant le respect des conditions de travail et la présence d'employés étrangers²².

²² https://www.cartercenter.org/resources/pdfs/news/peace_publications/human-rights/carter-center-mining-governance-hria-oct2012.pdf

B. La Responsabilité des Acteurs de la Chaîne d'Approvisionnement

Les entreprises en amont et en aval de la chaîne d'approvisionnement, ainsi que les fournisseurs et acheteurs, doivent également être responsables des violations des droits des travailleurs dans les entreprises minières. Elles ont obligation :

- Se vérifier les conditions de travail dans les entreprises extractives.
- De s'assurer que leurs clients respectent les principes directeurs de l'OCDE et les normes internationales du travail avant d'acheter des minerais.

D. La Responsabilité des Entreprises Extractives

Les entreprises extractives, telles que TFM et la Compagnie Minière de Musonoie, ont une grande responsabilité en matière de travail :

- Respecter la législation congolaise et les conventions internationales ratifiées.
- Embaucher principalement des travailleurs locaux et garantir des conditions de travail décentes pour tous leurs employés.
- Ne pas être complices des violations des droits des travailleurs commis par des sous-traitants ou d'autres acteurs dans leur chaîne d'approvisionnement.

En conclusion, la RDC, ainsi que toutes les parties prenantes, ont l'obligation de garantir le respect des droits des travailleurs et de promouvoir des conditions de travail dignes dans les secteurs extractifs.

I.3. CONSTAT GÉNÉRAL DES RÉSULTATS

I.3.1. Présentation des Résultats

L'examen des études antérieures met en lumière des défis persistants dans le secteur minier, notamment en ce qui concerne les conditions de travail. Ces conditions ne cessent de se dégrader au fil des années, et la situation empire particulièrement dans les entreprises minières du Lualaba. Les résultats de notre enquête confirment les nombreux défis évoqués par CAJJ et RAID dans leurs rapports. Le consortium dresse un tableau alarmant des conditions de travail désastreuses, tout en soulignant la complicité des autorités congolaises, qui ne semblent pas mettre en place les moyens nécessaires pour assurer un suivi rigoureux et un contrôle efficace dans ces entreprises.

Dans ce contexte, consortium, rapporte avoir rencontré plusieurs acteurs qui affirment que la situation des travailleurs nécessite une attention urgente. Ils suggèrent la mise en place d'un mécanisme spécial capable de lutter contre certaines pratiques des multinationales, qui affichent publiquement un respect des droits des travailleurs

tout en mettant en place des stratagèmes pour contourner la législation nationale en matière du travail.

Les analyses révèlent que la question de la rémunération décente ne semble pas constituer une priorité pour les entreprises minières examinées. En effet, la notion de travail décent semble largement ignorée. Les données collectées attestent des mauvaises conditions de travail dans ces entreprises, lesquelles sont à l'origine de violations répétées des droits des ouvriers.

L'étude met en évidence plusieurs violations graves des droits des travailleurs, notamment :

- Rémunération insuffisante et une insatisfaction générale vis-à-vis des conditions de travail.
- Conditions de sécurité défectueuses, entraînant des accidents du travail ;
- La carence de certains équipements de protection individuelle ;
- Ingérence dans l'organisation syndicale et non-respect des heures de travail, en violation de l'article 119 du Code du travail par les entreprises COMMUS et TFM ;
- Peur des représailles qui entrave la défense des droits des travailleurs ;
- Absence de promotion méritocratie;

Concernant les sous-traitants de TFM, certains travailleurs sont employés avec des contrats à durée déterminée, malgré plus de 10 ans d'expériences, en violation du Code du travail congolais²³. De plus, une majorité d'entre eux contribuent à la caisse de sécurité sociale sans être inscrits à la CNSS, ce qui constitue une violation flagrante de la loi n°16/009 du 15 juillet²⁴.

D'autres abus incluent:

- Le monnayage de l'emploi par les agents de recrutement de TFM et COMMUS.
- Des licenciements abusifs fréquents chez COMMUS.
- L'absence de réfectoires et des installations sanitaires inappropriées sur le site de COMMUS.
- Le manque d'eau potable chez COMMUS, où les travailleurs doivent se débrouiller pour avoir de l'eau, même pour se laver les mains avant de manger.
- L'absence de transport pour les travailleurs de TFM, qui doivent parcourir 3 à 4 km à pied, voire à moto, pour rejoindre un point de transport central.

Le système de pension dans ces entreprises réduit considérablement les avantages sociaux, et certains travailleurs licenciés ne bénéficient même pas d'un décompte final. De plus, des réductions des avantages, comme le congé annuel chez

²³ Le code du travail congo

²⁴ La loi n°16 /009 du 15 juillet 2016 , fixant les règles générales du régime générale de la sécurité sociale

COMMUS, sont fréquentes, et aucune maladie professionnelle n'est déclarée par les entreprises minières.

Pour l'entreprise TFM, les travailleurs font état de la dégradation des conditions après la reprise de la mine par CMOC. Les observations sur le terrain confirment les conclusions de African Resources Watch (**Afrewatch**), qui met en lumière les dangers auxquels sont exposés les travailleurs miniers, notamment le manque d'équipements de protection adéquats et l'exposition à des substances toxiques.²⁵



Les enquêteurs des droits humains ont rapporté des cas de saignements de nez, de gorge sèche et de maux de tête chez certains travailleurs de l'usine 30K de CMOC TFM, suite à des émanations toxiques. Bien que TFM ait installé des dispositifs pour capter les gaz à la sortie de l'usine.

Les travailleurs affirment que ces mesures ne sont pas suffisantes pour éviter les risques de contamination. Certains travailleurs ont même été contraints de fuir l'usine 30K en raison de ces dangers.

La motivation des travailleurs, de COMMUS SA et TFM SA, est jugée insuffisante face aux défis économiques actuels, notamment la dépréciation du franc congolais par rapport au dollar. Les salaires ne sont pas en adéquation avec les tâches assignées, et les heures de travail, en particulier celles effectuées de nuit, sont mal calculées.

Des rapports d'organisations comme Amnesty International et Human Rights Watch.²⁶, ainsi que des études sur les entreprises chinoises opérant dans le Katanga,

²⁵ Afrewatch. (2018). The Miner's Lamp: An assessment of working conditions in industrial mines in Haut-Katanga and Lualaba

²⁶ Human Rights Watch. (2019). A Dirty Investment: European Development Banks' Link to Abuses in the Democratic Republic of Congo's Palm Oil Industry

soulignent des pratiques similaires aux constats effectués dans la province du Lualaba.

Ces organisations considèrent

Malgré certaines avancées en matière de réglementation, de nombreux travailleurs miniers continuent de faire face à des conditions de travail précaires : risques de sécurité élevés, exposition à des substances dangereuses, longues heures de travail, et accès limité à des soins de santé appropriés. De plus, la faible représentation syndicale et la répression des mouvements syndicaux limitent la capacité des travailleurs à négocier des salaires équitables et de meilleures conditions de travail.

Concernant les pratiques des entreprises COMMUS SA et TFM SA, plusieurs éléments préoccupants ont été identifiés

I.3.2. PRATIQUES DES ENTREPRISES COMMUS SA ET TFM SA

Lors de la recherche, les enquêteurs ont décelé des mauvaises et bonnes pratiques au sein de TFM et COMMUS.

