

NOTE DE PLAIDOYER D'ETUDE DE CAS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAILLEURS DES NATIONAUX DES SOCIÉTÉS MINIÈRES COMMUS SA ET TFM SA

A. CONTEXTE ET JUSTIFICATIF

La République démocratique du Congo (RDC) est le premier producteur mondial de cobalt et le deuxième producteur de cuivre, principalement exploités dans les provinces du Haut-Katanga et du Lualaba. Toutefois, les conditions de travail restent souvent inhumaines, caractérisées par des violations des droits des travailleurs et le non-respect des normes nationales et internationales en matière d'emploi. De grandes entreprises minières, telles que COMMUS et Tenke Fungurume Mining (TFM), bien qu'elles jouent un rôle important dans la production nationale, sont régulièrement accusées de pratiques abusives enfreignant à la fois la législation congolaise et les conventions internationales du travail ratifiées par la RDC. **Pour le cas de la Compagnie Minière de Musonoie (COMMUS SA)**, plusieurs violations du Code du travail congolais ont été signalées. Les employés y travaillent fréquemment 12 heures par jour, en contradiction avec l'article 119 du Code du travail qui fixe la durée journalière à 9 heures. Les salaires versés, oscillant entre 200 et 500 USD par mois, sont jugés insuffisants au regard du volume de travail. Les équipements de protection individuelle, notamment les lunettes de sécurité, ne sont pas régulièrement fournis. Par ailleurs, les congés sont souvent mal gérés ou payés en retard, en violation des articles 140, 141 et 142¹ de la loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant le Code du travail². Les conditions sanitaires sont également précaires : absence d'eau potable pendant les repas, manque de cafétérias et de toilettes propres. Enfin, les licenciements arbitraires sont fréquents et les travailleurs sont parfois soumis à des pressions les empêchant de revendiquer leurs droits.

Concernant Tenke Fungurume Mining (TFM), l'entreprise privilégie le recours à des sociétés sous-traitantes qui emploient la majorité des travailleurs. Ces derniers perçoivent généralement de faibles salaires, allant de 150 à 500 USD par mois, souvent sans contrat formel ni couverture de sécurité sociale.

Cette situation de ces entreprises incluent également la non-attribution de numéros matricules à la CNSS, privant les employés de leurs droits sociaux de base. Les conditions de travail sont difficiles : longues journées de 12 heures, exposition à des substances toxiques affectant la santé, et distribution irrégulière des équipements de protection. Par ailleurs, l'embauche de la main-d'œuvre locale est largement négligée au profit des expatriés, qui sont directement recrutés par l'entreprise principale.

B. OBJECTIF DU PLAIDOYER

Pousser les autorités de la RDC à exercer le rôle de régulation en contraignant les entreprises minières notamment COMMUS et TFM à améliorer de manière significative les conditions de travail des travailleurs congolais, tant dans leurs propres opérations que tout au long de la chaîne d'approvisionnement du cuivre et cobalt en amont comme en aval.

² N°16/010 du juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015-2002 portant code de travail a ses articles 140,141 et 142

Spécifiquement, cette note de plaidoyer a pour objectif de :

1. Amener les entreprises au respect des droits des travailleurs et de la diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement du cuivre et cobalt.
2. Pousser le gouvernement congolais à jouer son rôle en tant que gardien des intérêts de la population.
3. Amener l'Etat Congolais à mettre en place d'un cadre légal spécifique, qui protège les travailleurs congolais tout au long de la chaîne d'approvisionnement des entreprises minières

➤ **Problème 1 : de la rémunération**

La législation nationale et les instruments internationaux prévoient explicitement l'égalité de traitement pour les personnes effectuant un même travail dans des conditions similaires.

