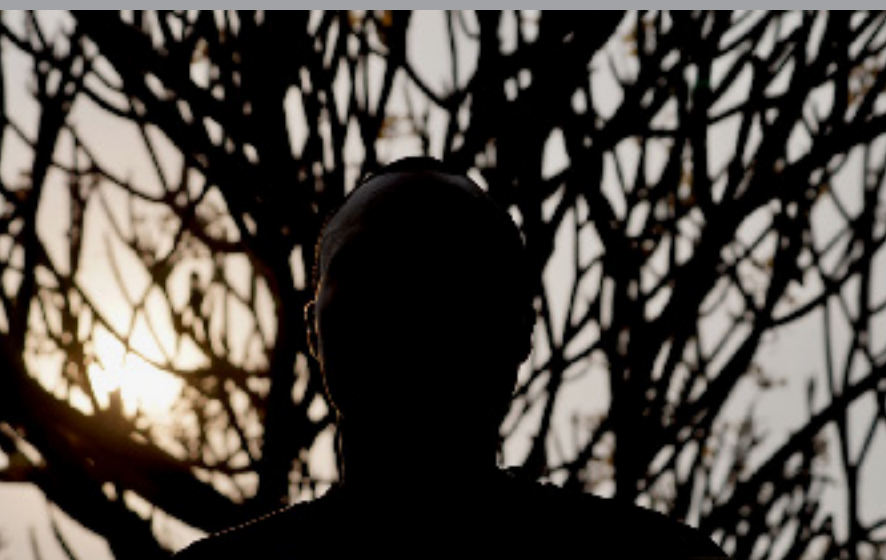


# LA ROUTE DE LA RUINE ?

Les véhicules électriques et les violations des droits des travailleurs dans les mines





# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>RÉSUMÉ</b> .....	3
<b>POINTS CLÉS</b> .....	8
<b>RECOMMANDATIONS</b> .....	9
<b>INTRODUCTION</b> .....	12
<b>MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE ET SOURCES</b> .....	14
<b>LA RD CONGO EST LE PREMIER PRODUCTEUR DE COBALT AU MONDE</b> .....	16
<b>DERRIÈRE LES CINQ MINES INDUSTRIELLES</b> .....	19
Kamoto Copper Company SA (KCC) .....	19
Metalkol SA .....	20
Tenke Fungurume Mining SA (TFM).....	20
Sino-Congolaise des Mines SA (Sicomines).....	20
Société Minière de Deziwa (Somidez) .....	21
<b>VIOLATIONS DES DROITS HUMAINS ET DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES MINES</b> .....	25
Un modèle de sous-traitance qui sape les droits des travailleurs .....	27
Protection insuffisante de la sécurité et la santé des travailleurs .....	41
Atteintes aux droits à la liberté d'association.....	46
Racisme, discriminations et traitements dégradants.....	49
<b>UNE INSPECTION DU TRAVAIL SOUS-FINANCÉE</b> .....	54
<b>RÉPONSES DES SOCIÉTÉS MINIÈRES</b> .....	57
<b>LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT EN COBALT ET LES NORMES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS ...</b>	64
Normes internationales sur « les entreprises et les droits humains » .....	66
Application des normes de droits humains tout au long de la chaîne d'approvisionnement .....	69
<b>CONCLUSION</b> .....	73
<b>REMERCIEMENTS</b> .....	74
<b>NOTES DE FIN</b> .....	75
<b>ANNEXE 1</b>	
<b>ANNEXE 2</b>	
<b>ANNEXE 3</b>	

# RÉSUMÉ

---

Le cobalt est partout. Ce minerai bleu argenté est présent dans les batteries rechargeables qui alimentent nos téléphones mobiles, nos ordinateurs portables et nos tablettes et, en plus grandes quantités, dans les véhicules électriques qui seront bientôt prédominants sur nos routes. C'est un minerai stratégique dans le plan de décarbonation et de transition des énergies fossiles vers les énergies renouvelables. L'accélération de ce changement est une des priorités pour lutter contre la crise climatique et les experts du secteur estiment que les ventes de véhicules électriques exploseront dans les 10 prochaines années. Cela exigera une hausse considérable de la production de cobalt.

L'essor de la demande de cobalt comporte cependant une part d'ombre. La République démocratique du Congo, l'un des pays les plus pauvres d'Afrique, renferme dans ses sols la majeure partie des réserves de cobalt du monde. En 2020, 70 % du cobalt mondial était issu de son territoire, avec des dizaines de milliers d'ouvriers travaillant dur dans des mines industrielles à grande échelle pour en extraire le minerai. Les sociétés minières multinationales qui possèdent bon nombre des mines de RD Congo, soucieuses de se forger une réputation « verte » et « responsable », affirment qu'elles produisent du cobalt « propre » et « durable », sans atteinte aux droits humains, et que leurs opérations offrent des opportunités sur le plan économique et de l'emploi.

Ce rapport, qui s'appuie sur des recherches approfondies menées pendant deux ans, dépeint un tableau très différent. Il révèle des conditions désastreuses pour de nombreux travailleurs congolais au sein des mines industrielles, souvent caractérisées par une exploitation généralisée et des violations des droits du travail. De nombreux travailleurs ne reçoivent pas un « salaire de subsistance », une rémunération minimale pour garantir un niveau de vie décent, ont peu ou pas de couverture santé et, bien trop souvent, sont soumis à un temps de travail excessif, à des conditions de travail dangereuses, à des traitements dégradants, à des discriminations et à du racisme.

**« Nous travaillions dur, sans aucune pause, pour 2,5 USD par jour. Si vous ne compreniez pas ce que le patron vous disait, il vous giflait. Si vous aviez un accident, ils vous mettaient à la porte. »**

- Travailleur congolais

Ces dernières années, l'attention s'est principalement focalisée sur le secteur minier artisanal en RD Congo, notamment en raison des risques de travail des enfants qu'il crée, alors que les conditions des travailleurs dans les mines industrielles à grande échelle sont largement passées inaperçues. Ce rapport examine les droits des travailleurs dans les mines industrielles de RD Congo d'où provient la vaste majorité du cobalt, mines qui produisent environ 80 % du cobalt exporté par le pays (contre 20 % extraits dans les mines artisanales).

Les conclusions présentées dans ce rapport s'appuient sur des recherches détaillées menées pendant 28 mois par l'organisme de surveillance des activités des sociétés basé au Royaume-Uni, Rights and Accountability in Development (RAID), et par le Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ), un centre d'aide juridique congolais spécialisé dans le droit du travail. L'équipe de chercheurs a réalisé des recherches approfondies sur le terrain à Kolwezi, une ville minière où sont situées bon nombre des mines de cobalt et de cuivre en RD Congo, et dans les environs. Elle a mené 130 entretiens avec des travailleurs et d'anciens travailleurs dans cinq sociétés minières, ainsi que des entretiens avec des sous-traitants, des représentants de syndicats, des avocats, des autorités locales congolaises, du personnel médical et des experts du secteur.

Les recherches ont été concentrées sur cinq des plus grandes mines de cuivre et de cobalt au monde. Elles sont détenues ou exploitées par des sociétés minières multinationales qui, à elles seules, ont produit près de la moitié de l'approvisionnement mondial de cobalt en 2020 : (i) Kamoto Copper Company (KCC) de Glencore, (ii) Metalkol RTR de Eurasian Resources Group, (iii) Tenke Fungurume Mining (TFM) de China Molybdenum, (iv) Société minière de Deziwa (Somidez) de China Nonferrous Metal Mining Company (CNMC), dont la compagnie minière publique congolaise Gécamines détient 49 % des parts, et (v) Sino-congolaise des mines (Sicomines), une co-entreprise entre Gécamines et un consortium de sociétés et d'investisseurs chinois.

### « La révolution liée aux véhicules électriques ne pourra pas avoir lieu sans le cobalt de la RD Congo. »

- Expert du secteur des VE

## Un modèle de sous-traitance qui sape les droits des travailleurs et fournit une main-d'œuvre bon marché

Le modèle de sous-traitance utilisé par les sociétés minières multinationales pour recruter leur main-d'œuvre se trouve au cœur du problème d'exploitation des travailleurs. Plutôt que d'embaucher les travailleurs directement, les sociétés minières se tournent vers des entreprises de sous-traitance qui leur fournissent une grande part de leur main-d'œuvre, des mineurs aux agents d'entretien, en passant par les chauffeurs, le personnel de sécurité et d'autres. Les employés et les responsables des entreprises de sous-traitance que nous avons interrogés ont expliqué que, selon eux, les sociétés utilisent ce modèle comme une stratégie délibérée pour réduire leurs coûts, limiter leur responsabilité en matière de sécurité des travailleurs et éviter que les travailleurs n'adhèrent à des syndicats.

Les chiffres officiels montrent qu'au moins 26 455 travailleurs sont employés directement ou indirectement dans les mines concernées par nos recherches, et plus de la moitié (57 %) de cette main-d'œuvre est fournie par des sous-traitants. Dans certaines mines, cette proportion était même supérieure. Chez TFM, par exemple, 68 % de la main-d'œuvre en 2020 était employée par des sous-traitants ; chez Metalkol, elle représentait 64 %. Le recours à des sous-traitants ou des agences de recrutement est une pratique acceptable pour les missions de courte durée ou le recrutement de spécialistes, mais il ne fait aucun doute que les sociétés minières en RD Congo font appel à des sous-traitants pour obtenir du personnel pour leurs activités principales à long terme, souvent avec une rémunération extrêmement faible.

Les travailleurs employés par des sous-traitants sont nettement moins bien payés que ceux qui sont embauchés directement par les sociétés minières et la plupart (63 %) ne gagnent pas le salaire de subsistance de 402 USD par mois, c'est-à-dire la rémunération minimale pour garantir un niveau de vie décent. Nombreux sont ceux qui gagnent considérablement moins. Les travailleurs ont décrit être traités comme des citoyens de seconde zone, tandis que ceux qui sont employés directement reçoivent un salaire et des avantages bien supérieurs à leur propre rémunération faible, ce qui crée une violation régulière du principe « à travail égal, salaire égal ». Beaucoup ont expliqué être désespérés, incapables de s'extraire eux-mêmes et leurs familles de la pauvreté.

### **Racisme, discriminations et traitements dégradants**

Les experts du secteur indiquent qu'une proportion considérable (70 %) du secteur minier congolais est désormais financé par des investissements chinois. Cette activité chinoise accrue s'est accompagnée de signalements de tensions entre travailleurs chinois et congolais. Cela n'a pas toujours été le fait d'un seul camp : les travailleurs chinois ont décrit avoir subi une forte hostilité de la part des Congolais. Cependant, nous avons constaté que, même lorsque les expatriés chinois rencontrent des difficultés, leurs conditions de travail sont nettement supérieures à celles des travailleurs congolais.

Chez Sicominex, Somidez, TFM et leurs sous-traitants respectifs, ainsi que chez les sous-traitants de Metalkol, les travailleurs ont rapporté avoir subi ou été témoins d'actes de racisme et de discrimination quasi quotidiens. Cela s'exprimait à travers des violences physiques et verbales. Les travailleurs ont décrit un niveau de discrimination rappelant l'« ère coloniale » et ont raconté qu'ils faisaient l'objet de coups de pied, de gifles, de coups de bâtons et d'insultes, qu'on leur criait dessus et qu'on les tirait parfois par l'oreille lorsqu'ils n'arrivaient pas à comprendre des instructions en mandarin, faisaient des erreurs ou refusaient d'effectuer des tâches dangereuses. Dans la plupart des cas, ceux qui ont résisté à ce traitement ont été immédiatement licenciés sans rémunération.

### **Sécurité et couverture santé des travailleurs insuffisantes**

La loi congolaise exige que les employeurs couvrent les frais liés aux soins de santé des travailleurs embauchés en contrats à durée indéterminée et à durée déterminée, et ceux de leurs familles à charge. C'est un avantage important du travail à temps plein, qui est apprécié par les travailleurs congolais. Mais la plupart des sous-traitants fournissent uniquement une subvention partielle des soins de santé, parfois à hauteur de 10 USD seulement par travailleur et par mois, ce qui est bien trop faible pour permettre aux centres médicaux de dispenser des soins standard décentes. Certains sous-traitants ne fournissent aucune prise en charge des soins de santé. RAID et le CAJJ ont interrogé des médecins et des directeurs d'hôpitaux qui ont expliqué qu'ils observaient régulièrement des problèmes de santé chroniques et des invalidités causés par l'exposition aux produits toxiques et les mauvaises conditions de travail. Nous avons constaté que certaines sociétés minières et certains sous-traitants sont conscients de ces risques, mais ils ne proposent pas de compensation équitable ou ne modifient pas leurs pratiques.

Ces problèmes sont liés à des manquements importants en matière de sécurité sur les sites miniers. Les travailleurs embauchés par des sous-traitants chez Metalkol, Sicominex et TFM nous ont raconté qu'ils ne reçoivent pas d'équipements de protection individuelle (EPI) ou lorsque c'est le cas, les EPI sont de mauvaise qualité. D'autres ont expliqué qu'ils sont exposés à des situations très dangereuses – comme être contraints d'escalader un échafaudage à un rythme rapide, parfois sans harnais de sécurité – mais qu'ils ne se plaignent pas par crainte de perdre leur travail.

### **Que fait le gouvernement congolais ?**

Le gouvernement congolais est responsable au premier chef de s'assurer que le droit du travail est respecté. Mais l'inspection du travail de RD Congo, un service administratif qui surveille la mise en œuvre de la réglementation du travail nationale, souffre d'un manque de financement et de personnel. En 2021, seuls deux inspecteurs du travail ont été affectés à la région de Kolwezi avec une capacité limitée pour effectuer leur travail. L'accès aux sites miniers leur est souvent refusé et ils reçoivent peu de plaintes des travailleurs, qui ont trop peur de perdre leur emploi pour signaler tout problème. Cette application inefficace de la loi a créé un environnement de travail largement non réglementé.

### **Réponse des sociétés minières**

Au cours des dernières années, les sociétés minières ont cherché à mieux s'aligner sur les valeurs sociétales. Les sociétés incluses dans notre rapport ont élaboré des normes internes en matière de droits humains, ont adhéré à des initiatives du secteur pour une exploitation minière plus éthique ou ont pris des engagements publics pour promouvoir et défendre les droits de leurs travailleurs. Alors que ces engagements sont indispensables, la mesure dans laquelle ils sont transposés dans la pratique est souvent peu claire.

RAID et le CAJJ ont écrit aux cinq sociétés minières pour leur communiquer les conclusions des recherches et demander des réponses à une liste détaillée de questions. Nous avons reçu des réponses de quatre sociétés : KCC, Metalkol, Sicomines et TFM. Une des sociétés, Somidez, n'a pas répondu malgré plusieurs tentatives pour la contacter.

Même si elles ont souligné les mesures positives en place pour leurs employés, les sociétés minières ont fourni un soutien bien moindre aux travailleurs recrutés par le biais de sous-traitants. Seul Glencore, le propriétaire de KCC, a déclaré qu'il avait agi pour suspendre certains de ses sous-traitants pour des raisons de sécurité ou de manquements. Aucune des autres sociétés n'a indiqué avoir pris de telles mesures.

Les courriers ainsi que les réponses complètes des sociétés sont disponibles sur le site Internet de RAID.

### **Votre véhicule électrique est-il « propre » ?**

En utilisant les informations publiquement disponibles, nous avons tracé le cobalt sur toute la chaîne d'approvisionnement, des mines de cobalt industrielles couvertes par ce rapport jusqu'aux fabricants de véhicules électriques et d'électronique, comme Tesla, Renault, General Motors, Volkswagen, Toyota, Samsung SDI, Panasonic et Apple, entre autres. Ces sociétés en contact avec les consommateurs jouent un rôle important pour garantir que le cobalt (ainsi que d'autres minerais et matières premières) utilisé dans leurs produits n'est pas associé à des violations des droits humains et à l'exploitation de travailleurs. Les consommateurs et les investisseurs exercent une pression accrue sur ces entreprises pour qu'elles agissent, comme en témoigne la tendance croissante des investissements dans l'environnemental, le social et la gouvernance (ESG).

Face à cette pression, les initiatives du secteur visant à démontrer que le cobalt et d'autres minerais critiques sont « propres » se sont multipliées ces dernières années. Cependant, aucune de ces initiatives n'est contraignante pour les sociétés et elles reposent toutes sur l'adhésion volontaire. De plus, le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (Guide OCDE), une norme capitale pour de nombreuses sociétés minières opérant en RD Congo, se concentre sur un ensemble limité de problèmes, tels que le travail des enfants, et ne traite pas les problèmes plus larges liés aux droits du travail abordés dans ce rapport. Ce décalage signifie que les initiatives de diligence raisonnable et les programmes sectoriels, qui s'appuient sur le Guide OCDE, ne couvrent pas de manière adéquate les droits du travail ou l'exploitation des travailleurs.

### **Voie à suivre**

Les questions liées aux droits des travailleurs dans l'extraction du cobalt nécessitent une action de l'industrie et des gouvernements. Sans cadres juridiques solides, les initiatives du secteur ne créent aucune incitation ou responsabilité réelle dans la chaîne d'approvisionnement du cobalt. Une réglementation de diligence raisonnable en matière de droits humains contraignante – exigeant que les sociétés gèrent les impacts négatifs de leurs opérations sur les droits humains et l'environnement – serait une étape importante allant dans la bonne direction. En tant que mesure à court terme immédiate, les sociétés doivent étendre les vérifications au-delà du Guide OCDE limité afin de couvrir les problématiques d'ESG plus larges, comme les droits des travailleurs.

Nous reconnaissons que la lutte contre la crise climatique est une priorité mondiale et que les véhicules électriques sont considérés comme essentiels dans la transition vers des énergies propres. Cependant, nous pensons aussi que cela doit s'accompagner d'un approvisionnement en minerais responsable. Les véhicules électriques ne devraient pas être fabriqués aux dépens des travailleurs congolais exploités. L'urgence de la crise climatique exige une action de la part du secteur et des gouvernements, qui ne sacrifie ni les personnes ni la planète. La production de batteries « éthiques » sans exploitation de travailleurs, sans violation des droits humains ni préjudice environnemental, qui participe à une transition juste et ne reproduise pas les injustices de l'économie basée sur les énergies fossiles, est capitale. En témoignant des problèmes de droits humains dans les mines de cobalt en RD Congo, nous espérons que ce rapport pourra contribuer à trouver une voie à suivre audacieuse.



# POINTS CLÉS

---

1. Le cobalt est considéré comme un minerai essentiel pour la transition vers une économie décarbonée, nécessaire pour lutter contre la crise climatique. Il est utilisé dans les batteries lithium-ion (rechargeables) qui alimentent les véhicules électriques qui connaîtront une forte croissance.
2. En 2020, plus de 70 % du cobalt mondial a été extrait des mines de République démocratique du Congo. Il est principalement produit par des mines industrielles à grande échelle qui représentent 80 % des exportations de cobalt de la RD Congo (20 % proviennent des mines artisanales).
3. Les sociétés minières multinationales qui exploitent le minerai affirment que leur cobalt est « propre » et non associé à des atteintes aux droits humains. Mais les recherches menées dans cinq des plus grandes mines de cobalt révèlent une exploitation généralisée de la main-d'œuvre et des violations des droits des travailleurs.
4. Les travailleurs ont indiqué qu'ils étaient soumis à un temps de travail excessif, à des traitements dégradants, à des violences, à des discriminations, à du racisme, à des conditions de travail dangereuses et à un non-respect de la couverture santé de base. Ils ont décrit avoir été frappés, giflés, battus avec des bâtons, insultés, tirés par les oreilles ou qu'on leur criait dessus.
5. Le recours à des sous-traitants pour recruter la main-d'œuvre est au cœur du problème. Au total, 57 % des 26 455 travailleurs dans les cinq mines sont recrutés par le biais de sous-traitants plutôt que d'être embauchés directement par les sociétés minières.
6. De nombreux travailleurs ne gagnent pas le salaire de subsistance de 402 USD par mois, c'est-à-dire la rémunération minimale pour garantir un niveau de vie décent. Environ 63 % des travailleurs interrogés recrutés via des sous-traitants touchaient des salaires extrêmement faibles, souvent bien inférieurs au salaire de subsistance, et ont fait part de leur désespoir de ne pas pouvoir sortir de la pauvreté.
7. Les personnes que nous avons interrogées ont indiqué que, selon elles, les sociétés minières utilisaient délibérément des sous-traitants pour réduire les coûts de main-d'œuvre et limiter leurs responsabilités légales.
8. Les inspecteurs du travail congolais semblent dans l'incapacité de traiter les abus généralisés. La région de Kolwezi, où sont situées les principales mines de RD Congo, ne compte que deux inspecteurs aux ressources limitées.
9. Le cobalt de RD Congo est principalement destiné aux constructeurs automobiles partout dans le monde. Ces entreprises ont un rôle à jouer pour garantir que les minerais qu'elles utilisent proviennent de mines gérées de manière responsable, dans des conditions qui respectent les droits des travailleurs.
10. Les initiatives du secteur visant à démontrer que le cobalt et d'autres minerais critiques sont « propres » se sont multipliées ces dernières années. Aucune n'est contraignante pour les sociétés et beaucoup ne couvrent pas l'exploitation des travailleurs ni un éventail large des droits du travail. Des législations imposant une diligence raisonnable en matière de droits humains pourraient s'avérer utiles.
11. Les véhicules électriques ne devraient pas être fabriqués aux dépens des travailleurs congolais exploités. L'urgence de la crise climatique exige une action forte de la part du secteur et des gouvernements, qui ne sacrifie ni les personnes ni la planète. La production de batteries « éthiques » sans exploitation de travailleurs, sans violation des droits humains ni préjudice environnemental est capitale pour une transition juste.

# RECOMMANDATIONS

---

## Aux sociétés minières :

- Embaucher directement la majorité de votre main-d'œuvre congolaise et réserver l'externalisation au recrutement de travailleurs ayant des compétences spécialisées pendant une période limitée. Mettre fin aux pratiques de rotation des travailleurs d'une société de sous-traitance à une autre et offrir des emplois à temps plein à ceux qui ont eu deux contrats consécutifs, comme prévu par la loi congolaise.
- Payer un salaire de subsistance et s'engager publiquement à verser au moins le salaire de subsistance à tous les travailleurs au sein de vos opérations congolaises, qu'ils soient recrutés directement ou indirectement.
- Revoir tous les contrats avec les agences de sous-traitance qui fournissent des travailleurs à vos opérations pour garantir qu'elles définissent des niveaux de rémunération au moins équivalents au salaire de subsistance, fournissent des avantages légaux conformes ou supérieurs au droit du travail congolais (soins de santé gratuits, congés payés, indemnité de départ, etc.), favorisent la liberté d'association et respectent strictement les heures de travail et les temps de repos légaux. Résilier les contrats avec toute agence de sous-traitance qui n'observe pas ces normes.
- Mener des enquêtes immédiates, crédibles et transparentes sur les allégations de violences physiques, de racisme et de discrimination décrites dans ce rapport en lien avec votre mine, et prendre les mesures appropriées contre tout employé ou tout sous-traitant qui pourrait avoir été responsable de tels actes.
- Prendre des mesures actives et publiques pour faire en sorte que tous les travailleurs, y compris les travailleurs intérimaires et journaliers, soient traités de manière égale et sans discrimination. Cela inclut l'accès aux mêmes services, aux mêmes installations, à la même évolution de carrière et au même traitement pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut, leur sexe ou leur origine. Modifier les politiques de votre entreprise si nécessaire.
- Veiller à ce que tous les travailleurs, embauchés directement ou indirectement, bénéficient de soins de santé gratuits pour eux et les membres de leur famille à charge, conformément à la loi congolaise. Réviser les plafonds des allocations mensuelles aux prestataires de santé pour s'assurer que, dans la pratique, cela ne limite pas l'accès légal des travailleurs à des soins de santé adéquats.
- Veiller à ce que toutes les politiques et procédures internes couvrent la protection de l'ensemble de votre main-d'œuvre, qu'elle soit recrutée directement ou indirectement. Ces politiques devraient être alignées sur les normes internationales et la réglementation nationale et dépasser les exigences de ces normes et réglementations lorsque celles-ci ne protègent pas les travailleurs de manière adéquate.
- Impliquer les travailleurs (embauches directes et indirectes) à toutes les étapes de vos processus de diligence raisonnable en matière de droits humains. Cela inclut, entre autres, de s'assurer que les travailleurs ont connaissance de leurs droits et sont impliqués dans la protection de ces droits, et qu'ils contribuent à l'évaluation des risques, à la surveillance de vos performances en matière de droits du travail et au fonctionnement des mécanismes de réclamation. Ne pas utiliser les audits sociaux comme un substitut à vos propres responsabilités de diligence raisonnable.
- Examiner toutes les normes de santé et de sécurité sur les sites miniers, y compris celles des agences de sous-traitance, s'assurer que tous les travailleurs embauchés directement ou indirectement disposent d'un EPI approprié et leur fournir une formation régulière et complète sur les risques pour la santé et la sécurité liés à leur emploi.

- Comblen les lacunes des normes du secteur en ce qui concerne les violations des droits du travail telles qu'identifiées dans ce rapport. Appliquer les normes internationales pertinentes en matière de droits du travail, comme celles énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et veiller à ce qu'elles couvrent l'ensemble de la main-d'œuvre (embauches directes et indirectes).
- Soutenir l'appel en faveur de législations imposant une diligence raisonnable en matière de droits humains (voir plus loin).

### **Aux entreprises en aval de la chaîne d'approvisionnement :**

- Utiliser tous les moyens disponibles, dans le cadre de votre influence, pour faire pression sur les fournisseurs et les entreprises qui gèrent les mines de cobalt industrielles en RD Congo en vue de mettre fin à l'exploitation des travailleurs et de les rémunérer avec le salaire de subsistance et des avantages décent. Si votre influence n'est pas suffisante pour remédier à la situation, mettre un terme à la relation contractuelle avec le fournisseur.
- Cartographier votre chaîne d'approvisionnement en remontant jusqu'à la mine de cobalt et la rendre publique. Détailler les mesures de diligence raisonnable mises en place pour garantir que ces fournisseurs ne contribuent pas à l'exploitation des travailleurs congolais.
- Examiner immédiatement vos processus de diligence raisonnable pour faire en sorte que la majorité des problèmes liés aux droits des travailleurs, y compris ceux identifiés dans ce rapport, soient traités de manière systématique et exhaustive au sein des opérations de vos fournisseurs, conformément aux normes internationales et à la réglementation nationale. Si ce n'est pas le cas, modifier d'urgence les processus.
- Appliquer les normes du secteur en matière d'approvisionnement responsable qui tiennent compte de l'intégralité des problèmes liés aux droits humains et aux droits des travailleurs, et vont au-delà du travail des enfants et du travail forcé dans l'exploitation minière artisanale du cobalt. Exhorter les organisations de normalisation du secteur à traiter les droits du travail de manière exhaustive et à inclure les problèmes de droits des travailleurs dans les programmes d'assurance et d'audit.
- Nouer un dialogue régulier avec les travailleurs, les syndicats, les communautés, la société civile locale et internationale et les consommateurs pour déterminer clairement leurs attentes et vos responsabilités.
- Appliquer les meilleures pratiques d'autres secteurs en ce qui concerne l'identification des violations des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement et les mettre en œuvre dans vos opérations.
- Soutenir et rejoindre l'appel à des législations imposant une diligence raisonnable en matière de droits humains. User de votre influence pour faire pression en faveur de lois qui protègent tous les droits humains, les droits des travailleurs et les normes environnementales pertinentes pour votre secteur. Mettre en œuvre les lois de diligence raisonnable appropriées et offrir aux travailleurs concernés une voie de recours sur le fond, plutôt qu'un simple remplissage de formulaire.

### **Au gouvernement congolais :**

- Allouer de toute urgence des fonds et des ressources à l'inspection du travail afin de garantir une surveillance plus efficace des pratiques de travail des sociétés minières et de leurs sous-traitants sur le territoire national.
- Établir des mécanismes solides d'exécution et de sanction pour les entreprises non conformes.
- Appeler publiquement les sociétés minières à respecter la législation du travail de RD Congo et conditionner le renouvellement des permis d'exploitation et des contrats miniers à cette conformité.

### **Aux États dans le monde :**

- Assainir les chaînes d'approvisionnement en minerais et s'assurer de l'existence d'un approvisionnement responsable en cobalt et autres minerais nécessaires pour les batteries des véhicules électriques afin de permettre une transition juste vers une économie décarbonée.
- Adopter des réglementations juridiquement contraignantes pour protéger les droits humains et les droits des travailleurs, par exemple par le biais de lois imposant une diligence raisonnable en matière de droits humains qui obligent les entreprises à prendre des mesures pour prévenir les violations des droits humains et les préjudices environnementaux liés à leurs opérations mondiales, leurs approvisionnements et leurs chaînes de valeur. Garantir une application efficace des lois et des voies de recours, y compris l'action civile, lorsque les entreprises enfreignent les droits humains et les droits des travailleurs ou n'empêchent pas, de quelque manière que ce soit, les impacts négatifs sur ces droits.

# INTRODUCTION

---

**« Nous travaillions dur, sans aucune pause, pour 2,5 USD par jour. Si vous ne compreniez pas ce que le patron vous disait, il vous giflait. Si vous aviez un accident, ils vous mettaient à la porte. »**

- André, travailleur congolais dans une mine de cobalt industrielle en RD Congo<sup>1</sup>

Les ventes de véhicules électriques sont amenées à exploser au cours des dix prochaines années, en raison de la transition des combustibles fossiles à des technologies plus vertes partout dans le monde. Le cobalt est essentiel à cette transition énergétique. C'est un minéral clé utilisé dans les batteries rechargeables qui alimenteront la transformation. Mais pour André\*, comme pour des dizaines de milliers de travailleurs dans les grandes mines industrielles en République démocratique du Congo, la promesse d'emplois et d'une vie meilleurs n'est pas devenue réalité.

La RD Congo renferme dans ses sols la plus grande part du cobalt du monde. En 2020, le pays a contribué à 70 % de la production mondiale de cobalt, comme expliqué plus en détail dans la section 4 qui décrit le contexte. Pour les experts du secteur, la révolution liée aux véhicules électriques ne pourra pas avoir lieu sans le cobalt de la RD Congo.

Ce rapport examine les droits des travailleurs de cinq mines de cobalt industrielles à grande échelle, situées dans la ceinture de cuivre et de cobalt dans le sud de la RD Congo. S'appuyant sur les recherches approfondies menées par Rights and Accountability in Development (RAID), un organisme de surveillance des activités des sociétés basé au Royaume-Uni, et par le Centre d'Aide Juridico-Judiciaire (CAJJ), un centre d'aide juridique congolais spécialisé dans le droit du travail, ce rapport met en lumière l'exploitation généralisée des travailleurs et les atteintes à leurs droits dans quelques-unes des principales mines de cuivre et de cobalt au monde.

Au cœur du problème figure le modèle de sous-traitance utilisé par les sociétés multinationales pour recruter leur main-d'œuvre. La majorité des travailleurs congolais dans les mines ne sont pas embauchés directement par les sociétés, mais sont recrutés indirectement par l'intermédiaire d'entreprises de sous-traitance ou d'agences de recrutement. Nous avons constaté que les travailleurs occupant ces postes perçoivent des salaires très bas, des avantages sociaux minimaux ou inexistantes et une absence de sécurité de l'emploi. Bon nombre des travailleurs interrogés ne gagnaient même pas un « salaire de subsistance », le montant minimum pour vivre décemment, et n'étaient pas en mesure de sortir de la pauvreté. Dans certaines mines, les travailleurs étaient soumis à un temps de travail excessif, à des traitements dégradants, à des discriminations, à du racisme, à des conditions de travail dangereuses et à un non-respect de la couverture santé de base. Les abus dont ils ont été victimes sont décrits plus en détail à la section 6, qui constitue l'élément central du présent rapport.