1. MAUVAISES PRATIQUES CHEZ COMMUS SA :

- ✓ Licenciements abusifs sur la base de fautes mineures ou non avérées, comme dans le cas des crevaisons de pneus ou des retards dans l'approvisionnement en carburant.
- ✓ Le congé annuel n'est pas payé conformément à la loi, et certains travailleurs sont soumis à des horaires de travail extrêmes sans compensation adéquate.
- ✓ Le recrutement est entaché de népotisme, et de favoritisme, avec un manque d'équité dans l'engagement des autochtones.
- ✓ La société ne respecte pas les droits des travailleurs en matière de santé et de sécurité, et la responsabilité de COMMUS vis-à-vis de l'inspection du travail est quasi inexistante.

2. BONNES PRATIQUES CHEZ COMMUS SA :

- ✓ La majorité des travailleurs ont un contrat à durée indéterminée.
- ✓ L'entreprise engage directement des travailleurs congolais et fournit un transport de la maison au lieu de travail.

3. MAUVAISES PRATIQUES CHEZ TFM SA :

- ✓ Les conditions de travail dans l'usine 30K sont dangereuses, avec des problèmes environnementaux affectant à la fois les travailleurs et les communautés voisines.
- ✓ Les heures supplémentaires ne sont pas correctement comptabilisées.

- ✓ La discrimination dans le recrutement est courante, avec une préférence pour les expatriés et une sous-représentation des travailleurs locaux dans les postes permanents

4. BONNES PRATIQUES CHEZ TFM SA :

- ✓ Mise en place d'un système de primes pour atteindre des objectifs de production.
- ✓ Dispositif de boîte anonyme pour recueillir les plaintes des travailleurs.

Problèmes généraux :

- ✓ Les travailleurs sous-traitants sont souvent payés moins que les employés directs pour le même travail.
- ✓ Il existe une absence de suivi des conditions de travail des sous-traitants, qui sont parfois soumis à des conditions encore plus difficiles que celles des travailleurs directs.
- ✓ L'impunité est répandue dans ces entreprises, avec un manque de contrôle des autorités et une inefficacité des syndicats pour défendre les droits des travailleurs.

Les organisations de la société civile, telles que CAJJ, soulignent que les droits des travailleurs ne sont pas respectés dans les entreprises minières^{27 28}

II. INTERPRETATION DES RESULTATS D'ENQUETE D'ETUDES DE CAS

II.1. Portrait sociodémographique des travailleurs

Pour rappel, l'enquête a été menée auprès de 550 employés. Bien que des divergences relatives soient constatées, la conclusion globale mentionne des pratiques similaires entre les deux compagnies ci-dessous.

Ce nombre est reparti à raison de 250 travailleurs employés par l'entreprise COMMUS et 300 travailleurs employés dont 248 hommes et 42 femmes employés par TFM.

²⁷Les principes directeurs des nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

²⁸ - Rubbers, B. (2013). Le paternalisme en question : Les anciens ouvriers de la Gécamines face à la libéralisation du secteur minier katangais (RD Congo). L'Harmattan.

Tableau 1 : Les données démographiques des répondants l'enquête

		Entreprise	
		COMMUS	TFM
Sexe du répondant	Masculin	100,0	82,6
	Féminin	0,0	17,4
Age du répondant (en années)	18 à 30 ans	16,0	28,4
	31 à 50 ans	84,0	57,8
	Plus de 50 ans	0,0	13,8
Niveau d'étude du répondant	Pas étudié	0,0	1,8
	Primaire	0,0	5,5
	Secondaire	32,0	56,0
	Universitaire	68,0	36,7
Etat civil du répondant	Célibataire	36,0	11,9
	Marié	60,0	81,7
	Divorcé	4,0	3,7
Quelle est la taille de votre ménage	Moyenne	3	6

1. Statut d'emploi selon l'entreprise

Dans le cadre de notre étude sur les conditions de travail, nous avons observé une diversité de statuts d'emploi. Les données recueillies fournissent un aperçu des différents types de contrats.

En ce qui concerne le **statut d'emploi du répondant**, la grande majorité des répondants sur les deux entreprises ont un contrat à durée indéterminée.

Selon certain témoignage, il est difficile aujourd'hui à COMMUS de trouver quelqu'un qui a plus de 10 ans de carrière, l'entreprise utilise des mécanismes pour licencier les gens ayant déjà fait plus de 5ans.²⁹

²⁹ Témoignage d'un licencié de l'entreprise COMMUS, recueilli le 10 mars 2024 à Kolwezi

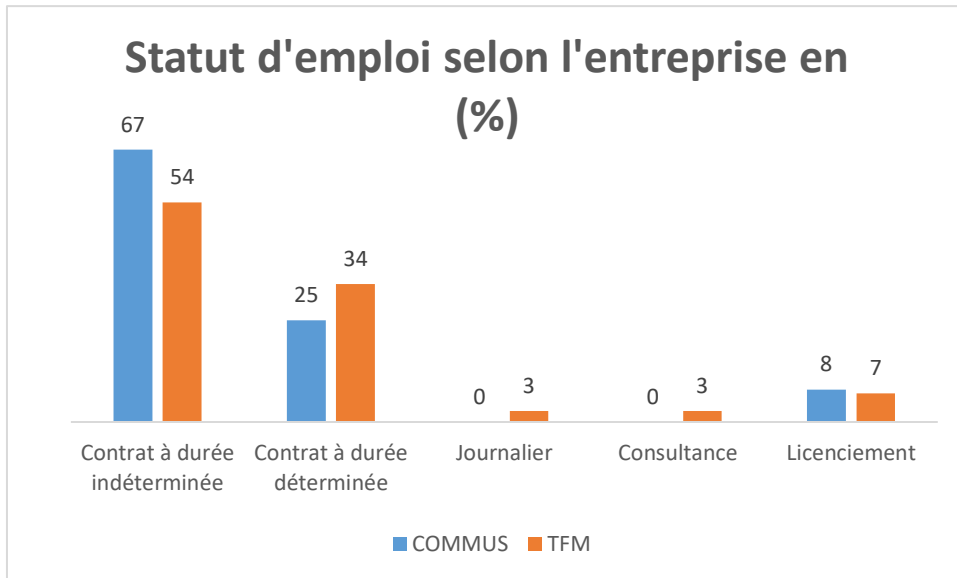


Figure 1 statut d'emploi

2. Marge salariale des employés

Pour l'entreprise COMMUS, la majorité de répondants soit (84%) disent avoir un salaire entre 301 \$ et 700 \$. Ensuite, 8% des répondants touchent entre 701 \$ et 1500 \$, tandis que 8% gagnent moins de 300 \$.

Cela laisse croire que COMMUS, la majorité des personnes enquêtées gagnent des salaires dérisoires par rapport au coût de vue et les profits que génère la mine.