- **Le Code du travail congolais**, en son **article 6**, stipule : « *Tout employeur est tenu d'assurer, à travail égal, à qualification professionnelle et rendement égaux, un salaire égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge.* »
- **La Déclaration universelle des droits de l'homme**, à l'**article 23(3)**, affirme : « *Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant, ainsi qu'à sa famille, une existence conforme à la dignité humaine.* »

Nos recherches révèlent une inégalité de traitement marquée entre les travailleurs placés dans des conditions similaires, qu'ils soient employés directement par les entreprises principales ou par des sociétés sous-traitantes. Selon notre enquête menée auprès de 550 travailleurs, il existe une discrimination salariale systématique et structurelle entre les employés directs de Tenke Fungurume Mining (TFM) et ceux recrutés par les sous-traitants pour exécuter les mêmes tâches. Cette disparité est particulièrement manifeste dans les deux entreprises cibles. Les travailleurs sous-traitants perçoivent généralement des salaires nettement inférieurs (entre 150 et 500 USD), souvent sans contrat formel ni couverture sociale adéquate, bien qu'ils remplissent des fonctions identiques nécessitant les mêmes qualifications que les employés directs. Cette stratégie d'externalisation permet aux entreprises principales de se soustraire à leurs obligations sociales et financières, tout en maintenant un système de sous-traitance qui regroupe plus de 80 % de la main-d'œuvre. Notre analyse montre également que les heures supplémentaires ne sont ni correctement enregistrées ni rémunérées, en violation des articles 119 et 120 du Code du travail congolais.

1. CAS ILLUSTRATIFS

- ✓ **Chez COMMUS SA**: Un travailleur directement recruté par COMMUS reçoit 500 USD tandis qu'un travailleur recruté par le sous-traitant pour la même tâche reçoit environ 250 USD. Cet écart de 50% pour un travail identique a été documenté à la comparaison des fiches de paie de deux employés occupant le même poste mais ayant des employeurs différents (entreprise principale et une entreprise contractante)³
- ✓ **Chez TFM SA**, sur un échantillon de 50 travailleurs effectuant des tâches similaires dans la section de production, les employés directement recrutés par TFM reçoivent un salaire

³ Fiche de paie du mois de mars /2023/Commus

de plus de 650 USD par mois, tandis que ceux engagés via des sous-traitants pour des post équivalents ne perçoivent qu'entre 150 à 500 USD sur le site TFM

Un travailleur sous-traitant chez TFM nous témoigné ce qui suit :

Je fais exactement le même travail que mon collègue employé directement par TFM : nous commençons et terminons à la même heure, nous avons les mêmes responsabilités, mais je touche moins de la moitié de son salaire. Cette situation dure depuis plus de trois ans. Un syndicat affirme que les travailleurs nous reprochent notre inaction, alors qu'en réalité, le très faible niveau du SMIG dans notre pays limite notre capacité à revendiquer efficacement nos droits. Chaque fois que nous sollicitons l'inspection du travail, on nous répond que les entreprises respectent le SMIG. Pourtant, pour nous, les mauvaises conditions de travail se traduisent essentiellement par une rémunération injuste. »

PROBLÈME 2: Enregistrement à la CNSS

2.1. La législation congolaise impose à tout employeur d'affilier ses travailleurs à la sécurité sociale.

- **L'article 5 de la loi n°16/009 du 15 juillet 2016** stipule que : « *Est assujettie au régime général de la sécurité sociale, toute personne physique qui exerce, en qualité de travailleur soumis aux dispositions du Code du travail.* »
- **L'article 215 du Code du travail congolais** précise que : « *Tout employeur est tenu d'affilier ses travailleurs à l'Institut National de Sécurité Sociale (INSS).* »
- **La Convention n°102 de l'OIT** établit quant à elle des standards minimaux pour garantir la protection sociale des travailleurs.