Alors qu'au cours des dernières années, l'exploitation minière artisanale du cobalt a attiré l'attention de tous les secteurs, notamment en raison des risques de travail des enfants qu'elle crée, les impacts de l'exploitation minière industrielle de ce minéral sur les travailleurs sont passés inaperçus. Dans le cadre d'une stratégie d'expansion visant à donner confiance dans ses opérations, l'industrie minière a contribué au récit dominant selon lequel l'extraction industrielle du cobalt en RD Congo est « propre »,

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés.

« durable » et non associée aux atteintes aux droits humains qui caractérisent l'exploitation minière artisanale. Les recherches de RAID et du CAJJ dépeignent une tout autre réalité dans laquelle la vie, la santé et la dignité des travailleurs congolais semblent être mises en péril dans une course aux profits.

Les cinq mines mentionnées dans le présent rapport sont exploitées, respectivement, par cinq sociétés minières : Kamoto Copper Company (KCC), Metalkol, Sino-congolaise des mines (Sicomines), Société minière de Deziwa (Somidez) et Tenke Fungurume Mining (TFM). De plus amples informations sur chacune de ces mines et leurs sociétés mères sont fournies à la section 4.

Afin de publier un rapport équilibré, RAID et le CAJJ ont écrit aux cinq sociétés minières et à leurs sociétés mères pour leur transmettre les conclusions des recherches et leur donner la possibilité de répondre à une liste détaillée de questions sur leurs pratiques d'entreprise. Les réponses de quatre de ces sociétés sont présentées à la section 8. Les réponses complètes des entreprises sont disponibles sur le site Internet de RAID. Une des sociétés, Somidez, n'a pas répondu malgré les tentatives répétées de RAID et du CAJJ.

Les réponses des entreprises doivent être interprétées dans le cadre d'un paysage global de normes internationales concernant les entreprises et les droits humains et d'une prolifération croissante de normes industrielles cherchant à promouvoir les qualifications « propres » et « durables », en particulier à la lumière de l'explosion des investissements dans l'environnemental, le social et la gouvernance (ESG). Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs) constituent la norme la plus largement acceptée. Ils définissent les attentes à l'égard des États et des sociétés en matière de protection et de respect des droits humains dans les activités des entreprises, y compris tout au long des chaînes d'approvisionnement. Comme décrit à la section 9, ces attentes doivent être mises en œuvre par le biais d'un processus de diligence raisonnable en matière de droits humains. Nous avons retracé la chaîne d'approvisionnement en cobalt jusqu'aux entreprises en contact direct avec les consommateurs qui dépendent des batteries pour alimenter leurs produits, telles que Tesla, Renault et Toyota. Comment ont-elles réagi aux conclusions et quel rôle peuvent-elles jouer pour mettre fin à ces abus ?

Nous avons constaté que le cadre international tel qu'il existe aujourd'hui, qui est non contraignant et qui n'impose aucune responsabilité légale aux entreprises, ne permet pas d'identifier et de prévenir l'exploitation des travailleurs congolais et la violation de leurs droits. Cela soulève de graves questions. Quel est l'objectif de ce cadre et de l'investissement dans l'ESG et quels intérêts servent-ils ?

Nous avons besoin d'énergie propre pour lutter contre le changement climatique, mais nous ne pouvons pas détourner les yeux de l'exploitation des travailleurs et des violations du droit du travail qui participent à cette transition. Ce rapport contribue à dénoncer les atteintes aux droits des travailleurs à la source, à l'endroit où le cobalt est extrait du sol. Nous espérons qu'il contribuera également à trouver une solution.

# MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE ET SOURCES

---

Les observations décrites dans ce rapport reposent sur des enquêtes approfondies menées pendant 28 mois entre juin 2019 et octobre 2021 par RAID et le CAJJ. Ces enquêtes combinent des recherches sur le terrain dans la ceinture de cuivre et de cobalt en RD Congo et des recherches documentaires. Dans le cadre de ce travail d'investigation, RAID et le CAJJ ont réalisé 130 entretiens avec des travailleurs et d'anciens travailleurs des cinq principales sociétés minières ou de leurs sous-traitants, des représentants de syndicats, des avocats, des autorités locales congolaises, du personnel médical et des experts du secteur, entre autres. RAID et le CAJJ ont également échangé de nombreux courriers avec les sociétés minières mentionnées dans ce rapport, ainsi qu'avec des sociétés qui transforment ou utilisent le cobalt extrait par ces sociétés minières, y compris des fonderies, des producteurs de batteries, des constructeurs de véhicules électriques et des firmes technologiques.

Pendant 18 jours entre octobre et décembre 2020 et en juin 2021, une équipe de trois chercheurs de RAID et du CAJJ s'est rendue dans cinq sites miniers situés à Kolwezi et aux alentours, dans la province du Lualaba en RD Congo. Les sites miniers sont exploités respectivement par cinq sociétés : Kamoto Copper Company (KCC), Metalkol<sup>2</sup>, Sino-congolaise des mines (Sicomines), Société minière de Deziwa (Somidez) et Tenke Fungurume Mining (TFM). Les chercheurs se sont entretenus avec 102 personnes qui travaillaient ou avaient travaillé sur les sites miniers comme suit : 18 travailleurs de KCC, 25 travailleurs de Metalkol, 18 travailleurs de Sicomines, 32 travailleurs de TFM et 9 travailleurs de Somidez. Nous avons interrogé des hommes et des femmes, même si la très grande majorité des travailleurs des cinq sites miniers étaient des hommes. Presque tous les entretiens ont été réalisés individuellement, avec l'intervention d'interprètes si nécessaire. Des copies des contrats ou d'autres documents que les travailleurs ont apportés avec eux ont été numérisées et sont conservées dans les archives du bureau de RAID.

En outre, les chercheurs de RAID et du CAJJ ont interrogé des membres du personnel ou des dirigeants de huit entreprises de sous-traitance congolaises, ainsi que cinq membres du personnel de centres médicaux et d'hôpitaux qui avaient des contrats avec les sociétés minières pour fournir des soins de santé aux travailleurs. RAID et le CAJJ ont également rencontré des employés de deux agences gouvernementales, le ministère du Travail et de l'Emploi et l'Inspection générale du travail, afin d'évaluer les opportunités et les défis concernant l'application du droit du travail congolais dans l'industrie minière du cobalt. Des représentants d'organisations non gouvernementales (ONG) locales, des juristes et des analystes du secteur spécialisés dans les chaînes d'approvisionnement en cobalt ont également été interrogés.

Sur la base de ces observations, RAID et le CAJJ ont écrit aux cinq sociétés minières et à leurs sociétés mères pour leur communiquer les conclusions des recherches, y compris les violations présumées des droits des travailleurs sur les cinq sites miniers, et demander des réponses à une liste détaillée de questions. Entre autres éléments, RAID et le CAJJ ont demandé aux entreprises de décrire les mesures adoptées pour s'assurer qu'elles et leurs fournisseurs de main-d'œuvre respectent les normes juridiques congolaises et internationales sur le travail et les droits humains. Ils leur ont aussi posé des questions sur les mesures prises pour prévenir les violations et/ou répondre aux violations identifiées par les organisations au cours de leurs recherches sur le terrain. RAID et le CAJJ ont également adressé des copies des courriers à la société minière publique congolaise, Générale des carrières et des mines (Gécamines), qui détient des actions dans quatre des cinq sociétés citées dans ce rapport. Comme l'État congolais détient 5 % des parts de Metalkol, les organisations ont envoyé une copie du courrier destiné à Metalkol au ministre des Mines de RD Congo.

RAID et le CAJJ ont reçu des réponses substantielles de quatre sociétés : KCC, Metalkol, Sicominex et TFM. L'évaluation par RAID et le CAJJ des pratiques d'entreprise est éclairée par ces réponses, ainsi que par d'autres rapports, politiques, déclarations et certificats que les sociétés ont rendus publics ou ont transmis aux organisations. Les courriers de RAID et du CAJJ en anglais, en français et en mandarin, ainsi que les réponses des entreprises figurent en annexe.

En plus du travail sur le terrain et des entretiens, RAID a également mené des recherches documentaires exhaustives. Celles-ci comprenaient l'examen de documents pertinents publiés par les cinq sociétés minières et leurs sociétés mères. Pour comprendre les conditions dans lesquelles le cobalt extrait en RD Congo parvient jusqu'aux clients finaux, RAID a analysé les documents accessibles au public provenant d'autres sociétés minières de l'industrie du cobalt, ainsi que de fonderies et de raffineries de cobalt, de fabricants de composants de batteries, de producteurs de batteries et de fabricants de véhicules électriques et de produits électroniques dans les chaînes d'approvisionnement des sociétés minières présentées dans ce rapport. RAID a également passé en revue des publications de tierces parties. Il s'agit notamment de rapports, de sites Internet et d'autres documents émanant, entre autres, d'associations industrielles, d'organisations internationales et d'ONG. Cela comprend aussi des documents issus de procédures judiciaires, des témoignages de première main publiés, des études universitaires et des articles de la presse congolaise et internationale.

Une partie de ce rapport se concentre sur la compréhension des normes nationales et internationales qui encadrent la responsabilité des sociétés minières vis-à-vis de leurs travailleurs et de leurs pratiques de travail. À cette fin, RAID a examiné les normes internationales relatives aux entreprises et aux droits humains, les conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail (OIT), ainsi que d'autres normes et analyses juridiques pertinentes. Le CAJJ, qui est composé d'avocats congolais spécialisés en droit du travail, a assisté RAID dans la compréhension et l'analyse du droit du travail congolais. RAID et le CAJJ ont également reçu l'aide d'autres avocats congolais et internationaux pour clarifier et vérifier la validité des arguments juridiques avancés.

Bon nombre des personnes interrogées par RAID et le CAJJ voulaient que leur témoignage soit rendu public mais craignaient des représailles. Par exemple, plusieurs travailleurs ont expliqué qu'ils estimaient mettre leur emploi en péril si leur identité était connue des sociétés ou des fournisseurs de main-d'œuvre. Par conséquent, RAID et le CAJJ ont pris soin de préserver la confidentialité lorsque c'était nécessaire. Les noms de toutes les personnes interrogées ont été remplacés par des pseudonymes et les informations sur leur poste ou d'autres détails n'ont pas été divulgués lorsqu'ils pouvaient permettre d'identifier les personnes. Dans l'ensemble du rapport, des astérisques ont été ajoutés après les pseudonymes. Nous avons également dissimulé les noms des entreprises de sous-traitance. Leurs noms figurent dans les archives de RAID.

Les statistiques et les chiffres de production cités dans ce rapport sont exacts en date de septembre 2021.



# LA RD CONGO EST LE PREMIER PRODUCTEUR DE COBALT AU MONDE

---

**«Ce sont nos minéraux – ils ne sont pas infinis. Alors qu’ils sont tous exploités, nous voulons voir des changements. Nous voulons retirer des bénéfices de l’extraction de nos propres ressources. Nous voulons que nos vies s’améliorent. »**

- Joël\*, travailleur à la mine de TFM<sup>3</sup>

Le cobalt est un métal bleu argenté désormais indissociable de notre monde technologique moderne. Composant clé de nos téléphones mobiles, ordinateurs portables et tablettes, ce minéral est utilisé dans les batteries lithium-ion rechargeables destinées à alimenter les appareils électroniques portables. Il est considéré comme un matériau indispensable dans de nombreux secteurs allant de l’industrie chimique à l’aéronautique, et est présent dans les dispositifs médicaux quotidiens, les drones et les montres intelligentes. En raison du changement colossal impulsé par l’attention croissante portée à la crise climatique, la demande de cobalt ne fera qu’augmenter sur les 30 prochaines années.<sup>4</sup> Stimulées par l’appel à une « transition verte » et les politiques gouvernementales pour faire face à la crise, notamment les nouvelles restrictions touchant les véhicules essence et diesel, les ventes de véhicules électriques de tourisme devraient augmenter, passant de 3,1 millions en 2020 à 14 millions en 2025<sup>5</sup>, puis à 26 millions en 2030<sup>6</sup>. Le cobalt est au cœur de ce changement.

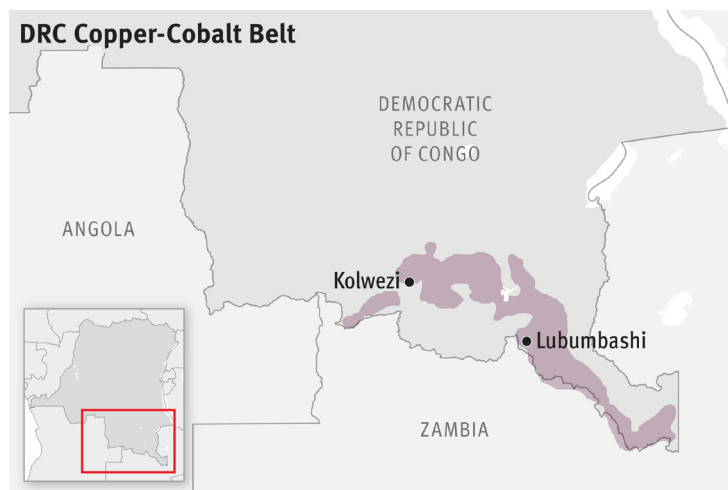
Les experts du secteur estiment qu’au cours de la prochaine décennie, la Chine et l’Europe resteront probablement les principaux marchés pour les véhicules électriques.<sup>7</sup> Actuellement, la Chine représente la plus grande part des ventes mondiales<sup>8</sup>, mais elle devrait être dépassée par l’Europe d’ici 2030.<sup>9</sup> La Chine est déjà le plus gros consommateur mondial de cobalt, avec plus de 80 % utilisés pour fabriquer des batteries rechargeables<sup>10</sup>, et elle est le plus grand producteur de cobalt raffiné au monde.<sup>11</sup> En parallèle, l’Europe est résolue à investir dans des raffineries et dans la production de batteries. En 2021, la Commission européenne a annoncé que 12 pays de l’Union européenne (UE) investiraient conjointement 2,9 milliards d’euros dans la production de batteries, dans le but de fabriquer un nombre suffisant de batteries pour alimenter au moins six millions de véhicules électriques chaque année d’ici 2025.<sup>12</sup>

Pour répondre à la demande en plein essor de batteries lithium-ion, la production mondiale de cobalt devrait connaître une croissance de 585 % d’ici 2050.<sup>13</sup> Fait important, plus de la moitié de la réserve mondiale de cobalt se trouve en RD Congo<sup>14</sup>, plus grand pays d’Afrique subsaharienne. La RD Congo est déjà le premier producteur de cobalt, 70 % du cobalt mondial ayant été extrait sur son territoire en 2020.<sup>15</sup> Le secteur minier est crucial pour l’économie congolaise : il représentait 30 % du produit intérieur brut (PIB) du pays en 2019<sup>16</sup> et 95,3 % des exportations totales (composées presque entièrement de cuivre et de cobalt) en 2020.<sup>17</sup> En 2019, l’industrie extractive était à l’origine d’un quart des emplois en RD Congo.<sup>18</sup> Malgré ses richesses minérales extraordinaires, la RD Congo demeure l’un des pays les plus pauvres du monde, avec 73 % de la population, soit 60 millions de personnes, qui vivent avec moins que le niveau de pauvreté international de 1,90 dollar par jour.<sup>19</sup>

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés.

On estime que 80 % du cobalt congolais provient de mines industrielles<sup>20</sup>, le reste étant issu de mines artisanales. L'extraction industrielle et artisanale du cobalt en RD Congo repose sur des mines qui produisent à la fois du cuivre et son dérivé, le cobalt. Les aspects économiques et les procédés industriels des deux minéraux sont étroitement liés, cependant ce rapport se concentre sur le cobalt en tant que minéral essentiel dans les efforts mondiaux pour aller vers des énergies plus propres.<sup>21</sup> De nombreuses mines industrielles sont exploitées dans le cadre de partenariats entre la société minière publique Gécamines et des sociétés minières privées étrangères qui ont démarré leurs activités en RD Congo à la fin des années 1990.<sup>22</sup>



Plusieurs de ces entreprises ont été visées par des actions judiciaires internationales et des critiques de la société civile du monde entier concernant leur impact négatif sur l'environnement, les communautés et les droits des travailleurs.<sup>23</sup> Certaines font également l'objet d'enquêtes pénales menées par des procureurs, notamment pour fraude et corruption présumées.<sup>24</sup> Ces sociétés s'évertuent à démontrer publiquement leur engagement vis-à-vis des normes mondiales relatives « aux entreprises et aux droits humains », y compris, parmi les plus importantes, les

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (UNGP), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (Guide OCDE pour des chaînes d'approvisionnement responsables).

Au cours des 15 dernières années, les sociétés minières nord-américaines et européennes ont été rejointes par des entreprises chinoises en RD Congo, incitées par le gouvernement chinois à développer l'investissement direct à l'étranger, notamment dans le secteur des ressources minérales et des infrastructures en Afrique et en Asie.<sup>25</sup> Dans le cadre de l'accord entre la Chine et la RD Congo sur les « minéraux pour l'infrastructure », les banques d'État chinoises ont investi 3 milliards de dollars dans des projets d'infrastructure en RD Congo en échange d'un accès aux droits de valorisation des minéraux de cuivre et de cobalt.<sup>26</sup>

Par conséquent, une proportion considérable (70 %) du secteur minier congolais est désormais financée par des investissements chinois.<sup>27</sup> Cependant, certaines de ces initiatives ont été entachées par des accusations de discrimination et d'abus à l'encontre de la population locale commis par des entreprises chinoises. Selon le Business and Human Rights Resource Centre, qui a enquêté sur les atteintes aux droits humains présumées en lien avec la conduite des entreprises chinoises à l'étranger, l'Afrique a enregistré le deuxième plus grand nombre d'allégations de violations des droits humains associées aux investissements chinois à l'étranger, principalement dans le domaine des métaux et de l'exploitation minière.<sup>28</sup> La RD Congo arrive au quatrième rang des pays africains où les abus sont les plus fréquemment observés.<sup>29</sup>

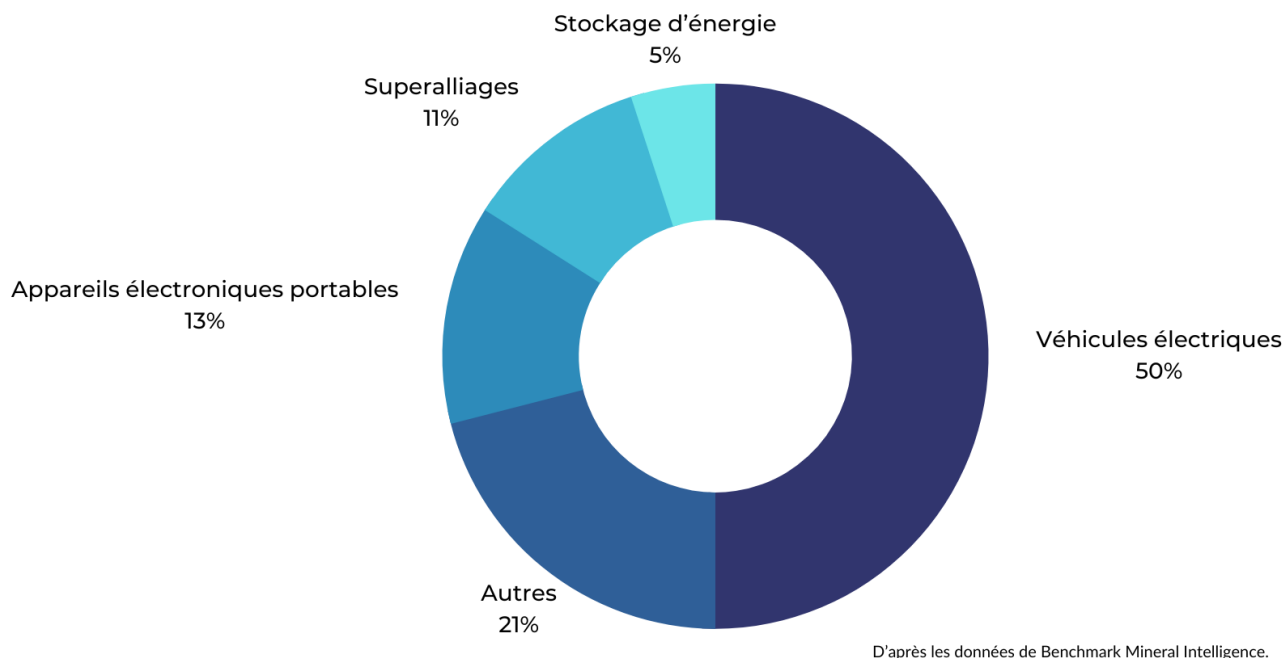
Les 20 % restants du cobalt congolais sont produits par les 150 000 à 200 000 personnes travaillant dans l'exploitation minière artisanale et à petite échelle (EMAPE),<sup>30</sup> une activité légale mais très dangereuse

---

caractérisée par de graves atteintes aux droits humains, dont le travail des enfants.<sup>31</sup> Après que les recherches d'Amnesty International ont révélé comment le cobalt issu de l'EMAPE entaché par le travail des enfants était entré dans les chaînes d'approvisionnement des véhicules électriques, plusieurs grands constructeurs automobiles, soucieux d'être perçus par les consommateurs et les investisseurs comme de bonnes entreprises citoyennes et préoccupés par une éventuelle responsabilité juridique, se sont engagés à prendre des mesures.<sup>32</sup> Bon nombre de ces sociétés considèrent le cobalt extrait industriellement comme une ressource « propre », fiable et plus facilement traçable, qui peut être utilisée de manière acceptable dans le cadre d'un avenir vert à faible émission de carbone.<sup>33</sup>

Ce nouveau rapport, qui s'appuie sur des recherches de terrain approfondies dans cinq mines de cobalt à grande échelle exploitées par des entreprises européennes et chinoises, révèle un tout autre tableau. Nous avons constaté que les sociétés minières industrielles, plutôt que d'embaucher directement des travailleurs, se tournent de plus en plus vers des entreprises de sous-traitance pour recruter des travailleurs pour les fonctions essentielles dans les mines, ainsi que pour des services auxiliaires tels que la restauration et le transport. Négociant durement sur les coûts et réalisant des contrôles minimes ou inefficaces de la conduite des entreprises de sous-traitance, les sociétés minières industrielles qui opèrent en RD Congo semblent pratiquer un nivellement par le bas des droits des travailleurs. Dans un contexte de demande croissante de cobalt, la vie, la santé et la dignité des travailleurs congolais semblent être mises en péril dans une course aux profits. Cependant, leur situation critique n'a guère retenu l'attention jusqu'à présent.

## Utilisations du cobalt en 2021



# DERRIÈRE LES CINQ MINES INDUSTRIELLES

---

Reposant sur un passé de colonialisme et d'exploitation, les vies et les moyens de subsistance au sein de la RD Congo actuelle tournent autour de l'industrie minière du pays, tout comme son économie. Ce rapport examine les pratiques de travail de cinq grandes mines industrielles, offrant un aperçu révélateur des opérations minières et des modèles de propriété dans le secteur de l'extraction du cobalt congolais.

Les provinces du Lualaba et du Haut-Katanga sont situées sur la ceinture de cuivre et de cobalt de l'Afrique centrale et constituent l'épine dorsale économique d'un secteur minier industriel qui crée environ 40 000 emplois directs et au moins 22 000 emplois indirects.<sup>34</sup> En 2019, le cuivre et le cobalt représentaient à eux deux 84,6 % des exportations totales de la RD Congo.<sup>35</sup> La même année, au moins 13 projets miniers à échelle industrielle étaient en production dans ces deux provinces.<sup>36</sup> Kolwezi, capitale de la province du Lualaba, se trouve au cœur de la ceinture cuivre-cobalt. Lancée en 1938, l'exploitation minière est la seule industrie importante de la ville et la principale source de revenus pour les quelque 600 000 habitants de Kolwezi.<sup>37</sup> Les trois quarts de l'espace aménagé à Kolwezi sont occupés par des sites miniers.<sup>38</sup>

En 2020, les cinq mines examinées dans cette étude représentaient environ 40 à 45 % de l'approvisionnement mondial en cobalt<sup>39</sup>, destiné en grande partie aux constructeurs automobiles du monde entier.<sup>40</sup> Les cinq mines mentionnées dans ce rapport sont des mines industrielles à grande échelle, comprenant des puits à ciel ouvert et souterrains, ainsi que des usines dans lesquelles la roche est traitée et préparée pour l'exportation. Des milliers de personnes travaillent sur les sites, à la fois dans les mines elles-mêmes et dans les services auxiliaires tels que l'hébergement, la restauration, le transport, la sécurité et le nettoyage.

Trois des cinq mines que nous examinons dans le présent rapport – Sino-congolaise des mines (Sicomines), Société minière de Deziwa (Somidez) et Tenke Fungurume Mining (TFM) – sont financées, détenues et opérées par des partenariats entre la société minière publique congolaise, Gécamines, et les sociétés et investisseurs chinois privés. Les deux autres mines, Kamoto Copper Company (KCC) et Metalkol, appartiennent respectivement à Katanga Mining Ltd, filiale du géant des matières premières Glencore immatriculé en Suisse, et au groupe Eurasian Resources Group (ERG), détenu par des capitaux kazakhs et immatriculé au Luxembourg.

## **Kamoto Copper Company SA (KCC)<sup>41</sup>**

Complexe de mines de cobalt et de cuivre à ciel ouvert et souterraines situé près de Kolwezi, la société KCC est une co-entreprise entre Gécamines (25 %) et l'opérateur Katanga Mining Ltd (75 %).<sup>42</sup> La société mère de Katanga Mining est Glencore Plc, l'une des plus grandes sociétés de négoce et d'exploitation minière de matières premières au monde. Glencore a son siège social en Suisse et est cotée à la Bourse de Londres.<sup>43</sup> KCC est devenue la plus grande mine de cobalt au monde lorsque Glencore a fermé sa mine de Mutanda en 2019.<sup>44</sup> En 2020, Glencore a produit 24 000 tonnes de cobalt.<sup>45</sup>

À plusieurs reprises, Glencore a été confrontée à des questions sur la manière dont elle a obtenu et acquis ses droits miniers en RD Congo.<sup>46</sup> La société fait actuellement l'objet d'une enquête menée par le Serious Fraud Office (SFO) britannique<sup>47</sup>, le Département américain de la Justice<sup>48</sup> et le Ministère public de la Confédération suisse<sup>49</sup> pour corruption présumée liée aux activités du groupe en RD Congo. Glencore a déclaré qu'elle coopérerait avec les autorités concernées. Ce rapport ne tire aucune conclusion sur aucune de ces allégations.

### Metalkol SA<sup>50</sup>

La Compagnie de Traitement des Rejets de Kingamyambo, également connue sous le nom de Metalkol, est une société enregistrée en RD Congo, qui détient le permis d'exploitation minière pour la mine de Metalkol RTR (projet Roan Tailing Reclamation), située à 35 km de Kolwezi et non loin de KCC. Metalkol SA est détenue par Eurasian Resources Group (ERG), une société privée kazakhe, immatriculée au Luxembourg.<sup>51</sup> ERG est la société qui a succédé à Eurasian Natural Resources Corporation PLC (ENRC). ENRC Ltd (anciennement ENRC PLC) fait l'objet d'une enquête criminelle en cours, menée par le Serious Fraud Office britannique, sur des allégations de fraude, de pots-de-vin et de corruption.<sup>52</sup> ENRC nie tout acte répréhensible et n'a été inculpée d'aucune infraction. ENRC poursuit le SFO pour mauvaise gestion de l'enquête,<sup>53</sup> une allégation que le SFO nie. Ce rapport ne tire aucune conclusion sur aucune de ces allégations.

Metalkol retire les déchets de cuivre et de cobalt, que l'on appelle des rejets, déposés dans les années 1950 par Gécamines sur la digue de rejets de Kingamyambo et dans la vallée de la rivière Musonoi.<sup>54</sup> La construction des installations de Metalkol a été financée par un investissement en capital d'environ 650 millions de dollars, garanti par un montage financier avec un consortium chinois privé incluant China Nonferrous Metal Industry's Foreign Engineering and Construction Company (NFC).<sup>55</sup> La production a débuté en octobre 2018 et le projet extrait actuellement 15 000 tonnes de cobalt<sup>56</sup> et 77 000 tonnes de cuivre dans sa première phase.<sup>57</sup> ERG a déclaré dans son rapport de développement durable 2019 qu'elle prévoit un objectif de 24 000 tonnes de cobalt et de 120 000 tonnes de cuivre à pleine capacité pour Metalkol.<sup>58</sup>

### Tenke Fungurume Mining SA (TFM)<sup>59</sup>

Situé à 106 km de Kolwezi, le projet de Tenke Fungurume Mining (TFM) a été l'un des premiers grands projets du secteur privé lancés après des années de guerre en RD Congo qui ont pris fin en 2003.<sup>60</sup> La construction a commencé à la fin de l'année 2006 et TFM a réalisé sa première production de cuivre trois ans plus tard. Depuis 2016, TFM est détenue à 80 % par la société China Molybdenum Co., cotée à la Bourse de Hong Kong, tandis que les 20 % restants appartiennent à Gécamines.<sup>61</sup> La mine a produit 15 436 tonnes de cobalt en 2020 et son objectif de production pour l'année 2021 se situe entre 16 500 et 20 100 tonnes de cobalt.<sup>62</sup> En août 2021, China Molybdenum a annoncé son projet de doubler la taille de TFM avec un investissement de 2,5 milliards de dollars pour ajouter une capacité de 200 000 tonnes de cuivre et 17 000 tonnes de cobalt d'ici 2023.<sup>63</sup> On estime que la mine renferme près de 103 millions de tonnes de réserves de cobalt, ce qui permet d'anticiper une activité minière pendant 20 ans et un traitement des minerais pendant 40 ans.