Selon les témoignages des certains agents, les dirigeants de cette entreprise pensent que ce salaire est conforme à leurs productivités effectuées. Pour ces travailleurs, les conditions sont pires. Ils se posent la question de savoir pourquoi ils sont mal payés que les travailleurs de TFM par exemple qui appartient aussi aux chinois ? ³⁰

³⁰ Témoignage d'un licencié de l'entreprise COMMUS, recueilli le 7 février 2024 à Kolwezi

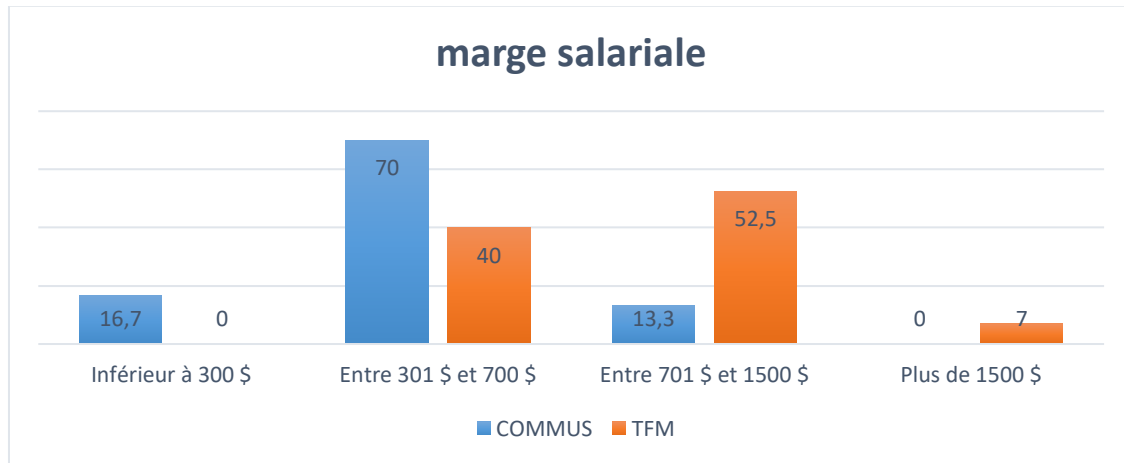


Figure 2 : marge salariale

3. Degré de satisfaction de la rémunération

Dans l'ensemble, il y a une tendance similaire sur les deux entreprises en ce qui concerne le niveau de satisfaction de la rémunération avec une majorité d'insatisfaits 80% dans l'ensemble. Cependant, il y a une légère différence dans la proportion de répondants "Très satisfaits" et "Très insatisfaits" entre les deux entreprises.

En se référant aux témoignages des travailleurs de TFM et COMMUS, qui expriment leur insatisfaction concernant leur rémunération au regard de la charge de travail, qui leur est attribuée, et en tenant compte de la hausse du coût de vie ainsi que des prix de denrées de premières nécessité.

Nous constatons que nous, en tant que travailleurs, faisons partie de ceux qui contribuent de manière significative à la production de l'entreprise CMOC TFM; cependant, malgré nos efforts, nos salaires ne s'améliorent pas pour nous permettre de gagner une indépendance financière.³¹ Il est important de souligner que les syndicalistes ne facilitent pas de rencontres avec les travailleurs pour entendre et prendre en compte leurs attentes. Cette situation laisse un sentiment de frustration parmi les travailleurs qui aspirent à une juste rémunération en fonction de leurs contributions à l'entreprise.

4. Perception de sécurité sur le lieu de travail

La majorité d'employés évaluent ces conditions comme étant "Assez bien". Cependant, au sein l'entreprise "COMMUS", une proportion significative les évalue comme "Mauvaises".

³¹ Témoignage d'un cadre de l'entreprise TFM, recueilli le ...6 février 2024 à Fungurume.

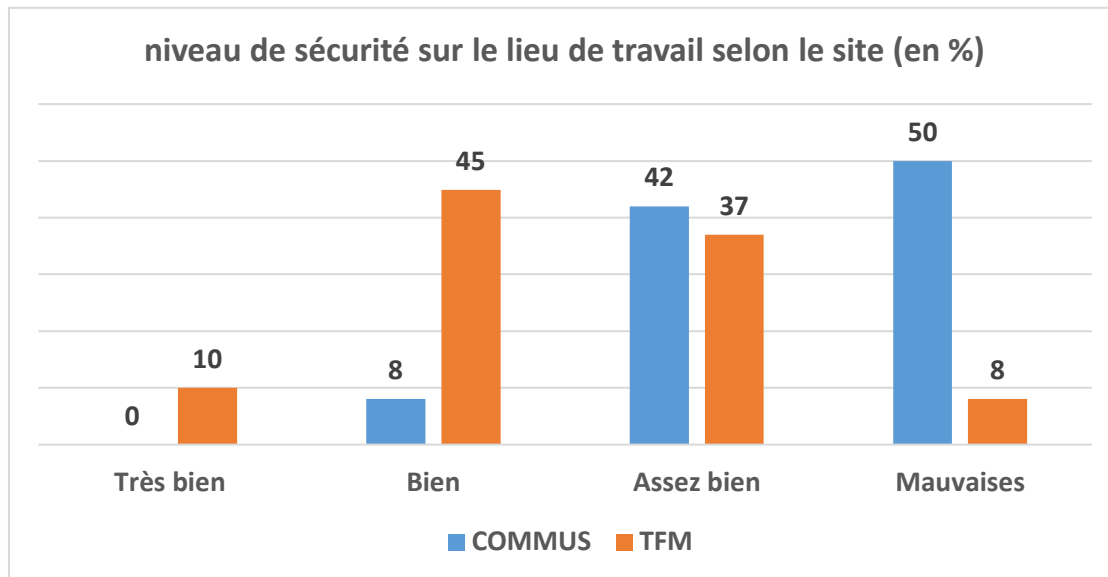


Figure 3 : niveau de sécurité sur le lieu de travail

5. Accessibilité

En exploitant les données liées à la formation sur les mesures de sécurité : dans l'ensemble des entreprises, la majorité de nos enquêtées ont accès à l'EPI nécessaire mais qui n'est pas doté régulièrement. Par rapport à la formation sur les mesures de sécurité : 93.5% des répondants ont reçu une formation adéquate sur les mesures de sécurité