Pourtant, nos recherches révèlent une violation fréquente de cette obligation : de nombreux travailleurs cotisent à la CNSS sans être officiellement affiliés ni bénéficier des droits y afférents

Cette enquête a révélé que $\frac{3}{4}$ des travailleurs sous-traitants cotisent à la caisse de sécurité sociale sans numéro et sans y être inscrits officiellement. Les prélèvements apparaissent clairement sur leurs fiches de paie mensuelles, mais ces employés n'ont pas de numéro d'affiliation et ne peuvent donc pas bénéficier des prestations de sécurité sociale auxquelles ils ont droit.

Cette pratique viole la loi n°16/009 du 15 juillet 2016 fixant les règles du régime général de sécurité sociale. Les travailleurs se retrouvent ainsi privés de protection sociale en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou à la retraite, malgré les cotisations prélevées sur leurs salaires chaque mois.

2.2. Cas illustratif

- ✓ **Chez COMMUS SA**, sur les 20 travailleurs interrogés, seuls 8 sont effectivement affiliés à la CNSS, tandis que 12 ne le sont pas, bien que tous subissent des prélèvements mensuels pour la sécurité sociale. Les fiches de paie de ces 12 employés indiquent clairement des retenues effectuées au titre de la CNSS, par catégorie. Pourtant, aucun d'eux ne dispose d'une carte ni d'un numéro d'affiliation. L'un des travailleurs, en poste depuis trois ans, témoigne : « *J'ai demandé à plusieurs reprises mon numéro d'affiliation à mon superviseur, mais on me répond toujours que le dossier est en cours de traitement. Pourtant, chaque mois, je constate sur ma fiche de paie que la cotisation à la CNSS est bel et bien prélevée.* »

- ✓ S'agissant de TFM, certains travailleurs surtout des sous-traitants affirment avoir contribué. Mais n'ont pas de nos numéros d'affiliation à la CNSS depuis leur engagement, ils contribuent sans aucune certitude. Nombreux employeurs, particulièrement les sous-traitants de TFM, prélèvent les cotisations sans déclarer leurs employés. Le consortium recensait régulièrement des plaintes de travailleurs qui découvrent à la retraite qu'ils n'ont jamais été affiliés, malgré des années de cotisations prélevées sur leurs salaires. Plusieurs cas de Licenciement qui n'ont pas eu leurs numéros d'affiliation à la CNSS qui réclame leur droit et craint d'avoir contribué dans le vide pour plusieurs années.

Nous avons également identifié une ancienne catégorie d'agents de sous-traitance ayant effectué plusieurs rotations au sein de différentes entreprises sous-traitantes de TFM. À chaque changement d'entreprise, suite à la fin de leur contrat, leur numéro d'affiliation au CNSS est modifié. En effet, ces entreprises préfèrent ne pas recruter en contrat à durée indéterminée. C'est pourquoi nous avons constaté la présence d'agents ayant jusqu'à 14 ans d'ancienneté dans la sous-traitance de TFM, tout en étant toujours sous contrat à durée déterminée.

Problème 3: les cas Licenciements

3.1. La législation prévoit des procédures strictes en matière de licenciement des travailleurs.

- **Code du Travail congolais, Article 62** : « L'employeur qui envisage de licencier un ou plusieurs membres de son personnel pour des motifs économiques [...] doit respecter une procédure spécifique. »
- **Code du Travail congolais, Article 63** : « La rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des parties est subordonnée à un préavis. »
- **Convention n°158 de l'OIT relative au licenciement** : Elle stipule qu'un travailleur ne peut être licencié sans qu'il n'existe un **motif valable** lié à sa conduite, à ses capacités ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les données recueillies auprès des travailleurs interrogés indiquent que les licenciements abusifs sont fréquents dans les deux entreprises concernées, avec des disparités notables dans les pratiques d'indemnisation entre COMMUS et TFM. COMMUS se distingue par des lacunes particulièrement marquées en matière de satisfaction des employés concernant les indemnités de licenciement.