En août 2021, le président congolais Felix Tshisekedi a instauré une commission pour vérifier si l'entreprise respectait ses obligations contractuelles.<sup>64</sup>

### Sino-congolaise des mines SA (Sicomines)<sup>65</sup>

Sicomines est située à 18 km de Kolwezi, dans la ville de Kapata. Couvrant une superficie de 11 km<sup>2</sup>, la mine contiendrait, selon les estimations, 8,55 millions de tonnes de réserves de cuivre et 0,51 million de tonnes de cobalt.<sup>66</sup> En 2020, elle a produit 866 tonnes de cobalt<sup>67</sup> alors qu'au démarrage de la phase 2 du projet le 30 juin 2021, la production est censée passer à 5 180 tonnes de cobalt par an.<sup>68</sup> Projet parmi d'autres de l'initiative « La ceinture et la route » de la Chine<sup>69</sup>, la mine est une co-entreprise entre Gécamines, la Société Immobilière du Congo (32 %) et un consortium de sociétés et d'investisseurs

chinois (68 %).<sup>70</sup> D'après l'accord de collaboration entre l'État congolais et les investisseurs chinois<sup>71</sup>, le consortium chinois a accepté de prêter environ 3,2 milliards de dollars pour le projet minier et 3 milliards de dollars supplémentaires pour le développement d'infrastructures et de projets sociaux au profit des communautés de Kolwezi. Notamment, il a été convenu que les remboursements des prêts seraient effectués à partir des bénéfices futurs de la mine et que Sicominex serait exonérée d'impôts jusqu'à ce que les prêts soient remboursés.<sup>72</sup>

En septembre 2021, le gouvernement congolais a commencé à examiner l'accord de 6,2 milliards de dollars suite à ce qu'il a qualifié de « problèmes majeurs d'ordre juridique, technique et financier constatés dans la convention de collaboration ».<sup>73</sup> Plus de dix ans après l'accord sino-congolais, Sicominex n'aurait reçu que les trois quarts environ de l'investissement chinois promis.<sup>74</sup>

### Société minière de Deziwa (Somidez)<sup>75</sup>

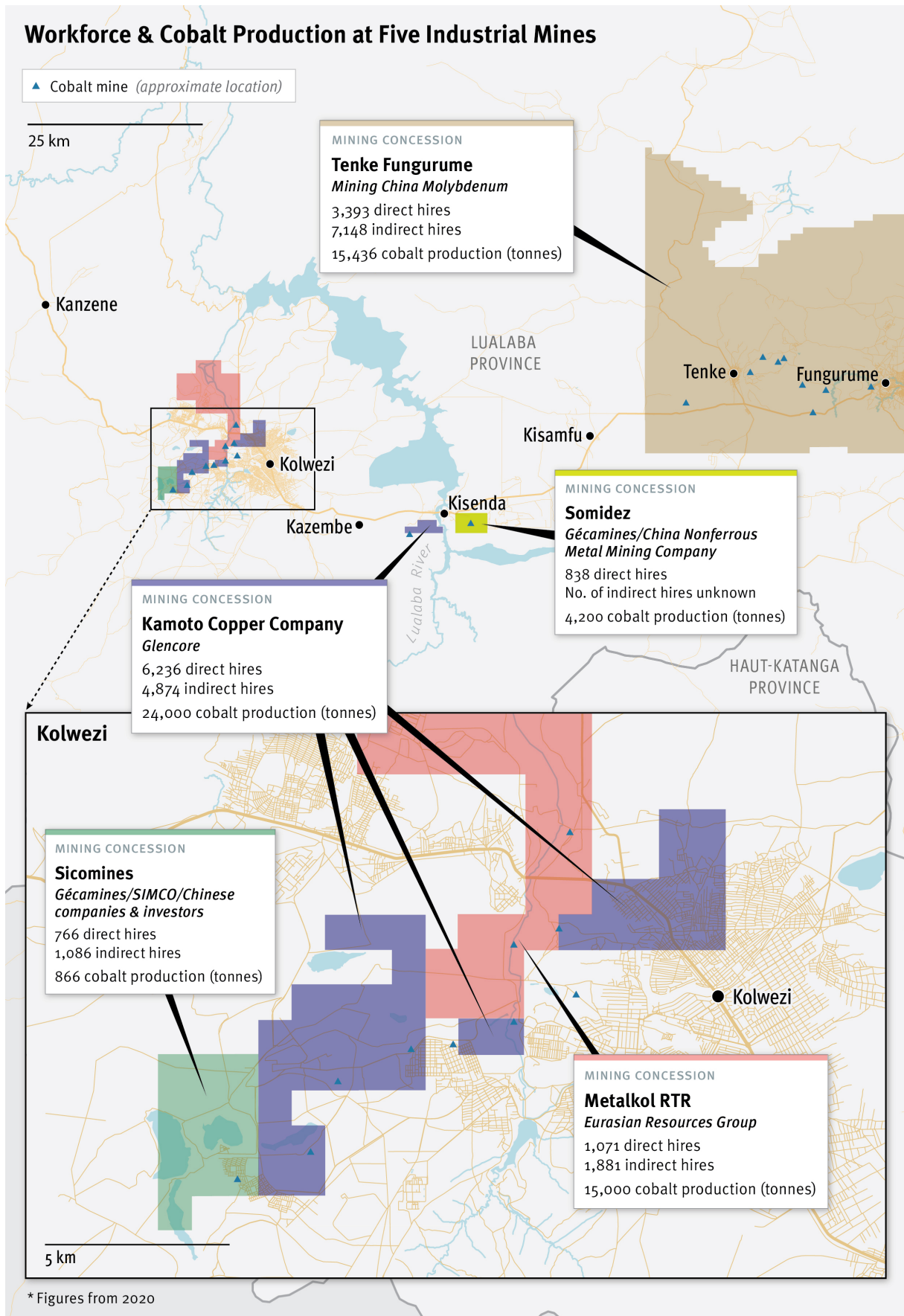
La nouvelle mine de Somidez est l'une des plus importantes découvertes de cuivre en terrain vierge jamais réalisées en RD Congo et a été qualifiée par Gécamines de « fleuron » de ses gisements.<sup>76</sup> Située à 35 km à l'est de Kolwezi, elle repose sur un nouveau partenariat entre Gécamines, qui détient 49 % des parts et conserve les droits miniers, et China Nonferrous Metal Mining Company (CNMC), qui détient 51 % des parts et est l'investisseur principal et l'exploitant.<sup>77</sup> La mine à ciel ouvert contient des réserves s'élevant à environ 420 000 tonnes de cobalt et 4,6 millions de tonnes de cuivre. Pour un coût de mise en œuvre de 880 millions de dollars, la mine a démarré sa production le 15 janvier 2020 et vise à produire 80 000 tonnes de cuivre et 8 000 tonnes de cobalt par an.<sup>78</sup> CNMC exploitera Somidez pendant neuf ans, avec une éventuelle prolongation de deux ans, avant de transférer la mine à Gécamines, propriété de l'État.<sup>79</sup>

**Tableau : Production de cobalt et de cuivre dans les mines en 2020<sup>80</sup>**

Mine	Production de cobalt (tonnes)	Production de cuivre (tonnes)
KCC	24 000	271 000
Metalkol	15 000	77 000 (phase 1)
TFM	15 436	182 597
Sicomines	866	155 444
Somidez	4 200*	80 000 (prévisions)
<b>TOTAL</b>	<b>59 502</b>	<b>766 041</b>

\* Informations fournies par Benchmark Mineral Intelligence

### Workforce & Cobalt Production at Five Industrial Mines



## Gécamines : la vache à lait de la RD Congo

L'entreprise publique congolaise, Gécamines, possède entre 20 % et 49 % de chacune des mines de KCC, Sicomin, Somidez et TFM. En réalité, comme le montre son histoire mouvementée, elle a joué un rôle pivot dans le secteur minier congolais.

Entre 1885 et 1908, le roi de Belgique Léopold II a créé la seule colonie privée au monde, l'« État indépendant du Congo », sous son autorité personnelle.<sup>81</sup> En 1891, il fonde la Compagnie du Katanga pour annexer et administrer une infrastructure économique, dans ce qui était décrit comme la province « inoccupée » du Katanga, en échange d'importants droits d'exploration foncière et minière.<sup>82</sup>

En 1900, la Compagnie du Katanga et Léopold II créent une structure publique-privée, le Comité spécial du Katanga (CSK), chargée de gouverner la province sur les plans administratif, politique et économique.<sup>83</sup> La même année, le CSK et la société britannique Tanganyika Concessions Ltd (TCL)<sup>84</sup> ont commencé à prospecter conjointement des minéraux dans le sud du Katanga. En moins de deux ans, ils avaient découvert ce qui était alors considéré comme « les gisements de cuivre les plus riches de la planète ».<sup>85</sup>

Plusieurs sociétés sont nées de l'accord dont, notamment, l'Union Minière du Haut-Katanga (Union minière), constituée en 1906.<sup>86</sup> L'Union Minière est devenue le troisième plus gros producteur mondial de cuivre et le premier producteur de cobalt.<sup>87</sup> Selon l'historien John Higginson, près d'un quart de million d'hommes ont été « contraints d'y travailler » pendant les 30 premières années d'existence de l'entreprise.<sup>88</sup> En 1937, l'Union Minière a fait appel à des travailleurs congolais pour construire la ville de Kolwezi, un arrangement qui a permis de s'assurer que la main-d'œuvre vivrait à proximité et que les minéraux pourraient être extraits plus rapidement.<sup>89</sup>

L'entreprise est devenue si puissante qu'elle était qualifiée d'« État dans l'État ».<sup>90</sup> Lorsque la RD Congo a accédé à l'indépendance en 1960, le cuivre et le cobalt de l'Union Minière représentaient 70 % des exportations en devises fortes du pays.<sup>91</sup> Les terres possédées par la société s'étendaient sur 18 130 kilomètres carrés. Elle était responsable de la vie de ses employés de la naissance à la mort, scolarisant leurs enfants, qui devenaient à leur tour des travailleurs.

Lorsque le président Mobutu Sese Seko a pris le pouvoir en 1965, l'échec des négociations avec l'Union Minière l'a amené à créer une nouvelle entreprise, la Générale Congolaise des Mines (GECOMIN), pour la remplacer. En 1971, GECOMIN devient la Générale des Carrières et des Mines (Gécamines), une société entièrement détenue par l'État.

Dans les décennies qui ont suivi, Gécamines a dirigé un quasi-monopole dans la ceinture de cuivre et de cobalt du Katanga, tout en fournissant à ses dizaines de milliers d'employés et à leurs familles des services sociaux, y compris des prestations de santé, d'éducation et de logement.<sup>92</sup> Le président Mobutu a également utilisé les profits de Gécamines à ses propres fins politiques, en se servant de ses fonds pour garder la



mainmise sur le pouvoir.<sup>93</sup> Gécamines s'est effondrée au début des années 1990 en raison d'une surproduction et d'un sous-investissement.

Malgré cela, la société a conservé une importance stratégique du fait de ses permis miniers d'une grande valeur. À la fin des années 1990, en partie à cause des pressions exercées par la Banque mondiale et le Fonds monétaire international pour privatiser les entreprises publiques, Gécamines a commencé à vendre ses actifs à des investisseurs privés.<sup>94</sup> Elle a cédé les permis les plus précieux à des partenariats en co-entreprises dans lesquelles elle a conservé une participation minoritaire.<sup>95</sup>

Depuis 2009, Gécamines perçoit des revenus estimés à 262 millions de dollars par an, soit près du quart de tous les versements effectués par les sociétés minières aux entités étatiques sur la même période. Pourtant, comme ces recettes ne tombent pas dans l'escarcelle du Trésor public, elles échappent largement à tout contrôle.<sup>96</sup> Selon les rapports de l'ITIE, sur les 1,5 milliard de dollars de revenus que Gécamines a perçus de ses partenariats entre 2009 et 2014, moins de 5 % ont été versés au Trésor congolais sous forme d'impôts et de dividendes. D'après les dossiers de la société, 750 millions de dollars qu'elle aurait dû recevoir de ses co-entreprises entre 2011 et 2014 ne semblent pas avoir été enregistrés dans les comptes de partenariats de Gécamines.<sup>97</sup> Dans une étude détaillée publiée en 2017, la Fondation Carter basée aux États-Unis a déterminé qu'environ la moitié de ces revenus avaient été dépensés pour « des remboursements de dettes, des acquisitions d'actifs et des investissements modestes dans les infrastructures ». Il n'a pas été possible de retrouver la trace du reste des sommes.<sup>98</sup>

Bien qu'elle demeure un acteur important dans l'industrie minière congolaise, Gécamines n'a pris aucun engagement en faveur des normes nationales et internationales sur les droits humains et le travail dans les documents accessibles au public.



Travailleur dans une mine industrielle  
©2021 Pete Pattison / The Guardian

# VIOLATIONS DES DROITS HUMAINS ET DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES MINES

---

Une grande partie des recherches menées à ce jour sur les violations des droits humains dans le secteur du cuivre et du cobalt en RD Congo a porté sur l'exploitation minière artisanale et à petite échelle (EMAPE) du cobalt, qui constitue environ 20 % de la production de cobalt du pays.<sup>99</sup> Pourtant, les questions de droits humains et de droit du travail dans le secteur industriel bien plus vaste, qui représente les 80 % restants, ont été largement ignorées.

Ce déséquilibre a été exacerbé par un effort concerté des sociétés minières internationales pour créer une perception selon laquelle le cobalt extrait de façon industrielle est « propre » et non associé aux pratiques particulièrement abusives qui caractérisent l'EMAPE.<sup>100</sup> Cependant, les conclusions de RAID et du CAJJ, présentées dans ce rapport, brisent l'image des sociétés minières industrielles en tant qu'entreprises prétendument vertueuses conviées en RD Congo.

Dans le cadre d'une stratégie en expansion visant à redonner confiance dans la source de leurs chaînes d'approvisionnement, les sociétés minières internationales publient désormais des rapports de développement durable annuels détaillés. Souvent, elles font également connaître leur soutien à des initiatives de durabilité *volontaires* créées par l'industrie, telles que celles lancées par le Cobalt Institute<sup>101</sup>, dont ERG, China Molybdenum et Glencore sont membres, et la Global Battery Alliance<sup>102</sup>, dont ERG et Glencore sont membres, entre autres sociétés. Cette stratégie semble payante, car les entreprises qui raffinent et produisent le cobalt ont repris le discours selon lequel se fournir auprès de ces géants miniers est le moyen le plus sûr d'acquérir du cobalt durable et non associé à des violations. Le constructeur automobile Tesla, par exemple, a expliqué sa décision de conclure un accord d'approvisionnement en cobalt avec Glencore afin de mettre en place des processus visant à éliminer de sa chaîne d'approvisionnement les problématiques liées aux droits humains, en particulier le travail des enfants dans l'exploitation minière artisanale en RD Congo.<sup>103</sup>

Les recherches de RAID et du CAJJ soulèvent de sérieuses questions tant sur les revendications formulées par les sociétés minières que sur l'efficacité de tels programmes volontaires. Bien entendu, l'exploitation minière industrielle et les emplois qu'elle crée peuvent et doivent contribuer à réduire la pauvreté, à générer des moyens de subsistance et à favoriser la stabilité régionale.<sup>104</sup> Pourtant, pour des dizaines de milliers de travailleurs, la promesse d'opportunités économiques mises en avant par les sociétés minières industrielles n'est pas devenue réalité. Les abus documentés par RAID et le CAJJ révèlent un tableau profondément inquiétant, qui montre que l'exploitation minière à grande échelle a maintenu de nombreux travailleurs congolais dans une pauvreté chronique – soumis à des abus, discriminés et touchés par de graves problèmes de santé à vie.

Les sociétés minières multinationales, leurs filiales et leurs sous-traitants opérant en RD Congo sont tenus de se conformer au Code du travail congolais de 2002<sup>105</sup>, qui régit la plupart des aspects liés au travail dans le pays. Il comprend, entre autres, des dispositions sur les droits et les obligations des employeurs et des employés, les contrats, la rémunération et les avantages sociaux supplémentaires, ainsi que sur les normes de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Il s'applique à tous les travailleurs et à tous les employeurs et, parallèlement à d'autres lois congolaises, régit les conditions de travail dans les mines de cuivre et de cobalt. Les sections pertinentes du Code du travail sont mises en exergue dans ce rapport.<sup>106</sup> Les recherches de RAID et du CAJJ montrent que dans un nombre consternant de cas, principalement en raison du recours à des sous-traitants (ou à des agences de recrutement), le Code du travail est enfreint ou ignoré, avec peu ou pas de conséquences.

## Catégories de travailleurs congolais dans les mines et Code du travail congolais

Les **travailleurs permanents** sont des employés dont le contrat ne prévoit pas de date de cessation prédéterminée. D'après le Code du travail congolais, ces contrats comprennent plusieurs avantages sociaux tels que les congés payés et les soins de santé gratuits (art. 7. Les travailleurs permanents sont en général embauchés directement par les sociétés minières.

Les **travailleurs temporaires** sont des employés en contrat à durée déterminée. Nous avons constaté que les travailleurs temporaires sont souvent embauchés par l'intermédiaire de sous-traitants et ont parfois accès à certains avantages sociaux, qui s'avèrent bien moins favorables que les avantages dont bénéficient les travailleurs permanents.

***Les contrats à durée déterminée ne peuvent pas excéder deux ans ni être renouvelés plus d'une fois, après quoi un travailleur doit se voir offrir un poste permanent si la relation de travail est maintenue.***

***– art. 41 du Code du travail congolais***

Sur la base des entretiens menés par RAID et le CAJJ, il apparaît que les sociétés minières et de sous-traitance obligent fréquemment les travailleurs à passer d'un sous-traitant à un autre lorsque la durée maximale de deux ans de leur contrat est atteinte, probablement pour échapper à l'obligation de leur proposer un contrat à durée indéterminée.

Les **travailleurs journaliers** sont une catégorie de travailleurs temporaires dont la durée d'emploi prévue par la loi congolaise est inférieure à 22 jours sur une période de deux mois. Ces emplois sont généralement saisonniers ou liés à des tâches spécifiques. Ces travailleurs perçoivent généralement les salaires les plus bas et n'ont droit à aucun avantage social.

***Si un travailleur journalier a déjà accompli 22 journées de travail sur une période de deux mois, le nouveau contrat qu'il conclut avant l'expiration des deux mois est réputé conclu pour une durée indéterminée.***

***– art. 40 du Code du travail congolais***

Nous avons observé que de nombreux sous-traitants embauchent des travailleurs journaliers sur des périodes d'emploi plus longues ; cela oblige les journaliers à ne pas travailler pendant quelques semaines entre les contrats de courte durée, avant d'être réembauchés pour les mêmes tâches.

Les **mineurs artisanaux** sont des travailleurs de subsistance qui ne sont pas employés officiellement par une société minière ou un sous-traitant. En général, ils travaillent de façon indépendante, dans des contextes essentiellement informels, et extraient les minerais en utilisant leurs propres ressources, bien souvent à la main. L'exploitation minière artisanale est couramment associée à de faibles niveaux de mesures de sécurité, de soins de santé ou de protection de l'environnement.<sup>107</sup>

Ce rapport se concentre sur les trois premières catégories de travailleurs.

## Un modèle de sous-traitance qui sape les droits des travailleurs

Les recherches de RAID et du CAJJ dans les cinq mines présentées dans ce rapport montrent que les sociétés minières font de plus en plus appel à des sous-traitants pour recruter la majorité de leur main-d'œuvre. En fait, l'industrie minière semble dépendre de la main-d'œuvre externalisée. D'après les chiffres fournis par les sociétés minières ou obtenus auprès de l'inspection du travail congolaise, quatre des cinq mines emploient (directement ou indirectement) au moins 26 455 travailleurs, et plus de la moitié (57 %) de cette main-d'œuvre est fournie par des sous-traitants (voir le tableau ci-dessous).<sup>108</sup> Les mineurs, les chauffeurs de camion, les agents de nettoyage, le personnel de restauration, les ouvriers du bâtiment et le personnel de sécurité, entre autres, sont souvent embauchés par l'intermédiaire d'agences de recrutement plutôt que d'être employés directement. Cela crée un système d'emploi à deux niveaux où les travailleurs font généralement le même travail, mais ceux qui sont employés par l'intermédiaire d'un sous-traitant sont soumis à un salaire inférieur, à des avantages sociaux minimaux ou nuls et à une précarité de l'emploi.

### Embauches directes et indirectes dans les mines industrielles<sup>109</sup>

Mine	Travailleurs (embauche directe)	Travailleurs (embauche indirecte)	Main-d'œuvre totale	% d'embauches indirectes (sous-traitants)
<b>KCC</b>	6 236	4 874	11 110	44 %
<b>Metalkol</b>	1 071	1 881	2 952	64 %
<b>TFM</b>	3 393	7 148	10 541	68 %
<b>Sicomines</b>	776	1 086	1 852	59 %
<b>TOTAL</b>	<b>11 466</b>	<b>14 989</b>	<b>26 455</b>	<b>57 %</b>

Le recours à des sous-traitants ou des agences de recrutement est une pratique normale et nécessaire pour les missions de courte durée ou le recrutement de spécialistes, mais certaines preuves suggèrent que les sociétés minières font appel à des sous-traitants pour obtenir du personnel pour leurs activités principales à long terme. Parmi les travailleurs que RAID et le CAJJ ont interrogés, le temps moyen d'emploi à un poste était compris entre 2 et 3 ans, ce qui indique que ces affectations n'étaient pas de courte durée. Certains travailleurs sont restés plus de 8 ans au même poste, passant d'une entreprise de sous-traitance à une autre sans jamais se voir offrir d'emploi permanent. Les employés et les dirigeants d'agences de recrutement que nous avons interrogés pour ce rapport ont indiqué que, selon eux, les sociétés utilisent ce modèle comme stratégie délibérée pour réduire les coûts, limiter la responsabilité en matière de sécurité et de bien-être des travailleurs et éviter que les travailleurs ne rejoignent ou ne créent des syndicats.<sup>110</sup>

Des organisations de la société civile ont décrit le recours croissant à la sous-traitance par les sociétés minières multinationales comme « extrêmement problématique en ce qui concerne les droits fondamentaux des travailleurs ».<sup>111</sup>

« Ce phénomène provoque une précarisation inquiétante du personnel puisqu'il prive les travailleurs d'un niveau de vie adéquat, d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale, d'opportunités égales, de la sécurité d'un contrat permanent, d'une pension de retraite et d'une assurance santé, ou encore, en pratique, du droit de former ou de rejoindre un syndicat. »<sup>112</sup>

Dans la ceinture de cuivre et de cobalt, RAID et le CAJJ ont noté que le modèle de sous-traitance utilisé par les mines est au cœur de l'exploitation des travailleurs et des violations de leurs droits. En effet, contrairement aux employés embauchés directement, les travailleurs recrutés par l'intermédiaire d'entreprises de sous-traitance n'accumulent pas d'avantages tels que des augmentations de salaire annuelles, des droits à congés annuels accrus et n'ont pas droit à un décompte final. Leur accès à la négociation collective par l'intermédiaire de syndicats pour soulever des préoccupations est également très restreint. Ils sont généralement mal payés, effectuent un travail physiquement épuisant pendant de longues plages horaires, reçoivent une couverture médicale minimale avec une couverture limitée ou nulle pour leurs familles (même si cela est exigé par la loi congolaise)<sup>113</sup> et se voient souvent refuser leur droit à des congés payés.<sup>114</sup>

En recourant à des sous-traitants pour diminuer leurs frais généraux, les sociétés minières semblent contribuer à une érosion des droits des travailleurs congolais tout en réduisant au minimum leur rôle dans l'amélioration des conditions désastreuses auxquelles ces travailleurs sont confrontés.

### Sous-traitance et droits du travail

Depuis la privatisation du secteur minier en Afrique favorisée par la Banque mondiale dans les années 1990, d'innombrables sociétés européennes, nord-américaines et, de plus en plus, chinoises ont lancé de nouveaux projets miniers en RD Congo. Ce « boom minier » a conduit à la création d'un vaste marché pour les agences de recrutement ou d'emploi qui offrent un vivier de travailleurs pour les mines.<sup>115</sup> L'externalisation de la main-d'œuvre est devenue une pratique solidement ancrée parmi les sociétés minières à toutes les étapes du processus minier, notamment parce qu'elle permet de réduire les coûts d'exploitation.<sup>116</sup>

Les sociétés minières ont conclu de plus en plus de contrats avec des agences de recrutement congolaises et internationales – des « sous-traitants » – pour se procurer une part considérable de leur main-d'œuvre, et de nombreuses tâches qui étaient au départ réalisées par des employés permanents ont été externalisées. Par exemple, en 2020, TFM a indiqué que près de 68 % de ses effectifs étaient recrutés par le biais de sous-traitants. La société a précisé qu'elle comptait 3 393 « travailleurs opérationnels à temps plein » (employés embauchés directement) et 7 148 prestataires fournis par des agences de recrutement.<sup>117</sup> Sur la même année, même si KCC a adopté de meilleures pratiques en donnant la priorité aux embauches directes (6 236 employés), 44 % de sa main-d'œuvre étaient toujours embauchés en sous-traitance (4 874 prestataires).<sup>118</sup> Pourtant, la durée moyenne de la période d'emploi dans les entreprises de sous-traitance est relativement longue, soit deux ans et huit mois – bien que certains des travailleurs interrogés aient déclaré être sous contrat à durée déterminée depuis près de dix ans – ce qui suggère un besoin à long terme pour les services fournis.

En principe, les agences de recrutement ou sous-traitants fournissent non seulement les travailleurs, mais aussi un ensemble complet de services. Cela signifie qu'ils ont la responsabilité de superviser l'exécution du travail et la gestion de la main-d'œuvre, même s'il arrive fréquemment que certains aspects de la supervision soient gérés conjointement avec la société minière.<sup>119</sup>

## Une pression sur les prix qui se répercute sur les droits des travailleurs

RAID et le CAJJ ont interrogé les dirigeants de sept entreprises de sous-traitance dirigées par des Congolais afin de mieux comprendre les systèmes régissant l'emploi dans les mines. Ceux-ci ont expliqué que, de fait, leurs clients, c'est-à-dire les sociétés minières, déterminent les périodes contractuelles et les salaires des travailleurs. D'après ces dirigeants, comme cela implique une diminution des coûts et des responsabilités, les sociétés minières font pression sur les sous-traitants pour recruter des travailleurs avec des contrats plus courts et moins chers, avec moins d'avantages sociaux.<sup>120</sup>

Dans l'une des entreprises de sous-traitance qui fournit KCC et Metalkol en main-d'œuvre, 60 % des travailleurs sont en contrat à durée déterminée. Chez un autre sous-traitant de KCC, seuls 20 travailleurs sur les 300 sont des employés permanents, tandis qu'un sous-traitant de TFM a indiqué qu'il essayait de ne pas proposer aux travailleurs deux contrats à durée déterminée consécutifs, afin d'éviter l'obligation de leur offrir un contrat à durée indéterminée.<sup>121</sup> « Nous évitons d'accorder des contrats à durée indéterminée », a affirmé le dirigeant d'une entreprise de sous-traitance, « parce que nous avons alors l'obligation légale de fournir des avantages sociaux spécifiques et parce que le processus de résiliation des contrats à durée indéterminée est trop compliqué ».<sup>122</sup>

Selon les dirigeants d'entreprises de sous-traitance interrogés par RAID et le CAJJ, la pression pour maintenir les coûts à un niveau bas a considérablement augmenté depuis l'arrivée de sociétés minières chinoises et de concurrents qui poussent les prix des contrats à la baisse. Par conséquent, les salaires des travailleurs sont encore plus bas et les avantages sociaux ont été réduits, comme les primes et les frais de scolarité des enfants à charge.<sup>123</sup> Le représentant d'un sous-traitant de TFM a déclaré que les périodes contractuelles et les niveaux de salaire sont déterminés par son client, à savoir la société minière. En raison des niveaux de coûts imposés par TFM, les travailleurs du sous-traitant fournissant des services à TFM sont payés beaucoup moins que les employés de TFM : « Les Chinois veulent que les choses coûtent le moins cher possible », a-t-il expliqué. « Ils veulent réduire les coûts, donc ils réduisent aussi les normes. »<sup>124</sup>

Le dirigeant d'une autre entreprise de sous-traitance de TFM a également signalé avoir observé un net déclin des prix que TFM était prête à payer pour sa main-d'œuvre depuis son acquisition par China Molybdenum.<sup>125</sup> Le sous-traitant a été contraint de réduire drastiquement (de l'ordre de 40 %) le prix de ses contrats. Cela a impliqué, par exemple, de baisser les salaires des chauffeurs de 1 000 USD à 600 USD par mois. La durée des contrats pour les travailleurs est également passée de quatre ans entre 2013 et 2017 à un an en 2018 lorsque China Molybdenum a racheté TFM, augmentant de fait la précarité de l'emploi.<sup>126</sup>

## Droit congolais et recours à des sous-traitants non congolais

La loi de 2017 sur les règles applicables aux sous-traitants dans le secteur privé (loi sur la sous-traitance)<sup>127</sup> établit que la sous-traitance est une activité réservée aux entreprises dont le capital social est congolais, qui appartiennent à des ressortissants congolais et qui ont leur siège social en RD Congo. À condition de pouvoir prouver aux autorités nationales qu'aucune entreprise de sous-traitance répondant à ces critères n'est disponible, les sociétés minières multinationales peuvent recourir à des sous-traitants étrangers pour une période maximale de six mois (art. 6). En outre, les sociétés ne sont autorisées à engager des sous-traitants que pour couvrir 40 % de la valeur totale d'un contrat (art. 11). Les 60 % restants des ressources matérielles et humaines nécessaires à un projet doivent être fournis par la société elle-même.

RAID et le CAJJ ont constaté que de nombreux sous-traitants ou agences de recrutement étrangers opèrent dans la ceinture de cuivre et de cobalt et fournissent aux sociétés minières une partie de leur main-d'œuvre. Les travailleurs et les sous-traitants que nous avons interrogés suggèrent qu'au moins deux des cinq sociétés examinées dans ce rapport, Metalkol et Sicominex, ont eu recours à des sous-traitants étrangers pour recruter une part importante de leur main-d'œuvre pendant des périodes de plus de 6 mois.<sup>128</sup> Cependant, nous n'avons pas pu confirmer ce point car aucune des deux sociétés n'a répondu à nos questions à ce sujet.

Les travailleurs subissent les conséquences négatives de la pression sur les prix imposée aux sous-traitants et de la dégradation des normes de travail. L'emploi précaire, les salaires bas et les longues heures de travail apparaissent de plus en plus comme une réalité quotidienne. Le dirigeant d'une entreprise de sous-traitance interrogé par RAID et le CAJJ a exprimé ses regrets quant à la détérioration de la situation dans la région depuis que le nombre de sociétés minières y a explosé. « Les conditions pour les travailleurs se sont dégradées », a-t-il indiqué, « et les entreprises chinoises imposent leurs normes et leur culture d'une manière qui peut s'apparenter à du néocolonialisme ».<sup>129</sup>

### Sous-traitance et précarité de l'emploi

***Les employés, à l'exception des travailleurs journaliers, doivent recevoir des contrats écrits. Si le contrat est verbal, il est présumé conclu pour une durée indéterminée jusqu'à preuve du contraire.***

Code du travail congolais, art. 44

Pour les travailleurs, le fait d'être embauché par un sous-traitant plutôt que par une société minière a des conséquences importantes. La plupart des travailleurs que nous avons interrogés ont déclaré n'avoir reçu aucun contrat écrit et peu d'informations préliminaires sur leurs employeurs.<sup>130</sup> Ils sont principalement embauchés en contrat à durée déterminée, allant de quelques mois à deux ans.<sup>131</sup> Cela conduit à une insécurité de l'emploi et place les travailleurs dans une situation extrêmement précaire, avec le risque d'être licenciés à tout moment, notamment s'ils tentent d'exiger de leurs employeurs des hausses de salaire et une amélioration de leurs conditions de travail.<sup>132</sup>

L'histoire de Patou\* met en évidence l'insécurité liée au fait de travailler pour une entreprise de sous-traitance, même au sein de l'une des plus grandes mines du pays. Patou a commencé à travailler chez KCC en septembre 2020 par l'intermédiaire d'un sous-traitant. Lorsque RAID et le CAJJ l'ont rencontré, deux mois après son embauche, Patou attendait toujours qu'on lui fournisse un contrat à signer. Patou était mécontent des conditions inférieures imposées aux personnes employées par ces agences, qui ne récompensent pas les travailleurs pour leur loyauté et leurs efforts. Soulignant une différence notable entre les deux types d'embauche, il nous a expliqué : « Si vous êtes embauché directement par la mine, les conditions sont correctes, mais pas si vous êtes recruté par les sous-traitants. Même si nous travaillons depuis des années, ils ne nous aident pas. »

L'entreprise de sous-traitance semble être caractérisée par un certain flou et un manque de transparence, ce que Patou trouve inquiétant. Il a indiqué : « Je ne sais pas où est situé le bureau, même quand je pose la question. Il est difficile de savoir où se trouvent [ceux qui représentent] les sous-traitants chez KCC. » Il a ajouté que l'absence de versement, par l'entreprise de sous-traitance, du solde de tout compte exigé par la loi lorsque les contrats prennent fin crée une forte pression financière sur les travailleurs et les maintient dans une situation précaire : « Nous perdons notre emploi, et tout est fini. Lorsque nous travaillons, nous voulons préparer notre retraite, mais c'est impossible... Ceux qui sont embauchés par les mines gagnent plus et reçoivent leur décompte final... ».<sup>133</sup>

Les intérêts étrangers croissants dans le secteur de la sous-traitance congolaise sont évidents, et la pratique consistant à embaucher de la main-d'œuvre bon marché avec des contrats journaliers peu fiables se développe. Chez Metalkol, la majeure partie des travaux de construction en 2016 et 2017 a été réalisée par des entreprises de sous-traitance chinoises qui ont embauché des travailleurs journaliers venant des villages défavorisés autour du site. Bien que le recours à la main-d'œuvre locale soit louable, les travailleurs ont déclaré qu'ils avaient reçu des salaires très bas. De nombreux travailleurs ont expliqué à RAID et au CAJJ qu'ils n'étaient payés que 2 USD par jour et qu'ils devaient attendre plusieurs semaines, voire plusieurs mois, sans travailler entre des contrats de 21 jours successifs. D'après les travailleurs, cela permettait à leurs employeurs de se soustraire à l'obligation légale congolaise de proposer un contrat à durée indéterminée avec des avantages sociaux à toute personne qui travaille plus de 22 jours sur une période de deux mois.<sup>134</sup>

Patrick\* a été embauché comme journalier par une entreprise de sous-traitance de Metalkol en mars 2017. Il a travaillé pour l'entreprise pendant cinq mois. Au départ, il a travaillé pendant 21 jours, puis a dû s'arrêter pendant 40 jours avant d'être réembauché au même poste pendant 21 autres jours. Il n'a jamais signé de contrat. « Nous travaillions dur », a-t-il raconté à RAID et au CAJJ. « C'était physique... Nous devons creuser, soulever des charges lourdes et hisser des câbles. » Patrick et ses collègues – une centaine de personnes d'après lui – n'avaient ni soins de santé ni primes. Pour 21 journées entières de travail, il recevait un salaire incroyablement bas de 55 USD. Le transport fourni pour se rendre à la mine depuis la ville voisine de Kolwezi était souvent bondé, donc à la fin de ses heures de travail éreintantes, Patrick devait parcourir 15 kilomètres à pied pour rentrer chez lui. Un jour, à son poste, il s'est gravement brûlé les doigts, mais n'a reçu qu'un petit pansement pour soigner sa blessure professionnelle. Il a vu d'autres personnes être licenciées après avoir subi des accidents similaires, souvent sans qu'elles n'aient commis de faute. Malgré ces conditions difficiles, il était fier de son travail. « Nous avons construit cette usine depuis le début », a-t-il conclu.<sup>135</sup>

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés



Chez TFM, les travailleurs ont indiqué qu'ils avaient dû signer plusieurs contrats à durée déterminée d'un an consécutifs.<sup>136</sup> Un travailleur de TFM a raconté qu'il a été transféré tous les deux ans dans une nouvelle agence de sous-traitance sur une période de dix ans. Il a indiqué que le service des ressources humaines de TFM assurait directement la supervision et ordonnait les transferts, ce qui révèle à quel point ces arrangements douteux, parfois illégaux, sont devenus centraux dans la gestion des opérations :

« Ils ne nous forçaient pas, ils nous disaient juste que nous serions transférés vers une autre structure. Ils nous appelleraient et nous expliqueraient. C'était notre chef chez TFM qui devait nous appeler. Si vous refusiez, ils vous renvoyaient sans réfléchir – très rapidement... Mais c'était tellement fréquent, que personne ne se plaignait ».