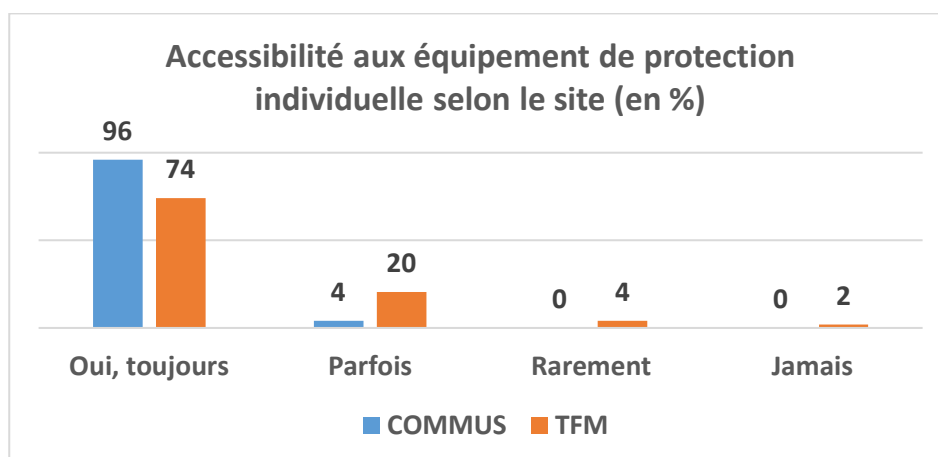
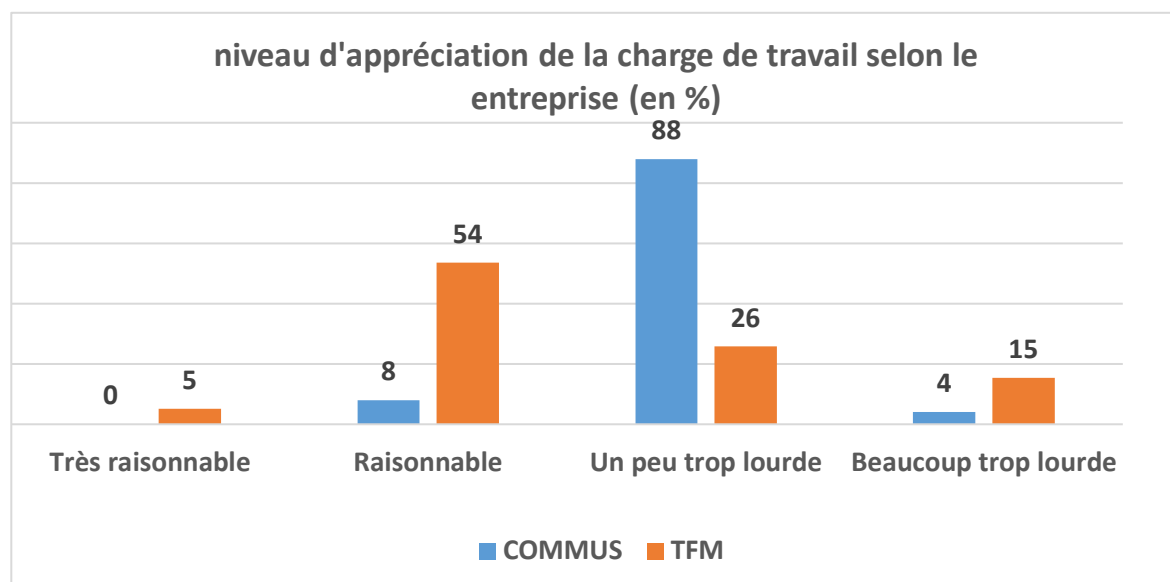


Figure 4 : accès à l'EPI nécessaire

6. Niveau d'appréciation de la charge de travail

Comparativement à CMOC TFM, les informations recueillies aux seins des travailleurs de COMMUS (92%) trouvent leur charge de travail un peu trop lourde ou beaucoup trop lourde et Seulement une minorité (8%) la trouve raisonnable. Cela indique un déséquilibre significatif dans la répartition de la charge de travail, ce qui peut entraîner des risques de surmenage et de stress pour les employés.



Plusieurs réponses justifient ces sentiments notamment

Le non-respect des conditions de sécurité : fait à ce que le travail devient un fardeau. Un agent qui travaille en hauteur nous a dit qu'ils ont pour abris les conteneurs qui ne les protègent pas en cas de pluie ou foudre.

Cette situation est plus décrier à COMMUS, Et selon les agents, les entreprises mettent en avant la production et ils sont obligés d'atteindre leur Target, en mettant les travailleurs sous un climat de terreur et certains travaillent sans repos les cas de signaleurs et beaucoup d'heures supplémentaires non payées .

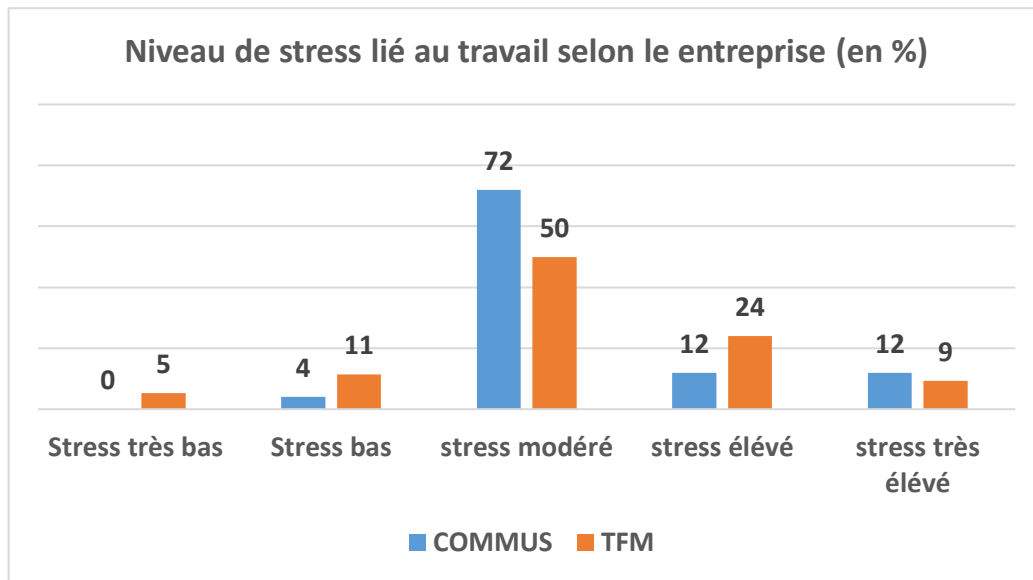
7. Evaluation du niveau de stress

Les données statistiques soulignent une préoccupation importante concernant le niveau de stress lié au travail au sein des deux entreprises.

Les données montrent qu'au sein de l'entreprise COMMUS, le stress semble être plus prévalent, avec une proportion plus élevée. Par contre, la prévalence du stress est légèrement moindre chez, bien qu'elle reste significative.

Plusieurs raisons justifient ce niveau de stress, cela est dû à la charge du travail ; la pressions des chinois aux employés ; la peur de perdre son travail, le manque de soutien de la part de la direction, les préoccupations liées à la sécurité du au travail.

4.



Nombre d'heures de travail par semaine et durée de pause journalière

Ces pourcentages de 84 % chez COMMUS et CMOC TFM (72 %) indiquent clairement que la majorité des employés travaillent plus de 48 heures par semaine, en violation de l'article 119 du code de travail tel que modifié et complété à ce jour prévoit 45 heures par semaine. La proportion d'employés travaillant entre 45 et 48 heures par semaine est légèrement plus élevée chez CMOC TFM (24 %) que chez COMMUS (16 %). Ces données soulignent la nécessité d'évaluer et les pratiques de gestion du temps de travail pour garantir des conditions de travail équitables, la santé et le bien-être des employés. Etant donné que plusieurs travailleurs disent que l'heure de sortie n'a jamais été respectée par les entreprises susmentionnées.

