

The Road to Ruin?

Electric vehicles and workers' rights abuses at Congo's industrial cobalt mines

CORRESPONDENCE BETWEEN RAID/CAJJ AND MINING COMPANIES

Table of Contents

China Molybdenum/TFM	1
Letters from RAID and CAJJ	1
First response from China Molybdenum	19
Second response from China Molybdenum	23
CNMC/Somidez (No response)	26
Eurasian Resources Group/Metalkol	44
Letter from RAID and CAJJ	44
First response from ERG.....	52
Second response from ERG	53
Glencore/KCC	55
Letters from RAID and CAJJ	55
First response from Glencore.....	72
Second response from Glencore.....	78
Sicomines	80
Letters from RAID and CAJJ	80
Response from Sicomines.....	104



Le 26 juillet 2021

Simon Tuma Waku

Directeur général adjoint
Tenke Fungurume Mining SA
Route de l'Aéroport, Bâtiment TFM,
Lubumbashi, Haut-Katanga
RDC

Par e-mail :

Objet : conditions de travail à la mine de Tenke Fungurume Mining (TFM) en RDC

Monsieur,

Nous sommes deux organisations de la société civile et nous vous écrivons afin de recueillir votre réponse concernant des préoccupations liées aux conditions de travail dans la mine de Tenke Fungurume Mining (TFM) en République démocratique du Congo (RDC). Après plusieurs mois de recherche, incluant des visites sur le terrain et des entretiens avec des travailleurs actuels et anciens, nous avons un certain nombre de questions sur les conditions de travail et les pratiques en matière d'emploi dans la mine, auxquelles nous espérons que vous pourrez répondre. Vous trouverez ces questions dans la pièce jointe.

RAID est une organisation non gouvernementale basée au Royaume-Uni qui révèle les abus et les violations des droits humains commis par les entreprises et qui soutient les personnes ayant subi un préjudice pour obliger les entreprises à rendre des comptes. Depuis plus de 23 ans, nous travaillons en partenariat avec des acteurs de la société civile en RDC. Le Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ) est une association congolaise implantée à Kolwezi, qui offre une aide juridique aux travailleurs et autres personnes dont les droits humains ont été enfreints.

À la fin de l'année 2020, nos organisations ont mené une mission sur le terrain pour enquêter sur les conditions de travail dans plusieurs grandes mines industrielles de cuivre et de cobalt, dont la mine de TFM. Notre équipe commune a interrogé plus d'une centaine d'employés actuels et anciens, ainsi que des membres de la société civile, des représentants syndicaux, des avocats, des représentants des autorités locales et du personnel médical, entre autres. Comme décrit plus loin, nos recherches soulèvent d'importantes préoccupations concernant le respect des droits des travailleurs.

Nos conclusions sur les cinq mines industrielles de cuivre et de cobalt où nous avons effectué nos recherches font ressortir les éléments suivants :

1. Le recours intensif à des agences de recrutement pour engager des travailleurs dans les mines. D'après bon nombre de personnes interrogées, les mines ont choisi d'externaliser une part significative de la main-d'œuvre auprès de sociétés de sous-traitance afin de réduire les coûts et de limiter au maximum l'embauche de travailleurs congolais en contrats à durée indéterminée qui garantissent des droits légaux et des avantages plus solides.
2. Des dizaines de travailleurs embauchés par l'intermédiaire d'agences de recrutement pour travailler dans les mines industrielles nous ont expliqué que leurs conditions de travail relevaient de l'exploitation et étaient abusives. Ils ont expliqué qu' :
 - a. ils sont embauchés principalement en contrats à durée déterminée, ce qui crée une précarité et une instabilité financière, et font face à des obstacles importants pour former des syndicats ou y accéder ;
 - b. ils travaillent pendant de très longues heures, parfois jusqu'à 14 heures par jour, et reçoivent des salaires faibles qui ne leur procurent pas de quoi vivre ;
 - c. ils reçoivent un équipement de protection individuelle (EPI) inadapté ;
 - d. ils ne bénéficient pas de soins de santé gratuits et appropriés, mais uniquement une couverture basique qui ne répond pas à leurs besoins ou à ceux de leurs familles ; et
 - e. ils n'ont pas d'eau potable adéquate à disposition pendant les heures de travail, malgré la réalisation d'un travail manuel pénible souvent à des températures chaudes et humides.
3. Certains travailleurs ont décrit des agressions violentes, des abus physiques et verbaux graves à leur encontre et des conditions de travail très dangereuses, notamment (mais sans s'y limiter) dans les mines exploitées par des Chinois.
4. Les travailleurs congolais ont indiqué qu'ils étaient discriminés dans le cadre de leur emploi (insultes racistes, faible salaire et postes peu qualifiés, cuisine et toilettes séparées, etc.) et avaient peu ou pas d'opportunités de promotion par rapport aux travailleurs étrangers.
5. Dans certaines mines, le personnel médical et les travailleurs ont signalé que les compagnies minières dissimulaient et/ou ignoraient les maladies potentiellement mortelles et chroniques provoquées par les conditions de travail, dont de possibles silicozes et asbestoses.
6. Certaines des compagnies minières semblent avoir engagé des agences de recrutement/des sous-traitants ayant une expérience limitée, voire aucune expérience préalable, et ayant des liens avec les élites politiques locales, d'après les personnes que nous avons interrogées.

Même si ces constats ne s'appliquent pas tous à la mine de TFM, le tableau général qui semble se dessiner est préoccupant et pourrait avoir des retombées négatives sur l'industrie du cuivre et du cobalt dans son ensemble.

Nous serions extrêmement reconnaissants si nous pouvions recueillir votre point de vue et votre contribution concernant les préoccupations qui nous ont été rapportées. Vous trouverez en pièce jointe notre liste de questions portant sur la mine de TFM en particulier.

Nous prévoyons de publier un rapport sur nos recherches et vos réponses sont importantes pour nous permettre d'avoir une compréhension approfondie de la situation et d'établir un rapport précis à ce sujet. Dans l'objectif de présenter un rapport équilibré et juste, nous nous efforçons de refléter toutes les informations pertinentes dans nos recherches et nos publications. Votre réponse sera prise en compte dans notre publication à venir.

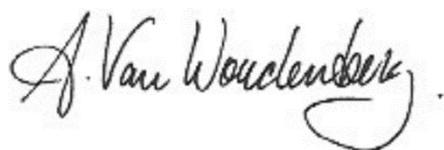
En plus des informations en réponse aux questions soulevées, nous vous saurions gré de nous transmettre toute information complémentaire que vous jugez pertinente. Nous avons consulté, entre autres documents publiquement disponibles, les *Code of Business Conduct* (Code de conduite), *Human Rights Policy* (Politique en matière de droits humains), *Supplier Code of Conduct* (Code de conduite des fournisseurs), *ESG Report* (Rapport ESG) de 2019 et la *Hotline* (Ligne d'assistance) de China Molybdenum Co. (CMOC).

Nous comprenons que la mine de TFM est détenue par Tenke Fungurume Mining SA, dans laquelle CMOC possède 80 % des parts via des filiales détenues à 100 %. Comme Gécamines, la compagnie minière détenue par l'État congolais, possède 20 % des parts de TFM, nous avons également adressé une copie de ce courrier à son directeur général adjoint à titre d'information.

Veillez envoyer toute information à RAID. Si vous avez besoin de clarifications ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter. Nous serions ravis d'avoir la possibilité de discuter de ces aspects avec vous.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous transmettre votre réponse d'ici le 20 août 2021.

Vous remerciant par avance et restant dans l'attente d'une réponse de votre part, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.



Anneke Van Woudenberg
Directrice exécutive
Rights and Accountability in Development (RAID)



Josué Kasha
Responsable du suivi et de l'évaluation
Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ)

Cc : Bester-Hilaire Ntambwe Ngoy Kabongo, directeur général adjoint, Gécamines, RDC

Honglin Yuan, Président, CMOC, Chine

Jun Zhou, Directeur général adjoint, CMOC, Chine

Questions de RAID et de CAJJ à CMOC/TFM

À : CMOC/TFM

Date : le 26 juillet 2021

Objet : Conditions de travail à la mine de Tenke Fungurume Mining (TFM) en RDC

Compte tenu de nos récentes conclusions, nous serions ravis de recevoir des réponses aux questions suivantes :

Nombre de travailleurs

1. Quel est l'effectif total actuel de la mine de TFM ? Pourriez-vous s'il vous plaît ventiler les informations selon :
 - a. le nombre de travailleurs embauchés en contrat à durée indéterminée ;
 - b. le nombre de travailleurs embauchés en contrat à durée déterminée ;
 - c. le nombre de travailleurs journaliers ;
 - d. le nombre de femmes ;
 - e. le nombre de travailleurs congolais ;
 - f. le nombre de travailleurs chinois ;
 - g. le nombre de travailleurs d'autres nationalités.

Travailleurs embauchés directement par la mine

Salaires et avantages

2. Quel était le salaire moyen des employés congolais de TFM en 2020 ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par catégorie de travailleurs, le cas échéant.
3. Quels étaient les postes et les salaires moyens des employés non congolais de TFM en 2020 ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par catégorie de travailleurs, le cas échéant.
4. Votre *Human Rights Policy* indique que CMOC/TFM offre « un environnement de travail qui assure santé et sécurité, un traitement et des conditions de travail justes, y compris une rémunération juste et des heures de travail et temps de repos raisonnables ». Quels normes et critères utilisez-vous pour déterminer que la rémunération et les conditions de travail offertes à vos employés sont justes ?
5. De la même manière, pourriez-vous s'il vous plaît élaborer sur ce que constituent des heures de travail et temps de repos raisonnables et sur la manière dont ceux-ci sont calculés ?
6. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir plus de détails sur les grilles de rémunération en place à TFM, ainsi que sur les critères et la fréquence des révisions de la rémunération ?

7. Votre *Human Rights Policy* mentionne que vous êtes consciencieux du « respect des droits des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective ». Combien de syndicats sont actuellement actifs à TFM et combien de membres ont-ils ?

Santé et sécurité

8. Votre *Code of Business Conduct* prévoit que votre « plus grande priorité est la santé et la sécurité de [vos] employés et de leurs familles ». De plus, la législation congolaise stipule que les employeurs doivent fournir des soins de santé gratuits à leurs employés. Quels sont les avantages de soins de santé et psychosociaux fournis aux employés de TFM et à leurs familles ?
9. TFM offre-t-elles des avantages de soins de santé ou autres qui prennent en compte les besoins spécifiques des femmes employées ?
10. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des précisions sur les accords passés avec les centres de santé et/ou hôpitaux locaux pour garantir l'accès aux services de santé pour les travailleurs ?
11. Existe-t-il une limite maximale au montant que TFM prend en charge pour les services dans les centres de santé et/ou hôpitaux locaux ?
12. Pourriez-vous s'il vous plaît nous fournir des détails sur les dépenses totales de TFM en matière de soins de santé en 2019 et sur leur répartition ? Par exemple, quel est le montant maximal de la couverture santé par travailleur et par mois ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par catégorie de travailleurs, le cas échéant.
13. Votre *Code of Business Conduct* indique que CMOC/TFM « aspire à un milieu de travail dépourvu de décès, blessures, et maladies professionnelles ». Pourriez-vous s'il vous plaît nous transmettre la documentation écrite régissant les contrôles et les procédures actuellement en place pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs à la mine de TFM ? Cela peut inclure des informations sur la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail, l'identification des risques, l'analyse des risques et la gestion des risques.
14. Quel équipement de protection individuelle (EPI) spécifique est fourni aux employés congolais de TFM et à quelle fréquence est-il remplacé ?
15. Quel est le bilan en matière de sécurité de la mine de TFM (nombre de blessures et de décès) sur les trois dernières années ?

Discrimination et harcèlement

16. Votre *Code of Business Conduct* prévoit que CMOC/TFM « ne tolère aucune forme de harcèlement ou de discrimination. Le harcèlement inclut des mots ou gestes péjoratifs, dégradants ou humiliants tels que faire des commentaires à un collègue de travail sur la base de [...] caractéristiques protégées par la loi. Cela inclut aussi les attitudes violentes et menaçantes ». Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations détaillées sur les mesures en place chez TFM pour traiter les problèmes de harcèlement et d'intimidation sur le lieu de travail ? Certaines de ces mesures sont-elles spécifiquement prévues pour éviter la discrimination et le harcèlement à l'encontre des femmes ?

17. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations sur le nombre et la nature des cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à la mine de TFM, y compris les cas impliquant des violences entre travailleurs étrangers et congolais ?
18. Quelles mesures spécifiques ont été prises par TFM pour mener des enquêtes et régler les incidents de harcèlement, d'intimidation et de violences à la mine de TFM ?

Conformité et réclamations

19. La page Web de la *Hotline* de CMOC et votre *Code of Business Conduct* mentionnent que vous « encouragez [vos] employés à entrer en contact avec un superviseur ou directeur dans les cas où ils suspectent que [vos] politiques et normes internes n'aient pas été respectées ». Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations complémentaires, y compris des procédures écrites, sur (i) les mécanismes de conformité et (ii) les mécanismes de réclamation en place chez TFM ?
20. Combien de problèmes liés à la mine de TFM ont été signalés *par des travailleurs* via la *Hotline* de CMOC ou via le mécanisme de réclamation de TFM ?
21. Parmi ces problèmes, quelle proportion concerne des aspects liés au travail, la discrimination ou d'autres infractions de votre *Code of Business Conduct* ? Pourriez-vous s'il vous plaît détailler les principales préoccupations soulevées par les employés et les sous-traitants ?
22. Combien de ces plaintes ont été acceptées, et combien ont été rejetées ? Quels étaient les motifs de rejet des plaintes ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par type de mécanismes comme la *Hotline*, les mécanismes de conformité de TFM et les mécanismes de conformité de TFM, le cas échéant.
23. Quelles mesures ultérieures ont été prises pour les plaintes qui ont été acceptées ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par type de mécanismes comme la *Hotline*, les mécanismes de conformité de TFM et les mécanismes de conformité de TFM, le cas échéant.
24. Combien de plaintes en justice ont été déposées par des travailleurs ou d'anciens travailleurs contre TFM ? Sur quel motif ces plaintes ont-elles été déposées ? Combien sont liées à des événements survenus au cours des 5 dernières années ?
25. D'après votre *Code of Business Conduct*, vous promouvez « la connaissance des droits humains [...] à travers la formation des employés et des sous-traitants ». Pourriez-vous s'il vous plaît fournir plus d'informations sur le contenu et la fréquence de ces formations ? Par exemple, ces formations couvrent-elles des questions de conformité et les mécanismes en place pour signaler des problèmes ?
26. Avez-vous instauré des mécanismes pour surveiller l'efficacité de ces formations ? Par exemple, ces formations ont-elles conduit à une augmentation du nombre de travailleurs signalant des problèmes ?

Fournisseurs et sous-traitants

Sélection des fournisseurs

27. Combien d'agences de recrutement TFM a-t-elle engagées au cours des 2 dernières années ? Combien d'entre elles sont détenues par des Congolais ?

28. Quel type de services fournissent-elles à TFM ?

29. Quelle est la durée moyenne des contrats entre TFM et ces fournisseurs ?

Salaires et avantages

30. Au regard de votre *Human Rights Policy* qui établit un traitement, des conditions de travail et des compensations justes, ainsi que de votre *Code of Business Conduct* qui requiert que vos fournisseurs respectent les lois nationales et les politiques de CMOC, quels normes et critères utilisez-vous pour déterminer si la rémunération et les conditions de travail offertes par les fournisseurs de main-d'œuvre est juste ? À votre connaissance, quel est le salaire le plus bas versé par les fournisseurs de TFM aux travailleurs non qualifiés ?

31. Quelles informations TFM exige-t-elles des fournisseurs pour garantir qu'ils effectuent des révisions régulières de la rémunération ? À quelle fréquence vos fournisseurs doivent-ils revoir les salaires des travailleurs ?

32. Votre *Human Rights Policy* indique que CMOC/TFM « établit des pratiques de travail justes [...] sans aucune tolérance pour toutes les formes de discrimination illégale ». Quelles mesures spécifiques sont en place pour garantir que TFM ne fassent pas de différences de salaires basées sur le genre ?

33. Quelles informations TFM exige-t-elles des fournisseurs de main-d'œuvre concernant les soins de santé pour les sous-traitants, y compris les avantages spécifiques pour les femmes ? Quelles mesures concrètes prenez-vous pour garantir que vos fournisseurs respectent la législation congolaise concernant les soins de santé gratuits ? Quelle méthodologie utilisez-vous pour vérifier l'efficacité de ces mesures ?

34. Quelles mesures spécifiques sont en place pour garantir que vos fournisseurs respectent les lois congolaises relatives aux contrats des travailleurs ?

Santé et sécurité

35. Votre *Supplier Code of Conduct* exige que vos fournisseurs dispensent des formations régulières sur les risques, la santé et la sécurité à leurs effectifs. Proposez-vous des formations spécifiques à vos fournisseurs pour garantir que les informations qu'ils transmettent à leurs effectifs sont conformes ou équivalentes à vos normes de sécurité ? Si tel est le cas, pouvez-vous s'il vous plaît fournir des informations détaillées sur ce qu'impliquent ces formations ?

36. D'après votre *Supplier Code of Conduct*, vos fournisseurs doivent « mettre à disposition de leurs employés un environnement de travail sûr et sain ». Pouvez-vous s'il vous plaît nous transmettre des informations sur les mesures que vous prenez pour vous assurer que chaque travailleur temporaire ou occasionnel à TFM reçoit un EPI approprié ? À quelle fréquence vos fournisseurs doivent-ils remettre un nouvel EPI aux travailleurs ?

37. Étant donné que les travailleurs embauchés via les fournisseurs peuvent avoir différents profils d'emploi à long terme, y compris des discontinuités de l'emploi et des changements professionnels, comment sont gérés et atténués les impacts sur la santé à long terme ou les invalidités liées au travail ?

38. Les blessures et les décès des travailleurs embauchés via les fournisseurs sont-ils inclus dans le bilan de sécurité de TFM ? Pouvez-vous s'il vous plaît fournir un détail du bilan de sécurité pour ces travailleurs ?

Discrimination et harcèlement

39. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations détaillées sur les mesures en place chez TFM pour traiter les problèmes de harcèlement et d'intimidation à l'encontre des sous-traitants ? Certaines de ces mesures sont-elles spécifiquement prévues pour éviter la discrimination et le harcèlement à l'encontre des femmes ?
40. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations sur le nombre et la nature des cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à l'encontre des sous-traitants à la mine de TFM, y compris les cas impliquant des violences entre travailleurs étrangers et congolais ?
41. Quelles mesures ont été prises par TFM pour mener des enquêtes et régler les incidents de harcèlement, d'intimidation et de violences à l'encontre des sous-traitants ?

Conformité et réclamations

42. D'après votre *Supplier Code of Conduct*, votre *Hotline* et les mécanismes de réclamation de TFM sont accessibles aux travailleurs autres que ceux qui sont directement employés par TFM. À votre connaissance, des travailleurs embauchés via des agences de recrutement ont-ils signalé des problèmes ?
43. Sur quoi portaient ces problèmes ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par type de mécanismes comme la *Hotline*, les mécanismes de conformité de TFM et les mécanismes de conformité de TFM, le cas échéant.
44. Combien de plaintes en justice ont été déposées par des travailleurs ou d'anciens travailleurs contre les fournisseurs de TFM ? Sur quel motif ces plaintes ont-elles été déposées ? Combien sont liées à des événements survenus au cours des 5 dernières années ?

Diligence raisonnable

45. Le *Rapport ESG* de CMOC de 2019 mentionne que « sur le site de TFM en RDC, les droits humains et la corruption sont des préoccupations principales. Ainsi, [CMOC/TFM] appliquent une diligence raisonnable à leurs fournisseurs et vendeurs pour contrôler les violations des lois applicables et des politiques de CMOC ». Quels sont les critères utilisés par CMOC/TFM pour mener des évaluations des risques de leurs fournisseurs lors des procédures d'appels d'offres et de renouvellement ? Les questions de droit du travail et de droits humains (p. ex. avantages obligatoires, renouvellement illégal des contrats à durée déterminée, non-discrimination, etc.) sont-elles incluses dans votre diligence raisonnable ?
46. Quelles conditions spécifiques, le cas échéant, incluez-vous dans vos contrats avec les fournisseurs concernant le droit du travail, la santé et la sécurité et les droits humains des travailleurs ?
47. Au cours des 2 dernières années, combien de fournisseurs de TFM ont été « soumis à des visites au cours desquelles leurs politiques et programmes sécuritaires, environnementaux et de travail (et leur mise en œuvre) ont été examinés » (*Rapport ESG* de CMOC de 2019) ? quelles sont les conclusions de ces visites ?

48. Combien de fournisseurs de TFM ont fait l'objet de mesures correctives au cours des 2 dernières années ? Pour quels motifs ces mesures correctives ont-elles été décidées et en quoi ont-elles consisté ?
49. Avez-vous déjà résilié ou suspendu un contrat avec des fournisseurs ayant enfreint les législations internationales et nationales, votre *Code of Business Conduct*, votre *Supplier Code of Conduct* ou votre *Human Rights Policy* en lien avec la mine de TFM ? Si tel est le cas, pourriez-vous s'il vous plaît fournir des précisions supplémentaires ?
50. Quels programmes sont actuellement en place pour renforcer la capacité de vos fournisseurs et améliorer leur respect des exigences définies dans vos *Supplier Code of Conduct*, votre *Human Rights Policy* et tout autre document pertinent ? Certains de ces programmes ont-ils été mis en œuvre en lien avec la mine de TFM ?

Production et chaîne d'approvisionnement

51. Quelle a été la production totale de cuivre et de cobalt à la mine de TFM en 2020 ? Quelle est la production prévue pour 2021 ?
52. D'après les informations publiquement disponibles, nous comprenons que TFM fournit du cobalt à Umicore at Jinchuan Group. Pourriez-vous s'il vous plaît indiquer quelle quantité de cobalt vous avez livrée à chacune de ces sociétés en 2020 ? Pourriez-vous s'il vous plaît identifier d'autres raffineurs/utilisateurs finaux à qui TFM a fourni du cobalt en 2020 et 2021 ?