Trois autres employés d'une entreprise de sous-traitance de TFM nous ont raconté qu'ils n'avaient jamais signé de contrats et ne savaient pas sous quel type de contrats ils étaient employés.<sup>137</sup> Un autre travailleur pour le même sous-traitant a indiqué qu'il n'avait pas de contrat, pas de soins de santé, pas de prime, pas de congés annuels et pas de possibilité d'adhérer à un syndicat.<sup>138</sup>

### L'histoire de Pascal\* : « Huit ans de travail pour rien »

« Je vis ici à Fungurume. Je travaille pour une société sous-traitante de TFM. J'ai commencé en 2013. Je suis chauffeur d'autobus. Je travaille de 9 h à 21 h pendant trois jours, puis de 4 h à 16 h pendant trois jours, suivis de trois jours de repos. On appelle ça le 6-3.

Au départ, j'ai signé un contrat à durée déterminée d'un an qui était renouvelé chaque année. J'ai eu sept contrats comme ça. Mon salaire mensuel est de 580 USD et il n'a jamais changé. Je gagne toujours exactement la même chose [que lorsque j'ai commencé]. On nous donnait un sac de farine par mois, mais ça s'est arrêté il y a six mois. Je bénéficie de soins de santé [de base] gratuits pour moi et ma famille, mais si nous avons besoin de plus de soins ou de traitements complexes, je dois également payer la moitié de ma poche. Ça m'est arrivé. Ma femme a eu un kyste et a eu besoin de se faire opérer, donc j'ai dû payer 180 USD et la société a payé la même somme. C'était il y a trois ans.

On ne recevait pas de prime. Depuis 2013, je n'ai eu qu'un seul congé annuel, après quatre ans de travail, et c'est parce que je l'avais demandé. J'ai eu 12 jours de congé. Je n'ai jamais reçu de 13<sup>e</sup> mois<sup>139</sup> parce que j'avais un contrat d'un an. Je n'ai jamais rien reçu d'autre que mon salaire.

Il y a une énorme différence entre les [propriétaires de mines] chinois et les [anciens] [propriétaires de mines] américains. Avec les Américains, on se sentait protégés, le travail était sérieux et ils nous respectaient. Mais les Chinois n'écoutent pas les

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

travailleurs, c'est très hiérarchique. Même pendant le confinement [lié à la Covid-19], dans un premier temps, les Chinois n'ont accordé de prime qu'aux travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée. Ils ne l'ont versé aux autres qu'après que nous avons protesté.

Le 27 octobre 2020, le superviseur d'une nouvelle société de sous-traitance nous a dit que nous n'étions plus employés par notre agence de sous-traitance parce que son contrat avec TFM avait pris fin. Il nous a expliqué qu'il était notre nouveau patron et nous a demandé de démissionner de l'entreprise précédente et de signer un nouveau contrat avec lui. Mon contrat précédent n'était [pas encore terminé et ne devait prendre fin que] le 31 décembre 2020. On a juste dit à ceux qui ont refusé qu'ils pouvaient partir.

Nous avons appelé notre précédent employeur [pour demander des conseils] et il nous a dit d'attendre, alors nous avons attendu. Le troisième jour, il nous a dit que nous pouvions signer le nouveau contrat. Nous avons signé, mais nous n'avons jamais eu notre décompte final. Mon précédent employeur a expliqué qu'il ne savait pas ce qu'il se passait parce que TFM ne l'avait pas informé. Ensuite, il ne s'est rien passé. J'ai simplement continué à travailler pour le nouveau sous-traitant, mais je n'ai pas été payé pour mon dernier mois. Je n'ai jamais reçu mon décompte final, alors que j'avais travaillé huit ans pour mon précédent employeur.

Lorsque nous avons écrit un courrier pour nous plaindre, nous avons reçu des menaces de notre superviseur chez TFM. Il nous a dit que nous devons accepter notre nouveau contrat, sinon il nous remplacerait. Il a indiqué que ce que nous avons fait – écrire une lettre – pourrait conduire des gens à la morgue. Il a appelé les personnes qui ont signé le courrier et nous a dit de ne pas causer de problèmes, de ne pas réclamer nos salaires non versés.

Je me suis senti obligé de signer le contrat avec le nouveau sous-traitant. J'ai demandé mon exemplaire, mais je ne l'ai jamais reçu. C'est un contrat d'un an, avec le même salaire, les mêmes avantages. Je n'ai aucune idée de qui est cette société. Je ne sais pas qui est le patron, je ne connais que le superviseur. Je ne sais pas où se trouvent leurs bureaux. Nous ne savons rien d'eux. »<sup>140</sup>

Le responsable de la société de sous-traitance mentionnée dans le témoignage de Pascal interrogé par RAID et le CAJJ a confirmé ce récit. Il a expliqué que les travailleurs ont été transférés d'une entreprise de sous-traitance à une autre sans préavis. Il n'avait reçu aucune notification préalable de TFM lui signifiant son intention de mettre fin au contrat. Au lieu de cela, TFM a seulement informé l'entreprise que ses travailleurs seraient transférés à un nouveau sous-traitant le jour de la résiliation. Pour TFM, cette pratique était acceptable, a ajouté le responsable, parce que les véhicules et autres équipements utilisés par les travailleurs appartiennent à TFM, l'entreprise de sous-traitance fournissant uniquement le personnel. Par conséquent, le sous-traitant a perdu tous les travailleurs qu'il avait formés pendant plusieurs années. « Nous n'avons pas payé le décompte final », a admis le responsable. « Comment aurais-je pu ? Nous n'avons pas eu de préavis. Je ne pouvais pas me préparer. »<sup>141</sup>

## Des salaires très bas

*Les travailleurs doivent percevoir au moins le salaire minimum fixé par la loi.*

Code du travail congolais, art. 87 et 88

La loi congolaise fixe le salaire minimum pour les différents secteurs du marché du travail et stipule que les salaires doivent augmenter de 3 % par an pour un emploi continu chez le même employeur.<sup>142</sup> Au moment de la publication, le salaire minimum en RD Congo équivalait à 3,5 USD par jour<sup>143</sup> (ou 80 USD par mois pour une semaine de cinq jours). Il figure parmi les plus bas d'Afrique. En revanche, le « salaire de subsistance » minimum dans la région de Kolwezi, tel que calculé par RAID et le CAJJ selon une méthodologie internationalement reconnue, est de 402 USD par mois (voir encadré).

Dans les provinces du Lualaba et du Haut-Katanga, il y a très peu d'offres d'emploi en dehors du secteur minier. Dans ce contexte, les normes internationales et industrielles prévoient que les sociétés minières devraient proposer une rémunération et des avantages sociaux adéquats à leurs travailleurs, dont beaucoup ont à charge des familles nombreuses, y compris des personnes malades, handicapées et âgées.

Par exemple, l'International Council on Mining and Minerals, dont Glencore est membre<sup>144</sup>, déclare que ses membres « s'engageront à fournir des rémunérations et salaires équitables qui égalent ou dépassent les exigences légales ou représentent un salaire compétitif sur le marché du travail (en retenant l'option la plus favorable) et attribueront des heures de travail régulières et supplémentaires dans les limites exigées par la loi ». <sup>145</sup> De même, les UNGP encouragent les entreprises à mettre en œuvre la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui reconnaît aux travailleurs le droit de revendiquer librement « leur part légitime des richesses qu'ils ont contribué à créer ». <sup>146</sup>



Travailleurs attendant de monter dans un bus pour se rendre à la mine ©2021 RAID

## Le salaire de subsistance à Kolwezi

Pour évaluer si les salaires versés par les cinq sociétés minières et leurs sous-traitants étaient adéquats et offraient aux travailleurs congolais des conditions de vie décentes, RAID et le CAJJ ont mené des recherches documentaires et sur le terrain afin de calculer le salaire de subsistance dans la région de Kolwezi. D'après la définition de la Global Living Wage Coalition, un salaire de subsistance est :

« une rémunération perçue pour une semaine de travail standard par un travailleur dans un lieu donné, qui est suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent l'alimentation, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris de quoi faire face à des événements imprévus. »<sup>147</sup>

Plusieurs méthodes ont été mises au point pour estimer un salaire de subsistance minimum, notamment la méthodologie Anker, qui a acquis une certaine notoriété et a été utilisée pour calculer un salaire de subsistance dans 30 pays<sup>148</sup>, et la méthodologie du panier de dépenses minimum (*Minimum Expenditure Basket*, MEB) élaborée par des organismes humanitaires pour évaluer les besoins fondamentaux des populations dans les situations d'urgence. Le MEB identifie les exigences pour répondre aux besoins essentiels d'un ménage sur une base régulière ou saisonnière et leurs coûts moyens.<sup>149</sup>

Dans ce rapport, nous utilisons la méthodologie MEB parce qu'elle est très similaire au calcul d'un salaire de subsistance minimum comme déterminé dans la méthodologie Anker et parce que l'UNICEF a effectué un calcul de MEB pour la RD Congo en 2016, que nous avons utilisé comme référence.<sup>150</sup>

Le MEB est toujours adapté à un contexte et une situation spécifiques. Nous avons utilisé les différentes catégories d'éléments établies par l'UNICEF (alimentation ; dépenses courantes et articles ménagers ; eau, assainissement et produits d'hygiène ; éducation ; santé ; et moyens de subsistance), avons évalué leur validité dans le contexte de Kolwezi, et les avons adaptées si nécessaire. Nous avons réalisé ce travail en consultant d'autres organisations basées à Lualaba qui ont identifié les éléments minimum utilisés par les travailleurs dans la région et en menant une évaluation sur le terrain des prix observés sur les marchés locaux à Kolwezi.

RAID et le CAJJ ont ajusté le MEB comme suit :

- Nous avons modifié les critères d'« éducation » pour tenir compte du fait que la RD Congo a rendu gratuit l'accès à l'enseignement primaire en 2019, même si en pratique les parents continuent à verser de l'argent.<sup>151</sup>
- Nous avons adapté la catégorie « alimentation » pour représenter plus exactement les habitudes alimentaires dans la région de Kolwezi.
- Nous avons ajouté une catégorie « transport » qui a été calculée en tenant compte du transport public entre Kolwezi et le quartier de Luilu où vivent la

plupart des travailleurs de la mine.

- Nous avons ajouté une petite somme pour les « activités de loisirs » parce que le MEB s'applique au départ uniquement aux besoins strictement vitaux dans les situations d'urgences humanitaires. C'était aussi un élément ajouté par d'autres groupes de la société civile pour déterminer le salaire de subsistance des mineurs artisanaux dans les provinces du Kivu en RD Congo.<sup>152</sup>

Veillez consulter l'annexe 1 pour voir les calculs complets que nous avons utilisés.

À l'aide de cette méthodologie, nous avons déterminé que le salaire de subsistance pour Kolwezi est un minimum mensuel de 402 USD.

Nos recherches montrent que la majorité des travailleurs embauchés directement par KCC, Metalkol, Sicominés et TFM gagnent un salaire plus élevé que le salaire de subsistance. Chez Somidez, le salaire mensuel moyen des travailleurs employés directement que nous avons interrogés n'était que de 355 USD.

En revanche, le salaire moyen des personnes recrutées par l'intermédiaire de sous-traitants dans notre échantillon de recherche (quelle que soit la mine) était de 330,10 USD seulement. En effet, 63 % des personnes interrogées qui ont été embauchées de manière indirecte pour travailler dans les mines industrielles gagnaient moins de 402 USD. Ces travailleurs sont par conséquent dans l'incapacité de satisfaire leurs besoins essentiels et ceux de leur famille.

Pourtant, les recherches de RAID et du CAJJ ont révélé qu'au lieu de tirer les salaires vers le haut, le recours à des sous-traitants par les sociétés minières contribue à réduire des salaires déjà très bas. Les travailleurs employés par des sous-traitants sont en moyenne nettement moins payés que ceux qui sont embauchés directement par les sociétés minières et la plupart (63 %) ne gagnent pas un salaire de subsistance qui leur permettrait d'avoir un niveau de vie décent et de commencer à sortir de la pauvreté. Il convient toutefois de noter que la majorité des emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés sont souvent occupés par des travailleurs embauchés directement par les sociétés minières, ce qui peut, en partie, participer à accroître l'écart entre les salaires.

Parmi les personnes que nous avons interrogées, le salaire mensuel moyen d'un travailleur embauché directement était de 898 USD, contre 330 USD en moyenne pour ceux qui travaillaient par l'intermédiaire de sous-traitants, ce qui est inférieur au salaire de subsistance minimum. Les travailleurs engagés comme journaliers sous contrats de 22 jours gagnaient beaucoup moins.

Dans trois des mines, la différence était frappante. Chez KCC, les travailleurs employés directement interrogés par RAID et le CAJJ percevaient en moyenne 1 221 USD par mois, tandis que le salaire moyen des travailleurs embauchés par des sous-traitants était de 259 USD par mois. Le cas de Julien\*, engagé par KCC pour travailler sous terre, en est un bon exemple. Il a raconté à RAID et au CAJJ que son salaire était passé de 300 USD lorsqu'il était employé par un sous-traitant de KCC à 1 000 USD lorsque KCC a

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

proposé de l'embaucher directement pour faire le même travail.<sup>153</sup> Chez Metalkol, parmi les travailleurs que nous avons interrogés, un travailleur employé directement par la société gagnait en moyenne 1 037 USD par mois, tandis que les travailleurs en sous-traitance gagnaient en moyenne 193 USD, ce qui est bien inférieur au salaire de subsistance. Chez TFM, les travailleurs que nous avons interrogés et qui étaient employés par la mine gagnaient 1 250 USD, tandis que ceux qui étaient recrutés via une entreprise de sous-traitance gagnaient 393 USD. Le salaire versé aux chauffeurs illustre bien la différence. Un chauffeur embauché directement par TFM nous a dit qu'il gagnait 1 300 USD par mois, tandis qu'un autre chauffeur faisant le même travail mais recruté via l'un des sous-traitants de TFM percevait moitié moins. Il a déclaré avoir un revenu de 580 USD.<sup>154</sup>

D'après nos entretiens avec des personnes travaillant chez Sicominés et Somidez, les salaires des employés directs de ces sociétés semblaient inférieurs. Chez Sicominés, les deux catégories de travailleurs gagnaient environ 500 USD par mois. Les salaires les plus bas ont été observés chez Somidez, où les travailleurs directement employés par la société ont rapporté un salaire mensuel moyen de 355 USD, donc en deçà du salaire de subsistance.<sup>155</sup> Parmi les travailleurs interrogés qui étaient embauchés directement par une société minière et qui percevaient moins de 402 USD par mois, 75 % étaient employés par Somidez.

De nombreux travailleurs, en particulier ceux sous contrat journalier, gagnaient bien moins que le salaire de subsistance. Les travailleurs ont décrit leurs difficultés pour survivre avec leurs maigres revenus et les choix difficiles qu'ils étaient contraints de faire. Un travailleur, engagé en contrat à durée indéterminée par un sous-traitant comme agent de sécurité chez KCC, a indiqué à RAID et au CAJJ qu'il recevait une rémunération mensuelle de base de 35 USD, pouvant monter jusqu'à 135 USD par mois, en fonction des horaires de travail et du nombre d'heures travaillées. Ce travailleur a décrit sa situation ainsi :

**« Je vis seul. C'est très difficile, je ne peux satisfaire qu'environ 25 % de mes besoins. Mon loyer est de 40 USD pour deux pièces [au total]. La nourriture me coûte environ 60 USD par mois et ce n'est que pour moi. Après ça, eh bien, c'est fini – j'ai besoin d'acheter des vêtements mais j'essaie d'éviter. Le transport est fourni pour aller au travail. »**

S'il y avait d'autres emplois disponibles, je ne serais pas là. Si je trouvais autre chose, je démissionnerais. Mon employeur [nom du sous-traitant non divulgué] propose le meilleur [en termes de rémunération], donc je travaille là-bas. Dans d'autres sociétés [de sécurité], il n'y a pas de contrat à durée indéterminée, donc c'est soit un salaire [bas], soit l'instabilité. Dans d'autres entreprises, ils doivent payer leur patron pour garder leur emploi. »<sup>156</sup>

Travaillant pour un sous-traitant chez TFM, David\* recevait un salaire mensuel de 90 USD seulement, passant à 150 USD lorsqu'il travaillait pendant sa pause déjeuner. Il l'a fait pour gagner plus d'argent, ce qui l'a souvent obligé à travailler sur des plages de 9,5 heures pendant 14 jours consécutifs sans pause.<sup>157</sup>

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

Mutamba\* est marié et père de cinq enfants ; il vit à Fungurume. Fin 2019, il a commencé à travailler chez TFM pour le même sous-traitant que David. Il n'a jamais signé de contrat et personne ne lui en a expliqué la raison. Son salaire mensuel était de 200 USD. Les seuls autres avantages qu'il recevait étaient un sac de farine chaque mois et des soins de santé pour lui, mais pas pour sa famille. Mutamba a expliqué à RAID et au CAJJ que les soins prodigués aux employés étaient de mauvaise qualité. « Ils ne nous auscultaient même pas », a-t-il indiqué. Peu de temps avant que nous le rencontrions, Mutamba s'est rendu au travail un soir et a été informé que de l'acier avait disparu. Une équipe de TFM est arrivée pour enquêter et a déclaré que Mutamba et ses collègues n'étaient pas responsables, mais le sous-traitant les a quand même licenciés. Étant en poste depuis un an, Mutamba a essayé de réclamer son décompte final, mais l'entreprise de sous-traitance a refusé. Il n'y avait pas de syndicat vers qui se tourner. Il s'est souvenu : « Les Chinois nous traitaient bizarrement, nous insultaient, réduisaient nos salaires pour tout et n'importe quoi. »<sup>158</sup>

Les salaires bas proposés aux travailleurs en contrat à durée déterminée ou travaillant pour des sous-traitants font également baisser les salaires des travailleurs directement employés par les mines en contrat à durée indéterminée. Pierre\* est directement employé par Somidez en contrat à durée indéterminée depuis près de deux ans. Il a quatre enfants. Il perçoit un salaire de base de 177 USD par mois et peut gagner jusqu'à 250 USD avec des heures supplémentaires. Pierre ne reçoit pas de prime annuelle et n'a jamais eu d'augmentation de salaire. Il a droit à 14 jours de congé annuel, mais lorsqu'il pose des jours de congé, l'entreprise réduit son salaire en conséquence. Il nous a précisé qu'il n'y a pas de syndicat dans la société et que les travailleurs qui tentent de faire valoir leurs droits sont souvent licenciés. « Avec les Chinois, nous travaillons dans de mauvaises conditions », a-t-il expliqué. « Salaire de misère, animosité entre Chinois et Congolais, licenciements injustes – parfois pour rien, [et] les Chinois frappent et insultent les travailleurs congolais... ».<sup>159</sup>

### Temps de travail excessif

***La journée de travail est limitée à 9 heures et la durée du travail hebdomadaire maximale est de 45 heures. Le travail supplémentaire effectué en dehors de ces heures est considéré comme des heures supplémentaires et est rémunéré à un taux plus élevé.***

Code du travail congolais, art. 119

Le recours systématique à des sous-traitants par les sociétés minières a également contraint les employés à travailler bien au-delà de la limite légale congolaise de 45 heures par semaine, généralement sans recevoir de majoration pour les heures supplémentaires. Plusieurs travailleurs ont aussi rapporté avoir été obligés de travailler pendant de longues périodes sans congé.

Chez TFM, Mutamba\* travaille de nuit pour un sous-traitant, de 17 h à 6 h sans pause, pendant 30 jours consécutifs. Il est ensuite autorisé à prendre deux jours de congé, mais il doit en faire la demande.<sup>160</sup> Un autre employé du même sous-traitant, Jean-Florent\*, a travaillé tous les jours – sans aucun jour de repos – de janvier à juillet 2020.<sup>161</sup> Toujours chez TFM, David\* a déclaré être parfois obligé de travailler en équipe de jour et de nuit pendant 21 heures par jour avec deux pauses, de 90 minutes et deux heures, pendant une semaine entière. Il n'a bénéficié d'aucun congé supplémentaire à la fin de cette période de

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

travail intense. D'après son planning habituel, il est autorisé à prendre un jour de repos après 14 jours de travail sans congé annuel supplémentaire à la fin de l'année.<sup>162</sup>

Chez un sous-traitant de Sicomin, Lyambo\* travaillait sept jours sur sept, avec des jours de repos accordés sur demande, mais déduits de son salaire. En deux ans, il n'a été autorisé à prendre que neuf jours de congé au total et a fini par quitter l'entreprise parce qu'il avait du mal à obtenir des jours de repos.<sup>163</sup> Selon Lyambo, il est courant pour ce sous-traitant de licencier les travailleurs qui déposent trop de demandes de congés.<sup>164</sup>

Le directeur d'un centre médical a expliqué à RAID et au CAJJ que les travailleurs « ... viennent demander des certificats d'arrêt maladie parce qu'ils n'ont pas de congés ». Il a confié que par sympathie pour les travailleurs, il a émis des avis d'arrêt de travail sur demande, mais a arrêté de le faire lorsque les sociétés minières s'en sont rendu compte et les ont menacés, lui et son personnel, de mettre fin au contrat avec le centre médical.<sup>165</sup>



Un ouvrier d'une mine industrielle embauché par l'intermédiaire d'un sous-traitant dit qu'il gagne 200 USD par mois

©2021 Pete Pattison / The Guardian



## La construction de la mine de Metalkol : « Ils nous ont traités comme des objets, pas comme des humains »

Samuel\* a été employé à la mine de Metalkol<sup>166</sup>, un site riche en rejets de cuivre et de cobalt, considéré comme l'un des fleurons des actifs miniers congolais. Son expérience ci-dessous est l'une des nombreuses histoires qui mettent en lumière le manque de dignité et de droits accordés aux mineurs.

Kingamyambo Musonoi Tailings SARL (KMT), opérant maintenant sous le nom de Metalkol, était un projet minier qui appartenait auparavant à la société minière canadienne First Quantum Minerals Limited, avant que sa licence ne soit révoquée par le gouvernement congolais en 2009.<sup>167</sup> La mine de KMT a ensuite été vendue, pour une fraction de sa valeur, à une société contrôlée par l'homme d'affaires Dan Gertler, membre de l'entourage du président congolais Joseph Kabila.<sup>168</sup> En 2010, la société minière multinationale kazakhe ENRC PLC (aujourd'hui dénommée ERG) a acquis une première participation dans la mine auprès de Camrose Resources, entreprise de Dan Gertler.<sup>169</sup> Comme indiqué, le SFO a ouvert une enquête criminelle sur ENRC PLC en avril 2013 (la société nie tout acte répréhensible et n'a été inculpée d'aucune infraction)<sup>170</sup> et ERG a transféré KMT (ainsi que d'autres actifs d'ENRC) sous propriété privée plus tard la même année.<sup>171</sup>

À l'époque, les différends juridiques concernant la propriété de la mine ont conduit à sa fermeture en septembre 2009, entraînant la suppression de 700 emplois et des répercussions négatives importantes pour les habitants vivant près de la mine.<sup>172</sup> Pendant près d'une décennie, la mine est restée inexploitée. À la fin de l'année 2018, ERG a obtenu un financement auprès de China's Nonferrous Metal Industry's Foreign Engineering and Construction Company (NFC) pour terminer la construction de la mine et la mettre en production.<sup>173</sup>

RAID et le CAJJ se sont entretenus avec cinq hommes qui ont travaillé, avec des contrats à court terme de 21 jours, chez Metalkol au cours de sa phase de construction. Les hommes ont tous été engagés par un sous-traitant et décrivent des histoires d'abus violents, d'horaires de travail exténuants et de salaires extrêmement bas. Les conditions de travail dégradantes contrastent fortement avec les engagements publics de Metalkol en matière de droits humains.<sup>174</sup>

Samuel\* a commencé à travailler pour le sous-traitant sur le site minier de Metalkol en décembre 2016. Il avait été embauché avec un contrat de 21 jours mais n'a jamais reçu d'exemplaire écrit à signer. Il a expliqué à RAID et au CAJJ qu'il avait été humilié et maltraité dans le cadre de son emploi. Bien qu'employé comme cuisinier, on lui a souvent demandé d'effectuer d'autres tâches sans rapport avec sa fonction, notamment le déchargement de sacs de ciment, le coulage de béton et le débouchage de canalisations. Il a été témoin de la façon dont des personnes tombées malades au travail ont été licenciées sur-le-champ.

Samuel travaillait la semaine entière du lundi au dimanche, de 7 h 30 à 17 h 00, et était payé 3,65 USD par jour seulement. Il a indiqué qu'il n'avait pas reçu d'équipement de protection individuelle (EPI) adapté. Le témoignage de Samuel a été confirmé par la plupart des travailleurs congolais interrogés par RAID et le CAJJ. Chaque fois que lui et d'autres travailleurs essayaient d'alerter sur les mauvaises conditions de travail, ils étaient ignorés.

D'importants risques pour la sécurité ont également été signalés par Isaac\*, qui a travaillé pour le sous-traitant pendant 14 mois. Isaac a expliqué à RAID et au CAJJ que les responsables traitaient les travailleurs congolais « comme des esclaves » et ne réalisaient pas d'évaluations des risques appropriées. Les employés, a-t-il poursuivi, étaient forcés de travailler en hauteur sans sangles de sécurité et étaient contraints de soulever des objets lourds manuellement au lieu d'utiliser des machines.

Les conditions de travail pendant la phase de construction de Metalkol ont donné à de nombreux travailleurs le sentiment d'être maltraités et humiliés. « Ils nous ont traités comme des objets, pas comme des humains », a décrit Ravy\* à RAID et au CAJJ.

Le 23 mars 2020, après la déclaration de l'état d'urgence nationale en raison de la pandémie de Covid-19, Samuel et 31 autres travailleurs ont été licenciés sans préavis.

## Protection insuffisante de la sécurité et la santé des travailleurs

***Les employeurs doivent fournir un lieu de travail qui garantit la santé, la sécurité et la dignité des travailleurs.***

Code du travail congolais, art. 55

Les mines figurent toujours parmi les lieux de travail les plus dangereux au monde. L'exploitation minière ne représente que 1 % de la main-d'œuvre mondiale, mais elle est responsable d'environ 8 % des accidents du travail mortels, selon les estimations de l'OIT.<sup>175</sup> Les sociétés minières industrielles sont fières de leurs bilans en matière de sécurité et toutes les sociétés minières citées dans ce rapport mettent l'accent sur leurs efforts pour créer un environnement de travail sûr.<sup>176</sup> Les travailleurs que nous avons interrogés ont raconté une tout autre histoire et ont déclaré qu'ils notaient une attitude désinvolte face aux risques chez Metalkol, Sicominex, Somidez et TFM, parfois avec des conséquences fatales.