La peur des représailles constitue un obstacle majeur à la revendication des droits. En effet, 96 % des employés de COMMUS et 60 % de ceux de TFM ont déclaré craindre de faire valoir leurs droits ou de signaler des abus, de peur d'être sanctionnés ou licenciés. Cette peur est encore plus marquée chez les travailleurs souhaitant s'impliquer dans des activités syndicales. Par ailleurs, les licenciements motivés par des raisons de santé, d'accidents de travail ou d'engagement syndical restent courants, bien qu'ils soient formellement interdits par la législation congolaise

3.2. Cas d'illustration

Chez COMMUS un chauffeur a témoigné d'un incident grave survenu le **5 octobre 2023**. Alors qu'il conduisait un camion, le système de freinage a lâché et le levier d'embrayage s'est bloqué, entraînant un départ de feu. En tentant d'éteindre l'incendie avec un extincteur défectueux – dont le tuyau percé a projeté le produit sur son visage – il a subi une perte de vision partielle.

Malgré cette situation médicale avérée, l'entreprise l'a licencié de manière soudaine le **10 octobre 2023**, sans tenir compte du fait que ses absences étaient justifiées par des soins médicaux.

Ce travailleur n'a reçu aucune indemnité de licenciement et n'a pas bénéficié du préavis exigé par la loi. Les documents examinés, notamment son dossier médical et sa lettre de licenciement, confirment que cette rupture du contrat est intervenue pendant sa période de convalescence. Cela constitue une **violation manifeste du Code du travail congolais**, qui interdit tout licenciement pour cause de maladie ou d'accident de travail.

Chez TFM SA, quelques travailleurs ont été licenciés en **décembre 2023**, certains pour avoir revendiqué leurs droits, d'autres pour des faits mineurs ne justifiant pas légalement un licenciement. Bien que des indemnités aient été versées, les travailleurs concernés affirment que le véritable motif de leur licenciement était leur participation à des **activités syndicales**. Ce type de sanction constitue une **discrimination antisyndicale**, en violation des **articles 234 et 235 du Code du travail congolais**, ainsi que de la **Convention n°87 de l'OIT** sur la liberté syndicale.

Il est à noter que les lettres de licenciement évoquent des "raisons économiques", mais ces mesures sont intervenues **trois jours seulement après une réunion syndicale**, ce qui soulève de sérieux doutes quant à la véracité du motif invoqué.

Problème 4: Conditions de travail

4.1. La législation congolaise et les normes internationales exigent que les employeurs garantissent un environnement de travail respectueux de la santé, de la sécurité et de la dignité des travailleurs.

- **Code du Travail congolais, Article 119** : Fixe la durée légale du travail à **9 heures par jour et 45 heures par semaine**.
- **Code du Travail congolais, Article 160** : « L'employeur doit veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables, tant du point de vue de la sécurité que de la santé et de la dignité du travailleur. »
- **Convention n°155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs** : Oblige les employeurs à garantir que les lieux de travail soient **sûrs et exempts de risques** pour la santé des employés.

Les enquêtes menées auprès de **550 travailleurs** ont mis en lumière **de nombreuses violations graves des normes de sécurité et de santé au travail** dans les deux entreprises concernées.

Ces constats soulignent un non-respect systématique des obligations légales en matière de protection des travailleurs. L'analyse des témoignages recueillis met en évidence plusieurs infractions graves aux dispositions légales et réglementaires en matière de conditions de travail :

- **Durée excessive du travail** : Des journées de **12 heures** sont régulièrement imposées, en violation directe de l'**article 119 du Code du travail**, qui fixe la durée légale à 9 heures par jour.
- **Système dit des "Warriors"** : Chez **COMMUS** notamment, certains travailleurs sont contraints de travailler **30 jours consécutifs sans repos**, selon un cycle épuisant de 10 jours de jour, 10 jours de nuit, puis de nouveau 10 jours de jour, ce qui constitue une atteinte grave au droit au repos.
- **Exposition à des substances toxiques** : De nombreux travailleurs déclarent souffrir de **saignements nasaux**, de **sécheresse de la gorge** et de **maux de tête** en raison d'une exposition prolongée aux **poussières et gaz nocifs**, sans protection adéquate.