2021 年 7 月 22 日

袁宏林先生

董事长

洛阳栾川钼业集团股份有限公司

中国河南省洛阳市栾川县城东新区画眉山路伊河以北

周俊先生

副总裁

洛阳栾川钼业集团股份有限公司

中国河南省洛阳市栾川县城东新区画眉山路伊河以北

通过电邮

尊敬的袁先生和周先生：

回复关于：刚果（金）Tenke Fungurume Mining (TFM) 矿区的工作条件

我们来自于两个民间社会组织，对刚果（金）(DRC) Tenke Fungurume 矿业 (TFM) 矿区工作条件表示担忧，致函贵司，寻求您对此做出回应。经过数月的研究，包括实地考察以及对在职和离职的劳动者的采访，我们对矿区的工作条件以及雇佣行为产生了很多疑问，希望能得到您的解答。您能在附件中看到我们的这些疑问。

RAID 是一家位于英国的非政府组织。我们揭露公司滥用职权以及侵犯人权的行为，协助受害方向公司问责。我们与刚果（金）的民间社会参与者合作已逾 23 年。The *Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ)* 是一家位于科卢韦齐的刚果慈善机构，为人权受到侵犯的劳动者以及其他人员提供法律援助。

2020 年底，我们开展了一项实地考察任务，研究刚果（金）几个大型工业铜钴矿的工作条件，其中就包括 TFM 矿区。我们的联合团队采访了一百多名在职和离职员工以及民间团体成员、工会代表、律师、地方当局和医务人员等。如下所述，我们的研究发现，矿区对劳动者权利的态度令人担忧。

我们对五个工业铜钴矿的研究结果表明：

1. 矿区大量使用劳务中介为其提供劳动者。接受我们采访的许多人认为，矿区选择将很大一部分劳动力外包给分包公司以此降低成本，并最大限度地减少刚果籍劳动者签订长期合同的可能性，而正是这些长期合同能确保劳动者获得更多的合法权益。

2. 数十名通过劳务中介在工业矿区工作的劳动者告诉我们，他们的工作条件具有剥削性和虐待性。他们说：
 - a. 他们大多通过签订临时合同受雇，因而没有工作上和经济上的保障，在组建或加入工会方面也面临重大障碍；
 - b. 他们工作时间极长，有时一天长达 14 小时，并且工资很低，不足以维持生活支出；
 - c. 他们的个人防护装备（PPE）不足；
 - d. 他们没有得到足够的免费医疗保障，而只有一份简单的补贴，不足以满足他们或他们家人的需要；并且
 - e. 尽管他们经常在炎热潮湿的环境下从事繁重的体力劳动，但他们在工作时却得不到足够的清洁饮用水。
3. 一些劳动者描述了他们曾受到的严重的暴力攻击、身体和言语虐待以及高度危险的工作条件，特别是在（但不限于）中国经营的矿区。
4. 刚果籍劳动者称他们在就业过程中遭受歧视（种族歧视性质的辱骂、低廉的薪水和低技能的职位、种族隔离的厨房和厕所设施等），与外国劳动者相比，他们获得的晋升机会很少甚至没有。
5. 一些矿区的医务人员以及劳动者报告说，矿区的工作条件有可能引发危及生命的慢性疾病，包括有可能发生的矽肺病和石棉肺病，而矿业公司却隐瞒和/或忽视这一情况。
6. 据我们采访的人士称，一些矿业公司聘请的似乎是先前经验有限甚至没有相关经验且与当地政治精英有关联的劳务中介/分包商。

虽然并非所有上述情况都与 TFM 矿区有关，但呈现出来的整体趋势令人不安，并且有可能对整个铜钴行业产生负面影响。

我们期待您就我们搜集到的疑虑提供您的视角与见解。您能在附件中看到与 TFM 矿区有关的问题清单。

我们计划根据我们的研究结果发布一份公开报告，您的回答对于确保我们全面了解情况并准确作出报告至关重要。基于公平及平衡报告原则，我们努力在我们的研究以及出版物中反映出所有相关信息。我们在出版文章时也会考虑到您所作出的回复。

除了针对我们的疑问所提供的回复之外，我们还希望收到您认为有可能相关的任何其他信息。我们已阅览了洛阳栾川钼业集团股份有限公司（CMOC）的《商业行为准则》、《人权政策》、《供应商行为准则》、2019 年《环境、社会及管治报告》以及洛阳钼业“热线”等公开文件。

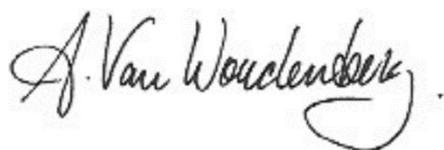
据了解，TFM 矿区由 Tenke Fungurume Mining SA 所有，洛阳钼业通过其全资子公司占有 80% 的股份。由于刚果国有矿业公司 Gécamines 占有 TFM 20% 的股份，我们也将这封信同时抄送给其副首席执行官以供参考。

请您通过 将信息发送给 RAID。如果您需要任何进一步的说明或有任何疑问，请随时与我们联系。我们期待能有机会与您就我们所提出的疑虑进行讨论。

如果能在 2021 年 8 月 20 日之前收到您的回复，我们将不胜感激。

谢谢您，我们期待收到您的来信。

此致，



Anneke Van Woudenberg
Executive Director (执行主任)
Rights and Accountability in Development (RAID) (发展中的权力与义务)



Josué Kashal
Monitoring and Evaluation Manager (监测与评估主任)
Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ) (法律及司法援助中心)

Cc: Ntambwe Ngoy Bester Hilaire, Deputy CEO, Gécamines, DRC

Andre Kapanga, Executive Director, TFM, DRC

Simon Tuma Waku, Deputy Executive Director, TFM, DRC

RAID 以及 CAJJ 向洛阳钼业/TFM 提出的问题

收件人：洛阳钼业/TFM

日期：2021 年 7 月 22 日

标题：刚果（金） Tenke Fungurume Mining (TFM) 矿区的工作条件

根据我们近期的调查结果，希望您对以下问题作出回应：

劳动者人数

1. TFM 矿区目前的总劳动力是多少？能否请您按照以下方式提供分类信息：
 - a. 以长期合同雇用的劳动者人数；
 - b. 以固定期限合同雇用的劳动者人数；
 - c. 散工人数（以日计算的）；
 - d. 女性劳动者人数；
 - e. 刚果籍劳动者人数；
 - f. 中国籍劳动者人数；
 - g. 其他国籍劳动者人数。

矿区直接雇佣的劳动者

薪资福利

2. 2020 年 TFM 刚果籍员工的平均工资是多少？如有可能，请按劳动者类别细分。
3. 2020 年 TFM 非刚果籍员工的职位有哪些？平均工资是多少？如有可能，请按劳动者类别细分。
4. 贵司的《人权政策》规定，洛阳钼业/TFM 提供“一个确保健康和安、公平待遇和平等工作条件的工作环境，包括公平的薪酬、合理的工作时间和休息时间”。请问贵司使用什么标准以及准则来认定提供给员工的薪酬和工作条件是否公平？
5. 另外，您能否详细说明什么是合理的工作时间和休息时间，以及这些时间是如何计算的？
6. 您能否提供更多 TFM 现有薪酬结构、薪酬评估标准和频率方面的详细信息？
7. 贵司的《人权政策》提到洛阳钼业/TFM 致力于“尊重劳动者结社自由和集体谈判自由”。请问目前 TFM 有多少活跃的工会，它们分别有多少成员？

健康与安全

8. 贵司的《商业行为准则》提到，洛阳钼业/TFM “最优先考虑的是[贵司的]员工及其家人的健康与安全”。此外，刚果法律规定雇主必须为雇员提供免费医疗保障。贵司为TFM员工及其家人提供哪些医疗保障和社会心理福利？
9. TFM在提供医疗保障或其他福利时，是否会考虑女性员工的特定需求？
10. 您能否详细说明贵司与当地卫生诊所和/或医院商定了哪些条款，以确保劳动者获得健康服务？
11. 对于当地卫生诊所和/或医院提供的服务，TFM报销的金额是否有上限？
12. 您能否提供TFM 2019年和2020年医疗保障总成本及具体分配的明细？例如，每个劳动者每月的最高医疗补助金额是多少？如有可能，请按劳动者类别细分。
13. 贵司的《商业行为准则》规定，洛阳钼业/TFM “努力实现工作场所零伤亡和零职业病”。请问贵司是否有保障TFM矿区劳动者健康与安全的现行控制措施及流程？您能否提供指导这些控制措施及流程的书面文件？包括有关职业病及工伤预防、危险识别、风险分析和风险管理等方面的信息。
14. 贵司为TFM刚果籍员工提供哪些特定的个人防护装备（PPE）？更新频率如何？
15. TFM矿区近三年的安全记录（伤亡人数）是什么情况？

歧视与骚扰

16. 贵司的《商业行为准则》声明洛阳钼业/TFM “绝不容忍任何形式的骚扰或歧视。骚扰包括贬损、贬低、或侮辱性的言词或手势，例如基于 [……] 或任何受法律保护的其他 [……] 特征对同事发表评论。也包括暴力或威胁行为”。TFM为解决工作场所欺凌和恐吓采取了哪些措施？其中是否有措施专门用于防止对妇女的歧视和骚扰？您能否提供详细信息？
17. TFM矿区是否发生过任何涉及歧视、欺凌或骚扰的事件，包括外国劳动者和刚果籍劳动者之间涉及暴力的事件？您能否提供相关信息说明此类事件的数量及性质？
18. TFM采取了哪些具体行动来调查和补救TFM矿区涉及欺凌、恐吓及暴力的事件？

合规与申诉

19. 在洛阳钼业的“热线”网页以及贵司的《商业行为准则》中，提到贵司“鼓励[您的]员工及利益相关者在他们担心可能有人违反[您的]政策或准则时联系主管或经理”。该机制还允许员工及利益相关者在选择进行匿名举报时使用热线。您能否就现有的(i)合规机制及(ii)申诉机制提供更多相关信息，包括涉及的书面流程？
20. 劳动者通过洛阳钼业“热线”或TFM的申诉机制提出了多少与TFM矿区有关的投诉？
21. 这些投诉有多大比例与劳工问题、歧视或其他违反贵司《商业行为准则》的行为有关？您是否能详细说明员工和承包商提出的主要投诉有哪些？

22. 这些投诉中有多少获得受理，多少遭到拒绝？投诉遭到拒绝的理由是什么？如有可能，请按照机制类别例如“热线”、TFM 合规机制以及 TFM 申诉机制对其进行细分。
23. 贵司对受理的投诉采取了哪些后续行动？如有可能，请按照机制类别例如“热线”、TFM 合规机制以及 TFM 申诉机制对其进行细分。
24. TFM 目前面临多少在职及离职劳动者的法律申诉？这些案件是基于什么理由提出的？有多少申诉与过去 5 年发生的事件有关？
25. 根据贵司的《商业行为准则》，贵司“通过[……] 向员工和承包商提供培训来促进人权意识”。您能否提供更多信息，详细说明有关此类培训的内容及频率？例如，该类培训是否涉及到合规问题以及现有的投诉机制？
26. 贵司是否制定了某些机制来评估培训的有效性？例如，该培训是否能够让更多的劳动者提出他们的疑虑？

供应商及承包商

签约供应商

27. 在过去 2 年中，TFM 与多少家劳务中介签订了合同？其中有多少家是刚果本地的劳务中介？
28. 他们向 TFM 提供什么类型的服务？
29. TFM 与这些供应商之间的平均合同期限是多长？

薪酬与福利

30. 贵司的《人权政策》倡导公平待遇、平等的工作条件和补偿，贵司的《商业行为准则》要求供应商遵守国内法及洛阳铝业的政策。根据贵司的《人权政策》和《商业行为准则》，贵司具体使用什么标准以及准则来认定劳务中介提供的报酬和工作条件是否公平？据您所知，TFM 供应商向非技术劳动者提供的最低工资是多少？
31. TFM 要求供应商提供哪些信息以确保他们能够定期评估薪酬？贵司要求供应商多久评估一次劳动者的工资？
32. 贵司的《人权政策》规定，洛阳铝业/TFM “践行公平雇佣的原则[……] 对一切形式的非法歧视实施零容忍”。贵司有哪些具体措施来确保供应商向 TFM 劳务输送时，提供给劳动者的基本工资不会因为性别不同而有所差异？
33. TFM 要求劳务供应商提供哪些信息来说明其向承包商提供了哪些医疗保障，包括针对女性的特定福利？贵司采取了哪些具体步骤来确保供应商遵守刚果关于免费医疗的法律？贵司使用何种方法来验证这些步骤的有效性？
34. 目前 TFM 有哪些具体机制来确保供应商遵守刚果法律中与劳动者合同相关的部分？

健康与安全

35. 根据贵司的《供应商行为准则》，洛阳钼业/TFM 的供应商必须为其员工提供“危险培训或其他培训”。贵司是否为供应商提供特定培训，以确保他们向其员工提供的信息等同于或相当于贵司的安全标准？如果您这样做了，能否提供有关此类培训的详细信息？
36. 根据贵司的《供应商行为准则》，供应商必须“为其员工提供有保障的、安全和健康的工作场所”。为确保 TFM 的每位临时工或散工获得足够的个人防护装备，贵司采取了哪些措施？您能否分享相关信息？贵司要求供应商多久给劳动者提供一次新的个人防护装备？
37. 通过供应商雇用的劳动者可能有不同的长期就业模式，包括就业空档期及职业变化。贵司如何应对及降低长期健康危害和工伤导致的残疾对此类劳动者带来的影响？
38. TFM 的安全记录中是否包括通过供应商雇佣的劳动者的伤亡？请问您能否提供与此类劳动者相关的安全记录明细？

歧视与骚扰

39. 您能否详细说明 TFM 为解决针对承包商的歧视、欺凌和恐吓而采取的措施？其中是否有任何措施专门用于防止对妇女的歧视和骚扰？
40. 您能否提供相关信息，说明 TFM 矿区针对承包商的歧视、欺凌或骚扰的事件的数量和性质，包括外国劳动者和刚果籍劳动者之间涉及暴力的事件？
41. TFM 采取了哪些行动来调查和补救针对承包商的欺凌、恐吓和暴力事件？

合规与申诉

42. 根据贵司的《商业行为准则》，非 TFM 直接雇用的其他员工可通过贵司的“热线”和 TFM 申诉机制提出疑虑。据您所知，贵司是否收到过通过劳务中介签约的劳动者提出的疑虑？
43. 这些疑虑是关于什么的？如有可能，请按照机制类型例如“热线”、TFM 合规机制以及 TFM 申诉机制对其进行细分。
44. TFM 供应商目前面临多少在职以及离职劳动者的法律申诉？这些案件是基于什么理由提出的？有多少案件与过去 5 年发生的事件有关？

尽职调查

45. 洛阳钼业 2019 年《环境、社会及管治报告》中指出，“在刚果（金）的 TFM 工地，人权和腐败问题是我们关注的关键领域。因此，[洛阳钼业/TFM] 对供应商和承包商进行尽职调查，以筛查他们是否存在违反适用法律和洛阳钼业政策的行为”。洛阳钼业/TFM 在招标和续约过程中对供应商进行风险评估时使用的标准是什么？贵司的尽职调查是否包括对劳工权利以及人权问题的调查（例如不提供法定福利、非法续签固定期限合同、歧视等）？

46. 贵司与供应商的合同中是否包含劳工权利、健康安全以及劳动者人权方面的具体条款？如果有，具体有哪些？
47. 在过去 2 年内，贵司对多少 TFM 供应商“进行了现场考察，实地检查了他们的安全、环境和就业政策和计划（及实施情况）”（洛阳钼业 2019 年《环境、社会及管治报告》）？这些考察的结果如何？
48. 在过去 2 年内，有多少 TFM 供应商需要进行整改？作出这些整改决定的依据是什么？整改包含哪些内容？
49. 贵司是否曾经因为供应商违反国际法和国内法、贵司的《商业行为准则》、《供应商行为准则》或贵司与 TFM 矿区有关的《人权政策》，而终止或暂停与他们的合同？如果有，您是否能够提供更多详细信息？
50. 贵司目前用哪些项目来培养供应商的能力并促使其更好的达到贵司在《供应商行为准则》、《人权政策》及其他相关文件中设定的标准？是否已针对 TFM 矿区实施了这些项目？

生产及供应链

51. 2020 年 TFM 矿区铜和钴的总产量是多少？2021 年的预计产量是多少？
52. 我们从公开信息了解到，TFM 为优美科和金川集团供应钴。您能否透露贵司在 2020 年分别向这两家公司提供了多少钴？另外您能否告知 TFM 在 2020 年和 2021 年还向其他哪些炼油厂/终端用户供应了钴？

致：

Anneke Van Woudenberg
Executive Director
Rights and Accountability in Development

Josué Kasha
Monitoring and Evaluation Manager
Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ)

回复关于：刚果（金）Tenke Fungurume Mining (TFM) 矿区的工作条件

尊敬的 Anneke Van Woudenberg 女士和 Josué Kasha 先生，

你们于 7 月 22 日的来信已经收悉。

洛阳铝业一向非常重视环境、社会和治理。我们建立了从集团到矿区的完善的管理流程，并定期向外界披露我们在 ESG 方面的表现，不断提高透明度。从 2017 年至今，公司在 ESG 方面一直保持了 MSCI ESG 评级的 BBB 级别，在国际同行中也居于前列。

我们致力于为所有员工提供安全、健康、体面的工作环境，高度重视对员工权利的保护。公司一贯重视和鼓励员工本地化，截至 2021 年二季度，TFM 员工（包括承包商）有 88% 为刚果籍公民。

在劳工关系方面，我们致力于遵守国际劳工组织公约和当地劳动政策法规，建立了公平的用人机制。所有员工均享有自由结社和集体协商的权利。TFM 的所有刚果籍员工均加入了工会。公司与工会签订的集体协商协议覆盖了 100% 的刚果员工，其中规定了符合市场标准和法律规定的工作时间、工资和福利。

在职业健康与安全方面，TFM 每年均接受 OHSAS 18001 的独立审计和认证，以确保安全绩效。所有进出矿区的人员，包括本公司员工和承包商员工，均须接受入职培训后方能上岗。入职培训包括了安全、人权、投诉热线等模块，以确保所有员工和承包商均具有了相应的知识和技能，并了解和遵守 TFM 的“零容忍政策”。在这方面，我们对员工和承包商一视同仁，所有的安全记录均包括了承包商数据。与供应商/承包商的合同中也均包括了《供应商行为准则》、HSE、人权、社区等 ESG 条款。

洛阳铝业重视与员工的沟通，集团和各运营单位的投诉渠道均向所有员工和承包商开放，鼓励员工参与和反馈。我们每年均按矿区、类别披露我们所收到的投诉数量。2020 年，我们未收到来自 TFM 的关于健康安全和人权的投诉。

关于公司的员工人数、集体谈判权、职业健康与安全、安全记录（员工和承包商）、投诉流程和数据、员工培训等，请参考我们发布于公开渠道的公司政策和《2020 年 ESG 报告》。关于产量和客户信息，请参考公司《2020 年年报》。公司每年的 ESG 报告均接受第三方的独立验证，以查验报告内容和数据的真实性。自 2017 年我们第一次发布 ESG 报告以来，TFM 的产品责任（负责任供应链）和 ESG 管理体系就一直包括在独立验证程序中，详情请见 ESG 报告附件。

希望以上信息能给你们的研究提供有用的信息。我们欢迎来自所有利益相关方的公正客观的监督。

祝好，

梁玮
可持续发展执行委员会主任
洛阳钼业

2021 年 8 月 4 日

附件：

- 1、《TFM 零容忍政策》
- 2、《OHSAS 18001 认证证书》
- 3、《2020 年环境、社会和管治报告》

(<https://en.cmoc.com/uploadfile/2021/0323/20210323060914573.pdf>)

CMOC LETTER (ABOVE) TRANSLATED

To :

Anneke Van Woudenberg

Executive Director

Rights and Accountability in Development

Josué Kasha

Monitoring and Evaluation Manager

Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ)

Reply about: Working conditions in the Tenke Fungurume Mining (TFM) mining area in the Democratic Republic of the Congo (Gold)

Dear Ms. Anneke Van Woudenberg and Mr. Josué Kasha,

Your letter on July 22 has been received.

Luoyang Molybdenum Industry has always attached great importance to the environment, society and governance. We have established a perfect management process from the group to the mining area, and regularly disclose it to the outside world

Our performance in ESG continues to improve transparency. Since 2017, the company has maintained the BBB of the MSCI ESG rating in terms of ESG. It also ranks in the forefront among its international peers.

We are committed to providing a safe, healthy and decent working environment for all employees, and attach great importance to the protection of employees ' rights. The company has always attached importance to harmony.

As of the second quarter of 2021, 88% of TFM employees (including contractors) are Congolese citizens.

In terms of labor relations, we are committed to complying with the conventions of the International Labour Organization and local labor policies and regulations, and have established a fair employment mechanism. All Members workers enjoy the right of free association and collective consultation. All Congolese employees of TFM have joined the trade union. Collective negotiation agreement signed by the company and the trade union cover 100% of Congolese employees, which stipulates working hours, wages and benefits that meet market standards and laws.

In terms of occupational health and safety, TFM is independently audited and certified by OHSAS 18001 every year to ensure safety performance. All in and out of the mining area, all personnel, including the Company's employees and contractor employees, must receive on boarding training before they can take the job. On boarding training includes safety, human rights, and complaint hotline

to ensure that all employees and contractors have the appropriate knowledge and skills, and understand and comply with TFM's "zero Tolerance Policy". In this regard, we treat employees and contractors equally, and all safety records include contractor data. The contract with the supplier/contractor also includes the "supply" [Supplier Code of Business Conduct], ESG provisions such as the Business Code of Conduct, HSE, human rights, community, etc. should be implemented.

Luoyang Molybdenum Industry attaches great importance to communication with employees. The complaint channels of the Group and the operating units are open to all employees and contractors, and employees are encouraged to participate and respond. Every year, we disclose the number of complaints we receive by mining area and category. In 2020, we did not receive information from TFM on health, safety and human rights.

About the number of employees of the company, collective bargaining rights, occupational health and safety, safety records (employees and contractors), complaint processes and data, employee training, please refer to our company policy and "2020 ESG Report" published on public channels. For production and customer information, please refer to the company's 2020 Annual Report.

The company's annual ESG report is independently verified by a third party to verify the authenticity of the report content and data.

Since the release of the ESG report, TFM's product responsibility (responsible supply chain) and ESG management system have been included in the independent verification process. For details, please see the annex to the ESG report.

I hope the above information can provide useful information for your research. We welcome impartial and objective supervision from all stakeholders.

Good luck,

Liang Wei

Director of the Executive Committee on Sustainable Development

Luoyang Molybdenum Industry

August 4, 2021

Attachments :

1. "TFM Zero Tolerance Policy"
2. "OHSAS 18001 certification certificate"
3. Environmental, Social and Governance Report 2020

11 August 2021

Julie LIANG
Director of Exec. Sustainability Committee
CMOC
North Yihe, Huamei Shan Road
Luanchuan, Luoyang City
Henan Province
China

Sent via email

Dear Ms Liang,

Thank you very much for your response to our correspondence. We have carefully read the information you sent, which was very helpful. We still have some questions which were not answered by the information you sent. We hope you can provide some more details on the following questions:

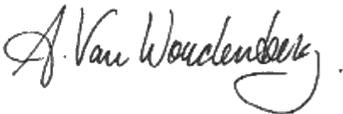
1. You state that in 2020 TFM had 10,541 employees and contractors of which 88% are Congolese workers. How many of these are Congolese workers employed directly by TFM and how many are Congolese contractors?
2. Your 2020 ESG Report states that you screen for violations of applicable laws and CMOC policies by your suppliers, including through visits at suppliers' sites. What specific criteria do you use to assess your suppliers' compliance? We are especially interested to learn more about the assessments you carry out to determine compliance with applicable laws for your labour suppliers. What actions does CMOC take if it finds suppliers are not complying with applicable laws and CMOC policies?
3. Your 2020 ESG report mentions that you received 9 employment grievances and 2 damages grievances associated with TFM's operations. Could you please provide more details about the nature of these grievances? Have they been resolved? If yes, how?
4. Your ZTR Policy states that fighting or physical assault on TFM property "*will result in immediate suspension of employee or employees pending an investigation of the incident which may result in disciplinary action up to and including termination*". On June 2021, a viral video showed a fight on the TFM site between a Congolese worker and a Chinese manager. Can you please explain what specific measures have been taken to investigate and remedy the incident (including what the outcome was for both employees)? Have there been other similar incidents of violence?

5. Your 2020 ESG report states "*At our TFM operations in the DRC, we have established medical facilities that are supported by referrals to local hospitals and specialists*". Could you please provide details about the terms agreed with local health clinics and/or hospitals to ensure workers have access to health services? What is the maximum amount TFM will cover for health services at local health clinics and/or hospitals?

6. In your 2020 ESG Report, it is mentioned, in relation to your contractors, that "*in 2020, TFM introduced an annual assessment mechanism that tracks HSE performance, human rights, and other social indicators.*" Could you please provide more details about this assessment and what new responsibilities, if any, it creates for your labour suppliers?

Thank you in advance for your response. As mentioned in our previous correspondence, your answers will help us to have a thorough understanding of the situation and to accurately report on it.

Yours sincerely,



Anneke Van Woudenberg
Executive Director

回复: 回复: 对TFM矿场工作条件的关注

Liang, Julie Wei

Mon 16/08/2021 10:49

To: Anneke Van Woudenberg

📎 2 attachments (757 KB)

001 - 4Q2020 - TFM Press Release English_FINAL.pdf; GESTION ET TRAITEMENT PLAINTE (002).docx;

Dear Ms. Van Woudenberg,

Thank you for your questions. As a public company, CMOC has to strictly comply with the listing rules of Hong Kong and Shanghai Exchanges. We are bound by these rules when providing information to external stakeholders. Below I tried to answer your questions using documents already accessible to public, hope they could provide some clarifications (at least partially) to your questions.

1. Please see attached a TFM quarterly press release in 2020, in accordance with EITI requirements (as TFM is a member of the EITI-DRC), in which you will find the number of employees and contractors.
2. In general, CMOC use a third party international screening service for reputational screen of all potential suppliers before they sign contact with TFM and other CMOC operations. In 2020 we updated the screening questionnaire and include the Annex II risks of the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas. For those on board suppliers, the third-party platform continues to monitor their reputational risks; and their contract execution performance is regularly evaluated by TFM on-site team; and all suppliers are bound by their contracts in which human rights, health and safety, anti-corruption, environment, community and other sustainability related requirements are included. It is clearly stated in the supplier contract that "*Contractor's failure to comply with any provision of the Company's XXX Policy shall be deemed a material breach of this Agreement entitling Company to terminate this Agreement.*"
3. Please see attached a description of the complaint procedure at TFM. In 2020, among the 9 employment grievances, most were related to discourteous languages, and a few are related to claims of promotion. The 2 damage grievances are community related.
4. TFM complies strictly with its zero tolerance policy. The video on June 2021 you mentioned in you letter was not an incident occurred at TFM. Please see TFM's clarification statement on local media: <https://www.mine-industries.com/article/348>
5. Regarding the medical services provided to employees, although we can't disclose the terms agreed with local health clinics, we can confirm that in the labor contract as well as in the company's regulation brochure, it is clearly stated that: "*Les frais des soins de santé pour le Travailleur et les membres de la famille légalement à sa charge seront supportés et/ou remboursés par l'Employeur conformément aux dispositions des articles 177 à 184 de la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail, telle que modifiée et complétée, aux Politiques et Procédures de l'Entreprise, ainsi qu'à la Convention collective de l'Entreprise.*"
6. TFM introduced in 2020 a scoring system to evaluate the overall performance of on-site suppliers on their contract execution performance, this doesn't bring new responsibilities as I mentioned in above point 2, environment and social requirements are already included in TFM's supplier contract. Also as TFM is annually certified to OHSAS 18001 (in transition to ISO 45001) scheme, contractors are already included in TFM's occupational health and safety system. TFM continues to improve its supplier management system by introducing hierarchical management in accordance with the OECD due diligence guidance.