Plusieurs travailleurs de TFM ont été témoins de nombreux accidents mortels et ont invariablement signalé que les normes de sécurité s'étaient détériorées lorsque les mines sont passées sous la gestion de China Molybdenum.<sup>177</sup> Francis\* travaille chez TFM depuis 2007, année où il a été embauché par un sous-traitant pendant la phase de construction. Il est désormais employé directement par la société en contrat à durée indéterminée. Il nous a indiqué qu'il connaissait au moins quatre personnes qui étaient décédées depuis qu'il était dans l'entreprise, dont un travailleur sud-africain qui a fait une chute mortelle depuis une passerelle. Il a décrit comment la culture de sécurité a changé au sein de la mine lorsque China Molybdenum a pris le relais derrière Freeport McMoran :

« Du temps des Américains, ils prenaient la sécurité au sérieux. Ils étaient aussi très prudents. Mais avec les Chinois, ils sont les premiers à enfreindre les règles de sécurité. Il est plus difficile pour les gens de suivre les règles s'ils [les responsables] ne le font pas eux-mêmes – ils ne portent pas de casque, ne font pas attention, utilisent des téléphones, etc. Le travail est moins organisé... et il y a eu une nette augmentation du nombre d'accidents. Avec les Américains, on pouvait atteindre 60 jours sans aucun incident. Avec les Chinois, c'est plutôt 25 à 30 jours. Les Chinois ne vont pas arrêter la production pour des raisons de protection ou de sécurité. »<sup>178</sup>

Cédric\* s'est souvenu avoir vu plusieurs accidents graves et deux ou trois accidents de véhicules mortels évitables en 2020, qui concernaient tous des travailleurs congolais. Un chauffeur est mort lorsque son camion est tombé d'une falaise à la mine, tandis qu'un autre a été tué après que son véhicule est devenu instable et a basculé en raison d'une charge mal fixée. Cédric a également remarqué que, depuis que China Molybdenum a racheté la mine, le taux d'accidents était en hausse parce que les travailleurs étaient fatigués et conduisaient plus vite pour tenter d'obtenir les primes payées pour chaque chargement transporté de la mine à l'usine de traitement.<sup>179</sup>

D'autres ont décrit avoir été forcés de travailler dans des conditions extrêmement dangereuses. Un ancien travailleur a expliqué qu'il craignait constamment pour sa vie lorsqu'il travaillait chez TFM, en raison du mépris de la société pour la sécurité.<sup>180</sup> Un autre employé, Pierre\*, a raconté :

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

« Avant [du temps des Américains], il n'y avait aucune distinction entre les races ou les fonctions. La sécurité s'appliquait à tous de la même façon. En cas de non-respect d'une règle, peu importe qui vous étiez, la sanction était la même. Maintenant, avec les Chinois, il n'y a pas de culture de la sécurité... Nous étions au top de la sécurité avant. C'était la responsabilité de chacun de cesser un travail dangereux. Maintenant, on ne peut plus faire ça. Les règles sont affichées au mur, mais on ne les respecte pas – les Chinois eux-mêmes ne respectent pas les règles... Nous les avons même vus transporter des travailleurs sur un chariot élévateur... Ils ont forcé les hommes congolais à le faire... »<sup>181</sup>

Il a ensuite évoqué les effets désastreux de cette culture sur les travailleurs vulnérables des entreprises de sous-traitance, qui ne peuvent pas exprimer leurs inquiétudes : « Les gens se taisent parce qu'ils ont peur pour leur emploi. Ils peuvent travailler sans équipement adéquat, risquer leur vie, mais ils se taisent. »<sup>182</sup>

Ravy\*, travailleur journalier d'un sous-traitant chez Metalkol, a raconté à RAID et au CAJJ que lui-même et d'autres avaient été traités « comme des machines » et poussés à monter plus rapidement sur les échafaudages, en violation flagrante des normes de sécurité les plus élémentaires.<sup>183</sup> Nelson\*, employé directement par Metalkol, nous a indiqué que la société avait dissimulé des accidents afin de préserver l'apparence de normes de sécurité élevées :

« Je me suis blessé une fois et ils m'ont emmené à l'hôpital sur le site... J'ai dû revenir le lendemain, alors que j'avais une blessure énorme. Ils m'ont forcé à reprendre le travail. Je suis allé au service des ressources humaines pour demander un jour de congé. Mais ils ont refusé car ils ne voulaient pas enregistrer mon accident, parce que nous avons un objectif avec un certain nombre de jours sans accident. Donc si nous avons déclaré mon accident, nous n'aurions pas atteint notre objectif. Il y a eu trois blessures similaires en moins d'un mois. Je ne sais pas s'ils les ont enregistrées. »<sup>184</sup>

La situation était tout aussi dangereuse à Sicominex, où Lyambo\*, lors d'un incident, a été obligé de monter sur une plate-forme d'échafaudage sans harnais de sécurité. Soudain, la structure s'est mise à trembler violemment. En regardant vers le bas, Lyambo a vu que d'autres travailleurs avaient commencé à forer dans les fondations en ciment sans aucun avertissement.<sup>185</sup>

Les travailleurs de Somidez ont indiqué à RAID et au CAJJ qu'il n'y avait pas de comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement sur le site de la mine, bien que cela soit obligatoire pour les entreprises de plus de 20 employés d'après la législation congolaise.<sup>186</sup>

Dans certaines mines et chez leurs sous-traitants, la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) ou leur qualité suscitent également de vives inquiétudes parmi les travailleurs.<sup>187</sup> Des personnes interrogées nous ont affirmé qu'elles n'avaient pas reçu d'EPI ou que, si c'était le cas, ils étaient de mauvaise qualité.<sup>188</sup> À Sicominex, les travailleurs ont décrit avoir vu des camions surchargés et des travailleurs sans bottes ni autres EPI.<sup>189</sup> Chez un sous-traitant de TFM, Dieudonné a raconté : « Les EPI ne sont pas adéquats. Si tes bottes sont trouées et que tu en demandes une nouvelle paire, ils te disent de rentrer chez toi et d'arrêter de te plaindre. Nous devons garder nos vêtements de travail pendant 6 mois quoi qu'il arrive, même s'ils sont détériorés. »<sup>190</sup>

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

## Problèmes de santé chroniques

***Les employeurs doivent garantir des conditions de travail saines. Ils doivent collaborer avec les services de santé pour s'assurer que des médecins sont disponibles sur le lieu de travail en cas de besoin. Un service médical doit être disponible sur place.***

Code du travail congolais, art. 160, 161 et 177

Outre la mise en danger immédiate des travailleurs, l'absence de mesures de sécurité fiables et d'EPI adéquats dans les mines expose les travailleurs à des conditions de travail dangereuses, ayant parfois des effets nocifs à long terme sur leur santé.

Nous avons interrogé deux médecins (l'un d'eux est également propriétaire d'un centre médical) et deux directeurs d'hôpital, intervenant chacun dans des établissements de soins différents. Deux de ces personnes nous ont expliqué que, selon elles, les entreprises savent que leurs activités causent des maladies graves et dissimulent délibérément des renseignements médicaux critiques concernant les travailleurs. Le propriétaire d'un centre médical engagé par des sous-traitants de deux des sociétés minières pour fournir des soins de santé à leurs travailleurs a déclaré : « C'est très risqué pour moi de vous parler, mais j'ai le sentiment que j'ai besoin de parler ouvertement. Il y a de graves problèmes et la santé des travailleurs est menacée. »<sup>191</sup> Il nous a indiqué qu'il voyait grimper les cas de silicose et d'asbestose à une vitesse alarmante. « J'ai peut-être vu dix personnes avec ces maladies chaque mois », a-t-il expliqué. Lorsqu'il en a fait part au service des ressources humaines de la société, on lui a intimé de « se taire » et d'arrêter d'en parler. On lui a aussi demandé de ne jamais révéler les diagnostics de maladie grave aux travailleurs et, à la place, d'en informer la société.<sup>192</sup>

Le directeur d'un hôpital sous contrat avec l'un des sous-traitants de TFM a fait état de soupçons similaires d'exposition à l'amiante. D'après lui, la présence d'amiante dans les mines a été signalée il y a quelques années par une radio locale et continue d'avoir des conséquences sur les travailleurs : « Nous voyons beaucoup de problèmes aux yeux ; nous pensons que c'est lié à des produits toxiques. Nous pensons qu'il y a encore de l'amiante et c'est pourquoi nous observons tous ces problèmes. »<sup>193</sup>

Deux directeurs de centre médical et d'hôpital ont constaté un éventail d'autres problèmes de santé chroniques et graves engendrés par les mauvaises conditions de travail. Ceux-ci comprenaient des conjonctivites et des affections pulmonaires causées par la poussière ainsi que des douleurs dorsales graves provoquées par les travaux pénibles.<sup>194</sup> Ils ont indiqué que les travailleurs de deux mines et certains employés des entreprises de sous-traitance avaient également des problèmes oculaires (probablement attribuables à l'exposition à des produits toxiques), des problèmes de hanches et de jambes et de la toux, parfois chronique.<sup>195</sup>

Les sociétés sont conscientes que les travailleurs peuvent être atteints de maladies qui changent la vie en raison des mauvaises conditions de travail, mais elles ne proposent pas de compensation équitable pour les préjudices corporels ou ne modifient pas leurs pratiques. En mai 2007, Alain\* a commencé à travailler en contrat à durée indéterminée en tant que chauffeur pour TFM, d'abord sur de petits véhicules, puis sur des camions de 100 tonnes. En 2017, Alain a été contraint d'arrêter de travailler en raison d'une lésion chronique douloureuse de la colonne vertébrale provoquée par le mouvement permanent des véhicules lourds qu'il conduisait. La société a payé l'intervention chirurgicale, mais Alain

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

n'a pas été en mesure de reprendre le travail et a été mis en arrêt maladie rémunéré pendant deux ans. Après cela, un médecin a déclaré qu'Alain ne pourrait plus travailler comme chauffeur de camion, mais qu'il serait capable d'effectuer des tâches plus légères. La société a, cependant, informé Alain que le médecin l'avait déclaré totalement inapte au travail. Alain a été licencié et a reçu un paiement de 6 500 USD, soit un peu plus de quatre mois de salaire. Il n'a pas pu travailler depuis et souffre constamment. Il a indiqué à RAID et au CAJJ qu'il connaissait 30 autres travailleurs qui avaient été blessés de la même manière.<sup>196</sup>

### **Des soins de santé inadaptés**

***En cas de maladie, d'accident ou de grossesse, l'employeur doit couvrir les frais de soins de santé, de soins dentaires, de chirurgie, de médicaments et d'hospitalisation pour les employés et les membres de leur famille à charge.***

Code du travail congolais, art. 178

Dans l'ensemble, l'accès continu des travailleurs à des soins de santé adéquats est limité, ce qui contribue à accroître le risque de maladie ou d'invalidité à moyen et long terme. D'après la loi congolaise<sup>197</sup>, les employeurs doivent couvrir les frais liés aux soins de santé des travailleurs embauchés en contrats à durée indéterminée et à durée déterminée, ainsi que les frais de leur famille proche, définie comme leur époux ou épouse et leurs enfants à charge (en RD Congo, chaque ménage compte en moyenne six enfants).<sup>198</sup> Les travailleurs journaliers – les moins payés et les plus vulnérables – ne sont pas couverts par cette disposition.<sup>199</sup>

Les sociétés paient des centres médicaux privés afin de fournir des soins de santé aux travailleurs. Les travailleurs embauchés directement – quel que soit leur type de contrat – ont précisé que les sociétés versaient aux centres médicaux entre 50 USD et 80 USD par mois pour chaque travailleur et sa famille, ce qui procure aux centres médicaux un revenu suffisant pour éviter aux employés d'avoir à participer aux frais des soins. Tous les travailleurs rencontrés par RAID et le CAJJ qui étaient directement embauchés par une mine bénéficiaient de soins de santé gratuits.

Toutefois, ce n'était pas une garantie de soins appropriés. Cédric\* a été embauché directement par TFM en contrat à durée indéterminée pour travailler comme mécanicien et chauffeur. Bien qu'il dispose de soins de santé gratuits, il a parfois dû trouver de l'argent pour payer des soins de santé privés parce qu'il n'avait pas confiance dans le centre médical engagé par TFM, qui fonctionne avec des ressources limitées. Sa méfiance vient de sa propre expérience. Lorsque sa fille, l'un de ses sept enfants, est tombée malade et a eu besoin d'un traitement, le centre médical de la société lui a simplement prescrit du paracétamol. Voyant l'état de santé de sa fille se dégrader, Cédric l'a emmenée dans un centre médical privé qui a diagnostiqué la fièvre typhoïde et a fourni un traitement approprié. Cédric a expliqué que le médicament de secours privilégié du centre médical de la société est presque toujours le paracétamol, quels que soient les symptômes du patient.<sup>200</sup>

Contrairement aux sociétés minières, les sous-traitants versent aux centres médicaux des primes très faibles, parfois à peine 10 USD par travailleur et par mois, ce qui est trop peu pour permettre aux centres médicaux de dispenser des soins appropriés. À titre d'exemple, un test sanguin du paludisme peut coûter à lui seul jusqu'à 10 USD. Certains sous-traitants ignorent totalement leurs obligations légales et ne participent pas aux soins de santé de leurs employés.

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

En effet, les travailleurs interrogés par RAID et le CAJJ qui étaient embauchés par des sous-traitants ont déclaré ne pas avoir accès à des soins de santé gratuits ou avoir reçu des soins de mauvaise qualité. Par exemple, Lyambo\* a travaillé pour deux sous-traitants de Sicominex depuis 2013. Il a expliqué que les entreprises prenaient en charge le coût de ses soins de santé, mais qu'aucune disposition n'était prévue pour sa famille, contrairement à ce qui est stipulé dans la loi congolaise.<sup>201</sup> D'autres nous ont dit qu'ils devaient participer aux coûts des traitements plus onéreux.<sup>202</sup> Landry\*, ancien employé de plusieurs sous-traitants de Sicominex, nous a raconté qu'après qu'un collègue a été gravement brûlé lors d'un déversement d'acide au travail, l'entreprise a refusé de payer le traitement au motif que le travailleur était responsable ; le traitement coûtait 50 USD.<sup>203</sup>

### Droits des travailleurs dans le contexte de la pandémie de COVID-19

La pandémie de COVID-19 a eu d'importantes répercussions négatives sur les droits humains et les droits du travail des personnes employées par les sociétés minières et leurs sous-traitants.

Des représentants des entreprises de sous-traitance de KCC, Metalkol et TFM ont déclaré à RAID et au CAJJ qu'en raison de la pandémie, ils avaient résilié les contrats à durée déterminée d'une part considérable de leur main-d'œuvre, souvent sans aucune indemnité ni solde de tout compte, du fait d'un manque de ressources financières.<sup>204</sup> En ce qui concerne les travailleurs en contrat à durée indéterminée, un représentant a expliqué : « Nous leur demandons de ne pas venir au travail. Pendant ce temps, nous sommes censés leur verser 50 % de leur salaire, mais souvent, nous n'avons pas cet argent, donc nous accumulons des mois de retard. »<sup>205</sup>

D'après l'organisation congolaise Afrewatch, un tiers des travailleurs du secteur minier du Lualaba et du Haut-Katanga ont perdu leur emploi ou les avantages liés à leur contrat entre mai et décembre 2020 pendant la pandémie.<sup>206</sup> Afrewatch considère que la plupart de ces licenciements sont illégaux. En effet, même si des raisons économiques peuvent justifier des licenciements massifs dans le contexte du COVID-19, le droit du travail congolais établit des procédures strictes pour de tels licenciements, que la plupart des entreprises de sous-traitance n'ont pas respectées.<sup>207</sup> L'inspection du travail provinciale de Kinshasa a publié une déclaration rare, mais claire : « Les mesures prises par [la RD Congo] relatives à la lutte contre la pandémie de COVID-19 ne constituent pas [pour les employeurs] une occasion de résilier les contrats [de travail de leurs] employés pour des raisons de force majeure. »<sup>208</sup>

Les travailleurs et les syndicats ont également indiqué que trois des sociétés présentées dans ce rapport, Sicominex, Somidez et TFM, avaient adopté des politiques de « confinement » pour empêcher la propagation du COVID-19. Pour mettre en œuvre ces mesures, les sociétés ont demandé aux travailleurs de rester sur site et de travailler confinés sur place, 24 heures sur 24 et sept jours sur sept, sans aucun contact avec leur famille, pendant une période allant jusqu'à cinq mois (entre mars et août 2020).<sup>209</sup> En cas de refus, les travailleurs perdraient leur emploi.<sup>210</sup>

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

Un membre du personnel de Sicominas a raconté à RAID et au CAJJ qu'au moins 500 travailleurs avaient été confinés sur le site de la mine.<sup>211</sup>

Dans plusieurs mines, les travailleurs ont fait état de conditions de confinement qui étaient abusives et dégradantes. En juin 2020, onze groupes internationaux et congolais de défense des droits humains de premier plan ont écrit aux sociétés minières pour exprimer leur inquiétude face à ces conditions. « Les travailleurs de certaines mines ont déclaré qu'ils recevaient des rations insuffisantes de nourriture et d'eau, que les espaces pour dormir étaient surpeuplés et que les toilettes et les installations sanitaires étaient insalubres, risquant de faciliter la propagation du COVID-19 », décrivait le courrier. « Certains [travailleurs] ont indiqué qu'ils étaient tenus de travailler au-delà du maximum réglementaire de huit heures de travail, sans rémunération supplémentaire. »<sup>212</sup>

Chez TFM, un travailleur a raconté à RAID et au CAJJ : « Pendant le COVID, ils nous ont confinés sur place et les conditions étaient mauvaises. Nous devions parfois partager 1 lit pour 3 personnes. C'était bondé. Nous recevions de la nourriture deux fois par jour, du riz le matin et du bukari (pâte de manioc) le soir. »<sup>213</sup>

Les travailleurs et les représentants syndicaux ont également rapporté que la majorité des sociétés minières ne respectaient pas les recommandations de l'Organisation mondiale de la Santé sur la prévention de la propagation du COVID-19, telles que la distanciation sociale, les EPI et le lavage des mains.<sup>214</sup>

## Atteintes aux droits à la liberté d'association

***Les travailleurs ont le droit de créer des syndicats, d'y adhérer et d'être représentés par eux pour étudier, défendre et développer leurs intérêts professionnels.***

Code du travail congolais, art. 230-234

La liberté d'association est un droit fondamental énoncé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.<sup>215</sup> Elle permet aux travailleurs et aux employeurs de constituer des organisations et de s'y affilier et est essentielle pour garantir les droits humains et les droits du travail des travailleurs. Dans ce contexte, les syndicats, en tant que porte-parole des travailleurs sur le lieu de travail, contribuent à assurer aux employés des avantages plus favorables et équitables, y compris des salaires plus élevés, des congés payés, des soins de santé, des conditions de travail plus sûres et une protection contre la discrimination, entre autres aspects.

Au cours de la dernière décennie, des grèves – bien que peu nombreuses et de courte durée – ont éclaté dans la ceinture de cuivre et de cobalt en raison des écarts de salaires, de primes et d'avantages sociaux entre les sociétés minières, et entre les expatriés et les travailleurs congolais. Les représentants syndicaux ont utilisé ces différences, ainsi que les risques de grève qu'elles pourraient provoquer, pour exiger des améliorations pour les travailleurs.<sup>216</sup>

Par exemple, le 23 mai 2020, les travailleurs de TFM ont organisé une grève pour réclamer le versement d'une indemnité spéciale aux 6 000 travailleurs qui ont été confinés sur le site minier 24 heures sur 24 pendant les deux mois de quarantaine que la société minière a décidé d'adopter comme stratégie de prévention contre le Covid-19. Après que les syndicats ont entamé des négociations avec la direction de la mine, la société a accepté de verser une indemnité de 600 USD à chacun des travailleurs.<sup>217</sup> Le Code du travail congolais reconnaît le droit des travailleurs à créer des syndicats, y adhérer et être représentés par eux.<sup>218</sup> La RD Congo a également ratifié les conventions C087 et C098 de l'OIT, qui stipulent que les travailleurs peuvent créer des organisations et des syndicats et s'y affilier, et que les employeurs ne peuvent pas s'ingérer dans ces organisations.<sup>219</sup> Toutefois, en raison de la rareté des ressources nécessaires pour faire appliquer la loi en RD Congo, ces droits sont difficiles à mettre en œuvre.

Au niveau des sociétés, KCC, Metalkol, Somidez et TFM – ou leur société mère – se sont publiquement engagées à respecter les droits des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective.<sup>220</sup> Cependant, les recherches de RAID et du CAJJ ont révélé des écarts importants entre les mines ainsi qu'entre les employés directs et ceux embauchés via des entreprises de sous-traitance. Parmi les travailleurs interrogés, les employés embauchés directement étaient beaucoup plus susceptibles d'être syndiqués que les travailleurs embauchés par l'intermédiaire d'agences de recrutement. Sur les 49 employés directs interrogés, 74 % sont syndiqués (22 % ne le sont pas et 4 % ne savaient pas), contre seulement 17 % des 54 travailleurs employés par des sous-traitants (65 % ne le sont pas ; 11 % ne savaient pas ; 7 % n'ont pas répondu).<sup>221</sup>

### **Droit d'association inexistant ou limité pour les employés des sous-traitants**

Les différences dans l'accès aux syndicats semblent être une conséquence directe du modèle de sous-traitance de plus en plus utilisé par les sociétés minières. En principe, les travailleurs contractuels ont les mêmes droits d'association que les travailleurs directement employés. Pourtant, dans la pratique, le caractère temporaire de leurs contrats et les transferts répétés de travailleurs entre sous-traitants (pour éviter d'avoir à leur proposer un contrat à durée indéterminée) empêchent ou limitent la capacité des travailleurs à s'organiser en syndicats. En fait, les travailleurs que nous avons interrogés ont affirmé que la plupart des agences de recrutement n'offraient même pas la possibilité de créer des syndicats et de s'y affilier.

Pascal\*, qui travaille pour un sous-traitant de TFM, a déclaré à RAID et au CAJJ qu'il n'y avait pas de représentation syndicale dans son entreprise. Selon lui, l'entreprise de sous-traitance a tenté d'empêcher la création d'un syndicat au motif que les travailleurs étaient employés en contrats à durée déterminée : « TFM a son syndicat, mais... nous ne pouvons pas avoir de syndicat avec le sous-traitant – le sous-traitant n'y est pas favorable parce que nous avons des contrats à durée déterminée. Si nous en demandions plus, il menaçait de nous renvoyer. »<sup>222</sup> De même, les travailleurs que nous avons interrogés, qui étaient employés comme journaliers par plusieurs sous-traitants pendant la phase de construction de la mine de Metalkol, ont indiqué que le fait d'être obligés de passer d'une entreprise de sous-traitance à une autre avait un effet négatif sur leur capacité à se syndiquer.<sup>223</sup>

Quelques entreprises de sous-traitance disposent de syndicats, même si 33 % des prestataires interrogés par RAID et le CAJJ qui étaient membres d'un syndicat travaillaient pour une société multinationale fournissant du personnel de sécurité à KCC.<sup>224</sup>



## Employés embauchés directement et ingérence des employeurs

Contrairement à ce qu'il se passe dans les entreprises de sous-traitance, des syndicats sont présents pour les employés directs dans les mines de KCC, Metalkol, Sicominex et TFM, mais, d'après les travailleurs, pas chez Somidez. Un représentant syndical de Metalkol a indiqué qu'en 2020, il y avait six syndicats sur le site de la mine. Au moment où les entretiens ont eu lieu, des négociations étaient en cours pour parvenir à une convention collective avec la société afin de remédier au manque d'avantages sociaux pour les travailleurs.<sup>225</sup> Un représentant syndical chez KCC a aussi mentionné que dix chambres syndicales représentaient les travailleurs.<sup>226</sup> Dans un courrier qui nous a été adressé, China Molybdenum, la société mère de TFM, a déclaré : « Tous les employés congolais de TFM ont adhéré à un syndicat. La convention collective négociée et signée par la société et le syndicat couvre 100 % des employés congolais ; elle stipule les heures de travail, les salaires et les avantages sociaux qui satisfont aux normes du marché et aux lois. »<sup>227</sup>

Cependant, les représentants syndicaux et les employés expliquent que les rapports de force inégaux, le licenciement des porte-paroles des syndicats et l'ingérence des employeurs rendent les syndicats inefficaces dans une certaine mesure. Bien que ces problématiques ne soient généralement pas circonscrites à des entreprises spécifiques, les sociétés chinoises ont longtemps été perçues comme hostiles aux syndicats indépendants et réticentes à s'engager dans des négociations collectives.<sup>228</sup> Selon les enquêtes de RAID et du CAJJ, les travailleurs de TFM et de Sicominex étaient les plus préoccupés par l'efficacité et l'indépendance de leurs syndicats. De même, les travailleurs directement embauchés qui ont déclaré ne pas être syndiqués étaient plus nombreux chez Somidez, détenue par des intérêts chinois.<sup>229</sup>

Tshamala\*, employé par TFM, a expliqué que, bien que son employeur déduise 6 USD par mois à titre de cotisation syndicale, il estimait que les syndicats de TFM n'avaient pas beaucoup de pouvoir pour aider les travailleurs. Lorsque Tshamala a été suspendu pendant trois jours pour avoir pris un jour de congé sans autorisation après le décès de son beau-frère, le syndicat a tenté de négocier en son nom mais n'a pas réussi. Tshamala était sceptique quant à l'engagement des syndicats envers les travailleurs : « Nous avons parfois l'impression qu'ils sont corrompus et qu'ils oublient de nous soutenir contre l'employeur. »<sup>230</sup> D'autres employés de TFM, occupant des postes plus élevés, étaient moins critiques à l'égard de leurs syndicats : « Nous avons toujours un représentant syndical pour chaque service. Nous avons voté pour des chambres syndicales ; la convention dit que nous devrions avoir au moins 11 chambres. La semaine dernière, ils ont tenu une réunion pour le renouvellement de la convention. Ils nous aident à négocier avec l'employeur. »<sup>231</sup>

Des employés de Sicominex ont affirmé à RAID et au CAJJ que l'adhésion à un syndicat y est obligatoire. Chaque mois, la société déduit 1 USD du salaire de chaque travailleur en guise de cotisation syndicale.<sup>232</sup> Pourtant, les travailleurs de Sicominex étaient d'avis que leurs syndicats ne les représentaient pas efficacement et qu'ils étaient influencés par la société.<sup>233</sup> Lyambo\* a évoqué sa méfiance et son mécontentement à l'égard du manque de pouvoir du syndicat :

« Nous avons un syndicat, mais ce sont des travailleurs congolais comme nous. Ils ne peuvent rien demander, parce qu'ils peuvent se faire renvoyer. Ils ne font rien pour nous. Je paie 1 USD par mois pour le syndicat. Ils donnent des informations aux Chinois, ils ne sont pas de notre côté. Ils essaient d'éviter les grèves. Nous ne votons pas pour eux – ils sont nommés par les Chinois. »<sup>234</sup>

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

Landry\*, qui a travaillé pour Sicominés pendant cinq ans, a aussi mentionné que son représentant syndical était nommé par la société, au lieu d'être élu par les travailleurs, et donnait donc la priorité aux intérêts de la société au détriment de ceux des travailleurs. Il a ajouté qu'en 2017, son syndicat s'est opposé à une grève organisée par les travailleurs pour réclamer de meilleures rémunérations et conditions.<sup>235</sup> Un autre employé, Silvère\*, a raconté : « La société a choisi le syndicat ; nous n'avons jamais voté pour le syndicat. Ils ne travaillent pas pour nous. Nous avons suggéré de cacher nos salaires dans des enveloppes et avons demandé au syndicat de s'en occuper. Mais ils n'ont rien fait, ils ne peuvent pas demander cela aux Chinois. Ils doivent obéir. »<sup>236</sup>

Dans ces contextes, la présence de syndicats ressemble davantage à un effort des sociétés pour limiter les possibles atteintes à leur réputation qu'à une réelle volonté de protéger les droits de leurs travailleurs.

## Racisme, discriminations et traitements dégradants

***Les employeurs commettent une faute lourde lorsqu'ils harcèlent sexuellement ou moralement, intimident ou maltraitent physiquement ou verbalement des travailleurs ou laissent d'autres personnes de le faire.***

Code du travail congolais, art. 73

Les activités et investissements chinois accrus dans le secteur minier en RD Congo se sont accompagnés de signalements de tensions entre travailleurs chinois et congolais. Cela n'a pas été le fait d'un seul camp. Les travailleurs chinois ont aussi décrit avoir subi une forte hostilité, du harcèlement et des agressions de la part des Congolais.<sup>237</sup> Toutefois, même si les conditions des expatriés chinois peuvent être difficiles, elles sont nettement supérieures à celles des travailleurs congolais. Lors des entretiens avec RAID et le CAJJ, les travailleurs congolais ont indiqué que le racisme et la violence sont une réalité quotidienne pour eux au sein des sociétés TFM, Sicominés et Somidez exploitées par des Chinois. Des conditions similaires ont également été rapportées par des travailleurs employés par des sous-traitants chinois engagés par Metalkol. Le niveau de discrimination et d'abus était si grave que les travailleurs l'ont souvent comparé à celui de l'époque coloniale : « Notre situation est pire qu'auparavant. Les Chinois nous imposent leurs normes et leur culture. Ils ne traitent pas les Congolais de manière correcte. C'est une nouvelle colonisation. »<sup>238</sup> La discrimination à l'encontre des travailleurs congolais n'est pas circonscrite aux entreprises chinoises et existait déjà bien avant l'arrivée d'acteurs chinois dans la région. Les travailleurs que nous avons interrogés ont décrit que les expatriés de nombreuses nationalités travaillant dans les mines semblaient bénéficier d'un traitement préférentiel et de meilleures conditions de travail que leurs homologues congolais.

### Traitement dégradant : violences physiques et verbales

Les travailleurs nous ont expliqué que le racisme et les tensions entre les expatriés chinois et les travailleurs congolais prennent plusieurs formes, y compris une humiliation palpable et d'autres traitements dégradants. Presque tous les travailleurs interrogés, employés par des sous-traitants chinois de Sicominés, Somidez, TFM ou Metalkol, ont rapporté avoir subi ou été témoins d'actes de racisme et de discrimination, se manifestant souvent par des violences physiques et verbales à l'encontre des travailleurs congolais.

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

Un exemple décrit par les travailleurs était le traitement infligé par un sous-traitant de Metalkol à ses employés. Les travailleurs congolais ont déclaré que lorsqu'ils ne comprenaient pas les instructions données en mandarin, faisaient des erreurs ou refusaient d'effectuer des tâches dangereuses, cela déclenchait souvent des agressions violentes et des insultes dégradantes de la part des responsables chinois. Entre 2016 et 2019, Prince\*, âgé de 29 ans, a gagné entre 2 USD et 5 USD par jour en enchaînant de nombreux contrats de 21 jours pour divers sous-traitants de Metalkol. Il a été témoin à plusieurs reprises de mauvais traitements dans la société, tels que des travailleurs insultés, giflés, poussés et se faisant tirer les oreilles. Ceux qui ont riposté ont été licenciés sur-le-champ.<sup>239</sup> Un autre travailleur, Kazenga\*, qui était employé comme journalier, a connu une expérience similaire avec un sous-traitant de Metalkol. « Cela dépend des personnes avec qui vous travaillez », a-t-il raconté, « mais certaines sont très violentes. Certains Chinois disent que les Congolais ne sont pas intelligents. »<sup>240</sup>

Trois hommes, anciens employés d'une entreprise de sous-traitance travaillant à la mine de TFM, ont été victimes d'agressions violentes répétées de la part de leurs responsables chinois. Lorsque RAID et le CAJJ ont rencontré le travailleur journalier Luc\*, ce dernier était sans emploi depuis un mois après avoir été injustement licencié par un sous-traitant de TFM, à l'issue de huit mois de traitement dégradant au travail. Il nous a confié qu'il avait été régulièrement battu et frappé à coups de pied. Le jour de son licenciement, il est arrivé au travail et on lui a dit que des matériaux de construction avaient été volés pendant qu'il était en poste. Lui et ses collègues ont essayé d'expliquer qu'ils n'étaient pas impliqués dans ce vol, mais les responsables de TFM, refusant d'engager des négociations, ont appelé des gardes armés qui ont violemment ordonné à Luc et aux autres hommes de quitter le site et de ne jamais revenir. Ils n'ont pas reçu les salaires qui leur étaient dus.<sup>241</sup>

Jean-Florent\*, lui aussi journalier chez TFM, a confirmé les dires de Luc et nous a indiqué qu'ils étaient traités comme des animaux, frappés à coups de pied par les responsables portant des bottes avec une coque en acier, battus avec des bâtons et souvent insultés. Lorsque les responsables s'adressaient aux travailleurs, a-t-il raconté, ils ne les regardaient pas.<sup>242</sup> David\* a ajouté qu'il avait vu un travailleur chinois frapper un travailleur congolais avec son casque. Lorsque le travailleur congolais a tenté de riposter, il a été renvoyé.<sup>243</sup>

Un autre travailleur a expliqué que les pratiques abusives sont moins prises au sérieux par les sous-traitants de TFM qu'elles ne le seraient par TFM elle-même. Pierre\*, qui est directement employé par TFM, est marié et père de quatre enfants. Il a indiqué à RAID et au CAJJ qu'il avait souvent vu des travailleurs chinois insulter et frapper des travailleurs congolais.<sup>244</sup> Il a ajouté que ces incidents auraient fait l'objet d'une enquête par TFM si les travailleurs avaient été directement embauchés par la mine, mais les entreprises de sous-traitance se contentent de licencier les travailleurs congolais qui sont maltraités. Il nous a précisé qu'il n'y avait pas de recherche de responsabilité dans les entreprises de sous-traitance : « ...[ils] font ce qu'ils veulent. Ils s'en fichent complètement. »<sup>245</sup>



Un ouvrier de la mine TFM ©2021 RAID

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

Les travailleurs de Sicominés ont affirmé qu'ils étaient fréquemment témoins de violences similaires.<sup>246</sup> Lyambo\* a raconté que tous les jours, il voyait des traitements brutaux infligés aux travailleurs congolais par les responsables. Les travailleurs étaient battus par les responsables lorsqu'ils refusaient d'effectuer des tâches dangereuses. Les responsables ne sachant pas parler swahili ou français donnaient régulièrement des instructions en mandarin, langue que les travailleurs congolais ne comprenaient pas. Là encore, les responsables réagissaient avec violence : gifles, coups de pied et altercations avec leurs employés congolais. Lyambo a assisté horrifié et impuissant à un incident effroyable dans lequel un travailleur chinois a saisi une pelle et a frappé un collègue congolais à la tête.<sup>247</sup> Comme l'ont expliqué les travailleurs, il ne s'agit pas d'un événement isolé. Face à cet environnement violent, Silvère\* évite tout contact avec ses collègues chinois : « J'essaie de ne pas avoir de contact avec les Chinois, parce qu'ils ne nous traitent pas bien. Personne n'est satisfait de la façon dont ils nous traitent. Ils nous insultent, mais dans leur langue, donc je ne comprends pas. »<sup>248</sup>

Chez Somidez également, les travailleurs ont indiqué que les responsables chinois giflaient et insultaient les travailleurs congolais.<sup>249</sup>

Bien que seuls des travailleurs employés par des sociétés minières et des sous-traitants chinois aient été témoins ou victimes de racisme flagrant et d'abus violents, d'autres formes de discrimination ont été signalées dans les cinq mines présentées dans ce rapport, notamment un traitement préférentiel et de meilleures installations pour les expatriés (voir ci-dessous).