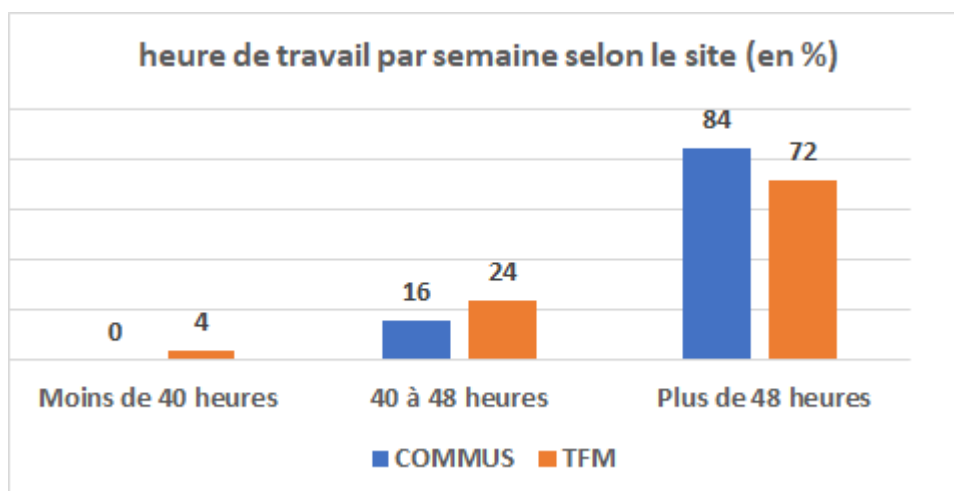


Figure 7 : heures de travail par semaine.

Cette analyse met en lumière une préoccupation majeure concernant les heures supplémentaires, par rapport aux horaires de travail, il est curieux de constater que COMMUS, les témoignages des employés révèlent une situation alarmante, en ce qui

concerne la rémunération des heures supplémentaires. L'arrêté ministériel qui fixe le pourcentage prévoit que les heures supplémentaires soient rémunérées :

a) 30 % pour chacune des six premières heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente ;

b) 60 % pour chacune des heures suivantes ;

c) 100 % pour chacune des heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire³².

Malheureusement, chez COMMUS, les heures supplémentaires sont rémunérées selon la volonté du chef, et de fois, ils créent des complications pour priver les bénéficiaires de cette rémunération supplémentaire.

CMOC TFM, où les heures supplémentaires sont payées, seulement 32,3%. Les employés ne sont pas contents ou satisfait du pourcentage.

8. Niveau de communication entre travailleurs et les syndicats

Il est important de signaler que la majorité des employés de nos deux entreprises cibles, nous ont confirmé être affiliés aux maisons syndicales. Nous avons ainsi évalué le niveau de communication entre les travailleurs et les délégués syndicaux.

Les données recueillies donnent un aperçu généralisé, bien que chez COMMUS la situation est généralisée.

TFM SA présente une communication mauvaise aussi entre les employés et les délégués syndicaux, une absence des interactions.

La quasi-totalité des employés qualifient leurs délégués syndicaux des corrompus, qui ne sont là que pour leurs intérêts. D'autre rapportent que chez COMMUS par exemple les délégués syndicaux sont souvent sur la liste des personnes susceptibles d'être licenciés. Ceci limite leurs actions, et rôle en tant que délégués, certains travailleurs de CMOC TFM disent qu'ils ont vu les syndicalistes que de la campagne ».

³² Arrêté ministériel 68 /11 du 17 mai 1968 relatif au rémunération des heures supplémentaires .ministere du travail et de la prévoyance sociale

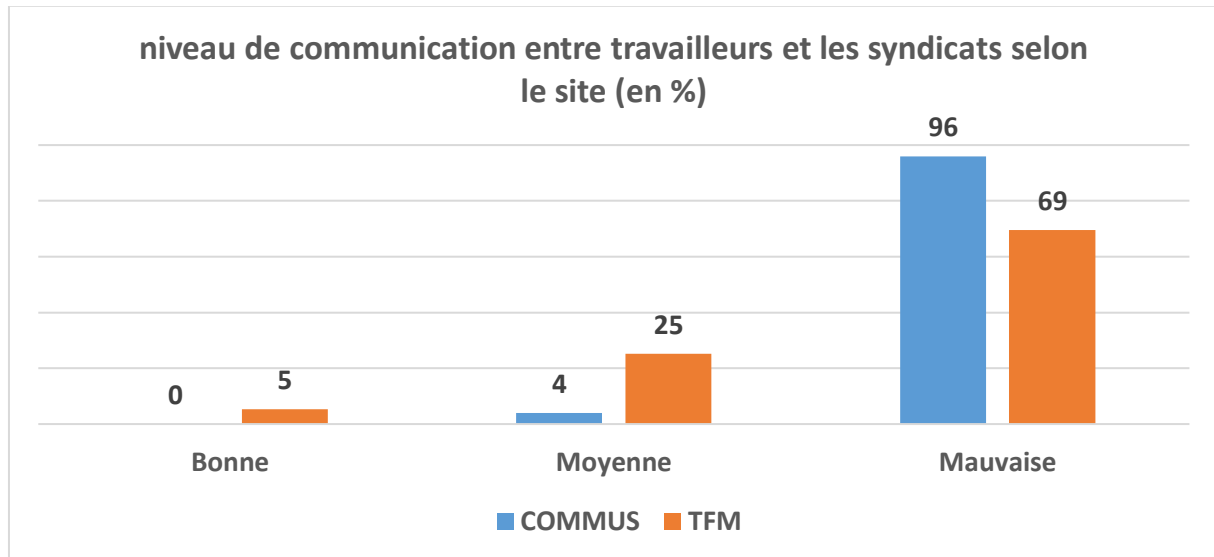


Figure 8 : niveau de communication

9. Perception des travailleurs sur différents aspects liés à leurs droits et traitement au travail

Le tableau ci-dessous n°2 donne un aperçu en ce qui concerne la manière dont les travailleurs de nos deux entreprises cibles perçoivent divers aspects liés à leurs droits, au traitement au travail et aux avantages accordés par l'entreprise.

Tableau 2 : perception de travailleurs sur différents aspects liés à leurs droits et avantages

		Entreprises	
		COMMUS	TFM
Avez-vous peur de réclamer vos droits ou de signaler des problèmes par crainte de représailles	OUI	96,0	60,0
	NON	4,0	40,0
Avez-vous la possibilité de vous exprimer librement ou de vous plaindre	OUI	4,0	58,9
	NON	96,0	41,1
Avez-vous le sentiment que les droits des travailleurs sont respectés dans votre entreprise ?	Oui, totalement	0	6
	Partiellement	44	61
	Très peu	56	23
	Pas du tout	0	9
Avez-vous déjà été témoin ou victime de harcèlement ou de discrimination sur le lieu de travail ?	OUI	56,0	23,2
	NON	44,0	76,8
Avez-vous déjà été témoin ou victime d'un traitement humain ou dégradant de la part d'un supérieur	OUI	12,0	18,9
	NON	88,0	81,1
Est-ce que votre entreprise vous accorde-t-elle un congé annuel payé?	OUI	96,0	68,4
	NON	4,0	31,6

Ces données montrent les différences significatives entre les entreprises "COMMUS" et CMOC TFM" en ce qui concerne les perceptions des travailleurs sur divers aspects liés à leurs droits, au traitement au travail et aux avantages accordés par l'entreprise.

Le premier point de différence majeure réside dans la crainte de réclamer des droits ou de signaler des problèmes par peur de représailles. 96% des employés de COMMUS expriment cette appréhension, ce chiffre est notablement inférieur chez CMOC TFM 60%.