- **Insuffisance d'équipements de protection individuelle (EPI) :** Les EPI sont fournis de manière **irrégulière** et sont souvent **inadaptés** aux risques spécifiques des postes occupés, exposant les travailleurs à des dangers évitables.
- **Déficiences en matière d'infrastructures sanitaires :** Les installations sur les sites sont **insuffisantes**, avec un **manque de cantines, d'accès à l'eau potable et d'installations sanitaires adéquates**, compromettant le bien-être et la dignité des travailleurs.

4.2. CAS ILLUSTRATIF

▪ Chez COMMUS SA

Les témoignages recueillis mettent en lumière des conditions de travail précaires et des violations graves des normes de santé, de sécurité et de dignité :

- 87 % des travailleurs interrogés signalent l'absence de cafétérias sur les sites, les obligeant à prendre leurs repas dans des conditions insalubres.
- 92 % rapportent un manque d'eau potable, les contraignant à se débrouiller seuls, y compris pour se laver les mains avant de manger.
- 78 % affirment ne pas recevoir régulièrement d'équipements de protection individuelle (EPI), alors qu'ils sont exposés quotidiennement à des substances dangereuses.

Un travailleur a témoigné, preuve médicale à l'appui : « Je travaille à l'usine de traitement depuis trois ans. Nous manipulons des produits chimiques corrosifs sans gants adaptés. J'ai développé des lésions cutanées permanentes aux mains. L'entreprise refuse de reconnaître cela comme une maladie professionnelle. Un autre responsable nous a dit qu'il est difficile de nous fournir des lunettes de protection, bien que cela facilite grandement notre travail. »

▪ Chez TFM SA

Des conditions similaires ont été observées :

- Les travailleurs vivant en dehors du camp doivent parcourir 3 à 4 kilomètres à pied ou en moto pour rejoindre les bus à la barrière centrale.
- Dans l'usine appelée "30K", les employés sont exposés à des concentrations élevées de produits chimiques, dans des installations mal ventilées.

Un superviseur anonyme confie : « Les normes de sécurité existent sur papier, mais dès qu'elles ralentissent la production, elles ne sont plus appliquées. J'ai personnellement assisté à des cas où la direction a ordonné la poursuite des opérations, malgré la présence de gaz toxiques à des niveaux dangereux. »

Un chimiste a également exprimé ses inquiétudes face à l'absence de permutation des agents affectés à l'électrolyse, alors que les normes internes (à l'époque de Freeport) préoyaient une rotation tous les trois ans. Ce non-respect des pratiques de prévention soulève des préoccupations sérieuses, notamment dans l'usine 15K, où de nombreux cas de maladies sont signalés.

Problèmes 5. Couverture sanitaire des travailleurs des entreprises minières

S'agissant de la couverture sanitaire des travailleurs miniers :

Les articles 212 à 215, ainsi que l'article 219 du Code du travail congolais, imposent à l'employeur une responsabilité claire en matière de santé et sécurité. Ces obligations sont renforcées par plusieurs instruments internationaux ratifiés par la RDC, notamment :

- Convention n°155 de l'OIT : Oblige les États à adopter une politique nationale cohérente sur la sécurité et la santé au travail.

- Convention n°187 de l'OIT : Encourage la mise en place de cadres nationaux pour promouvoir la sécurité et la santé.
- Convention n°102 de l'OIT (partiellement ratifiée) : Couvre l'accès aux soins médicaux, les indemnités de maladie et les accidents de travail.
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (Articles 7 et 12) : Garantit le droit à des conditions de travail sûres et à la santé.