### **Inégalité des chances**

***À travail égal, les travailleurs doivent recevoir un salaire égal, quels que soient leur âge, leur sexe ou leur origine ethnique ou nationale.***

Code du travail congolais, art. 86

Silvère\* vit à Kolwezi et est employé directement par l'usine de Sicominés, en contrat à durée déterminée, depuis 2019. Il était réticent à travailler pour une société chinoise, car il redoutait les mauvais traitements. « Ils traitent les gens comme à l'époque coloniale », a-t-il expliqué à RAID et au CAJJ. Pourtant, comme il était sans emploi, il sentait qu'il n'avait pas le choix. Une fois embauché, il a immédiatement remarqué un rapport de force inégal :

« À l'usine, les employés chinois sont dans les bureaux, mais dans les ateliers, il n'y a que des travailleurs congolais. Les employés chinois ont toujours un rang supérieur. Même si je forme un Chinois, je dois l'appeler "chef" ou "patron". C'est une règle officielle. Mon responsable me l'a dit le premier jour. Quelle que soit la fonction de la personne dans l'entreprise, je l'appelle "patron", parce que c'est leur entreprise. »<sup>250</sup> L'obligation d'appeler les employés chinois « patron », quel que soit leur statut, a également été signalée par les travailleurs de TFM.<sup>251</sup>

Outre la discrimination à l'embauche, d'autres travailleurs de Sicominés ont déclaré gagner moins que leurs homologues expatriés, comme l'explique Martin\*, qui travaille chez Sicominés depuis 2018 : « C'est inégal entre Congolais et Chinois. Nous faisons exactement le même travail que les Chinois, et ils sont payés beaucoup plus. Ils ont une prime d'expatrié de 200 USD par semaine. Ils me l'ont dit, et c'est connu, mon chef me l'a dit aussi. »<sup>252</sup>

De même, tous les travailleurs de Somidez interrogés par RAID et le CAJJ ont rapporté que les travailleurs chinois recevaient des salaires beaucoup plus élevés et de meilleurs avantages sociaux que les Congolais. D'après les travailleurs que nous avons interrogés, les employés chinois gagnent entre 1 000 USD et 1 500 USD de plus que les Congolais pour le même travail effectué.<sup>253</sup> « Il n'y a pas de promotions ni de responsables congolais chez Somidez », a ajouté Jean-Charles\*. « Seuls les Chinois supervisent. »<sup>254</sup>

Le traitement préférentiel des travailleurs expatriés a également été signalé par les travailleurs de KCC. Cela incluait de meilleures fonctions, de meilleures opportunités de promotion et aucune sanction en cas d'infraction des règles ou de non-respect des normes de sécurité.<sup>255</sup> Cyprien\*, qui est employé directement par KCC, estimait que tous les postes de directeurs étaient occupés par des expatriés, « même s'ils n'ont pas fait autant d'études que certains travailleurs congolais ». Si c'est bien le cas, ce serait contraire au droit congolais, qui prévoit que seuls 2 % des postes de direction dans les entreprises opérant en RD Congo peuvent être occupés par des employés étrangers.<sup>256</sup> Cyprien a toutefois mentionné que certains travailleurs congolais occupent des postes de responsables, y compris dans des cas où des Congolais ont repris des fonctions d'encadrement laissées vacantes par des expatriés qui sont partis en raison du COVID-19. Cela a été confirmé par Glencore dans sa réponse au courrier de RAID et du CAJJ : « En date de juillet 2021, environ 85 % des postes de direction et d'encadrement sont occupés par des ressortissants congolais. Ce pourcentage a augmenté au cours des deux dernières années, puisque KCC a nationalisé environ 120 postes précédemment occupés par des expatriés. »<sup>257</sup> Selon Cyprien, les expatriés reçoivent une indemnité journalière<sup>258</sup> le week-end, qui n'est pas offerte aux employés congolais.<sup>259</sup>

### Installations différentes

Cyprien a également rapporté que les repas des employés congolais et ceux des travailleurs expatriés chez KCC sont préparés par deux entreprises différentes, les déjeuners des expatriés étant selon lui « plus chers et bien meilleurs ».<sup>260</sup> Ceci a été confirmé par un autre travailleur, Muzuri\* :

« Pour le déjeuner, nous recevons une boîte repas, mais ce n'est pas bon. Le prestataire qui fournit nos déjeuners m'a dit que c'est la société qui choisit le contenu des boîtes repas afin que ce soit le moins cher possible. Les Blancs ne mangent pas ça, ni les directeurs. C'est une autre entreprise qui prépare les repas pour les expatriés. Leur nourriture est totalement différente. »<sup>261</sup>

Une autre critique récurrente chez KCC, en particulier parmi les employés qui travaillent sous terre dans des environnements chauds et humides, était le manque d'eau en suffisance et la quantité d'eau plus importante fournie aux expatriés. André\* a raconté :

« Nous n'avons que deux petites bouteilles de Canadian Pure (600 ml), qu'ils nous donnent à l'heure du déjeuner. Sinon, vous devez apporter votre propre eau. Je dois souvent supporter la soif. Il fait très chaud dans la mine. Donc, j'ai souvent soif, mais je n'ai pas assez d'eau. Nous avons demandé plus d'eau à KCC, mais ils n'ont rien fait du tout. Ils ont dit qu'ils nous fourniraient des fontaines, mais toujours rien. [...] Les expatriés ne reçoivent pas la même nourriture que nous ; ils ont plus de fruits, plus de choix et plus d'eau, environ 2 litres. »<sup>262</sup>

---

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

Selon Glencore, qui a répondu au courrier de RAID et du CAJJ, les employés et les prestataires travaillant sous terre reçoivent au moins 1,5 litre d'eau en bouteille et tout le personnel a accès à des stations d'eau potable.<sup>263</sup> Chez Sicominer, Martin\* a déclaré qu'en plus de recevoir une nourriture de qualité différente à l'heure du déjeuner, « les Chinois ne vont pas au même hôpital que nous – ils vont à l'hôpital sur place, qui est réservé aux Chinois ». <sup>264</sup> Fait important, a-t-il ajouté, les travailleurs congolais n'ont pas accès à de l'eau potable sur le site : « Il y a des robinets sur place, mais je pense que l'eau n'est pas potable. J'en ai bu et je me suis senti mal, donc j'ai peur de la boire. J'apporte ma propre eau. Les Chinois ne boivent pas cette eau non plus. Ils apportent la leur. » Des préoccupations similaires ont été soulevées par les travailleurs de TFM. Selon Mwamba\*, qui travaillait pour TFM, il y avait bien un local avec de l'eau en bouteille, mais il n'était accessible qu'aux expatriés ; les travailleurs congolais devaient utiliser les robinets sur le site.<sup>265</sup>



©2021 RAID

Les travailleurs congolais de Metalkol ont également noté une différence de traitement concernant les installations auxquelles ils avaient accès, avec des zones du site minier ouvertes uniquement aux expatriés et aux cadres supérieurs. « Il y a un camp pour les Blancs avec une très bonne nourriture, il y a un buffet », a décrit un travailleur congolais. « Cet endroit est réservé aux personnes blanches et aux membres de la direction noirs qui résident sur place. Le camp s'appelle Inkwanzi. »<sup>266</sup>

La situation est similaire chez Somidez où plusieurs travailleurs ont déclaré manger à même le sol. D'après le témoignage de Valère\* : « La cafétéria est réservée aux Chinois, donc quand c'est l'heure de manger, chaque travailleur gère du mieux qu'il le peut. Par exemple, certains utilisent les vestiaires, sans chaises ni tables. Nous posons notre nourriture sur le sol. »<sup>267</sup> D'autres expliquent qu'ils mangent « sur leur poste de travail » ou « sous un arbre ». <sup>268</sup>

\* Pseudonyme ; tous les noms réels ont été remplacés

# UNE INSPECTION DU TRAVAIL SOUS-FINANCÉE

Le gouvernement congolais est responsable au premier chef de protéger les droits de ses citoyens et de s'assurer que ses lois sont respectées. Mais la RD Congo reste un État faible, qui tente encore de se remettre des années de conflit violent et du sous-investissement dans ses services publics. Du fait de la corruption, de la mauvaise gestion et de la faiblesse des impôts perçus, le gouvernement a perdu des revenus vitaux pendant de nombreuses années. En mai 2021, une enquête financière approfondie menée par la coalition anti-corruption Le Congo n'est pas à vendre (CNPV) a révélé que le gouvernement était confronté à des pertes d'au moins 3,71 milliards d'USD en raison d'opérations minières et pétrolières suspectes conclues avec l'homme d'affaires tristement célèbre Dan Gertler. La coalition a exhorté le gouvernement à agir, soulignant que les moyens financiers font « cruellement défaut pour reconstruire l'économie et sortir les citoyens congolais de la pauvreté ».<sup>269</sup>

## Corruption et pots-de-vin

La RD Congo est depuis longtemps gangrenée par la corruption et les pots-de-vin, notamment dans le cadre de son secteur minier. Comme l'a identifié l'OCDE, deux niveaux de corruption touchent le secteur du cobalt et ses travailleurs : (i) la corruption liée à l'acquisition et à la négociation des droits miniers et (ii) la corruption liée au rôle des intermédiaires et des sous-traitants.<sup>270</sup>

À ce jour, une attention particulière a été accordée au premier risque, avec une quantité croissante d'informations sur la corruption et les pots-de-vin tombées dans le domaine public grâce au travail de groupes de la société civile, de journalistes d'investigation, d'institutions financières telles que le FMI et la Banque mondiale, et d'organismes internationaux tels que les Nations Unies et l'Africa Progress Panel.<sup>271</sup> Au moment de la publication, au moins trois enquêtes sur la corruption liées aux actifs miniers congolais de cuivre et de cobalt étaient en cours aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Suisse.<sup>272</sup> Un acteur clé, Dan Gertler, qui avait des liens étroits avec l'ancien président congolais, Joseph Kabila, a été identifié comme un « auteur d'actes de corruption » par le gouvernement américain et a fait l'objet de sanctions en décembre 2018.<sup>273</sup>

Une attention moindre a été accordée au deuxième risque. Les dirigeants des entreprises de sous-traitance congolaises interrogés dans le cadre de ces recherches ont fait état de relations corrompues entre les sous-traitants non congolais, les sociétés minières et le gouvernement congolais. Ils ont expliqué à RAID et au CAJJ que les amitiés personnelles entre les responsables congolais locaux et les expatriés impliqués dans les activités minières et de sous-traitance ont influencé les décisions concernant l'attribution des contrats aux agences de recrutement. La loi congolaise n° 17/001 de 2017, qui régit la sous-traitance dans le secteur privé, limite, à quelques exceptions près, la sous-traitance aux entreprises congolaises.<sup>274</sup> Pourtant, selon les dirigeants des entreprises, les contrats les plus importants sont souvent accordés à des entreprises étrangères, dont certaines utilisent l'enregistrement congolais (ou s'associent à de petites entreprises congolaises pour utiliser leur nom en échange d'un faible pourcentage des honoraires du contrat) afin de contourner la loi.<sup>275</sup> D'autres ont affirmé que les microentreprises de sous-traitance, souvent liées à des politiciens congolais locaux, se multiplient et captent la totalité du marché.<sup>276</sup> Certains ont même soutenu que toutes les nouvelles sociétés de sous-traitance dans la région de Kolwezi appartiennent à l'élite politique de Lualaba.<sup>277</sup>

Les recherches menées par RAID et le CAJJ ne portaient pas sur ces préoccupations et nous n'avons pas cherché à vérifier l'exactitude de ces allégations. Toutefois, il existe un besoin évident d'approfondir les recherches sur ces affirmations.

L'un des secteurs souffrant du sous-investissement chronique est l'inspection du travail de RD Congo, un service administratif qui surveille l'application de la réglementation du travail nationale. Régie par le Code du travail congolais, l'inspection générale du travail est chargée de s'assurer que le droit du travail est respecté.<sup>278</sup> Cette tâche est menée par des inspecteurs ou des contrôleurs locaux, et consiste, entre autres choses, à rendre des décisions sur les litiges liés au droit du travail individuels et collectifs.<sup>279</sup> Ce régulateur réalise également des visites d'inspection pour vérifier que les lieux de travail respectent les normes de sécurité et d'hygiène, que les travailleurs bénéficient de conditions et d'avantages adéquats et qu'ils sont représentés par des syndicats.<sup>280</sup>

En vertu du Code du travail, les inspecteurs doivent disposer de toutes les ressources nécessaires pour s'acquitter efficacement de leurs fonctions.<sup>281</sup> Cependant, dans la pratique, les inspections du travail ne reçoivent qu'un financement minimal.<sup>282</sup> Les inspecteurs ont indiqué qu'ils percevaient des salaires peu élevés, qu'ils n'avaient pas de moyens de transport pour effectuer les visites sur site et qu'ils n'étaient pas équipés d'outils de communication appropriés.<sup>283</sup> Dans une interview pour un article de presse, un inspecteur a déclaré qu'il a acheté son propre mobilier de bureau et qu'il payait lui-même les frais de déplacement liés au travail.<sup>284</sup> D'autres ont signalé que la formation des inspecteurs était insuffisante pour traiter correctement les problèmes liés au droit du travail.<sup>285</sup> Dans un tel contexte, les violations des droits du travail se sont multipliées, pour l'essentiel en toute impunité.

Il ne fait guère de doute que les inspections du travail manquent cruellement de personnel. En 2017, on dénombrait 149 inspecteurs dans l'ensemble du pays couvrant environ 27 millions de travailleurs (soit 185 283 travailleurs par inspecteur). L'ancienne province du Katanga (qui correspond maintenant aux provinces du Tanganyika, du Haut-Lomami, du Lualaba et du Haut-Katanga) comptait 31 employés, dont 22 inspecteurs. En 2018, un seul de ces inspecteurs était affecté à la région de Kolwezi.<sup>286</sup> Aujourd'hui, le nombre n'est pas beaucoup plus élevé, avec seulement deux inspecteurs du travail.<sup>287</sup>

Les inspecteurs de Kolwezi ont indiqué qu'ils effectuent une dizaine d'inspections par mois, bien qu'ils se voient souvent refuser l'accès aux sites miniers, alors que le Code du travail les autorise à entrer librement dans les installations d'une entreprise, sans préavis, à tout moment du jour et de la nuit.<sup>288</sup> Leur capacité à exercer leurs fonctions est également mise à mal par les travailleurs, qui ont souvent trop peur de perdre leur emploi pour signaler leurs préoccupations.<sup>289</sup>

Dans ce contexte, les inspecteurs interrogés par RAID et le CAJJ étaient réticents à critiquer les pratiques des sociétés minières. Au lieu de cela, ils ont expliqué qu'ils se concentrent sur l'« accompagnement » des sociétés minières dans la compréhension de la loi et l'amélioration des conditions de travail en utilisant la persuasion et les recommandations. Les inspecteurs peuvent assurer le suivi de la mise en œuvre de leurs recommandations, mais leur pouvoir d'exécution se limite à la publication de rapports de non-conformité. Les amendes et les sanctions sont gérées par d'autres autorités administratives et judiciaires, en fonction de l'infraction.<sup>290</sup>

La société civile congolaise, les syndicats et les chercheurs ont également souligné que ces mauvaises conditions de travail ont contribué à une corruption généralisée parmi les inspecteurs du travail.<sup>291</sup> Par exemple, certaines sociétés minières ont été soupçonnées d'avoir soudoyé des inspecteurs du travail pour éviter une inspection de leurs installations ou des rapports défavorables.<sup>292</sup>

Aucune information publique disponible ne démontre que le gouvernement de RD Congo prend des mesures pour renforcer l'inspection du travail, alors qu'il est clairement nécessaire de le faire, en particulier dans le secteur minier. Le recours accru aux sous-traitants de main-d'œuvre, le déclin de la



représentation syndicale – qui joue un rôle important dans le respect des droits des travailleurs – et l'introduction de nouvelles technologies (qui modifient les risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail)<sup>293</sup> rendent la mission des inspecteurs du travail de plus en plus capitale. L'exécution faible et inefficace de la loi crée un espace quasiment non réglementé, ce qui entraîne des vulnérabilités extrêmes pour des milliers de travailleurs dans le secteur du cuivre et du cobalt en RD Congo.

### Normes internationales du travail

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui énoncent les principes et droits fondamentaux au travail. Il s'agit soit de conventions, qui sont contraignantes pour les États, soit de recommandations, qui servent de lignes directrices. L'OIT a identifié huit conventions « fondamentales ».<sup>294</sup> Ces principes sont également couverts par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). La RD Congo a ratifié les huit conventions, qui sont partiellement transposées dans le droit congolais, et sont donc contraignantes pour le pays.

La RD Congo est également partie à d'autres conventions de l'OIT. Par exemple, la convention C095 empêche les retenues sur salaire illégales<sup>295</sup>, la convention C017 exige que les travailleurs qui subissent des préjudices corporels en raison d'un accident du travail, ou les personnes à leur charge, soient indemnisés<sup>296</sup>, et la convention C014 prévoit le repos pour chaque période de sept jours de travail.<sup>297</sup>

Les recherches de RAID et du CAJJ indiquent qu'un certain nombre de ces obligations ont peut-être été violées en lien avec les pratiques des sociétés d'exploitation minière du cobalt.



La périphérie de Kolwezi ©2021 Pete Pattison / The Guardian

# RÉPONSES DES SOCIÉTÉS MINIÈRES\*

---

En août 2021, RAID et le CAJJ ont adressé des courriers détaillés aux cinq sociétés minières et à leurs sociétés mères, exposant les conclusions de leurs recherches sur le terrain et demandant des réponses aux préoccupations soulevées par les travailleurs. Chaque société a également été interrogée sur la composition de ses effectifs, la santé et la sécurité, la rémunération, les avantages sociaux et les pratiques en matière de non-discrimination, ainsi que sur ses procédures de conformité et de réclamation, ses politiques concernant la sous-traitance et la diligence raisonnable mise en œuvre pour s'assurer de l'application de ses politiques.

Quatre des cinq sociétés ont répondu. Somidez n'a pas répondu malgré plusieurs rappels et la remise en main propre d'un exemplaire papier du courrier adressé au directeur général de la mine à Kolwezi. Aucune des sociétés n'a répondu à la totalité des questions, bien que Glencore et China Molybdenum aient fourni les réponses les plus complètes. Beaucoup ont répondu en termes généraux, nous renvoyant aux politiques et aux engagements mentionnés dans leur documentation destinée au public.

Dans l'ensemble, nous avons noté que les sociétés minières ont mis l'accent sur les mesures positives en place pour leurs employés, mais qu'elles ont fourni un soutien bien moindre aux travailleurs recrutés par le biais de sous-traitants. Il s'agit clairement d'un aspect qui nécessite une plus grande attention, notamment parce que plus de 50 % de la main-d'œuvre dans les mines est recrutée par l'intermédiaire de sous-traitants. Seule Glencore a déclaré qu'elle avait agi pour suspendre certains de ses sous-traitants ces dernières années pour des raisons de sécurité ou de manquements. Aucune des autres mines n'a indiqué avoir pris de telles mesures. Glencore a également été la seule société à répondre que sa politique concernant les fournisseurs prévoyait le versement de salaires « justes », même si elle n'en donnait pas de définition. China Molybdenum a été la seule entreprise à faire état de plaintes de travailleurs touchant aux droits humains. Même si les allégations de plaintes de ce type décrites par les travailleurs à RAID et au CAJJ ont été nettement plus nombreuses à la mine de TFM qu'ailleurs, il est néanmoins surprenant qu'aucune des autres mines n'ait déclaré avoir reçu de tels signalements.

Les courriers ainsi que les réponses complètes des sociétés sont disponibles sur le site Internet de RAID. Certaines des informations contenues dans cette correspondance ont été mentionnées plus haut. D'autres points essentiels sont présentés ci-dessous.

## **China Molybdenum/TFM**

China Molybdenum a communiqué avec RAID et le CAJJ à deux reprises, en répondant d'abord à notre courrier, puis à d'autres questions par e-mail. Dans sa première lettre du 4 août 2021, la société a déclaré qu'elle s'« engage[ait] à fournir un environnement de travail sûr, sain et décent pour tous les employés et attach[ait] une grande importance à la protection des droits des employés ». <sup>298</sup> En ce qui concerne les relations de travail, l'entreprise a indiqué qu'elle s'était « engag[ée] à respecter les conventions de l'Organisation internationale du Travail ainsi que les politiques et réglementations locales du travail, et [avait] mis en place un mécanisme équitable pour l'emploi ». <sup>299</sup>

Concernant la santé et la sécurité au travail, China Molybdenum nous a informés que TFM est régulièrement auditée et certifiée selon la norme OHSAS 18001 chaque année pour garantir les performances de sécurité et a joint le certificat d'enregistrement de TFM. La société a précisé : « nous traitons les employés et les prestataires de manière égale, et tous les registres de sécurité incluent les données sur les prestataires. »

\*Les réponses des sociétés ont été fournies en anglais (à l'exception de celle de Sicominex). Les citations ci-dessous sont des traductions non-officielles.

Dans sa correspondance du 4 août 2021, China Molybdenum a expliqué que « chaque année, nous présentons le nombre de plaintes que nous recevons par zone minière et par catégorie. En 2020, nous n'avons pas reçu d'informations de la part de TFM sur la santé, la sécurité ou les droits humains. » Toutefois, le rapport ESG 2020 de China Molybdenum mentionnait que la société avait reçu neuf réclamations liées à l'emploi et deux réclamations liées à des préjudices dans le cadre des activités de TFM.<sup>300</sup>

Lorsque nous lui avons demandé des précisions sur ces réclamations, China Molybdenum a répondu dans un e-mail de suivi le 16 août 2021 : « En 2020, parmi les 9 réclamations relatives à l'emploi, la plupart étaient liées à des propos discourtois, et quelques-unes concernent des demandes de promotion. Les 2 réclamations pour préjudices sont liés à la communauté. »<sup>301</sup> La société nous a donné une description de sa procédure de réclamation, mais n'a pas fourni de plus amples renseignements sur la façon dont ces réclamations avaient été réglées et si elles l'avaient été.

L'entreprise a également joint à son courrier les Règles de tolérance zéro de TFM, qui décrivent les exigences de la société sur un certain nombre d'aspects. D'après ces règles, les altercations ou les agressions physiques dans l'enceinte de TFM « entraîneront la suspension immédiate du ou des employés en attendant la fin de l'enquête sur l'incident qui peut déboucher sur des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement ». <sup>302</sup> Nous avons demandé à l'entreprise des informations supplémentaires sur une vidéo virale de juin 2021, qui montrait une bagarre entre un travailleur congolais et un travailleur chinois et qui aurait eu lieu chez TFM.<sup>303</sup> La société a répondu que cette bagarre n'avait pas eu lieu chez TFM et nous a transmis la déclaration publique qu'elle avait diffusée dans les médias congolais à l'époque, qui soulignait que « les vêtements portés par les personnes sur la vidéo, à commencer par la couleur des vêtements et le logo, n'ont rien à voir avec ceux portés par nos travailleurs ». <sup>304</sup>

À propos de ses relations avec les fournisseurs et les sous-traitants, China Molybdenum a indiqué qu'elle utilise « un service de présélection international tiers pour passer au crible la réputation de tous les fournisseurs potentiels avant qu'ils ne signent [un contrat] avec TFM et d'autres opérations de CMOC. » La société a déclaré qu'elle avait « mis à jour » son questionnaire de sélection en 2020 pour « inclure les risques de l'Annexe II du Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque ».

Pour ses fournisseurs existants, la société a précisé que « la plate-forme tierce surveille de manière continue leurs risques d'atteinte à la réputation » et que les contrats étaient « régulièrement évalués par l'équipe de TFM sur site ». La société a souligné que « tous les fournisseurs sont liés par leurs contrats dans lesquels les droits humains, la santé et la sécurité, la lutte contre la corruption, l'environnement, la communauté et d'autres exigences associées à la durabilité sont inclus ». China Molybdenum a ajouté que si l'un de ses sous-traitants ne respectait pas ses politiques, elle était en droit de résilier le contrat. L'entreprise n'a pas apporté de détails supplémentaires sur la question de savoir si des fournisseurs avaient fait l'objet de mesures correctives ou si des sous-traitants avaient vu leurs contrats résiliés pour violation de ses politiques.<sup>305</sup>

### **ERG/Metalkol**

ERG n'a pas répondu spécifiquement à nos questions. Au lieu de cela, elle a réagi à notre courrier en nous renvoyant à une page Web de Metalkol.<sup>306</sup> Sur cette page Web créée récemment, que la société a portée à notre connaissance le 2 septembre 2021, ERG affirme qu'elle est « pleinement attachée au principe de l'égalité des chances et au maintien d'un environnement de travail juste et non discriminatoire.

Nous traitons nos employés de manière équitable, égale et sans préjugés, sans distinction de sexe, de race, d'âge, de handicap ou d'orientation sexuelle. » La société a indiqué qu'« en tant qu'entreprise ouverte et transparente, respectant les cadres réglementaires nationaux, notre approche des relations de travail s'appuie sur un engagement constructif avec les syndicats de nos employés. »

ERG a déclaré qu'elle offre à ses employés « une rémunération compétitive alignée sur les conventions collectives et les exigences législatives », « des frais de scolarité, des allocations pour le logement, les transports et les familles », ainsi que d'autres prestations sociales, y compris des soins médicaux pour les employés permanents et leurs familles. ERG n'a donné aucune information sur les rémunérations et les avantages sociaux proposés par les sous-traitants qui fournissent 64 % de la main-d'œuvre de la mine.

ERG indique effectuer des audits internes de sécurité et d'hygiène, ainsi qu'une formation à la sécurité de tous les employés, prestataires et visiteurs. D'après la société, « les problèmes, qui peuvent être signalés de manière anonyme, font l'objet d'une enquête, qu'ils soient soulevés par ou liés à un employé ou un travailleur contractuel ».

ERG a également déclaré qu'elle s'est « engagée à respecter les normes de droits humains et de travail universellement reconnues ». La société a précisé qu'elle sélectionne ses fournisseurs conformément à sa Politique des Droits de l'Homme et à son Code de conduite des fournisseurs et inclut dans ses contrats ses exigences concernant « le droit du travail, la santé et la sécurité et les droits humains des travailleurs ». Son Code de conduite des fournisseurs stipule que les fournisseurs doivent « se conformer à toutes les lois et réglementations du travail en vigueur », y compris en ce qui concerne les heures de travail, et rémunérer les travailleurs conformément à la législation applicable sur le salaire minimum, les heures supplémentaires et les avantages sociaux.

ERG demande à ses fournisseurs de « faire preuve de diligence raisonnable en matière de respect des droits de l'homme, conformément aux UNGP ou à une norme comparative ». L'entreprise ajoute : « Lorsqu'un fournisseur prend conscience d'un risque pour les droits de l'homme auquel ERG est lié directement ou indirectement, il doit immédiatement en informer le représentant de ERG [chargé] de [son] contrat. ERG enquêtera sur toute allégation crédible d'atteinte aux droits de l'homme et les fournisseurs pourront être [appelés] à participer ou à coopérer à de telles enquêtes. »

ERG a expliqué qu'elle disposait d'un processus d'évaluation des risques qui comprenait des audits des fournisseurs et une « formation des fournisseurs aux risques principaux/élevés ». Elle a précisé : « Selon le profil de risque déterminé du fournisseur et la nature des services, des exigences supplémentaires sont incluses dans les contrats. Dans le cadre de la gestion des prestataires, les prestataires sur site font également l'objet de plusieurs types d'inspections et d'examens, allant des inspections de sécurité quotidiennes aux audits formels. » La page Web renvoie à la Déclaration de politique des droits humains de Metalkol et au Code de conduite des fournisseurs d'ERG, où plus de détails sont fournis.

Dans une correspondance de suivi adressée à ERG le 15 septembre 2021, RAID et le CAJJ ont demandé des précisions supplémentaires sur un éventuel non-respect des politiques de Metalkol par ses fournisseurs de main-d'œuvre, sur une éventuelle suspension de fournisseur au cours des 5 dernières années, sur les résultats des audits et des inspections des fournisseurs, ainsi que sur les critères qui étaient en place au moment de la construction de la mine de Metalkol en 2018. Dans un e-mail datant du 22 septembre, ERG a transmis une fois de plus une réponse d'une seule phrase nous renvoyant à la

page spéciale du site Internet, en précisant : « La réponse de Metalkol à vos questions sur ces sujets est résumée dans les informations fournies sur le site Internet d'ERGA. » RAID et le CAJJ n'ont pas pu trouver de réponses à leurs questions sur la page Web indiquée.

### **Glencore/KCC**

Glencore a envoyé à RAID et au CAJJ une lettre de réponse le 13 août 2021 et un e-mail répondant à d'autres questions le 13 septembre 2021. À ces deux occasions, Glencore a fourni des réponses détaillées, y compris à des questions de suivi spécifiques. Glencore a souligné que tous ses employés suivent son Code de conduite, qui a été mis à jour parallèlement à d'autres politiques de la société en 2020 et qui prévoit qu'elle « travail[l]e avec les partenaires commerciaux, y compris avec [ses] prestataires de sécurité, afin de respecter les droits de la personne et d'adhérer aux normes internationales établies ». <sup>307</sup>

Parmi les quatre mines pour lesquelles RAID et le CAJJ disposaient de données sur les effectifs <sup>308</sup>, KCC employait 4 661 travailleurs congolais, soit 43 % de sa main-d'œuvre, par l'intermédiaire de sous-traitants, ce qui constitue le taux le plus bas, bien que toujours substantiel (voir le tableau). Dans sa lettre du 13 août 2021 à RAID et au CAJJ, Glencore indiquait : « KCC ne fait pas appel à des prestataires dans le but de réduire au minimum l'emploi de travailleurs congolais. KCC utilise uniquement des sous-traitants ayant des compétences spécifiques. Comme les travailleurs en contrat à durée déterminée ont des compétences spécifiques, KCC a recours à des agences spécialisées pour recruter ces travailleurs. » <sup>309</sup> Glencore a aussi déclaré que « KCC ne sélectionne pas les agences sur la base de leurs liens avec les élites politiques locales, mais plutôt en fonction de leurs connaissances et de leurs compétences ».

À propos des relations avec ses fournisseurs, Glencore a indiqué qu'elle attendait de tous ses fournisseurs des « pratiques commerciales éthiques, une bonne gestion en matière de sécurité, de santé, de droits humains et de protection environnementale », et nous a renvoyés à ses Normes concernant les fournisseurs. <sup>310</sup> Ces normes « constituent le fondement du programme de diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement [de Glencore] basé sur le risque » et « s'appliquent à toute personne, organisation ou entreprise qui fournit, vend ou loue du matériel, des biens et des services directement aux sociétés de Glencore ». Ces normes s'appliquent aux fournisseurs et aux sous-traitants de KCC.

D'après Glencore : « Le processus de développement de l'entreprise de KCC œuvre à travers son programme d'approvisionnement pour soutenir, encourager et impliquer des entreprises congolaises, y compris pour la main-d'œuvre. Les accords et contrats de KCC avec ses fournisseurs comprennent des conditions générales standard sur l'exigence de programmes solides de gestion de la santé et de la sécurité, le respect des droits humains, la prévention du travail des enfants, des conditions de travail appropriées et des salaires équitables. »

À notre demande, Glencore a fourni des précisions sur le « processus d'appel d'offres rigoureux » de KCC qui est détaillé dans l'e-mail de Glencore du 13 septembre 2021 à RAID et au CAJJ. Pour les fournisseurs de main-d'œuvre spécifiquement, Glencore a expliqué que « KCC met en œuvre un processus de validation régulier avec le titulaire du contrat. Cela comprend un dialogue avec la direction du sous-traitant, l'examen du travail effectué par rapport au calendrier de travail convenu, ainsi que des réunions de sécurité régulières pour évaluer et renforcer la conformité en matière de sécurité. » <sup>311</sup>

Glencore a souligné que KCC est la seule exploitation minière en Afrique à avoir reçu la certification Responsible Minerals Initiative (RMI) – qui inclut la diligence raisonnable vis-à-vis des fournisseurs, « une part essentielle de cette évaluation par un tiers » – pour la période 2020-2021.