Cela engendre un climat de travail potentiellement plus hostile à la dénonciation des problèmes chez COMMUS.

En ce qui concerne le respect des droits des travailleurs d'une manière générale, bien que la perception soit similaire dans l'ensemble (58% chez COMMUS et 61% chez CMOC TFM), ces chiffres mettent en évidence une marge de progression importante dans les deux entreprises pour garantir un respect total des droits des employés.

Ce témoignage d'un ancien travailleur de COMMUS prouve cet état de chose

« J'ai démissionné moi-même à cause de la situation qui m'était difficile avec mes chefs hiérarchiques, notamment avec le Directeur du département. Au mois de novembre, nous étions quatre travailleurs. Une fois arrivés au travail, nous avons constaté que l'eau montait, risquant de noyer les pompes. Nous avons appelé notre superviseur à plus de quatre reprises pour prendre des précautions. Cela a été considéré comme un accident du travail ayant entraîné la noyade des pompes. En conséquence, nous avons été sanctionnés pour 15 jours avec une retenue sur notre salaire du mois de décembre et notre 13ème mois a été confisqué par le Directeur de l'hydrométallurgie. Il nous a dit de l'emmener où nous voulons. En janvier, je suis allé réclamer les équipements de protection individuelle (EPI) complets que l'entreprise aurait dus nous fournir, car la date limite était déjà passée. On nous a remis des tenues sans les bottes en nous disant qu'un seul ensemble serait donné pour deux travailleurs. J'ai contesté cette pratique et refusé. C'est ainsi qu'ils ont rapporté au Directeur que j'étais le meneur de trouble depuis mon arrivée à l'hydrométallurgie. Cela a marqué le début du conflit avec le Directeur du département, qui a juré de me licencier en me piégeant »³³

10. Service de soutien

Ce tableau 3 décrit l'ensemble de soutiens que les deux entreprises offrent à leurs employés.

Ainsi les informations recueillies montrent que :

- Les deux entreprises offrent une gamme similaire de services de soutien, notamment des soins médicaux, du transport, et dans une moindre mesure, du

³³ Témoignage de MR GRACE ancien travailleur COMMUS, recueilli A KOLWEZI

logement. TFM semble avoir une légère avance en matière de disponibilité de logements. Par contre, le soutien en frais de scolarité est très faible chez COMMUS les travailleurs touchent 50 dollars peu importe de nombre d'enfants que vous avez ; *alors que TFM semble offrir pour la scolarité*

- **S'agissant des soins** à des centres de santé et une couverture des soins de santé des membres du foyer.
- Pour la restauration des travailleurs pendant le service, TFM semble offrir des repas pendant les pauses à une plus grande proportion d'employés que COMMUS.
- Pour les installations de restauration et hygiénique ; CMOC TFM semble avoir un avantage en offrant des réfectoires ou des lieux de repos pour les travailleurs, ce qui n'est pas le cas chez COMMUS bien que les deux entreprises puissent améliorer les installations hygiéniques

5. Tableau 3 : essentiel de soutien

		Entreprise	
		COMMUS	CMOC TFM
L'entreprise offre-t-elle des services de soutien ?	Soins médicaux	100,0	96,8
	Transport	100,0	91,6
	Logement	96,0	84,2
	Frais de scolarité des enfants	52,0	56,8
L'entreprise vous a-t-elle abonné dans un centre de santé pour les soins ?	OUI	100,0	97,9
	NON	0,0	2,1
Est-ce que les soins de santé des membres de votre foyer sont pris en charge par votre entreprise ?	OUI	100,0	94,7
	NON	0,0	5,3
L'entreprise offre-t-elle un repas aux travailleurs à la pause ?	OUI	100,0	95,8
	NON	0,0	4,2
L'entreprise a-t-elle un réfectoire ou un lieu de repos des travailleurs ?	OUI	12,0	42,1
	NON	88,0	57,9
Comment appréciez-vous les installations hygiéniques au sein de votre entreprise	Propre	0	68
	Passable	28	18
	Trop sale	68	13
	Inexistant	4	1

« Les travailleurs de COMMUS nous disent que chaque fois qu'ils partent à l'hôpital affilié pour un problème des yeux afin d'obtenir les lunettes, les ophtalmologues de l'hôpital Manassé disent que le contrat que nous avons avec votre entreprise n'accorde

pas l'octroi des lunettes, Chaque fois que nous avons un problème des yeux, nous sommes obligés de nous prendre en charge »

11. LICENCIEMENT

Au-delà de l'analyse sur les conditions de travail des employés, il était question également d'analyser le problème des licenciements dans les deux entreprises.

Une exploration approfondie des données recueillies auprès des employés licenciés de COMMUS et de CMOC TFM révèlent des différences significatives dans divers aspects du processus de licenciement et de l'expérience post-licenciement.

Il est extrêmement préoccupant de constater que dans l'ensemble, et plus spécifiquement chez COMMUS (76%) d'employés sont licenciés après avoir travaillé moins de 6 mois. Cela soulève des questions sérieuses sur les pratiques de recrutement et de gestion du personnel dans cette entreprise. Les employés engagés pour des périodes courtes devraient bénéficier d'un soutien et d'une formation adéquats pour s'intégrer efficacement, plutôt que de les licencier précocement.

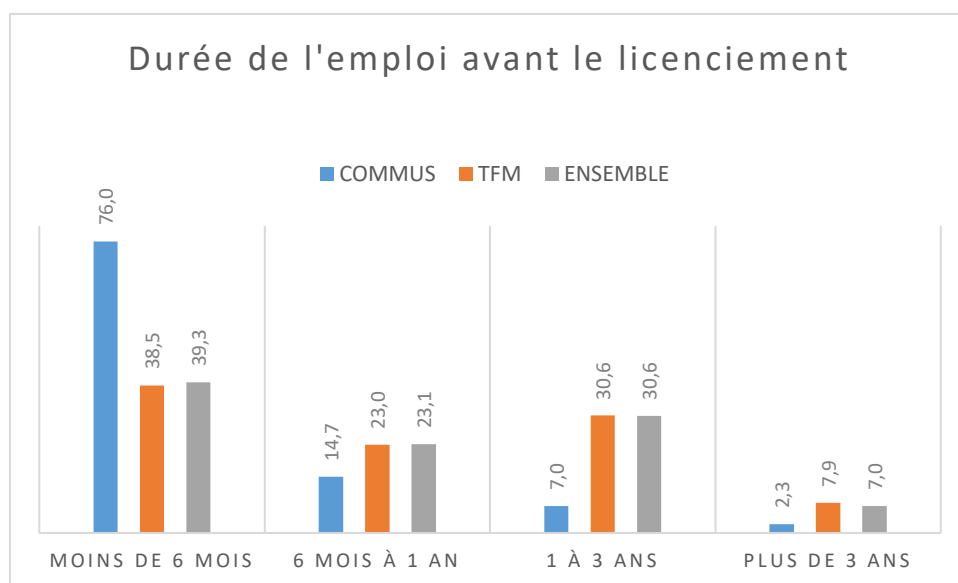


Figure 9 : durée de l'emploi avant licenciement

1 CHAUFFEUR FISTON KAUMBA

En date du 28/09/2023 à 20h30, je conduisais un camion Ben XCMG 1196. Lorsque je quittais la carrière pour le remblai de déversement appelé remblai 3, en rétrogradant les vitesses, j'ai senti un mouvement inhabituel sur camion et le levier d'embrayage s'est bloqué. En m'arrêtant, j'ai constaté que le camion prenait feu. J'ai dû utiliser un extincteur pour éteindre le feu, mais le tuyau de l'extincteur s'est troué au milieu, versant des substances toxiques dans mes yeux. Comme nous travaillons sans lunettes de protection, mes yeux ont été affectés sur-le-champ, entraînant une perte de vision. J'ai demandé de l'aide et mes collègues m'ont aidé en me rinçant les yeux avec de l'eau chaque minute.