Best regards,

梁玮 Julie LIANG

ESG总监
ESG Director



Le 26 juillet 2021

Dieudonné Nduwa

Vice-Président

Société Minière de Deziwa (Somidez)

Bâtiment B, Luano,

Lubumbashi, Haut-Katanga

RDC

Par e-mail :

Objet : conditions de travail à la mine de Somidez en RDC

Monsieur,

Nous sommes deux organisations de la société civile et nous vous écrivons afin de recueillir votre réponse concernant des préoccupations liées aux conditions de travail dans la mine de la Société Minière de Deziwa (Somidez) en République démocratique du Congo (RDC). Après plusieurs mois de recherche, incluant des visites sur le terrain et des entretiens avec des travailleurs actuels et anciens, nous avons un certain nombre de questions sur les conditions de travail et les pratiques en matière d'emploi dans la mine, auxquelles nous espérons que vous pourrez répondre. Vous trouverez ces questions dans la pièce jointe.

RAID est une organisation non gouvernementale basée au Royaume-Uni qui révèle les abus et les violations des droits humains commis par les entreprises et qui soutient les personnes ayant subi un préjudice pour obliger les entreprises à rendre des comptes. Depuis plus de 23 ans, nous travaillons en partenariat avec des acteurs de la société civile en RDC. Le Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ) est une association congolaise implantée à Kolwezi, qui offre une aide juridique aux travailleurs et autres personnes dont les droits humains ont été enfreints.

À la fin de l'année 2020, nos organisations ont mené une mission sur le terrain pour enquêter sur les conditions de travail dans plusieurs grandes mines industrielles de cuivre et de cobalt, dont la mine de Somidez. Notre équipe commune a interrogé plus d'une centaine d'employés actuels et anciens, ainsi que des membres de la société civile, des représentants syndicaux, des avocats, des représentants des autorités locales et du personnel médical, entre autres. Comme décrit plus loin, nos recherches soulèvent d'importantes préoccupations concernant le respect des droits des travailleurs.

Nos conclusions sur les cinq mines industrielles de cuivre et de cobalt où nous avons effectué nos recherches font ressortir les éléments suivants :

1. Le recours intensif à des agences de recrutement pour engager des travailleurs dans les mines. D'après bon nombre de personnes interrogées, les mines ont choisi

d'externaliser une part significative de la main-d'œuvre auprès de sociétés de sous-traitance afin de réduire les coûts et de limiter au maximum l'embauche de travailleurs congolais en contrats à durée indéterminée qui garantissent des droits légaux et des avantages plus solides.

2. Des dizaines de travailleurs embauchés par l'intermédiaire d'agences de recrutement pour travailler dans les mines industrielles nous ont expliqué que leurs conditions de travail relevaient de l'exploitation et étaient abusives. Ils ont expliqué qu' :
 - a. ils sont embauchés principalement en contrats à durée déterminée, ce qui crée une précarité et une instabilité financière, et font face à des obstacles importants pour former des syndicats ou y accéder ;
 - b. ils travaillent pendant de très longues heures, parfois jusqu'à 14 heures par jour, et reçoivent des salaires faibles qui ne leur procurent pas de quoi vivre ;
 - c. ils reçoivent un équipement de protection individuelle (EPI) inadapté ;
 - d. ils ne bénéficient pas de soins de santé gratuits et appropriés, mais uniquement une couverture basique qui ne répond pas à leurs besoins ou à ceux de leurs familles ; et
 - e. ils n'ont pas d'eau potable adéquate à disposition pendant les heures de travail, malgré la réalisation d'un travail manuel pénible souvent à des températures chaudes et humides.
3. Certains travailleurs ont décrit des agressions violentes, des abus physiques et verbaux graves à leur encontre et des conditions de travail très dangereuses, notamment (mais sans s'y limiter) dans les mines exploitées par des Chinois.
4. Les travailleurs congolais ont indiqué qu'ils étaient discriminés dans le cadre de leur emploi (insultes racistes, faible salaire et postes peu qualifiés, cuisine et toilettes séparées, etc.) et avaient peu ou pas d'opportunités de promotion par rapport aux travailleurs étrangers.
5. Dans certaines mines, le personnel médical et les travailleurs ont signalé que les compagnies minières dissimulaient et/ou ignoraient les maladies potentiellement mortelles et chroniques provoquées par les conditions de travail, dont de possibles silicozes et asbestoses.
6. Certaines des compagnies minières semblent avoir engagé des agences de recrutement/des sous-traitants ayant une expérience limitée, voire aucune expérience préalable, et ayant des liens avec les élites politiques locales, d'après les personnes que nous avons interrogées.

Même si ces constats ne s'appliquent pas tous à la mine de Somidez, le tableau général qui semble se dessiner est préoccupant et pourrait avoir des retombées négatives sur l'industrie du cuivre et du cobalt dans son ensemble.

Nous serions extrêmement reconnaissants si nous pouvions recueillir votre point de vue et votre contribution concernant les préoccupations qui nous ont été rapportées. Vous trouverez en pièce jointe notre liste de questions portant sur la mine de Somidez en particulier.

Nous prévoyons de publier un rapport sur nos recherches et vos réponses sont importantes pour nous permettre d'avoir une compréhension approfondie de la situation et d'établir un rapport précis à ce sujet. Dans l'objectif de présenter un rapport équilibré et juste, nous nous efforçons de refléter toutes les informations pertinentes dans nos recherches et nos publications. Votre réponse sera prise en compte dans notre publication à venir.

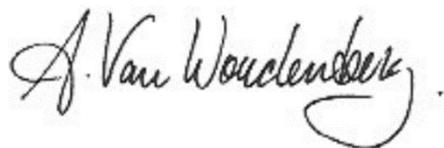
En plus des informations en réponse aux questions soulevées, nous vous saurions gré de nous transmettre toute information complémentaire que vous jugez pertinente. Nous avons consulté, entre autres documents publiquement disponibles, le *Sustainability Report* (Rapport de développement durable) de 2018 de China Nonferrous Metals Co. (CNMC) et la *Convention de joint-venture* créant Somidez.

Nous comprenons que la mine de Somidez est une joint-venture entre Gécamines (49%), la compagnie minière détenue par l'État congolais, et China Nonferrous Metals Co. (CNMC) (51%), qui opère le fonctionnement de la mine. Étant donné cet accord opérationnel, nous adressons nos questions à CNMC/Somidez mais nous avons également adressé une copie de ce courrier au directeur général adjoint de Gécamines à titre d'information.

Veuillez envoyer toute information à RAID. Si vous avez besoin de clarifications ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter. Nous serions ravis d'avoir la possibilité de discuter de ces aspects avec vous.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous transmettre votre réponse d'ici le 20 août 2021.

Vous remerciant par avance et restant dans l'attente d'une réponse de votre part, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.



Anneke Van Woudenberg
Directrice exécutive
Rights and Accountability in Development (RAID)



Josué Kasha
Responsable du suivi et de l'évaluation
Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ)

Cc : Bester-Hilaire Ntambwe Ngoy Kabongo, directeur général adjoint, Gécamines, RDC

Lisheng Yang, Directeur général, Somidez, RDC

Xi Zhengping, Président, CNMC, Chine

Dong Changqing, Directeur général, CNMC, Chine

Questions de RAID et de CAJJ à CNMC/Somidez

À : CNMC/Somidez

Date : le 26 juillet 2021

Objet : Conditions de travail à la mine de Somidez en RDC

Compte tenu de nos récentes conclusions, nous serions ravis de recevoir des réponses aux questions suivantes :

Nombre de travailleurs

1. Quel est l'effectif total actuel de la mine de Somidez ? Pourriez-vous s'il vous plaît ventiler les informations selon :
 - a. le nombre de travailleurs embauchés en contrat à durée indéterminée ;
 - b. le nombre de travailleurs embauchés en contrat à durée déterminée ;
 - c. le nombre de travailleurs journaliers ;
 - d. le nombre de femmes ;
 - e. le nombre de travailleurs congolais ;
 - f. le nombre de travailleurs chinois ;
 - g. le nombre de travailleurs d'autres nationalités.

Travailleurs embauchés directement par la mine

Salaires et avantages

2. Quel était le salaire moyen des employés congolais de Somidez en 2020 ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par catégorie de travailleurs, le cas échéant.
3. Quels étaient les postes et les salaires moyens des employés non congolais de Somidez en 2020 ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par catégorie de travailleurs, le cas échéant.
4. Votre *Sustainability Report* de 2018 indique que CNMC/Somidez offre à ses employés « un salaire et des avantages compétitifs ». Quels normes et critères utilisez-vous pour déterminer que la rémunération et les avantages offerts à vos employés sont compétitifs ?
5. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir plus de détails sur les grilles de rémunération en place à Somidez, ainsi que sur les critères et la fréquence des révisions de la rémunération ?
6. Le *Sustainability Report* de 2018 de CNMC et la *Convention de joint-venture* créant Somidez indiquent que « Somidez offre cinq avantages pour tout employé local, y compris des primes médicales, de transport, de logement, etc. » conformément au Code du travail congolais. Pourriez-vous s'il vous plaît nous fournir plus de détails sur ces avantages ou tous autres avantages sociaux offerts aux employés de Somidez, y compris la documentation écrite les régissant ?

7. La Convention de joint-venture créant Somidez indique que Somidez respecte toutes ses obligations conformément au droit du travail congolais. Pourriez-vous s'il vous plaît nous fournir plus de détails sur les syndicats actuellement actifs à Somidez et le nombre de leurs membres respectifs ?

Santé et sécurité

8. Votre *Sustainability Report* de 2018 prévoit que vous « tenez à cœur la santé et la vie de [vos] employés ». De plus, la législation congolaise stipule que les employeurs doivent fournir des soins de santé gratuits à leurs employés. Quels sont les avantages de soins de santé et psychosociaux fournis aux employés de Somidez et à leurs familles ?
9. Somidez offre-t-elles des avantages de soins de santé ou autres qui prennent en compte les besoins spécifiques des femmes employées ?
10. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des précisions sur les accords passés avec les centres de santé et/ou hôpitaux locaux pour garantir l'accès aux services de santé pour les travailleurs ?
11. Existe-t-il une limite maximale au montant que Somidez prend en charge pour les services dans les centres de santé et/ou hôpitaux locaux ?
12. Pourriez-vous s'il vous plaît nous fournir des détails sur les dépenses totales de Somidez en matière de soins de santé en 2019 et sur leur répartition ? Par exemple, quel est le montant maximal de la couverture santé par travailleur et par mois ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par catégorie de travailleurs, le cas échéant.
13. Le *Sustainability Report* de 2018 de CNMC indique que CNMC/Somidez « se concentre sur l'enrayement des accidents du travail et met en place de manière stricte des normes de sécurité au travail et d'autres mesures ». Pourriez-vous s'il vous plaît nous transmettre la documentation écrite régissant les contrôles et les procédures actuellement en place pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs à la mine de Somidez ? Cela peut inclure des informations sur la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail, l'identification des risques, l'analyse des risques et la gestion des risques.
14. De la même manière, le *Sustainability Report* de 2018 de CNMC indique que CNMC/Somidez incorpore « le concept de sécurité dans tous les aspects de l'élaboration de projets, dans toutes ses infrastructures et équipements ». Quel équipement de protection individuelle (EPI) spécifique est fourni aux employés congolais de Somidez et à quelle fréquence est-il remplacé ?
15. Quel est le bilan en matière de sécurité de la mine de Somidez (nombre de blessures et de décès) sur les trois dernières années ?

Discrimination et harcèlement

16. Le *Sustainability Report* de 2018 de CNMC indique que CNMC/Somidez « adhère à des politiques de travail non-discriminatoires [et] ne fait pas de différence entre employés sur la base de leur nationalité, ethnicité, genre, âge, religion et culture ». Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations détaillées sur les mesures en place chez Somidez pour traiter les problèmes de harcèlement et d'intimidation sur le lieu de travail ? Certaines de ces mesures sont-elles spécifiquement prévues pour éviter la discrimination et le harcèlement à l'encontre des femmes ?

17. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations sur le nombre et la nature des cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à la mine de Somidez, y compris les cas impliquant des violences entre travailleurs étrangers et congolais ?
18. Quelles mesures spécifiques ont été prises par Somidez pour mener des enquêtes et régler les incidents de harcèlement, d'intimidation et de violences à la mine de Somidez ?

Conformité et réclamations

19. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations, y compris des procédures écrites, sur (i) les mécanismes de conformité et (ii) les mécanismes de réclamation en place à la fois chez CNMC et Somidez ?
20. Combien de problèmes liés à la mine de Somidez ont été signalés *par des travailleurs* via les mécanismes de réclamation existants ?
21. Parmi ces problèmes, quelle proportion concerne des aspects liés au travail, la discrimination ou d'autres infractions aux normes de CNMC/Somidez sur les droits humains et les droits des travailleurs ? Pourriez-vous s'il vous plaît détailler les principales préoccupations soulevées par les employés et les sous-traitants ?
22. Combien de ces plaintes ont été acceptées, et combien ont été rejetées ? Quels étaient les motifs de rejet des plaintes ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par type de mécanismes, le cas échéant.
23. Quelles mesures ultérieures ont été prises pour les plaintes qui ont été acceptées ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par type de mécanismes, le cas échéant.
24. Combien de plaintes en justice ont été déposées par des travailleurs ou d'anciens travailleurs contre Somidez ? Sur quel motif ces plaintes ont-elles été déposées ? Combien sont liées à des événements survenus au cours des 2 dernières années ?
25. Fournissez-vous des formations à vos employés et sous-traitants au sujet de la sécurité au travail, des droits humains et de la conformité. Si tel est le cas, pourriez-vous s'il vous plaît fournir plus d'informations sur le contenu et la fréquence de ces formations ? Par exemple, ces formations couvrent-elles des questions de conformité et les mécanismes en place pour signaler des problèmes ?

Fournisseurs et sous-traitants

Sélection des fournisseurs

26. Combien d'agences de recrutement Somidez a-t-elle engagées au cours des 2 dernières années ? Combien d'entre elles sont détenues par des Congolais ?
27. Quel type de services fournissent-elles à Somidez ?
28. Quelle est la durée moyenne des contrats entre Somidez et ces fournisseurs ?

Salaires et avantages

29. Au regard du *Sustainability Report* de 2018 de CNMC qui met en lumière votre respect du droit national et de vos politiques de travail non-discriminatoires, quels normes et critères

utilisez-vous pour déterminer si la rémunération et les conditions de travail offertes par les fournisseurs de main-d'œuvre est conforme au droit congolais ? À votre connaissance, quel est le salaire le plus bas versé par les fournisseurs de Somidez aux travailleurs non qualifiés ?

30. Quelles informations Somidez exige-t-elles des fournisseurs pour garantir qu'ils effectuent des révisions régulières de la rémunération ? À quelle fréquence vos fournisseurs doivent-ils revoir les salaires des travailleurs ?
31. Le *Sustainability Report* de 2018 de CNMC indique que CNMC/Somidez adhère au principe d'« égalité entre hommes et femmes et de salaire égal pour tâche égale ». Quelles mesures spécifiques sont en place pour garantir que ces normes ou des normes de valeur égale sont mises en œuvre par vos fournisseurs de main d'œuvre ?
32. Quelles informations Somidez exige-t-elles des fournisseurs de main-d'œuvre concernant les soins de santé pour les sous-traitants, y compris les avantages spécifiques pour les femmes ? Quelles mesures concrètes prenez-vous pour garantir que vos fournisseurs respectent la législation congolaise concernant les soins de santé gratuits ? Quelle méthodologie utilisez-vous pour vérifier l'efficacité de ces mesures ?
33. Quelles mesures spécifiques sont en place pour garantir que vos fournisseurs respectent les lois congolaises relatives aux contrats des travailleurs ?

Santé et sécurité

34. Proposez-vous des formations spécifiques de santé et sécurité au travail à vos fournisseurs pour garantir que les informations et formations qu'ils transmettent à leurs effectifs sont conformes ou équivalentes à vos normes de sécurité ? Si tel est le cas, pouvez-vous s'il vous plaît fournir des informations détaillées sur ce qu'impliquent ces formations ?
35. Pouvez-vous s'il vous plaît nous transmettre des informations sur les mesures que vous prenez pour vous assurer que chaque travailleur temporaire ou occasionnel à Somidez reçoit un EPI approprié ? À quelle fréquence vos fournisseurs doivent-ils remettre un nouvel EPI aux travailleurs ?
36. Étant donné que les travailleurs embauchés via les fournisseurs peuvent avoir différents profils d'emploi à long terme, y compris des discontinuités de l'emploi et des changements professionnels, comment sont gérés et atténués les impacts sur la santé à long terme ou les invalidités liées au travail ?
37. Les blessures et les décès des travailleurs embauchés via les fournisseurs sont-ils inclus dans le bilan de sécurité de Somidez ? Pouvez-vous s'il vous plaît fournir un détail du bilan de sécurité pour ces travailleurs ?

Discrimination et harcèlement

38. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations détaillées sur les mesures en place chez Somidez pour traiter les problèmes de harcèlement et d'intimidation à l'encontre des sous-traitants ? Certaines de ces mesures sont-elles spécifiquement prévues pour éviter la discrimination et le harcèlement à l'encontre des femmes ?
39. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations sur le nombre et la nature des cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à l'encontre des sous-traitants à la mine

de Somidez, y compris les cas impliquant des violences entre travailleurs étrangers et congolais ?

40. Quelles mesures ont été prises par CNMC/Somidez pour mener des enquêtes et régler les incidents de harcèlement, d'intimidation et de violences à l'encontre des sous-traitants ?

Conformité et réclamations

41. Vos mécanismes de réclamation sont-ils accessibles aux travailleurs autres que ceux qui sont directement employés par Somidez. Si tel est le cas, à votre connaissance, des travailleurs embauchés via des agences de recrutement ont-ils signalé des problèmes ?
42. Sur quoi portaient ces problèmes ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par type de mécanismes, le cas échéant.
43. Combien de plaintes en justice ont été déposées par des travailleurs ou d'anciens travailleurs contre les fournisseurs de Somidez ? Sur quel motif ces plaintes ont-elles été déposées ? Combien sont liées à des événements survenus au cours des 2 dernières années ?

Diligence raisonnable

44. Pourriez-vous s'il vous plaît nous transmettre toute information, incluant la documentation écrite, détaillant vos pratiques de diligence raisonnable envers vos fournisseurs ? Quels sont les critères utilisés par CNMC/Somidez pour mener des évaluations des risques de leurs fournisseurs lors des procédures d'appels d'offres et de renouvellement ? Les questions de droit du travail et de droits humains (p. ex. avantages obligatoires, renouvellement illégal des contrats à durée déterminée, non-discrimination, etc.) sont-elles incluses dans votre diligence raisonnable ?
45. Quelles conditions spécifiques, le cas échéant, incluez-vous dans vos contrats avec les fournisseurs concernant le droit du travail, la santé et la sécurité et les droits humains des travailleurs ?
46. Au cours des 2 dernières années, combien de fournisseurs de Somidez ont été évalués au sujet de leurs pratiques relatives à la sécurité au travail, au droits humains et aux conditions de travail ? Quel est le résultat de ces évaluations ?
47. Combien de fournisseurs de Somidez ont fait l'objet de mesures correctives au cours des 2 dernières années ? Pour quels motifs ces mesures correctives ont-elles été décidées et en quoi ont-elles consisté ?
48. Avez-vous déjà résilié ou suspendu un contrat avec des fournisseurs ayant enfreint les législations internationales et nationales, ou vos normes internes relatives à la sécurité, au travail et aux droits humains en lien avec la mine de Somidez ? Si tel est le cas, pourriez-vous s'il vous plaît fournir des précisions supplémentaires ?
49. Quels programmes sont actuellement en place pour renforcer la capacité de vos fournisseurs et améliorer leur respect des exigences définies dans vos normes internes relatives à la sécurité, au travail et aux droits humains ? Certains de ces programmes ont-ils été mis en œuvre en lien avec la mine de Somidez ?

Production et chaîne d'approvisionnement

50. Quelle a été la production totale de cuivre et de cobalt à la mine de Somidez en 2019 et 2020 ? Quelle est la production prévue pour 2021 ?
51. Pourriez-vous s'il vous plaît identifier les raffineurs/utilisateurs finaux à qui Somidez a fourni du cobalt en 2020 et 2021 ? Pourriez-vous s'il vous plaît indiquer quelle quantité de cobalt vous avez livrée à chacune de ces sociétés en 2020 ?



2021 年 7 月 23 日

杨黎升

总经理

迪兹瓦矿业股份有限公司（迪兹瓦矿业公司）

刚果（金）上加丹加省卢本巴希市卢阿诺城 B 栋

通过电邮

尊敬的杨先生：

回复关于：刚果（金）迪兹瓦矿业公司矿区的工作条件

我们来自于两个民间社会组织，对刚果（金）（DRC）迪兹瓦矿业股份有限公司（迪兹瓦矿业公司）矿区工作条件表示担忧，致函贵司，寻求您对此做出回应。经过数月的研究，包括实地考察以及对在职和离职的劳动者的采访，我们对矿区的工作条件以及雇佣行为产生了很多疑问，希望能得到您的解答。您能在附件中看到我们的这些疑问。

RAID 是一家位于英国的非政府组织。我们揭露公司滥用职权以及侵犯人权的行为，协助受害方向公司问责。我们与刚果（金）的民间社会参与者合作已逾 23 年。The *Centre d' Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ)* 是一家位于科卢韦齐的刚果慈善机构，为人权受到侵犯的劳动者以及其他人员提供法律援助。

2020 年底，我们开展了一项实地考察任务，研究刚果（金）几个大型工业铜钴矿的工作条件，其中就包括迪兹瓦矿业公司矿区。我们的联合团队采访了一百多名在职和离职员工以及民间团体成员、工会代表、律师、地方当局和医务人员等。如下所述，我们的研究发现，矿区对劳动者权利的态度令人担忧。

我们对五个工业铜钴矿的研究结果表明：

1. 矿区大量使用劳务中介为其提供劳动者。接受我们采访的许多人认为，矿区选择将很大一部分劳动力外包给分包公司以此降低成本，并最大限度地减少刚果籍劳动者签订长期合同的可能性，而正是这些长期合同能确保劳动者获得更多的合法权益。
2. 数十名通过劳务中介在工业矿区工作的劳动者告诉我们，他们的工作条件具有剥削性和虐待性。他们说：
 - a. 他们大多通过签订临时合同受雇，因而没有工作上和经济上的保障，在组建或加入工会方面也面临重大障碍；

- b. 他们工作时间极长，有时一天长达 14 小时，并且工资很低，不足以维持生活支出；
 - c. 他们的个人防护装备（PPE）不足；
 - d. 他们没有得到足够的免费医疗保障，而只有一份简单的补贴，不足以满足他们或他们家人的需要；并且
 - e. 尽管他们经常在炎热潮湿的环境下从事繁重的体力劳动，但他们在工作时却得不到足够的清洁饮用水。
3. 一些劳动者描述了他们曾受到的严重的暴力攻击、身体和言语虐待以及高度危险的工作条件，特别是在（但不限于）中国经营的矿区。
 4. 刚果籍劳动者称他们在就业过程中遭受歧视（种族歧视性质的辱骂、低廉的薪水和低技能的职位、种族隔离的厨房和厕所设施等），与外国劳动者相比，他们获得的晋升机会很少甚至没有。
 5. 一些矿区的医务人员以及劳动者报告说，矿区的工作条件有可能引发危及生命的慢性疾病，包括有可能发生的矽肺病和石棉肺病，而矿业公司却隐瞒和/或忽视这一情况。
 6. 据我们采访的人士称，一些矿业公司聘请的似乎是先前经验有限甚至没有相关经验且与当地政治精英有关联的劳务中介/分包商。

虽然并非所有上述情况都与迪兹瓦矿业公司矿区有关，但呈现出来的整体趋势令人不安，并且有可能对整个铜钴行业产生负面影响。

我们期待您就我们搜集到的疑虑提供您的视角与见解。您能在附件中看到与迪兹瓦矿业公司矿区有关的问题清单。

我们计划根据我们的研究结果发布一份公开报告，您的回答对于确保我们全面了解情况并准确作出报告至关重要。基于公平及平衡报告原则，我们努力在我们的研究以及出版物中反映出所有相关信息。我们在出版文章时也会考虑到您所作出的回复。

除了针对我们的疑问所提供的回复之外，我们还希望收到您认为有可能相关的任何其他信息。我们已阅览了中国有色矿业集团有限公司(CNMC) 2018 年的《可持续发展报告》以及迪兹瓦矿业公司《创始协议》等公开文件。

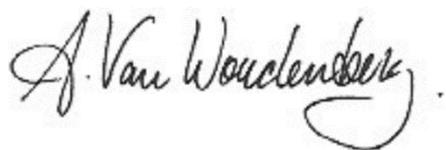
据了解，迪兹瓦矿业公司是由刚果国有矿业公司 Gécamines（49%）和中国有色矿业集团有限公司(CNMC)（51%）合资的企业，后者负责矿区的运营。考虑到这种运营安排，我们将问题提交给中国有色集团/迪兹瓦矿业公司，但同时也将这封信抄送给 Gécamines 的首席执行官以供其参考。

请您通过 将信息发送给 RAID。如果您需要任何进一步的说明或有任何疑问，请随时与我们联系。我们期待能有机会与您就我们所提出的疑虑进行讨论。

如果能在 2021 年 8 月 20 日之前收到您的回复，我们将不胜感激。

感谢您，我们期待收到您的来信。

此致，



Anneke Van Woudenberg

Executive Director (执行主任)

Rights and Accountability in Development (RAID) (发展中的权力与义务)



Josué Kasha

Monitoring and Evaluation Manager (监测与评估主任)

Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ) (法律及司法协助中心)