Concernant la rémunération et les avantages sociaux, la société a expliqué que « tous les employés de KCC sont payés au-dessus du salaire minimum de la RDC ». Ils reçoivent « des avantages et allocations supplémentaires, y compris, mais sans s'y limiter, un soutien médical, des repas, des frais de scolarité, une allocation logement, une allocation familiale, une indemnité pour absence autorisée (en plus des congés payés prévus par le droit du travail) ». <sup>312</sup> À propos de ses sous-traitants, Glencore a déclaré que « les clauses d'engagement standard de KCC pour ses sous-traitants prévoient des conditions conformes à la législation de la RDC et une rémunération juste », bien que la société n'ait pas répondu à notre question sur les normes et critères utilisés par KCC pour déterminer si la rémunération offerte par ses fournisseurs de main-d'œuvre était « juste », ni sur la fréquence à laquelle les salaires étaient révisés.

Les services médicaux aux employés de KCC et à leurs familles proches sont fournis par deux hôpitaux appartenant à KCC et exploités par cette société. Glencore a ajouté : « Il n'y a pas de limite supérieure quant aux services médicaux fournis. Dans le cas où les installations médicales de KCC ne sont pas en mesure de fournir un service spécialisé, KCC a conclu un accord avec un hôpital tiers à Lubumbashi. » Pour les sous-traitants, les Normes Glencore concernant les fournisseurs prévoient peu d'avantages sociaux en dehors du fait que les fournisseurs doivent offrir des horaires et des conditions de travail « justes » et « dispose[r] de politiques et de mécanismes de contrôle pour protéger les droits au travail de leur personnel ». Glencore n'a pas fourni d'informations à notre question sur les mesures concrètes prises par KCC pour s'assurer que ses fournisseurs respectent la législation congolaise sur la fourniture de soins de santé gratuits.

Concernant la liberté d'association, Glencore a indiqué : « Toutes nos sociétés, y compris KCC, reconnaissent et défendent les droits de leurs travailleurs à la liberté d'association et à la représentation collective ». Glencore a précisé que 96 % des employés de KCC sont affiliés à un syndicat et que l'équipe de KCC rencontre régulièrement les représentants syndicaux. À propos de ses sous-traitants, la société a ajouté que « [le respect des] droits des travailleurs, notamment le droit légal d'association et de représentation collective » fait partie des conditions contractuelles de KCC avec ses prestataires de services. <sup>313</sup>

Glencore a affirmé son engagement vis-à-vis de la santé et la sécurité de son personnel et a déclaré : « La sécurité est notre valeur première et notre priorité absolue. Nous ne faisons jamais de compromis sur la sécurité. » La société a précisé que KCC fournit à tous ses employés, au minimum, « trois ensembles de vêtements de travail (pantalons, chemises et combinaisons), des chaussures de sécurité, des lunettes de sécurité et, si nécessaire, des gilets réfléchissants », ainsi que des EPI supplémentaires selon les exigences de fonctions spécifiques ou d'activités spécialisées. La société a également indiqué que « les sous-traitants de KCC, comme stipulé dans leurs contrats, sont tenus de fournir des EPI conformes aux normes de KCC ». Elle a ajouté que « si un sous-traitant n'est pas en mesure de fournir des EPI, KCC les fournira pour s'assurer qu'à aucun moment la sécurité des travailleurs n'est compromise en raison d'un EPI absent ou inadapté ». Pour Glencore, « les sous-traitants de KCC sont soumis aux mêmes conditions, droits et exigences en matière de santé et de sécurité que les employés de KCC, y compris l'accueil des nouvelles recrues et la formation à la sécurité ». <sup>314</sup>

En 2020, KCC a enregistré neuf accidents avec arrêt de travail, une augmentation par rapport à 2018 (sept). Lorsque nous lui avons demandé de fournir de plus amples informations sur la hausse des accidents, Glencore a répondu :

« L'augmentation des accidents avec arrêt de travail (AAT) entre 2018 et 2020 est due à des améliorations de l'enregistrement et la déclaration de ces chiffres. Avant 2018, les blessures causées à nos prestataires

de sécurité par des interactions avec des mineurs artisanaux n'étaient pas incluses. Si nous excluons ces incidents spécifiques des AAT enregistrés de 2018 à 2020, on observe une tendance à la baisse des AAT dans l'ensemble de KCC. »<sup>315</sup>

Glencore a aussi précisé que « KCC n'a connaissance d'aucun cas de maladies potentiellement mortelles et chroniques provoquées par les conditions de travail, dont de possibles silicoses et asbestoses ».

Lors des entretiens avec RAID et le CAJJ, de nombreux travailleurs de KCC ont déclaré qu'ils ne recevaient pas assez d'eau potable pendant qu'ils étaient sur place.<sup>316</sup> Cela a été particulièrement signalé par ceux qui travaillaient sous terre et qui ont indiqué recevoir entre 1,2 et 1,5 litre d'eau en bouteille, ce qui, selon eux, était insuffisant compte tenu du travail pénible accompli. Les personnes interrogées ont ajouté qu'elles n'avaient pas accès à d'autres sources d'eau. RAID et le CAJJ ont questionné Glencore sur les installations et les services en place sur le site minier pour s'assurer que les employés et les prestataires reçoivent suffisamment d'eau. Glencore a fourni une réponse détaillée :

« Dans l'environnement souterrain, les employés et les prestataires reçoivent au moins 1,5 litre d'eau en bouteille et tout le personnel a accès à des stations d'eau potable qui sont situées dans les zones communes. De plus, des stocks supplémentaires sont mis à la disposition de ceux qui travaillent en postes de 12 heures (1,2 litre supplémentaire d'eau en bouteille). »<sup>317</sup>

Glencore a expliqué que KCC a une approche de tolérance zéro face à toute forme de harcèlement, d'intimidation, de discrimination et de violence. L'entreprise nous a transmis sa Politique en matière de diversité et d'inclusion qui présente son engagement à « traiter [son] personnel (employés et prestataires) de manière équitable et sans aucune forme de discrimination illégale ». Glencore a déclaré qu'elle « agir[a] pour protéger tous les employés contre tout traitement discriminatoire qui serait contraire à l'éthique ou à la loi » et que « toutes les allégations signalées font l'objet d'une enquête ». Elle a ajouté que « KCC n'a pas connaissance d'agressions violentes, d'abus physiques et verbaux graves à l'encontre de ses employés ou prestataires, ni de conditions de travail très dangereuses ». <sup>318</sup>

RAID et le CAJJ ont demandé à Glencore quelles étaient les conséquences en cas de non-respect de ses politiques par ses fournisseurs de main-d'œuvre et si KCC avait suspendu ou résilié les contrats de fournisseurs de main-d'œuvre non conformes au cours des 5 dernières années. En réponse, Glencore a expliqué : « Lorsqu'un incident de non-conformité se produit, nous menons une enquête qui peut déboucher sur une exclusion du fournisseur par KCC ». « Au cours des cinq dernières années, KCC a suspendu et résilié les contrats d'un certain nombre de fournisseurs de main-d'œuvre non conformes pour des raisons telles que le non-respect des règles de sécurité du site ou des pratiques de travail dangereuses et la non-exécution des travaux conformément au cahier des charges et aux délais convenus », a ajouté Glencore.<sup>319</sup> Glencore n'a pas précisé le nombre de fois où elle avait pris cette mesure.

### **Sicomines**

Sicomines a adressé à RAID et au CAJJ une courte lettre en date du 20 août 2021 qui n'a pas répondu à la plupart de nos questions.<sup>320</sup> La société a plutôt répondu en termes généraux. Dans son courrier, Sicomines a souligné son engagement en faveur des droits humains et a déclaré qu'« en tant [que] 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 ». Sicomines a indiqué que depuis sa création, elle « exerce toujours ses activités en vertu de la loi ». <sup>321</sup>

La société a déclaré qu'elle œuvrait « sans relâche pour garantir les droits légaux de chaque employé » et « créer un climat de travail au milieu duquel tout le monde est égal ». <sup>322</sup> Sicomines a précisé qu'elle « met toujours la sécurité et la santé des travailleurs en priorité en leur fournissant régulièrement des équipements de protection et [en] faisant des inspections de sécurité tous les mois ». <sup>323</sup> Dans sa correspondance, Sicomines a expliqué qu'elle « organise chaque année l'examen physique pour les employés, les sensibilise à la prévention des épidémies et leur fournit de l'eau potable ». Elle a ajouté que, pour mieux protéger ses travailleurs locaux, Sicomines avait « sign[é] la Convention Collective avec le Syndicat congolais qui écoute, analyse et collecte les revendications ». <sup>324</sup> Sicomines a souligné qu'au milieu de l'épidémie de COVID-19, « contrairement [à] certaines sociétés qui [ont choisi] la politique d'arrêter la production ou de réduire le personnel, [elle a] continu[é] à créer des postes d'emploi sans pour autant licencier aucun employé ». <sup>325</sup>

La société n'a pas répondu à nos questions sur ses pratiques de diligence raisonnable ni sur la façon dont elle a surveillé le respect par ses fournisseurs et sous-traitants des politiques en matière de droits humains et de droits du travail. La société n'a pas non plus abordé les questions relatives à la composition de l'effectif, à la rémunération, aux avantages sociaux, aux soins médicaux, à la santé et à la sécurité, à la discrimination, au harcèlement de ses employés directs ou de ceux embauchés par l'intermédiaire de sous-traitants et n'a donné aucun détail sur sa procédure de règlement des réclamations. La société a déclaré que, pour garantir la mise en œuvre du projet conjoint, les gouvernements congolais et chinois avaient créé le Bureau de coordination et de suivi du programme sino-congolais et nous a renvoyés vers celui-ci pour plus d'informations. Nous n'avons trouvé aucune information en lien avec les politiques sur les droits du travail de Sicomines sur ce site Internet. Sicomines n'a pas répondu à notre e-mail contenant des questions supplémentaires.

### **Somidez**

Somidez n'a pas répondu malgré plusieurs rappels et la remise en main propre d'un exemplaire papier du courrier adressé au directeur général de la mine à Kolwezi.

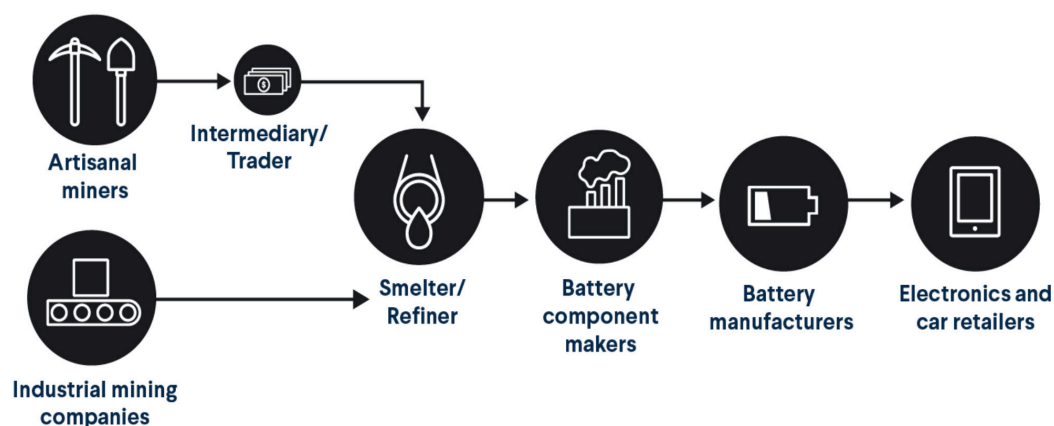


# LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT EN COBALT ET LES NORMES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

Élément indispensable des modes de vie actuels, le cobalt est utilisé dans les batteries lithium-ion rechargeables qui alimentent les appareils électroniques portables et les véhicules électriques. Mais que se passe-t-il au cours du processus, de l'extraction minière du cobalt à l'intégration du minéral dans nos téléphones, nos ordinateurs portables et maintenant, ce qui est peut-être le plus important, nos véhicules électriques ?

Une fois extrait du sol dans les mines congolaises, le cobalt passe par de multiples étapes. Les raffineurs transforment le cobalt en une forme utilisable ; les fabricants de cathodes produisent des composants de batteries à partir du minerai raffiné ; et les fabricants de batteries utilisent ces composants pour concevoir des blocs-batteries. Enfin, les fabricants d'appareils électroniques et de véhicules intègrent les blocs-batteries dans les appareils et les véhicules électriques qui sont vendus aux consommateurs.

## The Cobalt Supply Chain



Chaîne d'approvisionnement en cobalt / Amnesty International

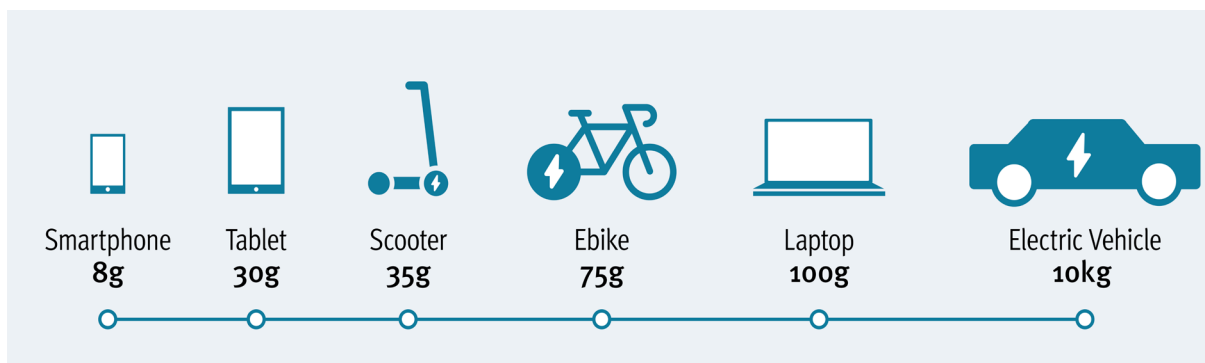
En utilisant les informations publiquement disponibles et en commençant « en amont », RAID et le CAJJ ont tracé le cobalt sur toute la chaîne d'approvisionnement, des mines de cobalt industrielles couvertes par ce rapport jusqu'aux fabricants de véhicules électriques et de produits électroniques « en aval », qui achètent et utilisent les batteries contenant le cobalt.<sup>326</sup> Parmi les entreprises identifiées, on compte certains des fabricants de batteries, d'automobiles et d'appareils électroniques les plus importants et les plus influents au monde, comme Tesla, Renault, General Motors, Volkswagen, Samsung SDI, Panasonic et Apple, entre autres. En fin de compte, leurs produits finissent entre les mains des consommateurs.

Dans ce contexte, les fabricants en contact avec les consommateurs jouent un rôle important pour garantir que le cobalt (ainsi que d'autres minéraux et matières premières) utilisé dans leurs produits n'est pas entaché par des atteintes aux droits humains et par l'exploitation de travailleurs, et on constate une augmentation de la pression des consommateurs, des investisseurs et des employés pour les inciter à agir.

Au cours des dernières années, un nombre croissant de sociétés minières et d'autres entreprises dans les chaînes d'approvisionnement en minéraux ont pris des engagements publics en matière de droits humains et publié des rapports de développement durable et d'autres rapports sur les droits humains et l'environnement en réponse à ces pressions. Ces pratiques se sont développées parallèlement à l'augmentation des investissements dans l'environnement, le social et la gouvernance (ESG), avec un nombre de plus en plus important d'investisseurs institutionnels et de fonds intégrant les exigences ESG dans leurs portefeuilles.<sup>327</sup> Bloomberg estime que les capitaux ESG sont en bonne voie pour atteindre 53 billions de dollars en 2025.<sup>328</sup> Dans ce contexte, de nombreuses sociétés minières ont cherché à mieux refléter la durabilité à long terme et à mieux s'aligner sur les valeurs sociétales.

Les entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement en cobalt n'ont pas été épargnées par cette tendance et certaines d'entre elles se sont publiquement engagées à respecter les normes internationales en matière de droits humains, les normes de diligence raisonnable et d'information ainsi que d'autres initiatives de l'industrie visant à promouvoir des chaînes d'approvisionnement responsables et transparentes. En fait, les engagements et les initiatives de l'industrie visant à démontrer que le cobalt et d'autres minéraux critiques sont « propres » et non associés à des atteintes aux droits humains et à des préjudices environnementaux se sont multipliés ces dernières années. Parmi les plus largement acceptées, la Responsible Minerals Initiative met l'accent sur l'approvisionnement responsable en minéraux.<sup>329</sup> D'autres initiatives industrielles se concentrent exclusivement sur le cobalt, telles que le Cobalt Institute's Cobalt Industry Responsible Assessment Framework, la Global Battery Alliance et la Responsible Cobalt Initiative, par exemple.<sup>330</sup>

### Quelle quantité de cobalt y a-t-il dans nos produits du quotidien ?



\*Chiffres basés sur des données d'experts de l'industrie du cobalt. Des fourchettes moyennes ont été utilisées / RAID

Du côté positif, ces initiatives témoignent d'une reconnaissance du fait que les aspects liés aux droits humains, aux droits du travail, à la corruption et à l'environnement doivent être pris en compte par les entreprises, des mines jusqu'aux fabricants en contact avec les consommateurs. Mais des défis majeurs subsistent. Aucune de ces initiatives n'est contraignante pour les sociétés et elles reposent toutes sur l'adhésion volontaire. Il existe peu ou pas de surveillance indépendante ou de sanctions en cas de non-conformité. La coordination entre les initiatives est faible et les exigences qu'elles établissent se chevauchent souvent, ce qui complique l'orientation des entreprises, ainsi que des États et des groupes de la société civile impliqués dans la surveillance des chaînes d'approvisionnement en cobalt. Fait significatif, seul un petit nombre de ces initiatives se concentre spécifiquement sur les droits du travail au niveau des mines.

Entre août et septembre 2021, RAID et le CAJJ ont écrit des courriers individuels à quatre raffineurs (GEM Co., Huayou Cobalt, Jinchuan Group et Umicore) ; cinq fabricants de composants de batteries (BYD Co., Contemporary Amperex Technology Co. Ltd (CATL), LG Energy Solutions, Panasonic et Samsung SDI) ; six constructeurs automobiles (General Motors, Groupe Renault, Tesla, Toyota, Volkswagen et Volvo Cars) et un fabricant de produits électroniques (Apple).

L'objectif de ces courriers était de mieux comprendre les pratiques de diligence raisonnable en matière de droits humains et les stratégies des entreprises pour limiter les violations des droits humains et des droits du travail dans leurs chaînes d'approvisionnement. Nous avons reçu des réponses de onze sociétés et nous présentons un aperçu de leurs engagements et de leurs pratiques dans le tableau en annexe 2. Ces réponses ont éclairé notre analyse exposée dans ce chapitre. Notre correspondance complète avec ces sociétés est disponible sur le site Internet de RAID.

### **Normes internationales sur « les entreprises et les droits humains »**

Les instruments internationaux relatifs aux entreprises et aux droits humains se sont considérablement développés au cours des deux dernières décennies. Certains sont particulièrement pertinents pour la chaîne d'approvisionnement en cobalt : d'abord, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP), et ensuite les normes établies par l'OCDE. Le gouvernement chinois n'est pas membre de l'OCDE, mais il a développé sa propre initiative, les Chinese Due Diligence Guidelines for Responsible Mineral Supply Chains, inspirées du Guide OCDE sur les chaînes d'approvisionnement en minerais. Ces lignes directrices fournissent des conseils à toutes les entreprises chinoises qui extraient, transforment et utilisent des ressources minérales et leurs produits connexes concernant les atteintes graves aux droits humains.<sup>331</sup>

#### **Les UNGP**

Les UNGP forment un ensemble de lignes directrices à l'intention des États et des entreprises pour prévenir, combattre et réparer les atteintes aux droits humains commises dans le cadre d'opérations commerciales. Les UNGP établissent que, parallèlement au devoir des États de protéger les droits humains, les entreprises doivent s'abstenir de porter atteinte aux droits du travail et aux droits humains des travailleurs et des communautés, et doivent s'efforcer de résoudre les impacts négatifs sur les droits humains dans lesquels elles sont impliquées.<sup>332</sup> Cette responsabilité de respecter les droits humains s'applique à toutes les entreprises, indépendamment de leur taille ou de leur rôle dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Pour toutes les entreprises, la responsabilité de respecter les droits humains va au-delà de la conformité aux normes légales nationales et est indépendante de la capacité ou de la volonté des États de s'acquitter de leurs propres obligations en matière de droits humains.<sup>333</sup> En d'autres termes, même lorsque les lois congolaises sur le travail et les droits humains ne protègent pas les travailleurs de manière adéquate, ou lorsque le gouvernement congolais n'a pas la capacité ou la volonté de faire appliquer les lois nationales, les sociétés minières qui extraient le cobalt sont censées garantir le respect des droits humains dans l'ensemble de leurs opérations et au niveau le plus élevé possible.

Les principes énoncés dans les UNGP ne sont pas contraignants. L'instrument ne crée pas d'obligations juridiques pour les entreprises, mais recommande simplement des mesures que les entreprises devraient prendre pour s'assurer de l'absence d'atteintes aux droits humains dans leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement. Parmi les cinq sociétés minières présentées dans ce rapport,

China Molybdenum/TFM, ERG/Metalkol et Glencore/KCC se sont publiquement engagées à mettre en œuvre les UNGP.<sup>334</sup>

### **Les instruments de l'OCDE**

#### ***Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales***

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont un autre instrument important : ils établissent des normes pour une conduite responsable des entreprises sur un éventail d'aspects tels que les droits humains, les droits du travail et l'environnement.

Les droits des travailleurs constituent une composante substantielle des Principes directeurs de l'OCDE. La section V des Principes directeurs prévoit des règles pour veiller à ce que les entreprises s'alignent sur le droit du travail national et international, ainsi que sur les « pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail ». <sup>335</sup> Il s'agit notamment de respecter le droit des travailleurs de créer des syndicats, d'y adhérer et d'être représentés par ces organisations ; de ne pas pratiquer de discrimination à l'égard des travailleurs et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi ; de prendre des mesures appropriées pour garantir la santé et la sécurité au travail ; et d'embaucher autant de travailleurs locaux que possible. <sup>336</sup> Lorsque des sociétés multinationales opèrent dans des pays en développement, comme c'est le cas des sociétés minières multinationales en RD Congo, elles devraient fournir les meilleurs salaires, avantages sociaux et conditions de travail possibles, dans le cadre des politiques congolaises. Ces prestations devraient au minimum répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs et de leurs familles. <sup>337</sup>

Les Principes directeurs de l'OCDE ne sont pas légalement contraignants, mais ils s'imposent aux gouvernements signataires, qui sont tenus de garantir la mise en œuvre et le respect des Principes directeurs par les sociétés immatriculées sur leurs territoires. Les 38 pays membres de l'OCDE et 12 autres pays non membres de l'OCDE se sont engagés à respecter les Principes directeurs. La Chine n'en fait pas partie.

ERG/Metalkol et Glencore/KCC déclarent publiquement adhérer aux Principes directeurs de l'OCDE. <sup>338</sup>

#### ***Guide OCDE sur les chaînes d'approvisionnement en minerais***

Afin de répondre aux risques spécifiques pour les droits humains qui apparaissent dans les chaînes d'approvisionnement en minéraux, l'OCDE a élaboré des lignes directrices sectorielles sur la façon dont la diligence raisonnable en matière de droits humains devrait être mise en œuvre dans le contexte de l'exploitation minière. Le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (Guide OCDE) est l'une d'entre elles et vise à aider les sociétés à respecter les droits humains et à éviter de participer aux conflits à travers l'approvisionnement en minéraux. <sup>339</sup> Le Guide OCDE concerne tous les minéraux, y compris le cobalt, et s'applique à toutes les entreprises, immatriculées ou opérant dans les pays de l'OCDE ou d'autres États adhérents, qui s'approvisionnent en minéraux dans des zones touchées par des conflits et à haut risque, y compris, par exemple, les raffineurs et les fabricants de batteries.

Le Guide OCDE fournit aux entreprises un cadre détaillé de diligence raisonnable pour les aider à s'approvisionner de manière responsable. Il reproduit les Principes directeurs de l'ONU, mais il définit des attentes plus fortes à l'égard des sociétés et nécessite une vérification plus approfondie des pratiques de diligence raisonnable des sociétés par des audits de tiers indépendants. Ce guide OCDE ne crée pas d'obligations contraignantes pour les entreprises, mais ses lignes directrices sont largement reconnues.<sup>340</sup> Parmi les cinq sociétés minières étudiées dans ce rapport, China Molybdenum/TFM, ERG/Metalkol et Glencore/KCC se sont publiquement engagées à mettre en œuvre ce Guide.<sup>341</sup>

Le Guide OCDE est complété par deux suppléments spécifiques à l'industrie, l'un sur l'étain, le tantale et le tungstène, et l'autre sur l'or. Compte tenu des similitudes relatives avec les chaînes d'approvisionnement en cobalt, ces suppléments sont considérés comme applicables également au cobalt.<sup>342</sup> Ils reconnaissent une différence de responsabilités en matière de diligence raisonnable entre les sociétés minières, les négociants et les fonderies et raffineries (sociétés « en amont ») et les entreprises qui achètent, fabriquent, utilisent ou vendent du cobalt, des composants ou des produits contenant du cobalt (sociétés « en aval »).

Alors que le Guide OCDE affirme qu'il « vise aussi à favoriser des chaînes d'approvisionnement en minerais transparentes et un engagement durable des entreprises dans le secteur des industries extractives »<sup>343</sup>, il se concentre sur un ensemble extrêmement étroit d'aspects concernant les droits du travail, à savoir le travail des enfants et le travail forcé ou obligatoire. Il ne porte pas sur l'éventail plus large des questions relatives aux droits du travail, telles que celles abordées dans ce rapport. Ce décalage signifie que de nombreuses initiatives de diligence raisonnable liées au Guide OCDE ne couvrent pas du tout ces abus ou les traitent de manière non exhaustive.

Les normes susmentionnées sont généralement mises en œuvre par le biais de programmes industriels : de plus en plus d'initiatives de ce type prennent des engagements vis-à-vis de ces normes. Le processus Responsible Minerals Assurance Process (RMAP) de la Responsible Minerals Initiative, en particulier, a été mis au point pour répondre aux exigences du Guide OCDE sur les chaînes d'approvisionnement en minerais, entre autres normes.<sup>344</sup> Cette initiative se concentre sur le point d'étranglement (où il y a relativement peu d'acteurs) pour réaliser une évaluation volontaire par un tiers des systèmes de gestion des fonderies et des raffineries et des pratiques de sourcing afin de garantir un approvisionnement en minéraux responsable.<sup>345</sup> La plupart des entreprises en aval et certains raffineurs que RAID et le CAJJ a contactés sont membres du RMI et comptent sur l'évaluation RMAP de leurs raffineurs pour déterminer la durabilité de leurs chaînes d'approvisionnement.<sup>346</sup> Pourtant, en raison de l'attention limitée accordée aux droits du travail dans le Guide OCDE, presque toutes les violations des droits des travailleurs congolais dans les mines industrielles semblent tomber dans les failles du RMAP et sont, par conséquent, insuffisamment traitées dans les évaluations de la chaîne d'approvisionnement des fabricants. De plus, comme nous l'avons mentionné plus haut, la RMI et les autres initiatives sectorielles ne sont pas contraignantes pour les entreprises et reposent sur l'adhésion volontaire.

Pour combler certaines de ces lacunes, la RMI a publié en juin 2021 une norme ESG pour les chaînes d'approvisionnement en minéraux, qui inclut des éléments relatifs aux droits du travail.<sup>347</sup> Au moment de la publication du présent rapport, la RMI était en train de lancer des évaluations pilotes et aucune entreprise n'avait encore été déclarée conforme.<sup>348</sup>

## Diligence raisonnable en matière de droits humains

La diligence raisonnable en matière de droits humains est un moyen pour les entreprises d'« identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient ». <sup>349</sup> Elle comporte quatre volets selon lesquels les entreprises sont censées :

- a) évaluer les risques dans leurs chaînes d'approvisionnement ainsi que les impacts potentiels et réels de leurs activités sur les droits humains ;
- (b) tenir compte de ces conclusions dans les décisions internes et mettre en œuvre des stratégies pour répondre aux risques identifiés ;
- (c) suivre l'efficacité de leur réponse ;
- d) communiquer publiquement sur leurs efforts en matière de diligence raisonnable.

## Application des normes de droits humains tout au long de la chaîne d'approvisionnement

### Fonderies et raffineries de cobalt

Les fonderies et raffineries de cobalt, comme Umicore, Huayou Cobalt ou Gem Co, entre autres, se situent au point d'étranglement (où il y a relativement peu d'acteurs) et jouent un rôle critique. Ces sociétés constituent le dernier point où l'origine du cobalt peut être clairement identifiée, avant que le cobalt de toutes origines ne soit mélangé lors du processus de raffinage. Elles pourraient donc jouer un rôle vital en veillant à ce que les sociétés minières qui les fournissent respectent les droits du travail et les droits humains de leurs travailleurs.

Afin d'exercer une diligence raisonnable efficace en matière de droits humains, les fonderies et raffineries de cobalt sont censées mettre en place des systèmes leur permettant de recueillir des informations sur la manière dont le cobalt qu'elles transforment a été extrait, négocié, manipulé et exporté. D'après le Guide OCDE sur les minerais (cité plus haut), les fonderies et raffineries de cobalt pourraient y parvenir en créant des « équipes d'évaluation sur le terrain » afin d'évaluer les risques potentiels pour les droits humains. <sup>350</sup> Les fonderies et les raffineries devraient également communiquer les résultats des évaluations des risques aux fabricants de composants de batteries qui leur achètent du cobalt raffiné, et accepter que leurs pratiques de diligence raisonnable soient auditées par des tiers indépendants.

Tout au long de ce processus, les fonderies et les raffineries devraient prendre toutes les mesures nécessaires pour identifier, évaluer et résoudre les atteintes aux droits humains dans leur chaîne d'approvisionnement. Cela signifie, par exemple, que si Huayou, qui achète directement du cobalt extrait

à la mine de TFM, constate des violations des droits des travailleurs de TFM, il devrait user de son influence pour atténuer ces impacts sur les droits humains et aider TFM à remédier à la situation, ou mettre fin à sa relation commerciale avec TFM.<sup>351</sup>

En 2021, à la suite d'un projet pilote, la Responsible Minerals Initiative a introduit la norme de diligence raisonnable pour la chaîne d'approvisionnement des raffineurs de cobalt (Cobalt Refiner Supply Chain Due Diligence Standard), qui est spécifiquement axée sur le point d'étranglement et réunit les recommandations du Guide OCDE et des lignes directrices chinoises décrites plus haut. Au niveau des risques abordés dans cette politique, on retrouve la même lacune concernant les droits du travail, bien qu'il soit fait mention dans la catégorie « Risque(s) supplémentaire(s) » de « conditions de santé et de sécurité au travail... [ne préservant pas la] santé physique et mentale directe et indirecte de l'employé ». <sup>352</sup>

Toutefois, dans la pratique, il reste encore beaucoup à faire pour veiller à ce que les fonderies et raffineries de cobalt appliquent effectivement les normes internationales non contraignantes. De nombreux rapports ont constaté que la pratique de la diligence raisonnable et des audits, que ce soit dans les fonderies ou les raffineries, ou dans les entreprises plus en aval, est inefficace pour cerner les violations des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et qu'en fin de compte, dans sa forme actuelle, elle ne protège pas les travailleurs. <sup>353</sup>

Par exemple, en 2018, Amnesty International a indiqué que, bien que Huayou ait pris des mesures importantes pour lutter contre les risques de travail des enfants dans sa chaîne d'approvisionnement, on ignorait si l'entreprise avait envisagé de remédier à d'autres risques de violations des droits humains. <sup>354</sup> L'European Centre for Constitutional and Human Rights, qui a analysé des cas d'atteintes graves aux droits humains dans quatre secteurs, dont l'industrie minière, est allé plus loin et a montré que non seulement les audits et les certifications peuvent ignorer certaines violations des droits humains, mais qu'ils peuvent également accroître les risques pour les droits humains en raison de l'absence de réglementation et des déficits structurels dans le secteur de l'audit social. <sup>355</sup> En effet, la « culture de l'audit », qui est désormais une caractéristique dominante de l'approche de l'industrie minière concernant la diligence raisonnable en matière de droits humains, met en évidence l'insuffisance des normes et des méthodologies basées sur une compréhension incomplète des droits humains et de la responsabilité. <sup>356</sup>

### **Fabricants**

Contrairement aux fonderies et raffineries de cobalt, les entreprises qui fabriquent des composants de batteries, des batteries, des véhicules électriques et des appareils électroniques ne sont pas tenues de cartographier leur chaîne d'approvisionnement en remontant jusqu'aux mines. Le Guide OCDE sur les minerais prévoit que les entreprises « en aval » devraient concentrer leurs efforts de diligence raisonnable sur l'identification de leurs fonderies et raffineries et sur la question de savoir si les pratiques de diligence raisonnable des fonderies et raffineries sont efficaces pour détecter et traiter les risques et les abus en matière de droits humains. Cela comprend le recueil d'informations auprès des fonderies et des raffineries sur le pays d'origine du cobalt ainsi que sur les routes de transit et de transport entre la mine et les fonderies et raffineries.