À partir de 23h, l'entreprise a envoyé un véhicule pour m'accompagner à l'hôpital d'urgence de notre entreprise pour me bénéficier les premiers soins. Le médecin traitant a recommandé mon transfert dans un hôpital spécialisé. Malheureusement, la société m'a licencié de manière subite et imprévisible, le 10/10/2023. Elle a ignoré le motif de mes absences au travail à savoir les soins médicaux jours de repos pour faire valoir mes droits, je reste déterminé à obtenir justice

12. Indemnités de licenciement

Les données suggèrent des disparités significatives entre les pratiques d'indemnisation de licenciement chez COMMUS et TFM. Tandis que COMMUS semble présenter des lacunes importantes dans la satisfaction des employés concernant les indemnités de licenciement, CMOC TFM semble adopter une approche satisfaisante pour les travailleurs licenciés. En tout état de cause, ces résultats soulignent l'importance pour les entreprises d'examiner attentivement leurs politiques et pratiques d'indemnisation de licenciement afin de garantir un traitement équitable et une transition adéquate pour leurs employés lorsqu'ils sont confrontés à la perte d'emploi.

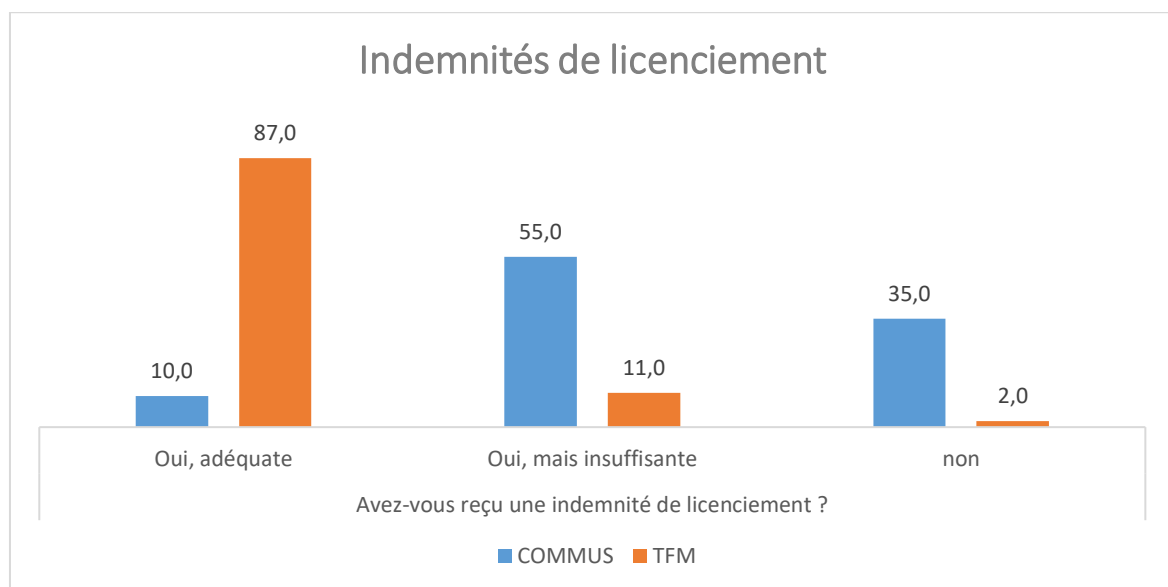


Figure 10 : indemnité de licenciement

Il y a des pratiques décriées par les travailleurs de COMMUS relative à la maltraitance desdits travailleurs en violation de l'arrêté ministériel n°12 /CAB.MIN/ETPS/042 du 08 aout 2008 fixant le modèle de livre de paie et de compte écrit

Notamment en ce qui concerne le calcul de décompte final un travail licencié, se livré pour raconter de la manière dont il fut traité lors de son licenciement, affirmant que les agents de la direction ont réuni un montant de 500 \$ qui fut sorti dans leurs poches pour me remettre comme décompte final sans aucun calcul au préalable.

		ENTREPRISE DE L'ENQUÊTE	
		COMMUS	TFM
Avez-vous été informé(e) des raisons de votre licenciement ?	OUI	80,0	82,0
	NON	20,0	18,0
Pensez-vous que votre licenciement était lié à des représailles ou à votre position sur les conditions de travail ?	OUI	12,7	22,2
	NON	87,3	77,8
Avez-vous eu la possibilité de contester votre licenciement ?	OUI	5,0	11,0
	NON	95,0	89,0
Avez-vous cherché de l'aide auprès d'un syndicat ou d'une autre organisation pour contester votre licenciement ?	OUI	33,0	18,5
	NON	67,0	81,5
Depuis votre licenciement, avez-vous trouvé un autre emploi ?	OUI	35,0	7,6
	NON	65,0	92,4

☐ Avez-vous été informé(e) des raisons de votre licenciement ?

Les résultats montrent que chez COMMUS, 80,0% des répondants ont indiqué avoir été informés des raisons de leur licenciement, 20,0% ont déclaré ne pas avoir reçu l'information. Pour TFM, une proportion légèrement plus élevée de 82,0% des répondants affirment avoir été informés des raisons de leur licenciement, contre 18,0% qui ne l'ont pas été. Globalement, dans l'ensemble des réponses, 80,0% des individus ont déclaré avoir été informés des raisons de leur licenciement, tandis que 20,0% ont rapporté ne pas avoir reçu cette explication.

12.1. Perception du licenciement

Une proportion relativement faible d'employés de COMMUS (12,7%) pense que leur licenciement était lié à des représailles ou à leur position sur les conditions de travail, tandis que ce pourcentage est plus élevé chez CMOC TFM (22,2%). En moyenne, 12,9% de tous les employés estiment que leur licenciement était lié à ces facteurs. Le témoignage ci après le confirme «En date du 28/09/2023 à 20h30, je conduisais un camion Ben XCMG 1196. Lorsque je quittais la carrière pour le remblai de déversement appelé remblai 3, en rétrogradant les vitesses, j'ai senti un mouvement inhabituel au camion et le levier d'embrayage s'est bloqué. En m'arrêtant, j'ai constaté que le camion prenait feu. J'ai dû utiliser un extincteur pour éteindre le feu, mais le tuyau de l'extincteur s'est troué au milieu, versant des substances toxiques dans mes yeux. Comme nous travaillons sans lunettes de protection, mes yeux ont été affectés

sur-le-champ, entraînant une perte de vision et l'entreprise m'avait acheminé à l'hôpital de Manassé, une semaine après j'étais licencié alors que moi je suivais les soins »³⁴

12.2. Contestation du licenciement

Seulement 5,0% des employés licenciés chez COMMUS ont eu la possibilité de contester leur licenciement, alors que ce chiffre est plus élevé chez TFM avec 11,0%. Dans l'ensemble, seuls 5,0% des employés ont eu cette possibilité.