Cc: Ntambwe Ngoy Bester Hilaire, Deputy CEO, Gécamines, DRC

Dieudonne Nduwa, Vice-President, Somidez, DRC

中国有色矿业集团有限公司 党委书记、董事长 奚正平 (中国)

中国有色矿业集团有限公司 总经理、党委副书记 董长清 (中国)

RAID 以及 CAJJ 向中国有色集团/迪兹瓦矿业公司提出的问题

收件人：中国有色集团/迪兹瓦矿业公司

日期：2021 年 7 月 23 日

标题：刚果（金）迪兹瓦矿业公司矿区的工作条件

根据我们近期的调查结果，希望您对以下问题作出回应：

劳动者人数

1. 迪兹瓦矿业公司矿区目前的总劳动力是多少？ 能否请您按照以下方式提供分类信息：
 - a. 以长期合同雇用的劳动者人数；
 - b. 以固定期限合同雇用的劳动者人数；
 - c. 散工人数（以日计算的）；
 - d. 女性劳动者人数；
 - e. 刚果籍劳动者人数；
 - f. 中国籍劳动者人数；
 - g. 其他国籍劳动者人数。

矿区直接雇佣的劳动者

薪资福利

2. 2020 年迪兹瓦矿业公司刚果籍员工的平均工资是多少？ 如有可能，请按劳动者类别细分。
3. 2020 年迪兹瓦矿业公司非刚果籍员工的职位有哪些？ 平均工资是多少？ 如有可能，请按劳动者类别细分。
4. 中国有色集团 2018 年《可持续发展报告》规定，中国有色集团/迪兹瓦矿业公司“为员工提供有竞争力的薪酬福利”。请问贵司使用什么标准以及准则来认定提供给员工的薪酬与福利具有竞争力？
5. 您能否提供更多迪兹瓦矿业公司现有薪酬结构、薪酬评估标准和频率方面的详细信息？
6. 中国有色集团 2018 年《可持续发展报告》以及迪兹瓦矿业公司《创始协议》中指出，根据刚果劳工法，“迪兹瓦矿业公司为每位当地员工提供五项福利，包括医疗补贴、交通补贴和住房补贴等”。您能否提供有关这些福利及其他提供给员工的社会福利方面的更多信息，包括涉及的书面流程？

7. 迪兹瓦矿业公司《创始协议》中规定，迪兹瓦矿业公司遵守刚果劳动法规定的所有公司义务。目前迪兹瓦矿业公司有多少活跃的工会，它们各自拥有多少成员？对此您能否分享包括书面流程在内的相关信息？

健康与安全

8. 中国有色集团 2018 年《可持续发展报告》中提到，贵司“关心员工的健康与生活”。此外，刚果法律规定雇主必须为雇员提供免费医疗保障。迪兹瓦矿业公司为员工及其家人提供哪些医疗保障和社会心理福利？
9. 迪兹瓦矿业公司在提供医疗保障或其他福利时，是否会考虑女性员工的特定需求？
10. 您能否详细说明贵司与当地卫生诊所和/或医院商定了哪些条款，以确保劳动者获得健康服务？
11. 对于当地卫生诊所和/或医院提供的服务，迪兹瓦矿业公司报销的金额是否有上限？
12. 您能否提供迪兹瓦矿业公司 2019 年和 2020 年医疗保障总成本及具体分配的明细？例如，每个劳动者每月的最高医疗补助金额是多少？如有可能，请按劳动者类别细分。
13. 中国有色集团 2018 年《可持续发展报告》中声明，中国有色集团/迪兹瓦矿业公司“全面关注杜绝工作场所事故，严格落实安全生产主体责任及各项措施”。请问贵司是否有保障迪兹瓦矿业公司矿区劳动者健康与安全的现行控制措施及流程？您能否提供指导这些控制措施及流程的书面文件？包括有关职业病及工伤预防、危险识别、风险分析和风险管理等方面的信息。
14. 同样，《可持续发展报告》指出，中国有色集团/迪兹瓦矿业公司将“安全概念纳入项目设计、设施及设备的方方面面 [……]”。请问贵司为迪兹瓦矿业公司刚果籍员工提供哪些特定的个人防护装备 (PPE)？更新频率如何？
15. 迪兹瓦矿业公司矿区近三年的安全记录（伤亡人数）是什么情况？

歧视与骚扰

16. 中国有色集团 2018 年《可持续发展报告》中声明，贵司“遵守劳动政策中的非歧视原则[并且]从不因员工国籍、种族、性别、年龄、宗教或文化背景不同而区别对待”。迪兹瓦矿业公司为解决工作场所歧视、欺凌和恐吓采取了哪些措施？其中是否有措施专门用于防止对妇女的歧视和骚扰？您能否提供详细信息？
17. 迪兹瓦矿业公司矿区是否发生过任何涉及歧视、欺凌或骚扰的事件，包括外国劳动者和刚果籍劳动者之间涉及暴力的事件？您能否提供相关信息，说明此类事件的数量及性质？
18. 中国有色集团/迪兹瓦矿业公司采取了哪些具体行动来调查和补救迪兹瓦矿业公司矿区涉及欺凌、恐吓及暴力的事件？

合规与申诉

19. 您能否就中国有色集团和迪兹瓦矿业公司现有的(i)合规机制及(ii)申诉机制提供相关信息，包括涉及的书面流程？
20. 通过现有的申诉机制，劳动者提出了多少与迪兹瓦矿业公司矿区有关的投诉？
21. 这些投诉有多大比例与劳工问题、歧视或其他违反刚果劳动法及中国有色集团/迪兹瓦矿业公司劳工权利与人权政策的行为有关？您是否能详细说明员工和承包商提出的主要投诉有哪些？
22. 这些投诉中有多少获得受理，多少遭到拒绝？投诉遭到拒绝的理由是什么？如有可能，请按照投诉机制类别对其进行细分。
23. 贵司对受理的投诉采取了哪些后续行动？如有可能，请按照投诉机制类别对其进行细分。
24. 迪兹瓦矿业公司目前面临多少在职及离职劳动者的法律申诉？这些案件是基于什么理由提出的？有多少申诉与过去 2 年发生的事件有关？
25. 贵司是否为员工或承包商提供安全、人权以及合规方面的培训？如果有，您能否提供更多信息说明此类培训的内容和频率？例如，此类培训是否涉及现有的申诉及投诉机制？

供应商及承包商

签约供应商

26. 在过去 2 年中，迪兹瓦矿业公司与多少家劳务中介签订了合同？其中有多少家是刚果本地的劳务中介？
27. 他们向迪兹瓦矿业公司提供什么类型的服务？
28. 迪兹瓦矿业公司与这些供应商之间的平均合同期限是多长？

薪酬与福利

29. 中国有色集团 2018 年《可持续发展报告》强调，贵司遵守国内法律以及非歧视的劳工政策。根据《可持续发展报告》，您具体使用什么标准以及准则来认定劳务中介提供的报酬和工作条件是否符合刚果劳动法？据您所知，迪兹瓦矿业公司供应商向非技术劳动者提供的最低工资是多少？
30. 迪兹瓦矿业公司要求供应商提供哪些信息以确保其能定期评估薪酬？贵司要求供应商多久评估一次劳动者的工资？
31. 中国有色集团 2018 年《可持续发展报告》声明，中国有色集团/迪兹瓦矿业公司坚持“男女平等以及同工同酬”。贵司有哪些具体措施来确保供应商向迪兹瓦矿业公司劳务输送时遵守这些标准或者类似标准？

32. 迪兹瓦矿业公司要求劳务供应商提供哪些信息来说明其为承包商提供了哪些医疗保障，包括针对妇女的特定福利？ 贵司采取了哪些具体步骤来确保供应商遵守刚果关于免费医疗的法律？ 您使用何种方法来验证这些步骤的有效性？
33. 目前迪兹瓦矿业公司有哪些具体机制来确保供应商遵守刚果法律中与劳动者合同相关的部分？

健康与安全

34. 贵司是否为供应商提供特定健康安全培训，以确保他们向员工提供的信息与培训等同于或相当于贵司的安全标准？ 如果您这样做了，能否提供有关此类培训的详细信息？
35. 为确保迪兹瓦矿业公司的每位临时工或散工获得足够的个人防护装备，贵司采取了哪些措施？ 您能否分享相关信息？ 贵司要求供应商多久给劳动者提供一次新的个人防护装备？
36. 通过供应商雇用的劳动者可能有不同的长期就业模式，包括就业空档期及职业变化。贵司如何应对及降低长期健康危害和工伤导致的残疾对此类劳动者带来的影响？
37. 迪兹瓦矿业公司的安全记录中是否包括通过供应商雇佣的劳动者的伤亡？ 请问您能否提供与此类劳动者相关的安全记录明细？

歧视与骚扰

38. 您能否详细说明迪兹瓦矿业公司为解决针对承包商的歧视、欺凌和恐吓而采取的措施？ 其中是否有任何措施专门用于防止对妇女的歧视和骚扰？
39. 您能否提供相关信息，说明迪兹瓦矿业公司矿区针对承包商的歧视、欺凌或骚扰的事件的数量和性质，包括外国劳动者和刚果籍劳动者之间涉及暴力的事件？
40. 中国有色集团/迪兹瓦矿业公司采取了哪些行动来调查和补救针对承包商的欺凌、恐吓和暴力事件？

合规与申诉

41. 贵司是否有专门提供给非迪兹瓦矿业公司直接雇用的其他劳动者的申诉机制？ 如果有，贵司是否收到过通过劳务中介签约的劳动者提出的疑虑？
42. 这些疑虑是关于什么的？ 如有可能，请按照投诉机制类型对其进行细分。
43. 迪兹瓦矿业公司供应商目前面临多少在职以及离职劳动者的法律申诉？ 这些案件是基于什么理由提出的？ 有多少案件与过去 2 年发生的事件有关？

尽职调查

44. 您能否分享相关信息，包括任何书面流程，来详细说明贵司对供应商的尽职调查实践？ 中国有色集团/迪兹瓦矿业公司在招标和续约过程中对供应商进行风险评估时使用的标准是什么？ 贵司的尽职调查是否包括对劳工权利以及人权问题的调查（例如不提供法定福利、非法续签固定期限合同、歧视等）？

45. 贵司与供应商的合同中是否包含劳工权利、健康安全以及劳动者人权方面的具体条款？如果有，具体有哪些？
46. 在过去 2 年内，贵司对多少迪兹瓦矿业公司供应商进行了安全、人权和雇佣行为方面的审核及评估？这些审核及评估的结果如何？
47. 在过去 2 年内，有多少迪兹瓦矿业公司供应商需要进行整改？作出这些整改决定的依据是什么？整改包含哪些内容？
48. 贵司是否曾经因为供应商违反国际法和国内法、迪兹瓦矿业公司涉及矿区安全、雇佣及人权方面的内部政策，而终止或暂停与他们的合同？如果有，您是否能够提供更多详细信息？
49. 贵司目前用哪些项目来培养供应商的能力并促使其更好的达到贵司在安全、雇佣及人权相关的内部政策中设定的标准？是否已针对迪兹瓦矿业公司矿区实施了这些项目？

生产及供应链

50. 2019 及 2020 年迪兹瓦矿业公司矿区铜和钴的总产量是多少？2021 年的预计产量是多少？
51. 您能否告知迪兹瓦矿业公司在 2020 年和 2021 年向哪些炼油厂/终端用户供应了钴？您能否透露贵司在 2020 年分别向这些实体提供了多少钴？



23 July 2021

Benedikt Sobotka
Eurasian Resources Group
9, rue Sainte Zithe L-2763
Luxembourg

Via email

Dear Benedikt,

Re: Working Conditions at Metalkol Mine in DRC

We are two civil society organisations writing to seek your response to concerns regarding working conditions at the Metalkol mine in the Democratic Republic of Congo (DRC). Following months of research, including field visits and interviews with current and former workers, we have a number of questions about the working conditions and employment practices at the Metalkol mine that we hope you will be able to answer. You will find these questions in the enclosed attached.

As you know, RAID is a UK-based non-governmental organisation that exposes corporate abuses and human rights violations, standing with those harmed to hold companies to account. We have been partnering with civil society actors in the DRC for more than 23 years. The Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ) is a Congolese charity based in Kolwezi, which provides legal assistance to workers and others whose human rights have been abused.

At the end of 2020, our organisations conducted a field mission to research working conditions at several large industrial copper and cobalt mines in the DRC, including the Metalkol mine. Our joint team interviewed more than one hundred current and former employees as well as members of civil society, union representatives, lawyers, local authorities and medical staff, amongst others across five mines. As set out below, our research raises important concerns about respect for workers' rights.

Our findings across five industrial copper and cobalt mines where we conducted research indicate the following:

1. The extensive use of labour agencies to supply the mines with workers. Numerous people we interviewed said they believe the mines have chosen to outsource a significant portion of labour to sub-contracting companies to reduce costs and to minimize the employment of Congolese workers on permanent contracts that ensure stronger legal rights and benefits.
2. Scores of workers hired through labour agencies to perform work at the industrial mines told us their working conditions were exploitative and abusive. They said:

- a. They are hired mostly on temporary contracts, resulting in job insecurity and financial instability, and face significant barriers in forming or accessing unions;
 - b. They work extremely long hours, sometimes up to 14 hours a day, and receive low salaries that do not provide them with a living wage;
 - c. They receive inadequate Personal Protective Equipment (PPE);
 - d. They are not provided with adequate, free healthcare, but only a bare subsidy, which does not cover their needs or those of their families; and
 - e. They are not provided with adequate clean drinking water while on the job, despite doing heavy manual work often in hot and humid temperatures.
3. Some workers described serious violent assaults, physical and verbal abuse against them, and highly dangerous working conditions, particularly in (though not limited to) Chinese-operated mines.
 4. Congolese workers said they were discriminated against in the course of their employment (racial slurs, low pay and low-skilled positions, segregated kitchen and toilet facilities, etc.) and provided with minimal or no opportunities for promotion in contrast to foreign workers.
 5. At some of the mines, medical staff and workers reported that mining companies conceal and/or ignore life-threatening and chronic illnesses caused by working conditions, including possible silicosis and asbestosis.
 6. Some of the mining companies appear to have engaged labour agencies/sub-contractors that have limited or no relevant prior experience and are linked to local political elites, according to people we interviewed.

While not all of the above relate to the Metalkol mine, the overall picture that appears to be emerging is troubling and has the potential to reflect negatively on the copper and cobalt industry as a whole.

We would be most grateful for your perspective and input regarding the concerns reported to us. You will find attached our list of question relating to the Metalkol mine in particular.

We plan to publish a public report on our research and your answers are important to ensure we have a thorough understanding of the situation and report accurately on it. In the interest of balanced and fair reporting, we strive to reflect all relevant information in our research and publications. Your response will be taken into account in our forthcoming publication.

In addition to information in response to the questions raised, we would appreciate receiving any other information you believe might be relevant. We have reviewed, among other publicly available documents, Eurasian Resources Group (ERG)'s *Code of Conduct*, *Human Rights Policy*, *Supplier Code of Conduct*, *ERG Hotline*, *2019 Sustainability Report*, the *Clean Cobalt Framework* as well as Metalkol's *Human Rights Statement of Commitment*.

We understand that the Metalkol mine is owned by Metalkol SA (Compagnie de traitement des rejets de Kingamyambo), in which ERG has a 95% stake through its wholly owned subsidiaries.

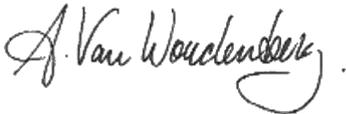
As the Congolese State owns a 5% interest in Metalkol, we have also copied this letter to the Minister of Mines for her information.

Please send any information to RAID. If you require any further clarifications or if you have questions, please do not hesitate to contact us. We would welcome an opportunity to discuss these concerns with you.

We would be grateful to receive your response by 20 August 2021.

Thank you and we look forward to hearing from you.

Yours sincerely,



Anneke Van Woudenberg
Executive Director
Rights and Accountability in Development (RAID)



Josué Kasha
Monitoring and Evaluation Manager
Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ)

Cc:

Antoinette N'Samba Kalambayi, Minister of Mines, DRC
Katrina White, ERG, Head of Compliance International
Paul Viljoen, General Manager, Metalkol SA

Questions from RAID and CAJJ to ERG/Metalkol

To: ERG/Metalkol
Date: 23 July 2021
Subject: Working Conditions at the Metalkol mine in DRC

In light of our recent findings, we would welcome responses to the following questions:

Number of workers

1. What is the current total workforce at the Metalkol mine? Could you please disaggregate the information by:
 - a. the number of workers hired on permanent contract;
 - b. the number of workers hired on a fixed-term contract;
 - c. the number of daily workers;
 - d. the number of women;
 - e. the number of Congolese workers;
 - f. the number of foreign workers.

Workers hired directly by the mine

Salary and benefits

2. What was the average salary of Metalkol Congolese employees in 2020? Please, break this down by category of workers, if it is appropriate.
3. What were the roles held and average salary received by Metalkol non-Congolese employees in 2020? Please, break this down by category of workers, if it is appropriate.
4. Could you please provide more details about the “remuneration policy” referred to in your 2019 *Sustainability Report*, as well as the criteria for, and frequency of, reviews of remuneration?

Health and Safety

5. Your *Code of Conduct* states that ERG “strives [...] to comply with applicable employment laws in all the countries in which it operates”. In addition, Congolese law states that employers must provide free healthcare to employees. What are the healthcare and psychosocial benefits provided to Metalkol employees and their families?
6. Does ERG/Metalkol offer healthcare or other benefits that take into account female employees’ specific needs?
7. Could you please provide details about the terms agreed with local health clinics and/or hospitals to ensure workers access to health services?

8. Is there an upper limit for the amount ERG/Metalkol will cover for services at local health clinics and/or hospitals?
9. Please, could you provide details of Metalkol's total cost for healthcare in 2019 and 2020 and how this was allocated? For example, what is the maximum amount of health subsidy per worker per month? Please, break this down by category of workers, if it is appropriate.
10. Your *Code of Conduct* and Metalkol's *Human Rights Statement of Commitment* both highlight your commitment to "provide for the security, health and safety of all those employed by [you] or working on [your] site". Could you please provide the written documentation governing the controls and procedures currently in place to ensure the health and safety of workers at the Metalkol mine? This may include information about the prevention of occupational disease and injuries, hazard identification, risk analysis and risk management.
11. What specific Personal Protective Equipment (PPE) is provided to Metalkol's Congolese employees and how often are they renewed?
12. What is the safety record of the Metalkol mine (number of injuries and deaths) in the past three years?

Discrimination and harassment

13. Your *Code of Conduct* states that ERG "provides a work environment free of harassment". Further, according to Metalkol's *Human Rights Statement of Commitment*, "[your] commitment to respecting human rights is derived from [your] belief that [...] employees, contractors and communities deserve to be treated with fairness and dignity". Can you please provide detailed information on measures in place at ERG/Metalkol to address bullying and intimidation in the workplace? Are any of these measures specifically tailored to prevent discrimination and harassment against women?
14. Could you please provide information on the number and nature of any cases of discrimination, bullying or harassment at the Metalkol mine, including any that involve violence between foreign and Congolese workers?
15. What specific actions have been taken by ERG/Metalkol to investigate and remedy incidents of bullying, intimidation and violence at the Metalkol mine?

Compliance and grievances

16. Your *Code of Conduct* states that employees' concerns regarding breaches of the law, your *Code of Conduct* or company policies and procedures "should report it to their line manager, a higher level of management, compliance officer or legal counsel, who can investigate and take necessary action". Could you please provide information, including written procedures, on (i) the compliance mechanisms and (ii) the grievance mechanisms in place at Metalkol?
17. How many concerns related to the Metalkol mine have been raised *by workers* through ERG's *Hotline* or through Metalkol's grievance mechanism?
18. What proportion of these concerns relate to labour issues, discrimination, or other breaches of your *Code of Conduct*? Could you please detail the main concerns raised by both employees and contractors?

19. How many of these complaints were accepted, and how many were rejected? What were the grounds for rejecting complaints? Please, break this down by type of mechanisms such as ERG's *Hotline*, Metalkol's compliance mechanisms, and Metalkol's grievance mechanisms, if it is appropriate.
20. What subsequent actions have been taken for complaints that were accepted? Please, break this down by type of mechanisms such as ERG's *Hotline*, Metalkol's compliance mechanisms, and Metalkol's grievance mechanisms, if it is appropriate.
21. How many legal complaints by workers or former workers is Metalkol currently facing? On what ground have these cases been filed? How many relate to events that happened in the past 5 years?
22. Do Metalkol employees and contractors receive induction sessions and ongoing training on compliance issues and raising concerns? If so, could you please provide more information about the content and frequency of this training?

Suppliers and contractors

Contracting suppliers

23. How many labour agencies has Metalkol contracted in the last 2 years? How many of these are Congolese-owned?
24. What type of services are they providing to Metalkol?
25. What is the average length of the contracts between Metalkol and these suppliers?

Salary and benefits

26. Your *Supplier Code of Conduct* states that suppliers are expected to "pay workers in compliance with applicable laws, including those related to minimum wage, overtime and benefits". What specific norms, standards and criteria do you use to determine whether the remuneration offered by your labour suppliers complies with Congolese law? To your knowledge, what is the lowest wage provided by Metalkol suppliers to unskilled workers?
27. What information does ERG/Metalkol require from suppliers to ensure they undertake regular reviews of remuneration? At what frequency are your suppliers required to review workers' wages?
28. Your *Code of Conduct* states that decisions relating to remuneration are based on merit, qualifications and job specifications without regard to a person's race or gender. What specific measures do you have in place to ensure that these or similar standards are upheld by the suppliers providing workers to Metalkol?
29. What information does ERG/Metalkol require from labour suppliers regarding healthcare for contractors, including specific benefits for women? What concrete steps do you take to ensure your suppliers adhere to Congolese law regarding free healthcare? What methodology do you use to verify the effectiveness of these steps?

Health and safety

30. Your *Supplier Code of Conduct* requires your suppliers, in relation to health and safety, to ensure that workers are adequately trained to carry out their duties. Do you provide specific training to your suppliers to ensure the information they deliver to the workforce is

equal or equivalent to your safety standards? If so, can you please provide detailed information about what such training entails?

31. According to your *Supplier Code of Conduct*, your suppliers are required to “ensure that employees have appropriate protective clothing and equipment”. Can you please share any information about the measures you take to ensure every temporary or casual worker at Metalkol is provided with adequate PPE? At what frequency are your suppliers required to provide workers with new PPE?
32. Given that workers hired through suppliers may have different long-term employment patterns, including gaps in employment and occupational changes, how are any long-term health impacts or work-related disabilities addressed and mitigated?
33. Are injuries and deaths to workers hired through suppliers included in Metalkol’s safety record? Please, can you provide a breakdown of the safety record for such workers?

Discrimination and harassment

34. Can you please provide detailed information on measures in place at ERG/Metalkol to address bullying and intimidation directed at contractors? Are any of these measures specifically tailored to prevent discrimination and harassment against women?
35. Could you please provide information on the number and nature of any cases of discrimination, bullying or harassment against contractors at the Metalkol mine, including any that involve violence between foreign and Congolese workers?
36. What actions has ERG/Metalkol taken to investigate and remedy incidents of bullying, intimidation and violence against contractors?

Compliance and grievances

37. According to your *Supplier Code of Conduct*, suppliers are expected to “establish grievance procedures through which possible violations can be reported or make use of ERG’s Hotline”. To your knowledge, have any workers contracted through labour agencies raised concerns?
38. What were these concerns about? Please, break this down by type of mechanisms such as ERG’s *Hotline*, Metalkol’s compliance mechanisms, and Metalkol’s grievance mechanisms, if it is appropriate.
39. How many legal complaints by workers or former workers are Metalkol suppliers currently facing? On what ground have these cases been filed? How many relate to events that happened in the past 5 years?

Due diligence

40. Your *Supplier Code of Conduct* states that ERG “commits to monitoring the compliance of its partners and to taking immediate and thorough remedial steps in cases where the ethical performance of its business partners comes into question”. What are the criteria used by ERG/Metalkol to conduct risk assessments of your suppliers at both tendering and renewal processes? Are labour rights and human rights concerns (e.g. mandatory benefits, illegal renewal of fixed-term contracts, non-discrimination, etc.) included in your due diligence?

41. What specific oversight and control measures did you have in place to monitor the compliance of China Non-ferrous Metal Industry's Foreign Engineering and Construction Co. Ltd. (NCF) during the construction phase of the Metalkol RTR project?
42. Metalkol's Human Rights Statement of Commitment States that "[you] will seek to embed human rights requirements in new or renewed contracts with business partners, and include provision for periodic compliance checks against these requirements". What specific terms do you include in your contracts with suppliers regarding the labour rights, health and safety, and human rights of workers?
43. How many compliance checks has ERG/Metalkol conducted with its labour suppliers in the past 2 years? What has been the outcome of these compliance checks?
44. How many ERG/Metalkol suppliers have been subjected to corrective actions in the past 2 years? On what grounds were these corrective actions decided and what did they consist of?
45. Have you ever, in line with your *Supplier Code of Conduct*, terminated or suspended relationships with suppliers in breach of international and domestic law, of your *Code of Conduct*, of your *Supplier Code of Conduct*, or of your *Human Rights Policy* in relation to the Metalkol mine? If so, could you please provide additional details?
46. What programs are currently in place to build the capacity of your suppliers and to improve their adherence to the expectations set in your *Supplier Code of Conduct*, *Human Rights Policy*, and other relevant documents? Have any of these programs been implemented in relation to the Metalkol mine?