➤ **Constats sur le terrain**

Malgré ces engagements, la couverture médicale reste largement insuffisante dans les entreprises minières. Les services de santé d'entreprise sont souvent limités, et les soins offerts sont inadaptés aux risques professionnels spécifiques.

5.1. Cas d'illustratif

Cas de COMMUS, Un travailleur de COMMUS témoigne : « J'étais gravement malade, avec une anémie atteignant 3 g. À la polyclinique Menacé, à laquelle l'entreprise est affiliée, on nous a dit qu'il n'y avait pas de sang disponible. Les infirmiers m'observaient comme s'ils attendaient ma mort. Mon mari a dû aller chercher du sang ailleurs et payer de sa poche. » Elle ajoute : « Nous ne recevons pas les mêmes soins que les patients du privé. On nous donne des médicaments peu efficaces. Pour guérir, il faut demander une ordonnance à part et aller acheter les vrais médicaments nous-mêmes. »

Ce manque de confiance dans les services médicaux contractés par l'entreprise crée un sentiment d'abandon chez les travailleurs et leurs familles. Plusieurs autres témoignages vont dans le même sens, y compris celui d'un chauffeur de benne victime d'un accident impliquant des substances toxiques. Cas d'ingérence syndicale dans les entreprises minières

Problème 6. De fonctionnement syndical

6.1. Le Code du travail congolais garantit la liberté syndicale et protège les représentants syndicaux :

- Article 251 : Tout travailleur a le droit d'adhérer au syndicat de son choix.
- Article 252 : L'employeur ne peut entraver la liberté syndicale par des pressions, menaces ou sanctions.
- Article 253 : Les représentants syndicaux sont protégés contre toute mesure discriminatoire liée à leur fonction.
- Article 255 : Les délégués syndicaux doivent être consultés sur les décisions importantes affectant les travailleurs.
- Article 256 : Interdiction de licencier un délégué syndical sans avis préalable de l'Inspection du travail.

La RDC est également partie aux instruments suivants :

- Convention n°87 de l'OIT : Liberté syndicale et protection du droit syndical.
- Convention n°98 de l'OIT : Droit d'organisation et de négociation collective.
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques – Article 22 : Droit de se syndiquer.
- Charte africaine des droits de l'homme et des peuples – Article 10 : Liberté d'association.

6.2. Pratiques constatées

Malgré ce cadre protecteur, l'ingérence syndicale reste fréquente dans les entreprises minières. Les pratiques observées incluent :

- Intimidations, licenciements arbitraires de syndicalistes ;
- Création de syndicats "maison" contrôlés par la direction ;
- Exclusion des vrais syndicats des négociations collectives ;
- L'ingérence dans le fonctionnement syndical ;

Ces pratiques violent non seulement le droit national, mais aussi les engagements internationaux de la RDC. Elles contribuent à affaiblir, diviser ou réprimer les syndicats qui sont poussés aux réserves

CONCLUSION

L'analyse des données recueillies auprès des 550 travailleurs de COMMUS SA et CMOC TFM met en évidence des violations systématiques des droits des travailleurs, particulièrement en matière de la **Discrimination salariale** entre employés directs et sous-traitants, la **Non-affiliation à la CNSS** malgré les prélèvements sur salaires, les Licenciements abusifs sans respect des procédures légales, les représailles pour des activités syndicales, les Conditions de travail dangereuses , mettant en danger la santé des travailleurs, La couverture sanitaire limitée.

Ces pratiques ne favorisent pas un bon climat de travail et l'indifférence des services de contrôle de la part du gouvernement congolais et la complicité de certains acteurs, exacerbant la précarité des conditions des travailleurs locaux dans un secteur crucial pour l'économie nationale. L'écart entre les engagements internationaux des entreprises minières en matière de responsabilité sociale et les réalités sur le terrain reste préoccupant.