12.3. Intervention **des syndicalistes dans la quête de solution**

Un pourcentage notablement plus élevé d'employés de COMMUS (33,0%) ont cherché de l'aide pour contester leur licenciement par rapport à TFM (18,5%) En moyenne, 2,0% de tous les employés ont cherché de l'aide pour contester leur licenciement.

12.4. Emploi post-licenciement

35 % des employés licenciées de Commus ont trouvé un autre emploi. par contre chez TFM seulement 7,6% ont trouvé de l'emploi. En moyenne 35% de tous les employées licenciées ont trouvé depuis leur licenciement,

1. Insatisfaction concernant les promotions : Les réponses font ressortir une insatisfaction concernant les opportunités de promotion au sein de l'entreprise, avec des perceptions selon lesquelles la promotion semble être sélective ou insuffisante COMMUS (20%) TFM (23%)

TÉMOIGNAGE DE CAS DE LINCENCIEMT

2 : Grace CHAUFFEUR CAMION BEN XCMG 1196

« Je m'appelle TSHINYEMBA DIEUDONNÉ, matricule : HCC 1363, chauffeur de camion 120 t, 100 t, 95 t (XCMG, MT, Linge long) à la carrière à ciel ouvert. Je travaillais à l'entreprise COMMUS (HCC) il y a deux ans et demi comme chauffeur de camion ben. Un jour, alors que je quittais la carrière pour aller décharger au remblai, un pneu était dégonflé. Un Chinois est venu me demander ce qui n'allait pas, et malgré mes explications, il a insisté à me faire signer son avertissement. Après une série d'événements, j'ai été licencié sans préavis pour des motifs contestables. Je demande simplement que l'on me fournisse mon numéro de CNSS, car j'ai contribué chaque mois sans en avoir bénéficié. Je reste déterminé à faire valoir mes droits³⁵ ».

³⁴Déclaration d'un ancien agent de COMMUS

³⁵ IDEM

CONCLUSION GENERALE

L'analyse exhaustive des données provenant des enquêtes menées au sein de ces deux entreprises COMMUS et CMOC TFM met en évidence une série de défis systémiques et de préoccupations cruciales concernant les conditions de travail et les relations employeur-employé. En identifiant ces problèmes spécifiques dans chaque entreprise, il devient impératif de formuler des recommandations stratégiques pour une amélioration significative et durable.

Au sein de l'entreprise COMMUS, les conditions de travail semblent plus précaires, avec une insatisfaction salariale généralisée et des problèmes de sécurité au travail persistants. La communication entre les travailleurs et les délégués syndicaux est largement considérée comme mauvaise, ce qui entrave la résolution efficace des problèmes et crée un environnement où la peur des représailles inhibe la réclamation des droits.

Optimisation de la satisfaction salariale :

- Plaider en faveur d'une réévaluation des salaires pour s'assurer qu'ils sont équitables par rapport aux responsabilités des travailleurs et au coût de la vie locale.
- Demander la mise en place de mécanismes de reconnaissance et de récompense des performances des travailleurs pour promouvoir la satisfaction au travail et la fidélité des employés
- Encourager la participation des travailleurs dans les processus décisionnels liés aux politiques

ANNEXES

6. Annexes

- Documents de référence
- Outils de collecte de données (questionnaires, guides d'entretien)
- Données brutes et statistiques
- Informations sur les entreprises étudiées

7. Références bibliographiques:

1. Geenen, S. (2015). African Artisanal Mining from the Inside Out: Access, norms and power in Congo's gold sector. Routledge.
2. OIT. (1948). Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Genève: Organisation Internationale du Travail.
3. OIT. (1995). Convention n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines. Genève : Organisation Internationale du Travail.
4. OIT. (1999). Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants. Genève: Organisation Internationale du Travail.
5. Peyer, C., & Maillard, Y. (2011). Contrats, droits humains et fiscalité : comment une entreprise dépouille un pays. Le cas de Glencore en République Démocratique du Congo. Pain pour le prochain/Action de Carême.
6. Rubbers, B. (2013). Le paternalisme en question : Les anciens ouvriers de la Gécamines face à la libéralisation du secteur minier katangais (RD Congo).
7. L'Harmattan. J: Geenen, S. (2012). A dangerous bet: The challenges of formalizing artisanal mining in the Democratic Republic of Congo. Resources Policy, 37(3), 322-330.
8. SOMO. (2016). Cobalt blues: Environmental pollution and human rights violations in Katanga's copper and cobalt mines.
9. Radio Okapi. (2018, December 7). Lualaba : environ 800 agents de Deziwa en grève pour réclamer de meilleures conditions de travail
10. Geenen, S. (2015). African Artisanal Mining from the Inside Out: Access, norms and power in Congo's gold sector. Routledge.
11. OIT. (1948). Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Genève: Organisation Internationale du Travail.
12. OIT. (1995). Convention n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines. Genève: Organisation Internationale du Travail.
13. <https://youthdayofservice.org/project/les-conditions-de-travail-dans-les-entreprises-minieres-chinoises-et-sa-delocalisation/>
14. <https://mines.cd/lualaba-les-agents-de-kalongwe-mining-en-greve-denoncant-les-mauvaises-conditions-de-travail-et-un-salaire-mediocre/>
15. https://www.ijmra.us/project%20doc/2019/IJRSS_JUNE2019/IJMRA-15
16. <https://afrewatch.org/wp-content/uploads/2021/02/Bulletin-d-Information-UKWELI.pdf>

19. <https://afrewatch.org/wp-content/uploads/2021/02/Bulletin-d-Information-UKWELI.pdf>
20. <https://www.hrw.org/fr/news/2020/06/11/lettre-ouverte-aux-societes-minieres-industrielles-operant-au-lualaba/haut-katanga>
21. <https://www.hrw.org/fr/news/2020/06/11/lettre-ouverte-aux-societes-minieres-industrielles-operant-au-lualaba/haut-katanga>
22. J. Afrewatch. (2018). The Miner's Lamp: An assessment of working conditions in industrial mines in Haut-Katanga and Lualaba.
23. ^2]: Amnesty International. (2016). "This is what we die for": Human rights abuses in the Democratic Republic of the Congo power the global trade in cobalt.
24. Human Rights Watch. (2019). A Dirty Investment: European Development Banks' Link to Abuses in the Democratic Republic of Congo's Palm Oil Industry.
25. Centre Carter. (2017). Improving Governance of Artisanal and Small-Scale Mining Sector in the DRC.
26. EITI. (2019). Democratic Republic of Congo EITI Report.
27. Global Witness. (2018). Digging for Transparency: How U.S. companies are only scratching the surface of conflict minerals reporting.
28. RAID & CAJJ. (2021). The Road to Ruin? Electric vehicles and workers' rights abuses at DR Congo's industrial cobalt mines
29. Tsurukawa, N., Prakashstitut eV, Freibu, S., & Manhart, A. (2011). Social impacts of artisanal cobalt mining in Katanga, Democratic Republic of Congo. Öko-Inrg.