Production and supply chain

47. What was the total production of copper and cobalt at the Metalkol mine in 2019 and 2020? What is the projected production for 2021?
48. We understand from publicly available information that Metalkol supplies GEM and CATL with cobalt. Could you please indicate how much cobalt you provided to each of these entities in 2020? Could you please identify other refiners/end-users to whom Metalkol supplied cobalt in 2020 and 2021?

RE: Concerns about workers rights at the Metalkol mine

Katrina White

Thu 02/09/2021 16:05

To: Anneke Van Woudenberg; Benedikt Sobotka

Dear Anneke,

Thank you for your inquiries.

We have published information relevant to your questions on the ERGA website. Please find here a link to the section: <https://www.ergafrica.com/cobalt-copper-division/metalkol-rtr/>.

Kind regards

Katrina

Katrina White

**Head of Compliance International
Eurasian Resources Group**



Re: Concerns about workers rights at the Metalkol mine

Anneke Van Woudenberg

Wed 15/09/2021 19:17

To: Katrina White; Benedikt Sobotka

Dear Katrina,

Thank you for the information on the ERG website relevant to the questions from RAID and CAJJ.

We have a few follow-up questions on the information which was either not specified or of which we found unclear. I hope you might be able to provide clarifications on the following:

1. The ERG webpage mentions that Metalkol has 2,452 workers involved in the project, including 2,311 Congolese nationals. Are all these workers directly employed by Metalkol? If not, how many of those working on the project are hired indirectly through a sub-contractor?
2. In 2020, Metalkol used "more than 500" short-term contractors "in response to specific onsite needs". Could you please detail how many of these workers were hired on a 21-day (or less) basis as daily contractors?
3. According to ERG's webpage, "permanent Congolese employees receive school fees, housing, transport and family allowance as well as other welfare benefits", which now include "medical care for the parents of employees". Could you please provide details of Metalkol's total cost for healthcare of its Congolese staff (and dependents) in 2019 and 2020? What was the maximum amount of health subsidy per worker (including their family) per month?
4. ERG's webpage mentions agreements with two clinics in Kolwezi and Lubumbashi. Is there an upper limit per employee for the amount Metalkol will cover for services at these clinics? If so, please indicate what this amount is. Please break this down by category of service if it is appropriate.
5. ERG's webpage details specific requirements for your suppliers regarding human rights and work health & safety. What are the consequences of non-compliance for your labour suppliers? Has Metalkol suspended or terminated non-compliant labour suppliers in the past 5 years? If yes, how many?
6. How many inspections and audits has Metalkol conducted with its labour suppliers in the past two years? What has been the outcome of these inspections and audits?
7. Your website also mentions requirements and criteria in the selection and monitoring of your suppliers. Were these processes already in place during the construction phase of Metalkol RTR? What specific oversight and control measures did you then have in place to monitor the compliance of China Non-ferrous Metal Industry's Foreign Engineering and Construction Co. Ltd. (NCF)?
8. How many times has the Metalkol mine been visited by a Congolese Labour Inspector? Have there been any findings of non-compliance by the Labour Inspector since 2017?

Thank you in advance for any responses to these questions. We would be most grateful to receive them by September 22.

With my best regards,

Anneke van Woudenberg

RE: Concerns about workers rights at the Metalkol mine

Katrina White

Wed 22/09/2021 16:49

To: Anneke Van Woudenberg; Benedikt Sobotka

Dear Anneke,

We confirm that the Metalkol response to your inquiries on these topics is encapsulated in the information provided on the ERGA website, which is available here: <https://www.ergafrica.com/cobalt-copper-division/metalkol-rtr/>.

Yours sincerely,
Katrina White

Katrina White

**Head of Compliance International
Eurasian Resources Group**





9 July 2021

Anna Krutikov

Head of Sustainable Development
Glencore
Baarermattstrasse 3
6340 Baar,
Switzerland

Marc Tremblay

General Manager
Kamoto Copper Company SA
Usines De Luilu
Commune de Dilala
Kolwezi, Lualaba
DRC

Via email

Dear Ms Krutikov and Mr Tremblay,

Re: Working Conditions at Kamoto Copper Company (KCC) Mine in DRC

We are two civil society organisations writing to seek your response to concerns regarding working conditions at the Kamoto Copper Company (KCC) mine in the Democratic Republic of Congo (DRC). Following months of research, including field visits and interviews with current and former workers, we have a number of questions about the working conditions and employment practices at the mine that we hope you will be able to answer. You will find these questions in the enclosed attached.

[RAID](#) is a UK-based non-governmental organisation that exposes corporate abuses and human rights violations, standing with those harmed to hold companies to account. We have been partnering with civil society actors in the DRC for more than 23 years. The *Centre d'Aide Juridico-Judiciaire* (CAJJ) is a Congolese charity based in Kolwezi, which provides legal assistance to workers and others whose human rights have been abused.

At the end of 2020, our organisations conducted a field mission to research working conditions at several large industrial copper and cobalt mines in the DRC, including the KCC mine. Our joint team interviewed more than one hundred current and former employees as well as members of civil society, union representatives, lawyers, local authorities and medical staff, amongst others. As set out below, our research raises important concerns about respect for workers' rights.

The findings of our field research across five industrial copper and cobalt mines indicate the following:

1. The extensive use of labour agencies to supply the mines with workers. Numerous people we interviewed said they believe the mining companies had chosen to outsource a significant portion of labour to sub-contracting companies to reduce costs and to minimize the employment of Congolese workers on permanent contracts that ensure stronger legal rights and benefits.
2. Scores of workers hired through labour agencies to perform work at the industrial mines told us their working conditions were exploitative and abusive. They said:
 - a. They are hired mostly on temporary contracts, resulting in job insecurity and financial instability, and face significant barriers in forming or accessing unions;
 - b. They work extremely long hours, sometimes up to 14 hours a day, and receive low salaries that do not provide them with a living wage;
 - c. They receive inadequate Personal Protective Equipment (PPE);
 - d. They are not provided with adequate, free healthcare, but only a bare subsidy, which does not cover their needs or those of their families; and
 - e. They are not provided with adequate clean drinking water while on the job, despite doing heavy manual work often in hot and humid temperatures.
3. Some workers described serious violent assaults, physical and verbal abuse against them, and highly dangerous working conditions, particularly in (though not limited to) Chinese-operated mines.
4. Congolese workers said they were discriminated against in the course of their employment (racial slurs, low pay and low-skilled positions, segregated kitchen and toilet facilities, etc.) and provided with minimal or no opportunities for promotion in contrast to foreign workers.
5. At some of the mines, medical staff and workers reported that mining companies conceal and/or ignore life-threatening and chronic illnesses caused by working conditions, including possible silicosis and asbestosis.
6. Some of the mining companies appear to have engaged labour agencies/sub-contractors that have limited or no relevant prior experience and are linked to local political elites, according to people we interviewed.

While not all of the above relate to the KCC mine, the overall picture that appears to be emerging is troubling and has the potential to reflect negatively on the copper and cobalt industry as a whole.

We would be most grateful for your perspective and input regarding the concerns reported to us. You will find attached our list of question relating to the KCC mine in particular.

We plan to publish a public report on our research and your answers are important to ensure we have a thorough understanding of the situation and report accurately on it. In the interest

of balanced and fair reporting, we strive to reflect all relevant information in our research and publications. Your response will be taken into account in our forthcoming publication.

In addition to information in response to the questions raised, we would appreciate receiving any other information you believe might be relevant. We have reviewed, among other publicly available documents, Glencore's *Code of Conduct*, *Human Rights Policy*, *Supplier Standards*, *Raising Concerns programme*, *2019 Human Rights Report*, and *2020 Sustainability Report*, as well as KCC's *2020 Public Due Diligence Report*.

We understand that the KCC mine is owned by Kamoto Copper Company SA, in which Glencore owns a 75% stake through its wholly owned subsidiary Katanga Mining Limited. As Gécamines, the Congolese state-owned mining company, owns a 25% interest in KCC, we have also copied this letter to Gécamines officials for their information.

Please send any information to RAID. If you require any further clarifications or if you have questions, please do not hesitate to contact us. We would welcome an opportunity to discuss these concerns with you.

We would be grateful to receive your response by 13 August 2021.

Thank you and we look forward to hearing from you.

Yours sincerely,

Anneke Van Woudenberg
Executive Director
Rights and Accountability in Development (RAID)

A handwritten signature in blue ink is written over a circular official stamp. The stamp contains the following text: "CENTRE D'AIDE JURIDICO JUDICIAIRE", "171, AV. KASABU", "VILLE DE KOLWEZI", "PROVINCE DE LUALABA", "R.D. CONGO", and "DROITS DE L'HOMME".

Josué Kasha
Monitoring and Evaluation Manager
Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ)

Cc: Ntambwe Ngoy Bester Hilaire, Deputy CEO, Gécamines, DRC

Questions from RAID and CAJJ to Glencore/Kamoto Copper Company

To: Glencore/Kamoto Copper Company

Date: 13 July 2021

Subject: Working Conditions at the Kamoto Copper Company (KCC) mine in DRC

In light of our recent findings, we would welcome responses to the following questions:

Number of workers

1. What is the current total workforce at the KCC mine? Could you please disaggregate the information by:
 - a. the number of workers hired on permanent contract;
 - b. the number of workers hired on a fixed-term contract;
 - c. the number of daily workers;
 - d. the number of women;
 - e. the number of Congolese workers;
 - f. the number of foreign workers.

Workers hired directly by the mine

Salary and benefits

2. What was the average salary of KCC Congolese employees in 2020? Please, break this down by category of workers, if it is appropriate.
3. What were the roles held and average salary received by KCC non-Congolese employees in 2020? Please, break this down by category of workers, if it is appropriate.
4. Could you please provide more details about the “remuneration structures” referred to in your *Code of Conduct*, as well as the criteria for, and frequency of, your reviews of remuneration and incentive practices?

Health and Safety

5. Your *Code of Conduct* states that Glencore expects “[its] people to come to work medically, emotionally and physically fit”. In addition, Congolese law states that employers must provide free healthcare to employees. What are the healthcare and psychosocial benefits provided to KCC employees and their families?
6. Does Glencore/KCC offer healthcare or other benefits that take into account female employees’ specific needs?
7. Could you please provide details about the terms agreed with local health clinics and/or hospitals to ensure workers access to health services?

8. Is there an upper limit for the amount Glencore/KCC will cover for services at local health clinics and/or hospitals?
9. Please could you provide details of KCC's total cost for healthcare in 2019 and 2020 and how this was allocated? For example, what is the maximum amount of health subsidy per worker per month? Please, break this down by category of workers, if it is appropriate.
10. Could you please provide the written documentation governing the controls and procedures currently in place to ensure the health and safety of workers at the KCC mine? This may include information about the prevention of occupational disease and injuries, hazard identification, risk analysis and risk management.
11. What specific Personal Protective Equipment (PPE) is provided to KCC Congolese employees and how often are they renewed?
12. What is the safety record of the KCC mine (number of injuries and deaths) in the past three years?

Discrimination and harassment

13. Your *Code of Conduct* states that Glencore prohibits discrimination at all levels of the organisation and that the company “[does] not tolerate any form of racial, sexual or workplace harassment”. Can you please provide detailed information on measures in place at Glencore/KCC to address bullying and intimidation in the workplace? Are any of these measures specifically tailored to prevent discrimination and harassment against women?
14. Could you please provide information on the number and nature of any cases of discrimination, bullying or harassment at the KCC mine, including any that involve violence between foreign and Congolese workers?
15. What specific actions have been taken by Glencore/KCC to investigate and remedy incidents of bullying, intimidation and violence at the KCC mine?

Compliance and grievances

16. KCC's 2020 *Public Due Diligence Report* mentions the appointment of two compliance coordinators to support employees seeking advice on “ethical, lawful behaviour or policy implementation”. Could you please provide further information, including written procedures, on how workers can access this service?
17. Could you please provide further information, including written procedures, on (i) the compliance mechanisms (other than the compliance coordinators) and (ii) the grievance mechanisms in place at KCC?
18. How many concerns related to the KCC mine have been raised by workers through Glencore's *Raising Concerns* programme or through KCC's grievance mechanism?
19. What proportion of these concerns relate to labour issues, discrimination, or other breaches of your *Code of Conduct*? Could you please detail the main concerns raised by both employees and contractors?
20. How many of these complaints were accepted, and how many were rejected? What were the grounds for rejecting complaints? Please, break this down by type of mechanisms such as the *Raising Concerns* programme, KCC's compliance mechanisms, and KCC's grievance mechanisms, if it is appropriate.

21. What subsequent actions have been taken for complaints that were accepted? Please, break this down by type of mechanisms such as the *Raising Concerns* programme, KCC's compliance mechanisms, and KCC's grievance mechanisms, if it is appropriate.
22. How many legal complaints by workers or former workers is KCC currently facing? On what ground have these cases been filed? How many relate to events that happened in the past 5 years?
23. According to KCC's 2020 *Public Due Diligence Report*, "KCC employees and contractors receive induction sessions and ongoing training on a range of compliance issues. Training includes guidance on important topics such as raising concerns". Could you please provide more information about the content and frequency of this training?
24. Have you developed mechanisms to monitor the effectiveness of this training? For example, has this training led to an increase in the number of workers raising concerns?

Suppliers and contractors

Contracting suppliers

25. How many labour agencies has KCC contracted in the last 2 years? How many of these are Congolese-owned?
26. What type of services are they providing to KCC?
27. What is the average length of the contracts between KCC and these suppliers?

Salary and benefits

28. Your *Supplier Standards* state that suppliers are expected to "offer fair remuneration, working hours and working conditions" to workers. What standards and criteria do you use to determine whether the remuneration offered by labour suppliers is fair? To your knowledge, what is the lowest wage provided by KCC suppliers to unskilled workers?
29. What information does Glencore/KCC require from suppliers to ensure they undertake regular reviews of remuneration? At what frequency are your suppliers required to review workers' wages?
30. Your 2020 *Sustainability Report* states that Glencore's "basic salaries are not differentiated by gender". What specific measures do you have in place to ensure that these or similar standards are upheld by the suppliers providing workers to KCC?
31. What information does Glencore/KCC require from labour suppliers regarding healthcare for contractors, including specific benefits for women? What concrete steps do you take to ensure your suppliers adhere to Congolese law regarding free healthcare? What methodology do you use to verify the effectiveness of these steps?

Health and safety

32. Your *Supplier Standards* require your suppliers to provide regular health and safety training to their workforce. Do you provide specific training to your suppliers to ensure the information they deliver to the workforce is equal or equivalent to your safety standards? If so, can you please provide detailed information about what such training entails?

33. According to your *Supplier Standards*, your suppliers are required to “provide a safe and healthy working environment, including appropriate personal protective equipment”. Can you please share any information about the measures you take to ensure every temporary or casual worker at KCC is provided with adequate PPE? At what frequency are your suppliers required to provide workers with new PPE?
34. Given that workers hired through suppliers may have different long-term employment patterns, including gaps in employment and occupational changes, how are any long-term health impacts or work-related disabilities addressed and mitigated?
35. Are injuries and deaths to workers hired through suppliers included in KCC’s safety record? Please, can you provide a breakdown of the safety record for such workers?

Discrimination and harassment

36. Can you please provide detailed information on measures in place at Glencore/KCC to address bullying and intimidation directed at contractors? Are any of these measures specifically tailored to prevent discrimination and harassment against women?
37. Could you please provide information on the number and nature of any cases of discrimination, bullying or harassment against contractors at the KCC mine, including any that involve violence between foreign and Congolese workers?
38. What actions has Glencore/KCC taken to investigate and remedy incidents of bullying, intimidation and violence against contractors?

Compliance and grievances

39. According to your *Supplier Standards*, your *Raising Concerns* programme and KCC grievance mechanism are available to workers other than those directly employed by Glencore/KCC. To your knowledge, have any workers contracted through labour agencies raised concerns?
40. What were these concerns about? Please, break this down by type of mechanisms such as the *Raising Concerns* programme, KCC’s compliance mechanisms, and KCC’s grievance mechanisms, if it is appropriate.
41. How many legal complaints by workers or former workers are KCC suppliers currently facing? On what ground have these cases been filed? How many relate to events that happened in the past 5 years?

Due diligence

42. Your *Supplier Standards* state that Glencore undertakes “appropriate due diligence of [your] current and potential suppliers, using a risk-based approach”. What are the criteria used by Glencore/KCC to conduct risk assessments of your suppliers at both tendering and renewal processes? Are labour rights and human rights concerns (e.g. mandatory benefits, illegal renewal of fixed-term contracts, non-discrimination, etc.) included in your due diligence?
43. What specific terms, if any, do you include in your contracts with suppliers regarding the labour rights, health and safety, and human rights of workers?
44. How many Glencore/KCC suppliers have been required to undertake a self-assessment in the past 2 years? What has been the outcome of these self-assessments?

45. How many Glencore/KCC suppliers have been subjected to corrective actions in the past 2 years? On what grounds were these corrective actions decided and what did they consist of?
46. Have you ever terminated or suspended relationships with suppliers in breach of international and domestic law, of your *Code of Conduct*, of your *Supplier Standards*, or of your *Human Rights Policy* in relation to the KCC mine? If so, could you please provide additional details?
47. What programs are currently in place to build the capacity of your suppliers and to improve their adherence to the expectations set in your *Supplier Standards*, *Human Rights Policy*, and other relevant documents? Have any of these programs been implemented in relation to the KCC mine?

Production and supply chain

48. What was the total production of copper and cobalt at the KCC mine in 2019 and 2020? What is the projected production for 2021?
49. We understand from publicly available information that KCC supplies Umicore, GEM, First Cobalt and Tesla with cobalt. Could you please indicate how much cobalt you provided to each of these entities in 2020? Could you please identify other refiners/end-users to whom KCC supplied cobalt in 2020 and 2021?



Le 26 juillet 2021

Marc Tremblay

Directeur général
Kamoto Copper Company SA
Usines de Luilu
Commune de Dilala
Kolwezi, Lualaba
RDC

Par e-mail :

Objet : conditions de travail à la mine de Kamoto Copper Company (KCC) en RDC

Madame, Monsieur,

Nous sommes deux organisations de la société civile et nous vous écrivons afin de recueillir votre réponse concernant des préoccupations liées aux conditions de travail dans la mine de Kamoto Copper Company (KCC) en République démocratique du Congo (RDC). Après plusieurs mois de recherche, incluant des visites sur le terrain et des entretiens avec des travailleurs actuels et anciens, nous avons un certain nombre de questions sur les conditions de travail et les pratiques en matière d'emploi dans la mine, auxquelles nous espérons que vous pourrez répondre. Vous trouverez ces questions dans la pièce jointe.

RAID est une organisation non gouvernementale basée au Royaume-Uni qui révèle les abus et les violations des droits humains commis par les entreprises et qui soutient les personnes ayant subi un préjudice pour obliger les entreprises à rendre des comptes. Depuis plus de 23 ans, nous travaillons en partenariat avec des acteurs de la société civile en RDC. Le Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ) est une association congolaise implantée à Kolwezi, qui offre une aide juridique aux travailleurs et autres personnes dont les droits humains ont été enfreints.

À la fin de l'année 2020, nos organisations ont mené une mission sur le terrain pour enquêter sur les conditions de travail dans plusieurs grandes mines industrielles de cuivre et de cobalt, dont la mine de KCC. Notre équipe commune a interrogé plus d'une centaine d'employés actuels et anciens, ainsi que des membres de la société civile, des représentants syndicaux, des avocats, des représentants des autorités locales et du personnel médical, entre autres. Comme décrit plus loin, nos recherches soulèvent d'importantes préoccupations concernant le respect des droits des travailleurs.

Nos conclusions sur les cinq mines industrielles de cuivre et de cobalt où nous avons effectué nos recherches font ressortir les éléments suivants :

1. Le recours intensif à des agences de recrutement pour engager des travailleurs dans les mines. D'après bon nombre de personnes interrogées, les mines ont choisi d'externaliser une part significative de la main-d'œuvre auprès de sociétés de sous-traitance afin de réduire les coûts et de limiter au maximum l'embauche de travailleurs congolais en contrats à durée indéterminée qui garantissent des droits légaux et des avantages plus solides.
2. Des dizaines de travailleurs embauchés par l'intermédiaire d'agences de recrutement pour travailler dans les mines industrielles nous ont expliqué que leurs conditions de travail relevaient de l'exploitation et étaient abusives. Ils ont expliqué qu' :
 - a. ils sont embauchés principalement en contrats à durée déterminée, ce qui crée une précarité et une instabilité financière, et font face à des obstacles importants pour former des syndicats ou y accéder ;
 - b. ils travaillent pendant de très longues heures, parfois jusqu'à 14 heures par jour, et reçoivent des salaires faibles qui ne leur procurent pas de quoi vivre ;
 - c. ils reçoivent un équipement de protection individuelle (EPI) inadapté ;
 - d. ils ne bénéficient pas de soins de santé gratuits et appropriés, mais uniquement une couverture basique qui ne répond pas à leurs besoins ou à ceux de leurs familles ; et
 - e. ils n'ont pas d'eau potable adéquate à disposition pendant les heures de travail, malgré la réalisation d'un travail manuel pénible souvent à des températures chaudes et humides.
3. Certains travailleurs ont décrit des agressions violentes, des abus physiques et verbaux graves à leur encontre et des conditions de travail très dangereuses, notamment (mais sans s'y limiter) dans les mines exploitées par des Chinois.
4. Les travailleurs congolais ont indiqué qu'ils étaient discriminés dans le cadre de leur emploi (insultes racistes, faible salaire et postes peu qualifiés, cuisine et toilettes séparées, etc.) et avaient peu ou pas d'opportunités de promotion par rapport aux travailleurs étrangers.
5. Dans certaines mines, le personnel médical et les travailleurs ont signalé que les compagnies minières dissimulaient et/ou ignoraient les maladies potentiellement mortelles et chroniques provoquées par les conditions de travail, dont de possibles silicozes et asbestoses.
6. Certaines des compagnies minières semblent avoir engagé des agences de recrutement/des sous-traitants ayant une expérience limitée, voire aucune expérience préalable, et ayant des liens avec les élites politiques locales, d'après les personnes que nous avons interrogées.

Même si ces constats ne s'appliquent pas tous à la mine de KCC, le tableau général qui semble se dessiner est préoccupant et pourrait avoir des retombées négatives sur l'industrie du cuivre et du cobalt dans son ensemble.

Nous serions extrêmement reconnaissants si nous pouvions recueillir votre point de vue et votre contribution concernant les préoccupations qui nous ont été rapportées. Vous trouverez en pièce jointe notre liste de questions portant sur la mine de KCC en particulier.

Nous prévoyons de publier un rapport sur nos recherches et vos réponses sont importantes pour nous permettre d'avoir une compréhension approfondie de la situation et d'établir un rapport précis à ce sujet. Dans l'objectif de présenter un rapport équilibré et juste, nous nous efforçons de refléter toutes les informations pertinentes dans nos recherches et nos publications. Votre réponse sera prise en compte dans notre publication à venir.

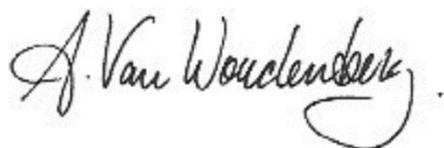
En plus des informations en réponse aux questions soulevées, nous vous saurions gré de nous transmettre toute information complémentaire que vous jugez pertinente. Nous avons consulté, entre autres documents publiquement disponibles, les *Code of Conduct* (Code de conduite), *Human Rights Policy* (Politique en matière de droits humains), *Supplier Standards* (Normes concernant les fournisseurs), *Raising Concerns programme* (Programme de signalement des problèmes), *Human Rights Report* (Rapport en matière de droits humains) de 2019 et le *Sustainability Report* (Rapport de développement durable) de 2020 de Glencore, ainsi que le *Public Due Diligence Report* (Rapport public de diligence raisonnable) de 2020 de KCC.

Nous comprenons que la mine de KCC est détenue par Kamoto Copper Company SA, dans laquelle Glencore possède 75 % des parts via sa filiale détenue à 100 %, Katanga Mining Limited. Comme Gécamines, la compagnie minière détenue par l'État congolais, possède 25 % des parts de KCC, nous avons également adressé une copie de ce courrier à son directeur général adjoint à titre d'information.

Veillez envoyer toute information à RAID. Si vous avez besoin de clarifications ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter. Nous serions ravis d'avoir la possibilité de discuter de ces aspects avec vous.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous transmettre votre réponse d'ici le 20 août 2021.

Vous remerciant par avance et restant dans l'attente d'une réponse de votre part, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.



Anneke Van Woudenberg
Directrice exécutive
Rights and Accountability in Development (RAID)



Josué Kasha
Responsable du suivi et de l'évaluation
Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ)

Cc : Bester-Hilaire Ntambwe Ngoy Kabongo, directeur général adjoint, Gécamines, RDC

Anna Krutikov, Responsable du développement durable, Glencore, Suisse

Questions de RAID et de CAJJ à Glencore/Kamoto Copper Company

À : Glencore/Kamoto Copper Company

Date : le 26 juillet 2021

Objet : Conditions de travail à la mine de Kamoto Copper Company (KCC) en RDC

Compte tenu de nos récentes conclusions, nous serions ravis de recevoir des réponses aux questions suivantes :

Nombre de travailleurs

1. Quel est l'effectif total actuel de la mine de KCC ? Pourriez-vous s'il vous plaît ventiler les informations selon :
 - a. le nombre de travailleurs embauchés en contrat à durée indéterminée ;
 - b. le nombre de travailleurs embauchés en contrat à durée déterminée ;
 - c. le nombre de travailleurs journaliers ;
 - d. le nombre de femmes ;
 - e. le nombre de travailleurs congolais ;
 - f. le nombre de travailleurs étrangers.