4. RECOMMANDATIONS

1) Aux entreprises minières (COMMUS et TFM)

- Respecter sans faille le code du travail congolais ainsi que les normes internationales du travail en matière de :
 - ✓ La régularité des procédures de licenciement ;
 - ✓ La reconnaissance et le respect du droit syndical ;
 - ✓ L'application conforme des heures de travail légales ;
 - ✓ Le paiement intégral et ponctuel des indemnités de sortie ;
 - ✓ L'affiliation systématique de tous les travailleurs à la caisse nationale de sécurité sociale ;
- Assurer un environnement de travail sain et sécurisé en dotant régulièrement les équipements adaptés et en facilitant l'accès des travailleurs à des soins de santé de qualité ;

2) A l'Assemblée 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) ;

3) Au Ministre du Travail et de l'Emploi :

- Renforcer les mécanismes d'inspection du travail dans le secteur minier dans la province du Lualaba ;
- Sanctionner effectivement les entreprises contrevenantes ;
- Réviser le Code du travail pour l'adapter aux réalités actuelles du secteur minier ;
- Revoir la fixation du taux du salaire minimum interprofessionnel garanti en instaurant des mécanismes spécifiques adaptés au secteur minier ;

4) Au Ministre national des Mines :

- Conditionner l'octroi le renouvellement des permis d'exploitation au respect des droits des travailleurs ;
- Établir un mécanisme indépendant de surveillance des conditions de travail ;
- Intégrer des clauses sociales contraignantes dans les contrats miniers ;

5) A la Gouverneure de la Province du Lualaba :

- Faire appliquer rigoureusement les politiques du travail provincial et les normes internationales ;
- Mettre en place des commissions locales de surveillance des conditions de travail ;
- Renforcement de capacités des ressources pour le suivi régulier des conditions de travail dans les mines ;

6) A la Direction Provinciale de la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale

- Lutter contre la sous-déclaration des travailleurs et d'assurer une couverture sociale effective pour l'ensemble du personnel ;
- Actualiser le numéro d'immatriculation de tous les agents contribuables à la caisse nationale de la sécurité sociale ;

7) Aux Acteurs l'impliqués dans de la Chaîne d'Approvisionnement

- Conditionner vos contrats d'achat des minerais au respect des droits des travailleurs ;
- Mettre en place un système de contre-vérification indépendant des conditions de travail, en se rassurant des respects stricts de la diligence raisonnable par nos clients ;

8) Aux Organismes Internationaux (OIT, ONU)

- Multiplier le soutien technique au Gouvernement congolais pour le renforcement des capacités d'inspection du travail ;
- Encourager la mise en œuvre de mécanismes de certification sociale pour les minerais ;
- Encourager le gouvernement congolais en mettre en place la plateforme de dialogue tripartite pour réduire les impacts négatifs du secteur d'emploi en RDC ;

9) À l'Ambassade de Chine

- Veiller à ce que les entreprises chinoises opérant dans le secteur minier respectent les normes nationales et internationales.

Pour le consortium des Droits Humains

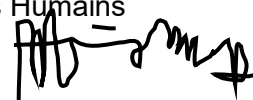
Fait à Kolwezi, le 03/09/2025

Pour Le Coordonnateur des Droits Humains

Leonard YAV ZAMA ,

Tel+ 243823432455

Mail : leonardyavzama03@gmail.com



N°	NOMS ET POST-NOMS	ORGANISATION	TEL ET MAIL
01	CHISTOPHE KABWITA	Coordonnateur d'ASSODI	+243995215894 christophekabwita@gmail.com
02	LUC LUKUSA	Directeur de Programme IPDHOR ASBL	+243823432455 Lukusaheritier5@gmail.com
03	SYLVIE MANDA	Coordonnateur d'IDD	+243997239877 Sylvieferlaye3@gmail.com
04	GLOIRE MALESU	JOURNALISTE de MIKUBA	+24397474742209 Gloiremalesu3@gmail.com
05	DENIS BUTUNDU	MEMBRE D'IDD	+243992882295 Irdenisbutundu@gmail.com