Travailleurs embauchés directement par la mine

Salaires et avantages

2. Quel était le salaire moyen des employés congolais de KCC en 2020 ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par catégorie de travailleurs, le cas échéant.
3. Quels étaient les postes et les salaires moyens des employés non congolais de KCC en 2020 ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par catégorie de travailleurs, le cas échéant.
4. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir plus de détails sur les « grilles de rémunération » mentionnées dans votre *Code of Conduct*, ainsi que sur les critères et la fréquence des révisions de la rémunération et sur les pratiques d'incitation ?

Santé et sécurité

5. Votre *Code of Conduct* prévoit que Glencore attend de « [ses] employés qu'ils viennent travailler en bonne forme médicale, émotionnelle et physique ». De plus, la législation congolaise stipule que les employeurs doivent fournir des soins de santé gratuits à leurs employés. Quels sont les avantages de soins de santé et psychosociaux fournis aux employés de KCC et à leurs familles ?
6. Glencore/KCC offrent-elles des avantages de soins de santé ou autres qui prennent en compte les besoins spécifiques des femmes employées ?

7. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des précisions sur les accords passés avec les centres de santé et/ou hôpitaux locaux pour garantir l'accès aux services de santé pour les travailleurs ?
8. Existe-t-il une limite maximale au montant que Glencore/KCC prennent en charge pour les services dans les centres de santé et/ou hôpitaux locaux ?
9. Pourriez-vous s'il vous plaît nous fournir des détails sur les dépenses totales de KCC en matière de soins de santé en 2019 et sur leur répartition ? Par exemple, quel est le montant maximal de la couverture santé par travailleur et par mois ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par catégorie de travailleurs, le cas échéant.
10. Pourriez-vous s'il vous plaît nous transmettre la documentation écrite régissant les contrôles et les procédures actuellement en place pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs à la mine de KCC ? Cela peut inclure des informations sur la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail, l'identification des risques, l'analyse des risques et la gestion des risques.
11. Quel équipement de protection individuelle (EPI) spécifique est fourni aux employés congolais de KCC et à quelle fréquence est-il remplacé ?
12. Quel est le bilan en matière de sécurité de la mine de KCC (nombre de blessures et de décès) sur les trois dernières années ?

Discrimination et harcèlement

13. Votre *Code of Conduct* prévoit que Glencore interdit la discrimination à tous les niveaux de l'organisation et que la société « ne tolère aucune forme de harcèlement raciste, sexuel ou sur le lieu de travail ». Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations détaillées sur les mesures en place chez Glencore/KCC pour traiter les problèmes de harcèlement et d'intimidation sur le lieu de travail ? Certaines de ces mesures sont-elles spécifiquement prévues pour éviter la discrimination et le harcèlement à l'encontre des femmes ?
14. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations sur le nombre et la nature des cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à la mine de KCC, y compris les cas impliquant des violences entre travailleurs étrangers et congolais ?
15. Quelles mesures spécifiques ont été prises par Glencore/KCC pour mener des enquêtes et régler les incidents de harcèlement, d'intimidation et de violences à la mine de KCC ?

Conformité et réclamations

16. Le *Public Due Diligence Report* de 2020 de KCC mentionne la nomination de deux coordinateurs de la conformité pour accompagner les employés qui cherchent des conseils sur « le comportement éthique, légal ou la mise en œuvre des politiques ». Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations complémentaires, y compris des procédures écrites, sur la façon dont les travailleurs peuvent accéder à ce service ?
17. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations complémentaires, y compris des procédures écrites, sur (i) les mécanismes de conformité (autres que les coordinateurs de conformité) et (ii) les mécanismes de réclamation en place chez KCC ?
18. Combien de problèmes liés à la mine de KCC ont été signalés *par des travailleurs* via le programme *Raising Concerns* de Glencore ou via le mécanisme de réclamation de KCC ?

19. Parmi ces problèmes, quelle proportion concerne des aspects liés au travail, la discrimination ou d'autres infractions de votre *Code of Conduct* ? Pourriez-vous s'il vous plaît détailler les principales préoccupations soulevées par les employés et les sous-traitants ?
20. Combien de ces plaintes ont été acceptées, et combien ont été rejetées ? Quels étaient les motifs de rejet des plaintes ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par type de mécanismes comme le programme *Raising Concerns*, les mécanismes de conformité de KCC et les mécanismes de conformité de KCC, le cas échéant.
21. Quelles mesures ultérieures ont été prises pour les plaintes qui ont été acceptées ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par type de mécanismes comme le programme *Raising Concerns*, les mécanismes de conformité de KCC et les mécanismes de conformité de KCC, le cas échéant.
22. Combien de plaintes en justice ont été déposées par des travailleurs ou d'anciens travailleurs contre KCC ? Sur quel motif ces plaintes ont-elles été déposées ? Combien sont liées à des événements survenus au cours des 5 dernières années ?
23. D'après le *Public Due Diligence Report* de 2020 de KCC, « les employés et les sous-traitants de KCC reçoivent une formation à leur arrivée et des formations continues sur un éventail de problèmes de conformité. Les formations incluent des indications sur des thèmes importants comme le signalement de problèmes ». Pourriez-vous s'il vous plaît fournir plus d'informations sur le contenu et la fréquence de ces formations ?
24. Avez-vous instauré des mécanismes pour surveiller l'efficacité de ces formations ? Par exemple, ces formations ont-elles conduit à une augmentation du nombre de travailleurs signalant des problèmes ?

Fournisseurs et sous-traitants

Sélection des fournisseurs

25. Combien d'agences de recrutement KCC a-t-elle engagées au cours des 2 dernières années ? Combien d'entre elles sont détenues par des Congolais ?
26. Quel type de services fournissent-elles à KCC ?
27. Quelle est la durée moyenne des contrats entre KCC et ces fournisseurs ?

Salaires et avantages

28. Vos *Supplier Standards* prévoient que les fournisseurs sont censés « offrir une rémunération, des heures de travail et des conditions de travail justes » aux travailleurs. Quels normes et critères utilisez-vous pour déterminer si la rémunération offerte par les fournisseurs de main-d'œuvre est juste ? À votre connaissance, quel est le salaire le plus bas versé par les fournisseurs de KCC aux travailleurs non qualifiés ?
29. Quelles informations Glencore/KCC exigent-elles des fournisseurs pour garantir qu'ils effectuent des révisions régulières de la rémunération ? À quelle fréquence vos fournisseurs doivent-ils revoir les salaires des travailleurs ?

30. Votre *Sustainability Report* de 2020 indique que « les salaires de base [de Glencore] ne sont pas différenciés par genre ». Quelles mesures spécifiques sont en place pour garantir que ces normes ou des normes similaires sont respectées par les fournisseurs de main-d'œuvre de KCC ?
31. Quelles informations Glencore/KCC exigent-elles des fournisseurs de main-d'œuvre concernant les soins de santé pour les sous-traitants, y compris les avantages spécifiques pour les femmes ? Quelles mesures concrètes prenez-vous pour garantir que vos fournisseurs respectent la législation congolaise concernant les soins de santé gratuits ? Quelle méthodologie utilisez-vous pour vérifier l'efficacité de ces mesures ?

Santé et sécurité

32. Vos *Supplier Standards* exigent que vos fournisseurs dispensent des formations régulières sur la santé et la sécurité à leurs effectifs. Proposez-vous des formations spécifiques à vos fournisseurs pour garantir que les informations qu'ils transmettent à leurs effectifs sont conformes ou équivalentes à vos normes de sécurité ? Si tel est le cas, pouvez-vous s'il vous plaît fournir des informations détaillées sur ce qu'impliquent ces formations ?
33. D'après vos *Supplier Standards*, vos fournisseurs doivent « mettre à disposition un environnement de travail sûr et sain, y compris un équipement de protection individuelle approprié ». Pouvez-vous s'il vous plaît nous transmettre des informations sur les mesures que vous prenez pour vous assurer que chaque travailleur temporaire ou occasionnel à KCC reçoit un EPI approprié ? À quelle fréquence vos fournisseurs doivent-ils remettre un nouvel EPI aux travailleurs ?
34. Étant donné que les travailleurs embauchés via les fournisseurs peuvent avoir différents profils d'emploi à long terme, y compris des discontinuités de l'emploi et des changements professionnels, comment sont gérés et atténués les impacts sur la santé à long terme ou les invalidités liées au travail ?
35. Les blessures et les décès des travailleurs embauchés via les fournisseurs sont-ils inclus dans le bilan de sécurité de KCC ? Pouvez-vous s'il vous plaît fournir un détail du bilan de sécurité pour ces travailleurs ?

Discrimination et harcèlement

36. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations détaillées sur les mesures en place chez Glencore/KCC pour traiter les problèmes de harcèlement et d'intimidation à l'encontre des sous-traitants ? Certaines de ces mesures sont-elles spécifiquement prévues pour éviter la discrimination et le harcèlement à l'encontre des femmes ?
37. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations sur le nombre et la nature des cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à l'encontre des sous-traitants à la mine de KCC, y compris les cas impliquant des violences entre travailleurs étrangers et congolais ?
38. Quelles mesures ont été prises par Glencore/KCC pour mener des enquêtes et régler les incidents de harcèlement, d'intimidation et de violences à l'encontre des sous-traitants ?

Conformité et réclamations

39. D'après vos *Supplier Standards*, votre programme *Raising Concerns* et les mécanismes de réclamation de KCC sont accessibles aux travailleurs autres que ceux qui sont

directement employés par Glencore/KCC. À votre connaissance, des travailleurs embauchés via des agences de recrutement ont-ils signalé des problèmes ?

40. Sur quoi portaient ces problèmes ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par type de mécanismes comme le programme *Raising Concerns*, les mécanismes de conformité de KCC et les mécanismes de conformité de KCC, le cas échéant.
41. Combien de plaintes en justice ont été déposées par des travailleurs ou d'anciens travailleurs contre les fournisseurs de KCC ? Sur quel motif ces plaintes ont-elles été déposées ? Combien sont liées à des événements survenus au cours des 5 dernières années ?

Diligence raisonnable

42. Vos *Supplier Standards* prévoient que Glencore exerce « une diligence raisonnable appropriée de [ses] fournisseurs actuels et potentiels, en utilisant une approche basée sur les risques ». Quels sont les critères utilisés par Glencore/KCC pour mener des évaluations des risques de leurs fournisseurs lors des procédures d'appels d'offres et de renouvellement ? Les questions de droit du travail et de droits humains (p. ex. avantages obligatoires, renouvellement illégal des contrats à durée déterminée, non-discrimination, etc.) sont-elles incluses dans votre diligence raisonnable ?
43. Quelles conditions spécifiques, le cas échéant, incluez-vous dans vos contrats avec les fournisseurs concernant le droit du travail, la santé et la sécurité et les droits humains des travailleurs ?
44. Combien de fournisseurs de Glencore/KCC ont dû réaliser une auto-évaluation au cours des 2 dernières années ? Quelles sont les conclusions de ces auto-évaluations ?
45. Combien de fournisseurs de Glencore/KCC ont fait l'objet de mesures correctives au cours des 2 dernières années ? Pour quels motifs ces mesures correctives ont-elles été décidées et en quoi ont-elles consisté ?
46. Avez-vous déjà résilié ou suspendu un contrat avec des fournisseurs ayant enfreint les législations internationales et nationales, votre *Code of Conduct*, vos *Supplier Standards* ou votre *Human Rights Policy* en lien avec la mine de KCC ? Si tel est le cas, pourriez-vous s'il vous plaît fournir des précisions supplémentaires ?
47. Quels programmes sont actuellement en place pour renforcer la capacité de vos fournisseurs et améliorer leur respect des exigences définies dans vos *Supplier Standards*, votre *Human Rights Policy* et tout autre document pertinent ? Certains de ces programmes ont-ils été mis en œuvre en lien avec la mine de KCC ?

Production et chaîne d'approvisionnement

48. Quelle a été la production totale de cuivre et de cobalt à la mine de KCC en 2019 et 2020 ? Quelle est la production prévue pour 2021 ?
49. D'après les informations publiquement disponibles, nous comprenons que KCC fournit du cobalt à Umicore, GEM, First Cobalt et Tesla. Pourriez-vous s'il vous plaît indiquer quelle quantité de cobalt vous avez livrée à chacune de ces sociétés en 2020 ? Pourriez-vous s'il vous plaît identifier d'autres raffineurs/utilisateurs finaux à qui KCC a fourni du cobalt en 2020 et 2021 ?

Anneke Van Woudenberg
Executive Director
Rights and Accountability in Development
(RAID)

Josué Kshal
Monitoring and Evaluation Manager
Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ)

Via email

13 August 2021

Dear Ms Van Woudenberg and Mr Kshal,

Thank you for providing Glencore with the opportunity to respond to your concerns on working conditions at Kamoto Copper Company (KCC) mine in the Democratic Republic of Congo (DRC). We have set out our responses to your queries below.

Glencore's [Code of Conduct](#) reflects our Purpose and Values and sets out the key principles and expectations for how our employees must behave in their day-to-day activities. At Glencore, we all commit to the Code – regardless of where we are or what we do. All of us are accountable for living up to Glencore's Values, incorporating the Code into our lives and encouraging our colleagues to do the same.

KCC's production

As reported in our [2020 Annual Report](#), in 2020, KCC produced 271kt of copper and 24kt of cobalt and in 2019, 235kt of copper and 17kt of cobalt.

KCC's commitment to a local workforce

Glencore's [Social Performance Policy](#) states our commitment to support economic development through providing local employment, procurement and contracting opportunities to local enterprises. As the numbers below show, nearly all of KCC's current workforce are Congolese and the majority are on permanent contracts:

- Number of workers hired on permanent contract: 6,225 (6,053 nationals and 172 expats)
- Number of workers hired on a fixed-term contract: 11
- Number of daily workers: N/A
- Number of women: 214
- Number of Congolese workers: 6,064 direct hire
- Number of expat workers: 172 direct hire

In addition, KCC currently has a contractor workforce of 213 expats and 4,661 nationals. KCC does not outsource to contractors in order to minimise the employment of Congolese workers. KCC only utilises sub-contractors with specific skills. As the fixed-term contracted workers have specific skills, KCC uses specialised agencies to provide these workers. KCC does not select agencies on the basis of their links to local political elites, but rather because of their knowledge and skills.

Working with local businesses

Glencore sets out its approach to responsible sourcing and supply in our annual Sustainability Report, in our [Supplier Standards](#) and on our [website](#). Glencore's Supplier Standards set out our expectations for ethical business practices, safety, health, human rights and environmental stewardship for all of our suppliers. Our Supplier Standards apply to any individual, organisation or company that provides, sells or leases materials directly to Glencore companies, including goods and services. These also apply to KCC's suppliers. The Supplier Standards also form the base of our risk-based supply chain due diligence programme, which aligns with the Organization of Economic Cooperation and Development's Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas

KCC's Enterprise Development Process works across its procurement programme to support, encourage and engage Congolese-owned businesses, including labour. KCC's supplier agreements and contracts include standard terms and conditions on the requirement for robust health and safety management programmes, upholding respect for human rights, the prevention of child labour, good working conditions and fair salaries.

In addition, in 2020, KCC successfully participated in the Responsible Minerals Initiative's (RMI) pilot audit programme for its Responsible Minerals Assurance Process. Supplier due diligence was a core part of this third-party assessment. The report on this assessment is available on our [website](#). It should also be noted that KCC is the only mining operation in Africa to receive RMI certification for the 2020-21 period.

Fair pay and strong union representation

Glencore's [Equality of Opportunity Policy](#) requires our assets to provide fair and equitable conditions of employment to their employees, in line with local requirements. We believe in the principle of equal pay for work of equal value and contribution.

We provide all employees with equal access to pay calculations and transparency of pay in line with their agreed and lawful terms and conditions of employment for work performed in line with global standards and local requirements. We provide employees with access to absence, redundancy, and retirement provision in accordance with local standards.

KCC has established salary banding that is based on the skills required for the work performed. All of KCC's employees are paid above the DRC's minimum wage and receive additional benefits and allowances, including but not limited to medical support, meals, school fees, housing allowance, family allowance, leave absence payment (in addition to labour law leave requirement).

KCC's standard terms of engagement for its contractors stipulates conditions in line with DRC legislation and fair remuneration.

All of our assets, including KCC, recognise and uphold the rights of their workforces to freedom of association and collective representation. "Respect workforce rights to lawful freedom of association and collective bargaining" is in KCC's contract terms and conditions with its service providers. At KCC, 96% of its employees belong to a union and the KCC team meets regularly with union representatives.

Safety is our top priority

Glencore's [Health and Safety Policy](#) sets out our commitment to the health and safety of our workforce, host communities, contractors and others who may be impacted by our operations.

Safety is our first value and our top priority. We never compromise on safety. We expect our assets to implement risk management processes, through which we systematically identify, assess, and manage health and safety hazards and credible risk scenarios associated with our operation.

KCC has specific policies for its workers' health and safety and a copy of KCC's *Health, Safety and Environmental Policy Statement* is attached. In addition KCC has approximately 350 procedures specific to the management of health and safety in its operations. KCC's enterprise agreement addresses working hours, PPE, provision of food, water and healthcare.

KCC provides personal protective equipment (PPE) free-of-charge to all of its employees. The minimum PPE supplied to employees is three sets of work clothes, (trousers, shirts and coveralls), safety boots, safety glasses and, if required, reflective vests. Additional PPE is based on the requirements for specific functions or specialist activities, for example extra PPE is provided for welding (gloves, aprons and shields).

KCC's contractors, as set out in their contracts, are required to provide PPE that meets KCC's standards. If a contractor is unable to supply PPE, KCC will provide it to ensure that at no time is any workers' safety jeopardized due to a lack of or inadequate PPE.

KCC's safety performance for both employees and contractors:

	Lost Time Injuries	Fatalities	Lost Time Injury Frequency Rate	Fatality Frequency Rate
2018	7	1	0.30	0.04
2019	6	2	0.22	0.07
2020	9	0	0.34	0.00
2021 YTD	0	0	0.11	0.00

KCC's contractors receive the same conditions, entitlements and requirements for health and safety as KCC employees, including inductions and safety training. Contractors attend safety training on topics such as authority to work, working at heights, confined space, etc. Suppliers, by their nature do not spend the same period of time on the KCC site, but when they are present are expected to follow KCC's policies and standards, including PPE requirements. If required, KCC will provide PPE to suppliers to enable them to carry out specific tasks.

KCC's employees and contractors are provided with potable water and meals during their working hours by either KCC or the contractor company.

Provision of health care

Glencore's Health and Safety Policy requires our assets to implement health surveillance systems that support the early detection of adverse health impacts in our workforce and monitor the potential health and safety impacts of our operations on communities with the aim of minimising adverse impacts on them. We achieve this through collaboration with our local

communities and government agencies to identify and implement initiatives that improve health in those communities.

KCC owns and operates two hospitals. These two hospitals provide health services for its employees and their immediate families (legally-documented children, spouse and the worker's parents). In addition to general and advanced medicine, there are specific medical services and health programmes for women, children and the elderly. There is no upper limit to the medical services provided. In the event that KCC's medical facilities are unable to provide a specialised service, KCC has an agreement in place with a third party hospital in Lubumbashi.

KCC is not aware of any instances of life-threatening and chronic illnesses caused by working conditions, including possible silicosis and asbestosis.

Supporting a diverse and inclusive culture

Glencore's [Diversity and Inclusion Policy](#) sets our expectations on treating our workforce (employees and contractors) fairly and without any form of unlawful discrimination. We will act to protect all our employees and contractors from discriminatory treatment that is unethical or unlawful.

KCC has a zero tolerance approach for any form of harassment, bullying, discrimination and violence. All reported allegations are investigated. If the complaint is upheld, support is provided for the victim and remedial action taken, which may include the dismissal of the offending person. KCC's approach has been in place for a number of years. KCC's management team has not received any reports of violence between employees and contractors over the last three years and has investigated all reported cases of harassment, discrimination and bullying.

In addition to Glencore's Code of Conduct, KCC's well-communicated own Code of Conduct, company regulations, values and agreed team behaviours clearly convey the expected behaviour of its management team, workers and contractors. In the event of a breach the Codes of Conduct (either Glencore or KCC's) and/or values, KCC's performance management and disciplinary procedure provides clear guidelines for a consistent approach to investigate and remediate the concerns raised.

KCC is not aware of any serious violent assaults, physical and verbal abuse against its employees or contractors, or of highly dangerous working conditions.

Glencore's Raising Concerns platform and KCC's grievance mechanism

All of Glencore's operations are required to have in place local-level complaints and grievance processes that are legitimate, accessible, predictable, equitable, transparent, rights-compatible, a source of continuous learning, and based on engagement and dialogue. In line with the UN Guiding Principles effectiveness criteria, we require our assets to ensure local people are aware of the mechanism and can access it easily. We require our assets to investigate all complaints. Concerns received through these mechanisms are regularly reported to senior operational and departmental management and to the Board HSEC Committee on a quarterly basis.

We encourage people to raise concerns with us without fear of retaliation. Our commitment is to investigate the concerns and take necessary actions to promote respect for human rights.

KCC has a formal grievance procedure that includes a "One up" mechanism. This encourages and supports employees to raise a concern above their direct manager. This procedure is communicated to employees and contractors through training sessions held in shift pre-start meetings, on KCC's intranet and via company newsletters.

Glencore's Raising Concerns programme is the global, corporate whistleblowing programme managed in Switzerland and available to all stakeholders, including employees and contractors. It is available in 21 languages, including French, includes a 24/7 confidential reporting hotline. Details are published on the platform's website and on posters on site at KCC.

All of KCC's employees undergo an initial induction and annual refresher training on its and Glencore's compliance requirements (including the Code of Conduct and Group policies). In addition, there is ongoing, specific training within departments with identified high risks. KCC's intranet includes information on how employees can access the Raising Concerns platform, as well as the expectations of workers and contractors set out in Glencore and KCC's Codes of Conduct and compliance requirements. Through the intranet and emails, workers are provided with regular reminders on KCC's compliance expectations. In addition to the information posted on the intranet, workers receive regular reminders about KCC's compliance expectations via emails, employee inductions, refresher training and signage posted throughout the site. For employees without access to a PC, town hall meetings, posters in communal areas, as well as shift pre-start talks are used to promote the Raising Concerns programme and compliance expectations.

Glencore regularly monitors and tests the implementation of its Ethics and Compliance programme in order to determine its effectiveness, and that it is operationalised and embedded into business operations, which includes its Raising Concerns programme. The monitoring activities also enable us to identify opportunities for improvement that help develop and evolve the programme and respond to changes in our business, the environments we operate in and applicable laws and regulations.

Updated Policy Framework

Your letter references a number of documents that we make publicly available. Please note that we have recently reviewed and updated our Code of Conduct and Group policies. Our Annual Report 2020, which you did not reference, also contains detailed information relevant to your questions.

In 2020, we embarked on a comprehensive review of our entire Group policy framework. Glencore's Group policy framework encompasses our Values, Code of Conduct and a suite of policies, standards, procedures and guidelines on various key matters and risks to Glencore. This framework reflects our commitment to uphold responsible and ethical business practices and applies to and is implemented by KCC.

In addition to re-evaluating our policy framework, we reviewed and refreshed all of our Group policies. The aim was to ensure Glencore's commitments, approaches and requirements are accessible to employees and relevant contractors in a simple, clear and concise fashion. Employees must be able to easily understand the behaviours expected of them. External stakeholders must also have access to our policies to stay informed of Glencore's approaches

and commitments on matters of critical importance to them. All of our policies are available on our [website](#).

Yours sincerely,

Anna Krutikov
Group Head of Sustainable Development

GLENCORE
INTERNATIONAL AG

CC (via email):

Marc Tremblay, General Manager Kamoto Copper Company SA
Ntambwe Ngoy Bester Hilaire, Deputy CEO, Gécamines

RE: Concerns regarding working conditions at KCC mine

Anna Krutikov

Mon 13/09/2021 23:09

To: Anneke Van Woudenberg

Cc: Marc Tremblay

Dear Anneke,

With apologies for the delay, please see below our responses to your additional questions:

1. You mention in your response letter that "KCC's employees and contractors are provided with potable water and meals during their working hours by either KCC or the contractor company". Could you please clarify what facilities and services are in place across the mine site to ensure both employees and contractors receive enough water? Specifically, how many millilitres of water do workers receive, especially for those who work underground? How does the provision of water (including bottled water) vary depending on the status, position, and work location of workers?

Three separate catering providers service KCC. Its employees and contractors are treated equally in terms of entitlements. Within the underground environment, employees and contractors receive a minimum of 1.5l of bottled water and all personnel have access to potable water stations that are located in communal areas. In addition, further provisions are made available to those working 12 hour shifts (an additional 1.2l of bottled water).

2. Your letter and Equality of Opportunity Policy state that Glencore's assets are required to provide fair and equitable conditions of employment to their employees. Could you please detail the percentages of direction and management positions held, respectively, by Congolese and non-Congolese employees at KCC? Have these numbers significantly changed in the last 5 years? How many Congolese workers have been promoted over the past 5 years? Are there specific benefits or bonuses attached to the status of expatriate?

As of July 2021, approximately 85% of management and direction positions are held by Congolese nationals. This percentage has increased over the past two years, as KCC nationalised around 120 roles previously filled by expatriates. In regard to promotions, 3,167 employees have been promoted in the last five years. Both Congolese and non-Congolese are treated equally in terms of benefits and bonuses and come under a Discretionary Incentive Plan.

3. Your letter states that KCC's supplier agreements and contracts cover a wide range of legal requirements such as health and safety (including adequate PPE), good working conditions and fair salaries. Could you please provide information on the specific process KCC uses to monitor the compliance of its labour suppliers and the frequency of this monitoring? Please mention specific elements of your "compliance framework" if it is relevant. Is there a due diligence process KCC uses before taking on a supplier? If yes, what does this involve for labour suppliers?

KCC has a stringent tendering process, which includes a detailed Know Your Contractor (KYC) /due diligence process for on boarding of any new suppliers. This involves, but is not limited to:

- *Pre-screen questionnaire;*
- *Application check list with documentation;*
- *Review of company and ownership information; and*
- *For the larger service providers, such as security and import transportation, visits are made to their offices and facilities.*

During the tendering process, KCC requests resumes and details on the composition of the teams – these are reviewed and assessed to validate that the contractor is capable of meeting the job's requirements. For labour supplier contractors working on site, KCC undertakes a regular validation process with the contract owner. This includes engaging with the contractor management, reviewing the work done against an agreed work schedule and, regular safety meetings to assess and support safety compliance. Additionally, surveyors conduct reviews of work performed.

4. What are the consequences of non-compliance for labour suppliers? Has KCC suspended or terminated non-compliant labour suppliers in the past 5 years?

KCC contract agreements, including those for labour suppliers, include provisions for termination due to lack of performance or non-compliance. This may include:

- *Termination or warning letter depending on the severity of the non-compliance (e.g. negligence, non-compliance with DRC labour laws, contract terms, safety requirements and / or bad performance); and/or*
- *Claim for damages if required.*

When a non-compliance incident occurs, we undertake an investigation that may result in KCC 'black-listing' the vendor; this includes blocking it in KCC's procurement system and excluding it from future work.

Over the past five years, KCC has both suspended and terminated a number of non-compliant labour suppliers for reasons including non-adherence to site safety regulations or unsafe work practices and non-performance of work in line with the agreed Statement of Work and deadlines.

5. Your letter reveals that lost time injuries have increased between 2018 and 2020. Has KCC assessed any systemic reason for such increase? Could you please detail what caused these injuries, their seriousness, and how many of these injuries affected contractors?

The increase in Lost Time Injuries (LTIs) between 2018 and 2020 are due to improvements in recording and reporting of these numbers. Prior to 2018, injuries to our security providers caused by interactions with artisanal miners were not included. If these specific incidents are excluded from the LTIs recorded from 2018 to 2020, there is a downward trend in LTIs across KCC.

Our safety data captures both employee and contractor incidents and all incidents are treated the same in terms of investigations and corrective actions.

I trust you find this information helpful.

Regards
Anna

Anna Krutikov

23 July 2021

Fred Zhang

Deputy General Manager
Sino-Congolaise des Mines (Sicomines)
Quartier Kapata, Dilala,
Kolwezi, Lualaba,
DRC

Via email

Dear Mr Zhang,

Re: Working Conditions at Sicomines Mine in DRC

We are two civil society organisations writing to seek your response to concerns regarding working conditions at the Sino-Congolaise des Mines (Sicomines) mine in the Democratic Republic of Congo (DRC). Following months of research, including field visits and interviews with current and former workers, we have a number of questions about the working conditions and employment practices at the mine that we hope you will be able to answer. You will find these questions in the enclosed attached.

RAID is a UK-based non-governmental organisation that exposes corporate abuses and human rights violations, standing with those harmed to hold companies to account. We have been partnering with civil society actors in the DRC for more than 23 years. The Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ) is a Congolese charity based in Kolwezi, which provides legal assistance to workers and others whose human rights have been abused.

At the end of 2020, our organisations conducted a field mission to research working conditions at several large industrial copper and cobalt mines in the DRC, including the Sicomines mine. Our joint team interviewed more than one hundred current and former employees as well as members of civil society, union representatives, lawyers, local authorities and medical staff, amongst others. As set out below, our research raises important concerns about respect for workers' rights.

Our findings across five industrial copper and cobalt mines where we conducted research indicate the following:

1. The extensive use of labour agencies to supply the mines with workers. Numerous people we interviewed said they believe the mines have chosen to outsource a significant portion of labour to sub-contracting companies to reduce costs and to minimize the employment of Congolese workers on permanent contracts that ensure stronger legal rights and benefits.

2. Scores of workers hired through labour agencies to perform work at the industrial mines told us their working conditions were exploitative and abusive. They said:
 - a. They are hired mostly on temporary contracts, resulting in job insecurity and financial instability, and face significant barriers in forming or accessing unions;
 - b. They work extremely long hours, sometimes up to 14 hours a day, and receive low salaries that do not provide them with a living wage;
 - c. They receive inadequate Personal Protective Equipment (PPE);
 - d. They are not provided with adequate, free healthcare, but only a bare subsidy, which does not cover their needs or those of their families; and
 - e. They are not provided with adequate clean drinking water while on the job, despite doing heavy manual work often in hot and humid temperatures.
3. Some workers described serious violent assaults, physical and verbal abuse against them, and highly dangerous working conditions, particularly in (though not limited to) Chinese-operated mines.
4. Congolese workers said they were discriminated against in the course of their employment (racial slurs, low pay and low-skilled positions, segregated kitchen and toilet facilities, etc.) and provided with minimal or no opportunities for promotion in contrast to foreign workers.
5. At some of the mines, medical staff and workers reported that mining companies conceal and/or ignore life-threatening and chronic illnesses caused by working conditions, including possible silicosis and asbestosis.
6. Some of the mining companies appear to have engaged labour agencies/sub-contractors that have limited or no relevant prior experience and are linked to local political elites, according to people we interviewed.

While not all of the above relate to the Sicominés mine, the overall picture that appears to be emerging is troubling and has the potential to reflect negatively on the copper and cobalt industry as a whole.

We would be most grateful for your perspective and input regarding the concerns reported to us. You will find attached our list of questions relating to the Sicominés mine in particular.

We plan to publish a public report on our research and your answers are important to ensure we have a thorough understanding of the situation and report accurately on it. In the interest of balanced and fair reporting, we strive to reflect all relevant information in our research and publications. Your response will be taken into account in our forthcoming publication.

In addition to information in response to the questions raised, we would appreciate receiving any other information you believe might be relevant.

We understand that the Sicominés mine is a joint venture between the Congolese state-owned mining company Gécamines and SIMCO (32%), and a consortium of Chinese companies, comprised of China Railway (Hong Kong) (27%), China Railway Development (6%), Zhejiang

Huayou Co. Ltd. (5%), Sinohydro Corporation Ltd. (26%) and Sinohydro Habout Co. Ltd. (4%). As Gécamines and SIMCO own a 32% interest in Sicominés, we have also copied this letter to Gécamines' Deputy CEO for his information.

Please send any information to RAID. If you require any further clarifications or if you have questions, please do not hesitate to contact us. We would welcome an opportunity to discuss these concerns with you.

We would be grateful to receive your response by 20 August 2021.

Thank you and we look forward to hearing from you.

Yours sincerely,

Anneke Van Woudenberg
Executive Director
Rights and Accountability in Development (RAID)

Josué Kasha
Monitoring and Evaluation Manager
Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ)

Cc: Ntambwe Ngoy Bester Hilaire, Deputy CEO, Gécamines, DRC

Grace Kasesula Kalanga, Kinshasa office Representative, Sicominés, DRC

Questions from RAID and CAJJ to Sicominés

To: Sicominés
Date: 23 July 2021
Subject: Working Conditions at the Sicominés mine in DRC

In light of our recent findings, we would welcome responses to the following questions:

Number of workers

1. What is the current total workforce at the Sicominés mine? Could you please disaggregate the information by:
 - a. the number of workers hired on permanent contract;
 - b. the number of workers hired on a fixed-term contract;
 - c. the number of daily workers;
 - d. the number of women;
 - e. the number of Congolese workers;
 - f. the number of Chinese workers;
 - g. the number of workers from other nationalities.

Workers hired directly by the mine

Salary and benefits

2. What was the average salary of Sicominés Congolese employees in 2020? Please, break this down by category of workers, if it is appropriate.
3. What were the roles held and average salary received by Sicominés non-Congolese employees in 2020? Please, break this down by category of workers, if it is appropriate.
4. Could you please provide more details about any remuneration structure in place at Sicominés, as well as the criteria for, and frequency of, any reviews of remuneration?
5. Can you please provide further information, including written procedures, about any social benefit offered to employees?
6. Can you please share any information, including written procedures, about any unions currently active at Sicominés, and the number of members they respectively have?

Health and Safety

7. Congolese law states that employers must provide free healthcare to employees. What are the healthcare and psychosocial benefits provided to Sicominés employees and their families?

8. Does Sicomines offer healthcare or other benefits that take into account female employees' specific needs?
9. Could you please provide details about the terms agreed with local health clinics and/or hospitals to ensure workers access to health services?
10. Is there an upper limit for the amount Sicomines will cover for services at local health clinics and/or hospitals?
11. Please, could you provide details of Sicomines' total cost for healthcare in 2019 and 2020 and how this was allocated? For example, what is the maximum amount of health subsidy per worker per month? Please, break this down by category of workers, if it is appropriate.
12. Could you please provide the written documentation governing the controls and procedures currently in place to ensure the health and safety of workers at the Sicomines mine? This may include information about the prevention of occupational disease and injuries, hazard identification, risk analysis and risk management.
13. What specific Personal Protective Equipment (PPE) is provided to Sicomines Congolese employees and how often are they renewed?
14. What is the safety record of the Sicomines mine (number of injuries and deaths) in the past three years?

Discrimination and harassment

15. Can you please provide detailed information on measures in place at Sicomines to address discrimination, bullying and intimidation in the workplace? Are any of these measures specifically tailored to prevent discrimination and harassment against women?
16. Could you please provide information on the number and nature of any cases of discrimination, bullying or harassment at the Sicomines mine, including any that involve violence between foreign and Congolese workers?
17. What specific actions have been taken by Sicomines to investigate and remedy incidents of bullying, intimidation and violence at the Sicomines mine?

Compliance and grievances

18. Could you please provide information, including written procedures, on (i) the compliance mechanisms and (ii) the grievance mechanisms in place at Sicomines?
19. How many concerns related to the Sicomines mine have been raised *by workers* through existing grievance mechanisms?
20. What proportion of these concerns relate to labour issues, discrimination, or other breaches of Congolese labour law or Sicomines' labour and human rights standards? Could you please detail the main concerns raised by both employees and contractors?
21. How many of these complaints were accepted, and how many were rejected? What were the grounds for rejecting complaints? Please, break this down by type of mechanisms, if it is appropriate.

22. What subsequent actions have been taken for complaints that were accepted? Please, break this down by type of mechanisms, if it is appropriate.
23. How many legal complaints by workers or former workers is Sicomines currently facing? On what ground have these cases been filed? How many relate to events that happened in the past 5 years?
24. Do you provide any training to your employees or contractors relating to safety, human rights and compliance? If so, could you please provide more information about the content and frequency of such training? For example, does this training address grievances and mechanisms in place to raise concerns?

Suppliers and contractors

Contracting suppliers

25. How many labour agencies has Sicomines contracted in the last 2 years? How many of these are Congolese-owned?
26. What type of services are they providing to Sicomines?
27. What is the average length of the contracts between Sicomines and these suppliers?

Salary and benefits

28. What standards and criteria do you use to determine whether the remuneration and working conditions offered by labour suppliers are aligned with Congolese labour law? To your knowledge, what is the lowest wage provided by Sicomines suppliers to unskilled workers?
29. What information does Sicomines require from suppliers to ensure they undertake regular reviews of remuneration? At what frequency are your suppliers required to review workers' wages?
30. What specific measures do you have in place to ensure that suppliers providing workers to Sicomines do not differentiate basic salaries by gender?
31. What information does Sicomines require from labour suppliers regarding healthcare for contractors, including specific benefits for women? What concrete steps do you take to ensure your suppliers adhere to Congolese law regarding free healthcare? What methodology do you use to verify the effectiveness of these steps?
32. What specific mechanisms are currently in place at Sicomines to ensure that your suppliers respect Congolese law relating to workers' contracts?

Health and safety

33. Do you provide any specific health and safety training to your suppliers to ensure the information and training they deliver to the workforce is equal or equivalent to your safety standards? If so, can you please provide detailed information about what such training entails?

34. Can you please share any information about the measures you take to ensure every temporary or casual worker at Sicominés is provided with adequate PPE? At what frequency are your suppliers required to provide workers with new PPE?
35. Given that workers hired through suppliers may have different long-term employment patterns, including gaps in employment and occupational changes, how are any long-term health impacts or work-related disabilities addressed and mitigated?
36. Are injuries and deaths to workers hired through suppliers included in Sicominés' safety record? Please, can you provide a breakdown of the safety record for such workers?

Discrimination and harassment

37. Can you please provide detailed information on measures in place at Sicominés to address discrimination, bullying and intimidation directed at contractors? Are any of these measures specifically tailored to prevent discrimination and harassment against women?
38. Could you please provide information on the number and nature of any cases of discrimination, bullying or harassment against contractors at the Sicominés mine, including any that involve violence between foreign and Congolese workers?
39. What actions has Sicominés taken to investigate and remedy incidents of bullying, intimidation and violence against contractors?

Compliance and grievances

40. Are your grievance mechanisms available to workers other than those directly employed by Sicominés? If so, have any workers contracted through labour agencies raised concerns?
41. What were these concerns about? Please, break this down by type of mechanisms, if it is appropriate.
42. How many legal complaints by workers or former workers are Sicominés suppliers currently facing? On what ground have these cases been filed? How many relate to events that happened in the past 5 years?

Due diligence

43. Can you please share any information, including written procedures, detailing your due diligence practices regarding your suppliers? What are the criteria used by Sicominés to conduct risk assessments of your suppliers at both tendering and renewal processes? Are labour rights and human rights concerns (e.g. mandatory benefits, illegal renewal of fixed-term contracts, non-discrimination, etc.) included in your due diligence?
44. What specific terms, if any, do you include in your contracts with suppliers regarding the labour rights, health and safety, and human rights of workers?
45. In the past 2 years, how many Sicominés suppliers have been assessed or evaluated regarding their safety, human rights and employment practices? What has been the outcome of these assessments and evaluations?
46. How many Sicominés suppliers have been subjected to corrective actions in the past 2 years? On what grounds were these corrective actions decided and what did they consist of?

47. Have you ever terminated or suspended relationships with suppliers in breach of international and domestic law or of your internal safety, employment and human rights policies in relation to the Sicomines mine? If so, could you please provide additional details?
48. What programs are currently in place to build the capacity of your suppliers and to improve their adherence to the expectations set in your internal safety, employment and human rights policies? Have any of these programs been implemented in relation to the Sicomines mine?

Production and supply chain

49. What was the total production of copper and cobalt at the Sicomines mine in 2019 and 2020? What is the projected production for 2021?
50. Could you please identify the refiners/end-users to whom Sicomines supplied cobalt in 2020 and 2021? Could you please indicate how much cobalt you provided to each of these entities in 2020?



Le 26 juillet 2021

Grace Kasesula Kalanga

Représentante du bureau de Kinshasa
Sino-Congolaise des Mines (Sicomines)
93 Avenue Roi Baudouin, Gombe,
Kinshasa,
RDC

Par e-mail :

Objet : conditions de travail à la mine de Sicomines en RDC

Madame,

Nous sommes deux organisations de la société civile et nous vous écrivons afin de recueillir votre réponse concernant des préoccupations liées aux conditions de travail dans la mine de la Sino-Congolaise des Mines (Sicomines) en République démocratique du Congo (RDC). Après plusieurs mois de recherche, incluant des visites sur le terrain et des entretiens avec des travailleurs actuels et anciens, nous avons un certain nombre de questions sur les conditions de travail et les pratiques en matière d'emploi dans la mine, auxquelles nous espérons que vous pourrez répondre. Vous trouverez ces questions dans la pièce jointe.

RAID est une organisation non gouvernementale basée au Royaume-Uni qui révèle les abus et les violations des droits humains commis par les entreprises et qui soutient les personnes ayant subi un préjudice pour obliger les entreprises à rendre des comptes. Depuis plus de 23 ans, nous travaillons en partenariat avec des acteurs de la société civile en RDC. Le Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ) est une association congolaise implantée à Kolwezi, qui offre une aide juridique aux travailleurs et autres personnes dont les droits humains ont été enfreints.

À la fin de l'année 2020, nos organisations ont mené une mission sur le terrain pour enquêter sur les conditions de travail dans plusieurs grandes mines industrielles de cuivre et de cobalt, dont la mine de Sicomines. Notre équipe commune a interrogé plus d'une centaine d'employés actuels et anciens, ainsi que des membres de la société civile, des représentants syndicaux, des avocats, des représentants des autorités locales et du personnel médical, entre autres. Comme décrit plus loin, nos recherches soulèvent d'importantes préoccupations concernant le respect des droits des travailleurs.

Nos conclusions sur les cinq mines industrielles de cuivre et de cobalt où nous avons effectué nos recherches font ressortir les éléments suivants :

1. Le recours intensif à des agences de recrutement pour engager des travailleurs dans les mines. D'après bon nombre de personnes interrogées, les mines ont choisi d'externaliser une part significative de la main-d'œuvre auprès de sociétés de sous-traitance afin de réduire les coûts et de limiter au maximum l'embauche de travailleurs congolais en contrats à durée indéterminée qui garantissent des droits légaux et des avantages plus solides.
2. Des dizaines de travailleurs embauchés par l'intermédiaire d'agences de recrutement pour travailler dans les mines industrielles nous ont expliqué que leurs conditions de travail relevaient de l'exploitation et étaient abusives. Ils ont expliqué qu' :
 - a. ils sont embauchés principalement en contrats à durée déterminée, ce qui crée une précarité et une instabilité financière, et font face à des obstacles importants pour former des syndicats ou y accéder ;
 - b. ils travaillent pendant de très longues heures, parfois jusqu'à 14 heures par jour, et reçoivent des salaires faibles qui ne leur procurent pas de quoi vivre ;
 - c. ils reçoivent un équipement de protection individuelle (EPI) inadapté ;
 - d. ils ne bénéficient pas de soins de santé gratuits et appropriés, mais uniquement une couverture basique qui ne répond pas à leurs besoins ou à ceux de leurs familles ; et
 - e. ils n'ont pas d'eau potable adéquate à disposition pendant les heures de travail, malgré la réalisation d'un travail manuel pénible souvent à des températures chaudes et humides.
3. Certains travailleurs ont décrit des agressions violentes, des abus physiques et verbaux graves à leur encontre et des conditions de travail très dangereuses, notamment (mais sans s'y limiter) dans les mines exploitées par des Chinois.
4. Les travailleurs congolais ont indiqué qu'ils étaient discriminés dans le cadre de leur emploi (insultes racistes, faible salaire et postes peu qualifiés, cuisine et toilettes séparées, etc.) et avaient peu ou pas d'opportunités de promotion par rapport aux travailleurs étrangers.
5. Dans certaines mines, le personnel médical et les travailleurs ont signalé que les compagnies minières dissimulaient et/ou ignoraient les maladies potentiellement mortelles et chroniques provoquées par les conditions de travail, dont de possibles silicozes et asbestoses.
6. Certaines des compagnies minières semblent avoir engagé des agences de recrutement/des sous-traitants ayant une expérience limitée, voire aucune expérience préalable, et ayant des liens avec les élites politiques locales, d'après les personnes que nous avons interrogées.

Même si ces constats ne s'appliquent pas tous à la mine de Sicominés, le tableau général qui semble se dessiner est préoccupant et pourrait avoir des retombées négatives sur l'industrie du cuivre et du cobalt dans son ensemble.

Nous serions extrêmement reconnaissants si nous pouvions recueillir votre point de vue et votre contribution concernant les préoccupations qui nous ont été rapportées. Vous trouverez en pièce jointe notre liste de questions portant sur la mine de Sicominés en particulier.

Nous prévoyons de publier un rapport sur nos recherches et vos réponses sont importantes pour nous permettre d'avoir une compréhension approfondie de la situation et d'établir un rapport précis à ce sujet. Dans l'objectif de présenter un rapport équilibré et juste, nous nous efforçons de refléter toutes les informations pertinentes dans nos recherches et nos publications. Votre réponse sera prise en compte dans notre publication à venir.

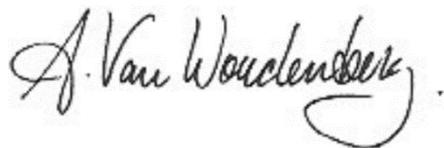
En plus des informations en réponse aux questions soulevées, nous vous saurions gré de nous transmettre toute information complémentaire que vous jugez pertinente.

Nous comprenons que la mine de Sicominés est une joint-venture entre SIMCO et Gécamines (49%), la compagnie minière détenue par l'État congolais (32%), et un consortium de compagnies chinoises comprenant China Railway (Hong Kong) (27%), China Railway Development (6%), Zhejiang Huayou Co. Ltd. (5%), Sinohydro Corporation Ltd. (26%) and Sinohydro Habout Co. Ltd. (4%). Comme Gécamines et SIMCO possèdent 32 % des parts de Sicominés, nous avons également adressé une copie de ce courrier à son directeur général adjoint à titre d'information.

Veuillez envoyer toute information à RAID. Si vous avez besoin de clarifications ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter. Nous serions ravis d'avoir la possibilité de discuter de ces aspects avec vous.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous transmettre votre réponse d'ici le 20 août 2021.

Vous remerciant par avance et restant dans l'attente d'une réponse de votre part, nous vous prions d'agrèer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.



Anneke Van Woudenberg
Directrice exécutive
Rights and Accountability in Development (RAID)



Josué Kasha
Responsable du suivi et de l'évaluation
Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ)

Cc : Bester-Hilaire Ntambwe Ngoy Kabongo, directeur général adjoint, Gécamines, RDC

Fred Zhang, Directeur adjoint du Secrétariat général, Sicominex, RDC

Questions de RAID et de CAJJ à Sicomines

À : Sicomines

Date : le 26 juillet 2021

Objet : Conditions de travail à la mine de Sicomines en RDC

Compte tenu de nos récentes conclusions, nous serions ravis de recevoir des réponses aux questions suivantes :

Nombre de travailleurs

1. Quel est l'effectif total actuel de la mine de Sicomines ? Pourriez-vous s'il vous plaît ventiler les informations selon :
 - a. le nombre de travailleurs embauchés en contrat à durée indéterminée ;
 - b. le nombre de travailleurs embauchés en contrat à durée déterminée ;
 - c. le nombre de travailleurs journaliers ;
 - d. le nombre de femmes ;
 - e. le nombre de travailleurs congolais ;
 - f. le nombre de travailleurs chinois ;
 - g. le nombre de travailleurs d'autres nationalités.

Travailleurs embauchés directement par la mine

Salaires et avantages

2. Quel était le salaire moyen des employés congolais de Sicomines en 2020 ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par catégorie de travailleurs, le cas échéant.
3. Quels étaient les postes et les salaires moyens des employés non congolais de Sicomines en 2020 ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par catégorie de travailleurs, le cas échéant.
4. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir plus de détails sur les grilles de rémunération en place à Sicomines, ainsi que sur les critères et la fréquence des révisions de la rémunération?
5. Pourriez-vous s'il vous plaît nous fournir des détails, incluant toute documentation écrite les régissant, sur les avantages sociaux offerts aux employés de Sicomines ?
6. Pourriez-vous s'il vous plaît nous fournir des informations, incluant la documentation écrite les régissant, sur les syndicats actuellement actifs à Sicomines et le nombre de leurs membres respectifs ?

Santé et sécurité

7. La législation congolaise stipule que les employeurs doivent fournir des soins de santé gratuits à leurs employés. Quels sont les avantages de soins de santé et psychosociaux fournis aux employés de Sicomines et à leurs familles ?

8. Sicomines offre-t-elles des avantages de soins de santé ou autres qui prennent en compte les besoins spécifiques des femmes employées ?
9. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des précisions sur les accords passés avec les centres de santé et/ou hôpitaux locaux pour garantir l'accès aux services de santé pour les travailleurs ?
10. Existe-t-il une limite maximale au montant que Sicomines prend en charge pour les services dans les centres de santé et/ou hôpitaux locaux ?
11. Pourriez-vous s'il vous plaît nous fournir des détails sur les dépenses totales de Sicomines en matière de soins de santé en 2019 et sur leur répartition ? Par exemple, quel est le montant maximal de la couverture santé par travailleur et par mois ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par catégorie de travailleurs, le cas échéant.
12. Pourriez-vous s'il vous plaît nous transmettre la documentation écrite régissant les contrôles et les procédures actuellement en place pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs à la mine de Sicomines ? Cela peut inclure des informations sur la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail, l'identification des risques, l'analyse des risques et la gestion des risques.
13. Quel équipement de protection individuelle (EPI) spécifique est fourni aux employés congolais de Sicomines et à quelle fréquence est-il remplacé ?
14. Quel est le bilan en matière de sécurité de la mine de Sicomines (nombre de blessures et de décès) sur les trois dernières années ?

Discrimination et harcèlement

15. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations détaillées sur les mesures en place chez Sicomines pour traiter les problèmes de harcèlement et d'intimidation sur le lieu de travail ? Certaines de ces mesures sont-elles spécifiquement prévues pour éviter la discrimination et le harcèlement à l'encontre des femmes ?
16. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations sur le nombre et la nature des cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à la mine de Sicomines, y compris les cas impliquant des violences entre travailleurs étrangers et congolais ?
17. Quelles mesures spécifiques ont été prises par Sicomines pour mener des enquêtes et régler les incidents de harcèlement, d'intimidation et de violences à la mine de Sicomines ?

Conformité et réclamations

18. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations, y compris des procédures écrites, sur (i) les mécanismes de conformité et (ii) les mécanismes de réclamation en place chez Sicomines ?
19. Combien de problèmes liés à la mine de Sicomines ont été signalés *par des travailleurs* via les mécanismes de réclamation existants ?
20. Parmi ces problèmes, quelle proportion concerne des aspects liés au travail, la discrimination ou d'autres infractions aux normes de Sicomines sur les droits humains et les droits des travailleurs ? Pourriez-vous s'il vous plaît détailler les principales préoccupations soulevées par les employés et les sous-traitants ?

21. Combien de ces plaintes ont été acceptées, et combien ont été rejetées ? Quels étaient les motifs de rejet des plaintes ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par type de mécanismes, le cas échéant.
22. Quelles mesures ultérieures ont été prises pour les plaintes qui ont été acceptées ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par type de mécanismes, le cas échéant.
23. Combien de plaintes en justice ont été déposées par des travailleurs ou d'anciens travailleurs contre Sicomines ? Sur quel motif ces plaintes ont-elles été déposées ? Combien sont liées à des événements survenus au cours des 5 dernières années ?
24. Fournissez-vous des formations à vos employés et sous-traitants au sujet de la sécurité au travail, des droits humains et de la conformité. Si tel est le cas, pourriez-vous s'il vous plaît fournir plus d'informations sur le contenu et la fréquence de ces formations ? Par exemple, ces formations couvrent-elles des questions de conformité et les mécanismes en place pour signaler des problèmes ?

Fournisseurs et sous-traitants

Sélection des fournisseurs

25. Combien d'agences de recrutement Sicomines a-t-elle engagées au cours des 2 dernières années ? Combien d'entre elles sont détenues par des Congolais ?
26. Quel type de services fournissent-elles à Sicomines ?
27. Quelle est la durée moyenne des contrats entre Sicomines et ces fournisseurs ?

Salaires et avantages

28. Quels normes et critères utilisez-vous pour déterminer si la rémunération et les conditions de travail offertes par les fournisseurs de main-d'œuvre est conforme au droit congolais ? À votre connaissance, quel est le salaire le plus bas versé par les fournisseurs de Sicomines aux travailleurs non qualifiés ?
29. Quelles informations Sicomines exige-t-elles des fournisseurs pour garantir qu'ils effectuent des révisions régulières de la rémunération ? À quelle fréquence vos fournisseurs doivent-ils revoir les salaires des travailleurs ?
30. Quelles mesures spécifiques sont en place pour garantir que vos fournisseurs de main d'œuvre ne fassent pas de différences de salaires sur la base du genre ?
31. Quelles informations Sicomines exige-t-elles des fournisseurs de main-d'œuvre concernant les soins de santé pour les sous-traitants, y compris les avantages spécifiques pour les femmes ? Quelles mesures concrètes prenez-vous pour garantir que vos fournisseurs respectent la législation congolaise concernant les soins de santé gratuits ? Quelle méthodologie utilisez-vous pour vérifier l'efficacité de ces mesures ?
32. Quelles mesures spécifiques sont en place pour garantir que vos fournisseurs respectent les lois congolaises relatives aux contrats des travailleurs ?

Santé et sécurité

33. Proposez-vous des formations spécifiques de santé et sécurité au travail à vos fournisseurs pour garantir que les informations et formations qu'ils transmettent à leurs effectifs sont conformes ou équivalentes à vos normes de sécurité ? Si tel est le cas, pouvez-vous s'il vous plaît fournir des informations détaillées sur ce qu'impliquent ces formations ?
34. Pouvez-vous s'il vous plaît nous transmettre des informations sur les mesures que vous prenez pour vous assurer que chaque travailleur temporaire ou occasionnel à Sicomines reçoit un EPI approprié ? À quelle fréquence vos fournisseurs doivent-ils remettre un nouvel EPI aux travailleurs ?
35. Étant donné que les travailleurs embauchés via les fournisseurs peuvent avoir différents profils d'emploi à long terme, y compris des discontinuités de l'emploi et des changements professionnels, comment sont gérés et atténués les impacts sur la santé à long terme ou les invalidités liées au travail ?
36. Les blessures et les décès des travailleurs embauchés via les fournisseurs sont-ils inclus dans le bilan de sécurité de Sicomines ? Pouvez-vous s'il vous plaît fournir un détail du bilan de sécurité pour ces travailleurs ?

Discrimination et harcèlement

37. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations détaillées sur les mesures en place chez Sicomines pour traiter les problèmes de harcèlement et d'intimidation à l'encontre des sous-traitants ? Certaines de ces mesures sont-elles spécifiquement prévues pour éviter la discrimination et le harcèlement à l'encontre des femmes ?
38. Pourriez-vous s'il vous plaît fournir des informations sur le nombre et la nature des cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à l'encontre des sous-traitants à la mine de Sicomines, y compris les cas impliquant des violences entre travailleurs étrangers et congolais ?
39. Quelles mesures ont été prises par Sicomines pour mener des enquêtes et régler les incidents de harcèlement, d'intimidation et de violences à l'encontre des sous-traitants ?

Conformité et réclamations

40. Vos mécanismes de réclamation sont-ils accessibles aux travailleurs autres que ceux qui sont directement employés par Sicomines. Si tel est le cas, à votre connaissance, des travailleurs embauchés via des agences de recrutement ont-ils signalé des problèmes ?
41. Sur quoi portaient ces problèmes ? Veuillez ventiler s'il vous plaît par type de mécanismes, le cas échéant.
42. Combien de plaintes en justice ont été déposées par des travailleurs ou d'anciens travailleurs contre les fournisseurs de Sicomines ? Sur quel motif ces plaintes ont-elles été déposées ? Combien sont liées à des événements survenus au cours des 5 dernières années ?

Diligence raisonnable

43. Pourriez-vous s'il vous plaît nous transmettre toute information, incluant la documentation écrite, détaillant vos pratiques de diligence raisonnable envers vos fournisseurs ? Quels sont les critères utilisés par Sicomines pour mener des évaluations des risques de leurs fournisseurs lors des procédures d'appels d'offres et de renouvellement ? Les questions

de droit du travail et de droits humains (p. ex. avantages obligatoires, renouvellement illégal des contrats à durée déterminée, non-discrimination, etc.) sont-elles incluses dans votre diligence raisonnable ?

44. Quelles conditions spécifiques, le cas échéant, incluez-vous dans vos contrats avec les fournisseurs concernant le droit du travail, la santé et la sécurité et les droits humains des travailleurs ?
45. Au cours des 2 dernières années, combien de fournisseurs de Sicominés ont été évalués au sujet de leurs pratiques relatives à la sécurité au travail, au droits humains et aux conditions de travail ? Quel est le résultat de ces évaluations ?
46. Combien de fournisseurs de Sicominés ont fait l'objet de mesures correctives au cours des 2 dernières années ? Pour quels motifs ces mesures correctives ont-elles été décidées et en quoi ont-elles consisté ?
47. Avez-vous déjà résilié ou suspendu un contrat avec des fournisseurs ayant enfreint les législations internationales et nationales, ou vos normes internes relatives à la sécurité, au travail et aux droits humains en lien avec la mine de Sicominés ? Si tel est le cas, pourriez-vous s'il vous plaît fournir des précisions supplémentaires ?
48. Quels programmes sont actuellement en place pour renforcer la capacité de vos fournisseurs et améliorer leur respect des exigences définies dans vos normes internes relatives à la sécurité, au travail et aux droits humains ? Certains de ces programmes ont-ils été mis en œuvre en lien avec la mine de Sicominés ?

Production et chaîne d'approvisionnement

49. Quelle a été la production totale de cuivre et de cobalt à la mine de Sicominés en 2019 et 2020 ? Quelle est la production prévue pour 2021 ?
50. Pourriez-vous s'il vous plaît identifier les raffineurs/utilisateurs finaux à qui Sicominés a fourni du cobalt en 2020 et 2021 ? Pourriez-vous s'il vous plaît indiquer quelle quantité de cobalt vous avez livrée à chacune de ces sociétés en 2020 ?



2021 年 7 月 23 日

张弗雷德
副总经理
华刚矿业股份有限公司（华刚公司）
刚果民主共和国卢阿拉巴省
科卢韦齐市迪拉拉区卡巴达社区

通过电邮

尊敬的张先生：

回复关于：刚果民主共和国华刚公司矿区的工作条件

我们来自于两个民间社会组织，对刚果民主共和国(DRC) 华刚矿业股份有限公司（华刚公司） 矿区工作条件表示担忧，致函贵司，寻求您对此做出回应。 经过数月的研究，包括实地考察以及对在职和离职劳动者的采访，我们对矿区的工作条件以及雇佣行为产生了很多疑问，希望能得到您的解答。 您能在附件中看到我们的这些疑问。

RAID 是一家位于英国的非政府组织。我们揭露公司滥用职权以及侵犯人权的行为，协助受害方向公司问责。我们与刚果民主共和国的民间社会参与者合作已逾 23 年。The *Centre d' Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ)* 是一家位于科卢韦齐的刚果慈善机构，为人权受到侵犯的劳动者以及其他人员提供法律援助。

2020 年底，我们开展了一项实地考察任务，研究刚果民主共和国几个大型工业铜钴矿的工作条件，其中就包括华刚公司矿区。我们的联合团队采访了一百多名在职和离职员工以及民间团体成员、工会代表、律师、地方当局和医务人员等。如下所述，我们的研究发现，矿区对劳动者权利的态度令人担忧。

我们对五个工业铜钴矿的研究结果表明：

1. 矿区大量使用劳务中介为其提供劳动者。接受我们采访的许多人认为，矿区选择将很大一部分劳动力外包给分包公司以此降低成本，并最大限度地减少刚果籍劳动者签订长期合同的可能性，而正是这些长期合同能确保劳动者获得更多的合法权益。
2. 数十名通过劳务中介在工业矿区工作的劳动者告诉我们，他们的工作条件具有剥削性和虐待性。他们说：
 - a. 他们大多通过签订临时合同受雇，因而没有工作上和经济上的保障，在组建或加入工会方面也面临重大障碍；

- b. 他们工作时间极长，有时一天长达 14 小时，并且工资很低，不足以维持生活支出；
 - c. 他们的个人防护装备（PPE）不足；
 - d. 他们没有得到足够的免费医疗保障，而只有一份简单的补贴，不足以满足他们或他们家人的需要；并且
 - e. 尽管他们经常在炎热潮湿的环境下从事繁重的体力劳动，但他们在工作时却得不到足够的清洁饮用水。
3. 一些劳动者描述了他们曾受到的严重的暴力攻击、身体和言语虐待以及高度危险的工作条件，特别是在（但不限于）中国经营的矿区。
 4. 刚果籍劳动者称他们在就业过程中遭受歧视（种族歧视性质的辱骂、低廉的薪水和低技能的职位、种族隔离的厨房和厕所设施等），与外国劳动者相比，他们获得的晋升机会很少甚至没有。
 5. 一些矿区的医务人员以及劳动者报告说，矿区的工作条件有可能引发危及生命的慢性疾病，包括有可能发生的矽肺病和石棉肺病，而矿业公司却隐瞒和/或忽视这一情况。
 6. 据我们采访的人士称，一些矿业公司聘请的似乎是先前经验有限甚至没有相关经验且与当地政治精英有关联的劳务中介/分包商。

虽然并非所有上述情况都与华刚公司矿区有关，但呈现出来的整体趋势令人不安，并且有可能对整个铜钴行业产生负面影响。

我们期待您就我们搜集到的疑虑提供您的视角与见解。您能在附件中看到与华刚公司矿区有关的问题清单。

我们计划根据我们的研究结果发布一份公开报告，您的回答对于确保我们全面了解情况并准确作出报告至关重要。基于公平及平衡报告原则，我们努力在我们的研究以及出版物中反映出所有相关信息。我们在出版文章时也会考虑到您所作出的回复。

除了针对我们的疑问所提供的回复之外，我们还希望收到您认为有可能相关的任何其他信息。

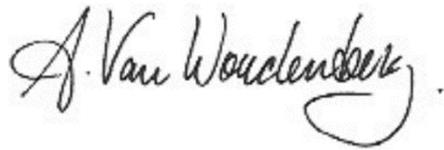
据了解，华刚公司是刚果国有矿业公司 Gécamines 和 SIMCO（32%）以及由中国中铁（41.72%）、中国电建（25.28%）、浙江华友（1%）组成的中方企业集团共同创建的合资企业。由于 Gécamines 和 SIMCO 持股华刚公司 32%，我们同时也将这封信抄送给 Gécamines 的副首席执行官以供其参考。

请您通过 将信息发送给 RAID。如果您需要任何进一步的说明或有任何疑问，请随时与我们联系。我们期待能有机会与您就我们所提出的疑虑进行讨论。

如果能在 2021 年 8 月 20 日之前收到您的回复，我们将不胜感激。

感谢您，我们期待收到您的来信。

此致，



Anneke Van Woudenberg

Executive Director (执行主任)

Rights and Accountability in Development (RAID) (发展中的权力与义务)



Josué Kasha

Monitoring and Evaluation Manager (监测与评估主任)

Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ) (法律及司法协助中心)

Cc: Ntambwe Ngoy Bester Hilaire, Deputy CEO, Gécamines, DRC

Grace Kasesula Kalanga, Kinshasa office Representative, Sicominex, DRC

RAID 以及 CAJJ 对华刚公司提出的问题

收件人：华刚公司

日期：2021 年 7 月 23 日

标题：刚果民主共和国华刚公司矿区的工作条件

根据我们近期的调查结果，希望您对以下问题作出回应：

劳动者人数

1. 华刚公司矿区目前的总劳动力是多少？能否请您按照以下方式提供分类信息：
 - a. 以长期合同雇用的劳动者人数；
 - b. 以固定期限合同雇用的劳动者人数；
 - c. 散工人数（以日计算的）；
 - d. 女性劳动者人数；
 - e. 刚果籍劳动者人数；
 - f. 中国籍劳动者人数；
 - g. 其他国籍劳动者人数。

矿区直接雇佣的劳动者

薪资福利

2. 2020 年华刚公司刚果籍员工的平均工资是多少？如有可能，请按劳动者类别细分。
3. 2020 年华刚公司非刚果籍员工的职位有哪些？平均工资是多少？如有可能，请按劳动者类别细分。
4. 您能否提供更多华刚公司现有薪酬结构、薪酬评估标准和频率方面的详细信息？
5. 华刚公司向员工提供了哪些社会福利？您能否提供这方面的相关信息，包括涉及的书面流程？
6. 目前华刚公司有多少活跃的工会，它们各自拥有多少成员？对此您能否分享包括书面流程在内的相关信息？

健康与安全

7. 刚果法律规定雇主必须为雇员提供免费医疗保障。华刚公司为员工及其家人提供哪些医疗保障和社会心理福利？
8. 华刚公司在提供医疗保障或其他福利时，是否会考虑女性员工的特定需求？

9. 您能否详细说明贵司与当地卫生诊所和/或医院商定了哪些条款，以确保劳动者获得健康服务？
10. 对于当地卫生诊所和/或医院提供的服务，华刚公司报销的金额是否有上限？
11. 您能否提供华刚公司 2019 年和 2020 年医疗保障总成本及具体分配的明细？例如，每个劳动者每月的最高医疗补助金额是多少？如有可能，请按劳动者类别细分。
12. 请问贵司是否有保障华刚公司矿区劳动者健康与安全的现行控制措施及流程？您能否提供指导这些控制措施及流程的书面文件？包括有关职业病及工伤预防、危险识别、风险分析和风险管理等方面的信息。
13. 请问贵司为华刚公司刚果籍员工提供哪些特定的个人防护装备（PPE）？更新频率如何？
14. 华刚公司矿区近三年的安全记录（伤亡人数）是什么情况？

歧视与骚扰

15. 华刚公司为解决工作场所歧视、欺凌和恐吓采取了哪些措施？其中是否有措施专门用于防止对妇女的歧视和骚扰？您能否提供详细信息？
16. 华刚公司矿区是否发生过任何涉及歧视、欺凌或骚扰的事件，包括外国劳动者和刚果籍劳动者之间涉及暴力的事件？您能否提供相关信息说明此类事件的数量及性质？
17. 华刚公司采取了哪些具体行动来调查和补救华刚公司矿区涉及欺凌、恐吓及暴力的事件？

合规与申诉

18. 您能否就华刚公司现有的 (i) 合规机制及 (ii) 申诉机制提供相关信息，包括涉及的书面流程？
19. 通过现有的申诉机制，劳动者提出了多少与华刚公司矿区有关的疑虑？
20. 这些疑虑有多大比例与劳工问题、歧视或其他违反刚果劳动法或华刚公司劳工权利与人权政策的行为有关？您是否能详细说明员工和承包商提出的主要疑虑有哪些？
21. 这些投诉中有多少获得受理，多少遭到拒绝？投诉遭到拒绝的理由是什么？如有可能，请按照投诉机制类别对其进行细分。
22. 贵司对受理的投诉采取了哪些后续行动？如有可能，请按照投诉机制类别对其进行细分。
23. 华刚公司目前面临多少在职及离职劳动者的法律申诉？这些案件是基于什么理由提出的？有多少申诉与过去 5 年发生的事件有关？
24. 贵司是否为员工或承包商提供安全、人权以及合规方面的培训？如果有，您能否提供更多信息说明此类培训的内容和频率？例如，此类培训是否涉及申诉及投诉机制？

供应商及承包商

签约供应商

25. 在过去 2 年中，华刚公司与多少家劳务中介签订了合同？其中有多少家是刚果本地的劳务中介？
26. 他们向华刚公司提供什么类型的服务？
27. 华刚公司与这些供应商之间的平均合同期限是多久？

薪酬与福利

28. 贵司具体使用什么标准以及准则来认定劳务中介提供的报酬和工作条件是否符合刚果劳动法？据您所知，华刚公司供应商向非技术劳动者提供的最低工资是多少？
29. 为确保供应商能够定期评估薪酬，华刚公司要求其提供哪些信息？贵司要求供应商多久评估一次劳动者的工资？
30. 贵司有哪些具体措施来确保供应商向华刚公司劳务输送时，提供给劳动者的基本工资不会因为性别不同而有所差异？
31. 华刚公司要求劳务供应商提供哪些信息来说明其为承包商提供了哪些医疗保障，包括针对女性的特定福利？贵司采取了哪些具体步骤来确保供应商遵守刚果关于免费医疗的法律？您使用何种方法来验证这些步骤的有效性？
32. 目前华刚公司有哪些具体机制来确保供应商遵守刚果法律中与劳动者合同相关的部分？

健康与安全

33. 华刚公司是否为供应商提供某些健康安全培训，以确保供应商向员工提供的信息与培训等同于或相当于贵司的安全标准？如果您这样做了，能否提供有关此类培训的详细信息？
34. 为确保华刚公司的每位临时工或散工获得足够的个人防护装备，贵司采取了哪些措施？您能否分享相关信息？贵司要求供应商多久给劳动者提供一次新的个人防护装备？
35. 通过供应商雇用的劳动者可能有不同的长期就业模式，这些就业模式包括就业空档期及职业变化。贵司如何应对及降低长期健康危害和工伤导致的残疾对此类劳动者带来的影响？
36. 华刚公司的安全记录中是否包括通过供应商雇佣的劳动者的伤亡？请问您能否提供与此类劳动者相关的安全记录明细？

歧视与骚扰

37. 您能否详细说明华刚公司为解决针对承包商的歧视、欺凌和恐吓而采取的措施？其中是否有任何措施专门用于防止对妇女的歧视和骚扰？

38. 您能否提供相关信息，说明华刚公司矿区针对承包商的歧视、欺凌或骚扰的事件的数量和性质，包括外国劳动者和刚果籍劳动者之间涉及暴力的事件？
39. 华刚公司采取了哪些行动来调查和补救针对承包商的欺凌、恐吓和暴力事件？

合规与申诉

40. 贵司是否有专门提供给非华刚公司直接雇用的其他劳动者的申诉机制？如果有，贵司是否收到过通过劳务中介签约的劳动者提出的疑虑？
41. 这些疑虑是关于什么的？如有可能，请按照投诉机制类型对其进行细分。
42. 华刚公司供应商目前面临多少在职以及离职劳动者的法律申诉？这些案件是基于什么理由提出的？有多少案件与过去 5 年发生的事件有关？

尽职调查

43. 您能否分享相关信息，包括任何书面流程，来详细说明贵司对供应商的尽职调查实践？华刚公司在招标和续约过程中对供应商进行风险评估时使用的标准是什么？贵司的尽职调查是否包括对劳工权利以及人权问题的调查（例如不提供法定福利、非法续签固定期限合同、歧视等）？
44. 贵司与供应商的合同中是否包含劳工权利、健康安全以及劳动者人权方面的具体条款？如果有，具体有哪些？
45. 在过去 2 年内，华刚公司对多少供应商进行了了安全、人权和雇佣行为方面的审核及评估？这些审核及评估的结果如何？
46. 在过去 2 年内，有多少华刚公司供应商需要进行整改？作出这些整改决定的依据是什么？整改包含哪些内容？
47. 贵司是否曾经因为供应商违反国际法和国内法、华刚公司涉及矿区安全、雇佣及人权方面的内部政策，而终止或暂停与他们的合同？如果有，您是否能够提供更多详细信息？
48. 贵司目前用哪些项目来培养供应商的能力并促使其更好的达到贵司在安全、雇佣及人权方面的内部政策中设定的标准？是否已针对华刚公司矿区实施了这些项目？

生产及供应链

49. 2019 及 2020 年华刚公司矿区铜和钴的总产量是多少？2021 年的预计产量是多少？
50. 您能否告知华刚公司在 2020 年和 2021 年向哪些炼油厂/终端用户供应了钴？您能否透露贵司在 2020 年分别向这些实体提供了多少钴？

Aux organisations suivantes :

- Rights and Accountability in Development
- Centred'Aide Juridico-Judiciaire AKolwezi

Objet: Reponses à votre mail sur les conditions de travail à la mine de la SICOMINES

Madame / Monsieur,

J'ai accusé réception de votre mail et nos réponses sont ci-dessous :

A propos de l'enquête faite à la fin de l'année 2020 dans votre mail précité, la SICOMINES S.A. n'en est pas au courant et n'a reçu aucune information y relatif. Je tiens à vous rappeler que, en tant qu'une grande joint-venture internationale responsable, la SICOMINES S.A. s'en tient toujours aux principes du respect des droits de l'homme et ne permet jamais la potentialité de la discrimination ni la violence et l'intimidation portant sur la race ou le genre d'exister dans la société. En plus, la société œuvre sans relâche pour garantir les droits légaux de chaque employé, accorder plus de soins particuliers aux employés ainsi que créer un climat de travail au milieu duquel tout le monde est égal.

La SICOMINES S.A. met toujours la sécurité et la santé des travailleurs en priorité en leur fournissant régulièrement des équipements de protection et faisant des inspections de sécurité tous les mois. En outre, la société organise chaque année l'examen physique pour les employés, les sensibilise à la prévention des épidémies et leur fournit de l'eau potable.

Afin de mieux protéger les intérêts des employés locaux, la SICOMINES S.A. signe la Convention Collective avec le Syndicat congolais qui écoute, analyse et collecte les revendications de chaque employé comme représentant des employés. Face à l'épidémie de la COVID-19, contrairement aux certaines sociétés qui choisissent la politique d'arrêter la production ou de réduire le personnel, la SICOMINES S.A. résiste à la pression, surmonte des difficultés et continue à créer des postes d'emploi sans pour autant licencier aucun employé.

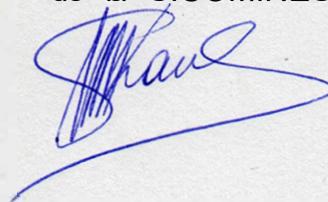
En fait, tout en ne ménageant aucun effort pour une coordination étroite avec les administrations gouvernementales, depuis sa création, la SICOMINES S.A. exerce toujours ses activités en vertu de la loi et dépose les éléments concernant les personnels et la production aux autorités compétentes, ce qui alors garantit la transparence de la gestion de société. En vue de bien assurer la supervision et la mise en œuvre des projets conjoints entre la Chine et la RDC, le

Gouvernement Congolais a etabli le Bureau de Coordination et Suivi du Programme Sino-Congolais (BCSPC). De ce qui precede, je vous prie de contacter le BCSPC pour plus d'informations dont vous avez besoin.

Veillez agreer, **Madame / Monsieur**,
l'expression de mes salutations distinguees.

Grace

Representante du Bureau Kinshasa
de la SICOMINES S.A.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Grace', with a large, sweeping flourish underneath.