Si un fabricant constate que des risques pour les droits du travail et les droits humains existent toujours dans les mines de cobalt, il lui incombe de collaborer avec la fonderie et la raffinerie, y compris par le biais d'initiatives industrielles, afin d'atténuer les risques et d'améliorer les performances en matière de diligence raisonnable. <sup>357</sup> Les fabricants peuvent mettre fin à leurs relations commerciales avec des

fonderies et des raffineries qui n'ont pas la capacité ou la volonté de lutter contre les atteintes aux droits humains et aux droits du travail dans leur chaîne d'approvisionnement. Les UNGP ajoutent que les fabricants peuvent jouer un rôle dans l'octroi d'une réparation aux travailleurs dont les droits ont été violés.<sup>358</sup>

Certaines entreprises ont démontré qu'il est possible d'avoir une connaissance exhaustive de leur chaîne d'approvisionnement et d'exercer une influence sur leurs fonderies et leurs raffineries. La firme Apple, notamment, a signalé en 2021 que 100 % de ses fonderies et raffineries de cobalt identifiées avaient participé à des audits de tiers, et qu'elle avait retiré sept fonderies et raffineries de cobalt de sa chaîne parce qu'elles n'étaient pas en mesure ou désireuses de remplir les exigences de diligence raisonnable.<sup>359</sup>

### **Les constructeurs de véhicules électriques abandonnent-ils les travailleurs congolais ?**

Presque tous les constructeurs de véhicules électriques ont un lien direct avec le cobalt de la RD Congo via leur chaîne d'approvisionnement. En tant qu'entreprises en contact avec les consommateurs, ils ont un rôle essentiel à jouer pour contribuer à corriger les violations des droits du travail. Voici seulement deux exemples de lien dans la chaîne d'approvisionnement. Tesla, le leader mondial des véhicules électriques qui, en 2020, a vendu près d'un quart de tous les véhicules électriques dans le monde<sup>360</sup>, a conclu un accord avec Glencore pour acheter un quart du cobalt de KCC (6 000 tonnes, soit environ 4 % de la production mondiale).<sup>361</sup> Renault, le constructeur automobile français qui fabrique la Zoe, le véhicule électrique le plus vendu en Europe<sup>362</sup>, utilise le cobalt de TFM, via son fournisseur de batteries, CATL, qui achète à Huayou du cobalt raffiné, qui a été extrait dans les mines de TFM.<sup>363</sup>

Ces entreprises, comme beaucoup d'autres constructeurs de véhicules électriques, se sont engagées à mettre en œuvre les normes internationales sur les entreprises et les droits humains, et à exercer une diligence raisonnable en matière de droits humains dans leurs chaînes d'approvisionnement en cobalt. Pourtant, comme le révèlent nos recherches, l'exploitation généralisée des travailleurs dans de nombreuses mines industrielles en RD Congo montre qu'il existe des lacunes importantes et que les programmes volontaires n'ont pas été efficaces pour résoudre les problèmes. En réalité, le fait de présenter le cobalt comme « propre » et provenant d'une source responsable, étayé par de nobles déclarations et l'apparence d'examen de diligence raisonnable, n'a qu'un résultat : faire en sorte que les violations ne soient pas signalées ni résolues.

Certaines entreprises déclarent qu'elles cherchent à réduire la quantité de cobalt dans leurs batteries<sup>364</sup>, afin de limiter les risques liés aux relations avec la RD Congo. Mais la suppression du cobalt congolais des chaînes d'approvisionnement destinées aux véhicules électriques est susceptible d'avoir des répercussions négatives sur les moyens de subsistance des Congolais. La RD Congo a besoin d'investissements et d'accès aux marchés internationaux pour améliorer son économie, reconstruire ses infrastructures et sortir ses citoyens de la pauvreté. Le cobalt offre une occasion majeure de contribuer à atteindre ces objectifs. Mais pour qu'une telle activité économique ait un impact positif, les entreprises doivent jouer leur rôle en veillant à ce que les Congolais travaillent dans des conditions sûres, à ce que leurs droits humains et leurs droits du travail soient respectés, et que leurs salaires soient suffisants pour leur assurer un niveau de vie essentiel décent.



## Obligation de diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement en cobalt

Les limites dans les pratiques des entreprises témoignent de problèmes plus larges concernant la réglementation des chaînes d'approvisionnement en cobalt. En raison de leur nature non contraignante, les normes internationales et les initiatives de l'industrie ne parviennent pas à créer de véritables incitations et responsabilités pour les entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement afin de protéger les travailleurs et les communautés. Les normes produisant des obligations contraignantes de transparence et de diligence raisonnable pour l'importation en aval de minéraux en provenance de la RD Congo – telles que la section 1502 de la loi américaine US Dodd-Frank Act<sup>365</sup> et le règlement de l'Union européenne sur les minerais issus de zones de conflit<sup>366</sup> – n'incluent pas le cobalt.

Une option possible est que les pays dans lesquels sont immatriculées ou opèrent les entreprises de la chaîne d'approvisionnement en cobalt rendent obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits humains, quelle que soit la matière première. En effet, en vertu du droit international relatif aux droits humains, les États ont l'obligation de prévenir les violations des droits humains commises par des acteurs non étatiques, tels que les entreprises, et d'y répondre.<sup>367</sup> Pour remplir cette obligation, les États peuvent légalement exiger des entreprises qu'elles se conforment aux UNGP, aux lignes directrices de l'OCDE et à d'autres instruments pertinents.

En Europe, certains gouvernements élaborent actuellement une législation imposant la diligence raisonnable en matière de droits humains.<sup>368</sup> Ces développements surviennent après l'adoption par la France de sa loi de 2017 relative au devoir de vigilance.<sup>369</sup> En mars 2021, le Parlement européen a voté en faveur d'une initiative similaire visant à contraindre les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable en matière d'environnement et de droits humains au sein de leurs chaînes de valeur.<sup>370</sup> Les nouvelles règles devraient s'appliquer aux sociétés établies dans l'UE, mais aussi à celles établies hors de l'UE qui vendent des biens et des services dans l'UE. La Commission européenne est censée présenter prochainement sa proposition législative.

L'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains n'est évidemment pas une solution miracle qui résoudra tous les problèmes décrits dans ce rapport. Des défis subsisteront, tels que ceux liés aux audits inadéquats ; à la portée de la législation sur la diligence raisonnable qui pourrait être trop étroite pour traiter correctement les droits des travailleurs ; ou aux risques en termes de responsabilité trop faibles pour contraindre les entreprises à mettre en place des pratiques efficaces de diligence raisonnable. Il existe également des risques associés à la définition d'obligations légales consistant à exercer une diligence raisonnable selon une « liste de vérification » sans étendre ces obligations à la résolution des préjudices causés aux travailleurs. Pourtant, il pourrait s'agir d'une mesure importante allant dans la bonne direction. Le Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme, qui promeut la mise en œuvre des UNGP, a reconnu qu'une telle législation peut être essentielle pour accélérer et accroître le respect des droits humains par les entreprises.<sup>371</sup>

# CONCLUSION

---

Les questions liées aux droits des travailleurs dans l'extraction et les chaînes d'approvisionnement du cobalt, comme décrit dans ce rapport, nécessitent une action de l'industrie et des gouvernements. Les initiatives internationales et sectorielles volontaires peuvent contribuer à guider les entreprises d'extraction de cobalt dans leurs efforts de diligence raisonnable. Mais, sans cadres juridiques étatiques solides, elles ne suffiront pas à garantir une transition vers des énergies plus vertes exempte de violations des droits humains et d'exploitation des travailleurs en RD Congo.

Les véhicules électriques et les batteries rechargeables font partie intégrante de la transition énergétique. Alors que les fabricants de véhicules électriques et de batteries occupent une place majeure sur le marché, ils doivent mettre en œuvre des mesures plus fortes pour s'assurer que le cobalt qu'ils utilisent n'est pas associé à des conditions de travail abusives. Ils doivent également veiller à ce que les consommateurs, en tant que dernier maillon de la chaîne d'approvisionnement en cobalt, aient accès à des informations transparentes et disposent des outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées. En effet, en choisissant d'acheter des véhicules électriques ou de l'électronique auprès d'entreprises qui ont des processus de diligence raisonnable transparents et qui utilisent une chaîne d'approvisionnement durable, les consommateurs peuvent jouer un rôle essentiel dans la surveillance de l'industrie du cobalt et peuvent peser pour qu'elle respecte les droits des travailleurs congolais qui extraient du cobalt pour elle.

Les recherches menées dans le cadre de ce rapport sont le fruit d'une collaboration entre RAID et le CAJJ.



La périphérie de Kolwezi ©2021 Pete Pattison / The Guardian

# REMERCIEMENTS

---

Geneviève Theriault-Lachance de RAID et Josué Kashal du CAJJ ont dirigé l'équipe de recherche sur le terrain en RD Congo. Les résultats des enquêtes sur le terrain et les recherches documentaires ont été consignés dans un rapport rédigé par Geneviève Theriault-Lachance et Anais Tobalagba, chercheuses en droit et politiques chez RAID, avec l'aide précieuse de Marilyn Croser, consultante, et de Sara Nicoletti, stagiaire en droit. Ce rapport a été révisé et corrigé par l'équipe de RAID, y compris Zainab Rahim, responsable des communications et de l'administration chez RAID, et Anneke Van Woudenberg, directrice exécutive de RAID.

Nous sommes profondément reconnaissants à toutes les personnes et organisations qui ont contribué à ce rapport, y compris Keith Mathieson, associé de Reynolds Porter Chamberlain (RPC), qui a vérifié l'absence de contenus diffamatoires ; John Emerson, qui a conçu la carte et les infographies ; et d'autres personnes qui n'ont pas souhaité être nommées.

Plus important encore, RAID et le CAJJ tiennent à remercier tous les travailleurs congolais qui nous ont rencontrés et nous ont fait part de leurs histoires. Les personnes que nous avons interrogées nous ont demandé de ne pas divulguer leurs noms et identités, mais nous leur sommes profondément reconnaissants d'avoir eu le courage de s'exprimer.

Les recherches menées pour ce rapport ont été financées en partie par l'Open Society Foundation et le Joseph Rowntree Charitable Trust.

Traduction soutenue par HEKS/EPER (2023).



# NOTES DE FIN

---

- 1 Entretien issu des notes de mission, 56.
- 2 Aussi connue sous le nom de Compagnie de Traitement des Rejets de Kingamyambo.
- 3 Entretien de RAID, travailleur local, province du Lualaba (20 novembre 2020), nom réel non divulgué, conservé dans les archives de RAID.
- 4 Kirsten Lori Hund et Daniele La Porta, « Changing mining practices and greening value chains for a low carbon-world », World Bank Group (2019) <<https://www.worldbank.org/en/news/feature/2019/10/07/changing-mining-practices-and-greening-value-chains-for-a-low-carbon-world>>, consulté le 5 octobre 2021.
- 5 « Electric vehicle outlook 2021. Executive Summary », BloombergNEF <<https://bnef.turtl.co/story/evo-2021/page/2/1?teaser=yes>>, consulté le 5 octobre 2021 (BloombergNEF, Electric vehicle outlook 2021. Executive summary). Le terme « VE de tourisme » désigne les voitures particulières et les véhicules utilitaires légers. Cette définition exclut les autobus, les deux-roues et les trois-roues.
- 6 IEA, « Prospects for Electric Vehicles Deployment », Global EV Outlook 2021 (2021) <<https://www.iea.org/reports/global-ev-outlook-2021/prospects-for-electric-vehicle-deployment>>, consulté le 5 octobre 2021.
- 7 IEA, « Global EV sales by scenario, 2020-2030 » (28 avril 2021) <<https://www.iea.org/data-and-statistics/charts/global-ev-sales-by-scenario-2020-2030>>, consulté le 5 octobre 2021 (IEA, Global EV sales by scenario).
- 8 BloombergNEF, Electric vehicle outlook 2021. Executive summary (n5).
- 9 IEA, Global EV sales by scenario (n7).
- 10 U.S. Geological Survey, « Mineral Commodity Summaries, January 2021: Cobalt » <<https://pubs.usgs.gov/periodicals/mcs2021/mcs2021-cobalt.pdf>>, consulté le 5 octobre 2021.
- 11 U.S. Geological Survey, « Mineral Commodity Summaries, January 2021: Cobalt » <<https://pubs.usgs.gov/periodicals/mcs2021/mcs2021-cobalt.pdf>>, consulté le 5 octobre 2021.
- 12 Commission européenne, « Statement by Vice President Šefčovič on the second IPCEI on batteries in the context of the European Battery Alliance » (26 janvier 2021) <[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH\\_21\\_228](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_21_228)>, consulté le 5 octobre 2021. Les 12 pays sont : Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Espagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Pologne, Slovaquie et Suède.
- 13 Kirsten Lori Hund et Daniele La Porta, « Changing mining practices and greening value chains for a low carbon-world », World Bank Group (2019) <<https://www.worldbank.org/en/news/feature/2019/10/07/changing-mining-practices-and-greening-value-chains-for-a-low-carbon-world>>, consulté le 5 octobre 2021.
- 14 U.S. Geological Survey, « Mineral Commodities Summaries 2020 » (2020) 51 <<https://pubs.usgs.gov/periodicals/mcs2020/mcs2020.pdf>>, consulté le 5 octobre 2021.
- 15 US Geological Survey (USGS), « Mineral Commodity Summaries 2020 » (2020) 51.
- 16 Jean Pierre Okenda, « Democratic Republic of the Congo (DRC): Updated Assessment of the Impact of the Coronavirus Pandemic on the Extractive Sector and Resource Governance », Natural Resource Governance Institute (2 décembre 2020) <<https://resourcegovernance.org/analysis-tools/publications/drc-updated-assessment-impact-coronavirus>>, consulté le 6 octobre 2021.
- 17 Fonds monétaire international (FMI), « République démocratique du Congo : Rapport d'assistance technique – Évaluation sur la gouvernance et la lutte contre la corruption », Rapport du FMI No. 2021/095 (25 mai 2021) 37 <<https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/CR/2021/French/1CODFA2021001.ashx>>, consulté le 6 octobre 2021.
- 18 Comité exécutif ITIE-RDC, « Rapport Assoupli ITIE-RDC 2018, 2019 et 1<sup>er</sup> Semestre 2020 » (16 mars 2021) 261 <[https://eiti.org/files/documents/rapport\\_assoupli\\_itie\\_rdc\\_2018\\_2019\\_1er\\_semestre\\_2020\\_adopte.pdf](https://eiti.org/files/documents/rapport_assoupli_itie_rdc_2018_2019_1er_semestre_2020_adopte.pdf)>, consulté le 6 octobre 2021.
- 19 World Bank, « The World Bank in DRC: Overview » (2 avril 2021) <<https://www.worldbank.org/en/country/drc/overview>>, consulté le 6 octobre 2021.
- 20 Amnesty International et AfreWatch, « Voilà pourquoi on meurt ». Les atteintes aux droits humains en République Démocratique du Congo alimentent le commerce mondial du cobalt » (2016) 16 (citant un entretien avec le responsable du Service d'assistance et d'encadrement du small-scale mining (SAESSCAM) à Katanga, Lubumbashi) <<https://www.amnesty.org/en/wp-content/uploads/sites/8/2021/05/AFR6231832016FRENCH.pdf>>, consulté le 6 octobre 2021 (Amnesty International et AfreWatch, Voilà pourquoi on meurt (2016)).
- 21 Ethan N. Elkind, Patrick R.P. Heller et Ted Lamm, « Sustainable Drive Sustainable Supply. Priorities to Improve the Electric Vehicle Battery Supply Chain », Berkeley Law and Natural Resource Governance Institute (juillet 2020) 3-4 <<https://www.law.berkeley.edu/wp-content/uploads/2020/07/Sustainable-Drive-Sustainable-Supply-July-2020.pdf>>, consulté le 6 octobre 2021.
- 22 The Carter Center, « A State Affair : Privatizing Congo's Copper Sector » (novembre 2017) 6 <[https://www.cartercenter.org/resources/pdfs/news/peace\\_publications/democracy/congo-report-carter-center-nov-2017.pdf](https://www.cartercenter.org/resources/pdfs/news/peace_publications/democracy/congo-report-carter-center-nov-2017.pdf)>, consulté le 6 octobre 2021 (The Carter Center, « A State Affair » (2017)).
- 23 Voir par exemple : RAID, « DR Congo: Mine Workers at Risk During Covid-19 » (11 juin 2020) <<https://www.raid-uk.org/blog/dr-congo-mine-workers-risk-during-covid-19>>, consulté le 6 octobre 2021 ; Kate Hodal, « Mining giant Glencore faces human rights complaint over toxic spill in Chad », The Guardian (28 janvier 2021) <<https://www.theguardian.com/global-development/2021/jan/28/mining-giant-glencore-faces-human-rights-complaint-over-toxic-spill-in-chad>>, consulté le

6 octobre 2021 ; RAID, « Rights group says Glencore's sustainability report lack credibility » [2 juin 2020] <<https://www.raid-uk.org/blog/rights-groups-say-glencore-sustainability-report-lacks-credibility>>, consulté le 6 octobre 2021 ; IndustriALL, « IndustriALL soulève des violations de droits humains de Glencore auprès du Conseil des Droits de l'Homme de l'ONU » [28 juin 2018] <<https://www.industriall-union.org/fr/industriall-souleve-des-violations-de-droits-humains-de-glencore-aupres-du-conseil-des-droits-de>>, consulté le 6 octobre 2021.

24 Le Serious Fraud Office (SFO, service de répression des fraudes graves) au Royaume-Uni enquête sur les « soupçons de corruption dans la conduite des affaires par le groupe de sociétés Glencore ». Le SFO mène aussi une enquête sur ENRC Ltd (anciennement ENRC PLC) « centrée sur les allégations de fraude, de pots-de-vin et de corruption autour de l'acquisition d'actifs miniers considérables ». (Voir respectivement : <https://www.sfo.gov.uk/cases/glencore-group-of-companies/> et <https://www.sfo.gov.uk/cases/enrc/>). Une filiale de Glencore a également reçu une citation à comparaître du Département américain de la Justice pour produire des documents, liés notamment à la République démocratique du Congo, concernant le respect du Foreign Corrupt Practices Act (FCPA, loi américaine sur la corruption dans les transactions à l'étranger) (voir : <https://www.glencore.com/media-and-insights/news/Update-on-subpoena-from-United-States-Department-of-Justice>). En Suisse, le procureur général de la Confédération a ouvert une enquête pénale sur Glencore International AG « pour ne pas avoir mis en place les mesures organisationnelles nécessaires pour prévenir la corruption présumée en République démocratique du Congo » (voir : <https://www.glencore.com/media-and-insights/news/investigation-by-the-office-of-the-attorney-general-of-switzerland>).

25 Diana Kinch, « Chinese dominance of DRC mining sector increases economic dependence: Mines Chamber », S&P Global (1<sup>er</sup> décembre 2020) <<https://www.spglobal.com/platts/en/market-insights/latest-news/metals/120120-chinese-dominance-of-drc-mining-sector-increases-economic-dependence-mines-chamber>>, consulté le 6 octobre 2021 (Kinch, « Chinese dominance of DRC mining sector increases economic dependence »).

26 Andrew L. Gully, Erin A. McCullough et Kim B. Shedd, « China's domestic and foreign influence in the global cobalt supply chain » dans *Resources Policy* 62 (août 2019) 318 <<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0301420718303490?token=DC003FE238BC0A74B2F7AB4318769960E7A3C38EA9B885D79169C6165BD63BAB1F233AD82A27CEEFD558512233EF039E&originRegion=eu-west-1&originCreation=20211005080537>>, consulté le 6 octobre 2021.

27 Kinch, « Chinese dominance of DRC mining sector increases economic dependence » [n25].

28 Business and Human Rights Resource Centre, « "Going Out" Responsibly. The Human Rights Impact of China's Global Investments » (août 2021) 18 <[https://www.business-humanrights.org/documents/36365/2021\\_BHRRRC\\_China\\_Briefing.pdf](https://www.business-humanrights.org/documents/36365/2021_BHRRRC_China_Briefing.pdf)>, consulté le 6 octobre 2021.

29 Ibid.

30 Andy Home, « Column: Cobalt, Congo and a mass artisanal mining experiment », Reuters (13 mai 2021) <<https://www.reuters.com/business/energy/cobalt-congo-mass-artisanal-mining-experiment-andy-home-2021-05-13/>>, consulté le 6 octobre 2021. Il existe différentes estimations du nombre de personnes impliquées dans les pratiques d'EMAPE du cobalt. Pour plus de détails, voir Benjamin Sovacool, « The precarious political economy of cobalt: Balancing prosperity, poverty, and brutality in artisanal and industrial mining in the Democratic Republic of the Congo » dans *The Extractive Industries and Society* 6:3 (juillet 2019) 923 <[https://www.researchgate.net/publication/334517944\\_The\\_precarious\\_political\\_economy\\_of\\_cobalt\\_Balancing\\_prosperity\\_poverty\\_and\\_brutality\\_in\\_artisanal\\_and\\_industrial\\_mining\\_in\\_the\\_Democratic\\_Republic\\_of\\_the\\_Congo](https://www.researchgate.net/publication/334517944_The_precarious_political_economy_of_cobalt_Balancing_prosperity_poverty_and_brutality_in_artisanal_and_industrial_mining_in_the_Democratic_Republic_of_the_Congo)>, consulté le 6 octobre 2021 (Sovacool, « The precarious political economy of cobalt » [2019]).

31 Amnesty International et AfreWatch, Voilà pourquoi on meurt (2016) (n20). Le Code minier de 2002 (loi n° 007/2002 du 11 juillet 2002 portant code minier) réglemente l'EMAPE en instaurant des « zones d'exploitation artisanale » (parcelles de terrain spécifiquement affectées à l'EMAPE) bien qu'en réalité, la majeure partie de l'EMAPE congolaise soit encore pratiquée dans des zones non réglementées. Voir, par exemple, Filipe Calvão, Catherine E. A. McDonald, Matthieu Bolay, « Cobalt mining and the corporate outsourcing of responsibility in the Democratic Republic of Congo » dans *The Extractive Industries and Societies* 8:3 (2021) <<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2214790X21000290?token=FD28E6987E15F6EBDB051ECB1593CDC53045346F5DCE41D6E0A3AC68341EC5E506BD726199848EA346FC713FD10329B4&originRegion=eu-west-1&originCreation=20211005081845>>, consulté le 6 octobre 2021.

32 Voir, par exemple, Responsible Cobalt Initiative, « Facing challenges, sharing responsibility, joining hands and achieving win-win » [2016] <<https://respect.international/wp-content/uploads/2018/08/Responsible-Cobalt-Initiative-RCI.pdf>>, consulté le 6 octobre 2021 ; Cobalt for Development (C4), The Democratic Republic of the Congo, « Support artisanal cobalt mining cooperatives to implement "zero child labour" procedures and address its root causes in communities » [2021] <<https://endchildlabour2021.org/wp-content/uploads/2021/06/Cobalt-for-Development-C4D-1.pdf>>, consulté le 6 octobre 2021. Voir aussi Amnesty International, « Le temps est venu de recharger des batteries "propres". Les atteintes aux droits humains dans la chaîne d'approvisionnement en cobalt de RDC : entre action et inaction des entreprises » [2017] <<https://www.amnesty.org/en/wp-content/uploads/sites/8/2021/05/AFR6273952017FRENCH.pdf>>, consulté le 6 octobre 2021 (Amnesty International, « Le temps est venu de recharger des batteries "propres" » [2017]).

33 Voir, par exemple, Glencore, « Umicore and Glencore develop partnership for sustainable cobalt supply in battery materials » [29 mai 2019] <<https://www.glencore.com/media-and-insights/news/umicore-and-glencore-develop-partnership-for-sustainable-cobalt-supply-in-battery-materials>>, consulté le 6 octobre 2021 ; ERG Clean Cobalt Framework <<https://www.eurasianresources.lu/en/pages/sustainable-development/clean-cobalt-initiatives#clean-cobalt>>, consulté le 6 octobre 2021 ; Cobalt Institute, « The cobalt industry shares European Commission's objective to mainstream sustainability and climate across all policies » [6 janvier 2020]

<<https://www.cobaltinstitute.org/news/the-cobalt-industry-shares-european-commissions-objective-to-mainstream-sustainability-and-climate-across-all-policies/>>, consulté le 6 octobre 2021.

34 Benjamin Rubbers, « Mining Boom, Labour Market Segmentation and Social Inequality in the Congolese Copperbelt » dans *Development and Change* 51:6 (novembre 2020) 1565 <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/dech.12531>>, consulté le 6 octobre 2021 (Rubbers, « Mining Boom, Labour Market Segmentation and Social Inequality in the Congolese Copperbelt » [2020]) ; Comité Exécutif de l'ITIE RDC, « RAPPORT ITIE RDC 2015 » [décembre 2017] 141 <<https://eiti>

org/files/documents/rapport\_de\_conciliation\_itie\_rdc\_2015\_-\_signe\_envoye\_st.pdf>, consulté le 6 octobre 2021.

35 Comité exécutif ITIE-RDC, « Rapport Assoupli ITIE-RDC 2018, 2019 et 1<sup>er</sup> Semestre 2020 » (16 mars 2021) 260 <[https://eiti.org/files/documents/rapport\\_assoupli\\_itie\\_rdc\\_2018\\_2019\\_1er\\_semestre\\_2020\\_adopte.pdf](https://eiti.org/files/documents/rapport_assoupli_itie_rdc_2018_2019_1er_semestre_2020_adopte.pdf)>, consulté le 13 octobre 2021.

36 Sovacool, « The precarious political economy of cobalt » (2019) (n30) 923.

37 Gregory Mthembu-Salter, « Natural Resource Governance, Boom and Bust: The Case of Kolwezi in Congo », South African Institute of International Affairs, Occasional Paper No.35 (juin 2009) 4-5 <[https://media.africaportal.org/documents/SAIIA\\_Occasional\\_Paper\\_35.pdf](https://media.africaportal.org/documents/SAIIA_Occasional_Paper_35.pdf)>, consulté le 13 octobre 2021.

38 Ibid. 4.

39 Ce pourcentage a été calculé par RAID en septembre 2021 sur la base de l'approvisionnement mondial total en cobalt en 2020 et d'informations publiques concernant la production et les ventes de cobalt des cinq entreprises en 2020.

Pour plus de détails, voir : <https://www.statista.com/statistics/339759/global-cobalt-mine-production/>, consulté le 13 octobre 2021.

40 Morgan Leighton, « The Ultimate Guide to the Cobalt Market: 2021-2030 », [cruinvestor.com](https://www.cruinvestor.com/articles/the-ultimate-guide-to-the-cobalt-market-2021-2030#toc-2) (7 janvier 2021) <<https://www.cruinvestor.com/articles/the-ultimate-guide-to-the-cobalt-market-2021-2030#toc-2>>, consulté le 13 octobre 2021.

41 Les informations sur la société sont disponibles sur le site Internet de Katanga Mining : <https://www.katangamining.com/>.

42 Kamoto Copper Company, « KCC Public Due Diligence Report » (octobre 2020) 3, <<https://www.glencore.com/dam/jcr:814403c0-17f6-4530-a931-9929c203524c/2020-KCC-Public-Due-Diligence-Report-October-2020.pdf>>, consulté le 13 octobre 2021.

43 Glencore, « Annual Report 2019 » (mars 2020) 224, <<https://www.glencore.com/dam/jcr:79fd3300-ee50-4ee1-870d-6372274c71b5/glen-2019-annual-report-interactive.pdf>>, consulté le 13 octobre 2021.

44 Melissa Pistilli, « 5 Largest Cobalt Mines in the World », Investing News (30 juin 2021), <<https://investingnews.com/daily/resource-investing/battery-metals-investing/cobalt-investing/largest-cobalt-mines/>>, consulté le 13 octobre 2021.

45 Glencore International AG, Lettre de réponse à RAID (13 août 2021) (conservé dans les archives de RAID), et Glencore, « Annual Report 2020 » (mars 2021) 228, <[Glencore\\_AR20\\_Interactive.pdf](https://www.glencore.com/dam/jcr:79fd3300-ee50-4ee1-870d-6372274c71b5/glen-2019-annual-report-interactive.pdf)>, consulté le 13 octobre 2021.

46 Par exemple, voir Public Eye, « Les affaires troubles de Glencore en RDC » (2020) <<https://www.publiceye.ch/fr/thematiques/negoce-de-matieres-premier/glencore-en-rdc>>, consulté le 13 octobre 2021 ; Zdravko Ljubas, « Switzerland Probes Glencore's Business Practices in DR Congo », OCCRP (23 juin 2020), <<https://www.occrp.org/en/daily/12606-switzerland-probes-glencore-s-business-practices-in-dr-congo>>, consulté le 13 octobre 2021.

47 Glencore, « Investigation by the Serious Fraud Office » (5 décembre 2019), <<https://www.glencore.com/media-and-insights/news/investigation-by-the-serious-fraud-office>>, consulté le 13 octobre 2021.

48 Glencore, « Subpoena from United States Department of Justice » (3 juillet 2018), <<https://www.glencore.com/media-and-insights/news/Subpoena-from-United-States-Department-of-Justice>>, consulté le 13 octobre 2021 ; « Update on subpoena from United States Department of Justice » (11 juillet 2018), <<https://www.glencore.com/media-and-insights/news/Update-on-subpoena-from-United-States-Department-of-Justice>>, consulté le 13 octobre 2021.

49 Glencore, « Investigation by the Office of the Attorney General of Switzerland » (19 juin 2020), <<https://www.glencore.com/media-and-insights/news/investigation-by-the-office-of-the-attorney-general-of-switzerland>>, consulté le 13 octobre 2021.

50 Les informations sur la société sont disponibles sur le site Internet d'ERG Africa : <https://www.ergafrica.com/cobalt-copper-division/metalkol-rtr/>.

51 <https://eurasianresources.lu/en/pages/group-at-a-glance/group-at-a-glance>

52 Voir <<https://www.sfo.gov.uk/cases/enrc/>>, consulté le 13 octobre 2021.

53 Voir <https://enrcnews.com/>, consulté le 13 octobre 2021.

54 <https://www.ergafrica.com/cobalt-copper-division/metalkol-rtr/>, consulté le 13 octobre 2021.

55 Ibid.

56 Informations fournies par Benchmark Mineral Intelligence.

57 Ibid. D'après le rapport de développement durable 2019 d'ERG Africa, « en 2019, nous avons continué à accélérer la production chez Metalkol RTR, atteignant 100 % du débit d'alimentation des rejets prévu de la phase 1. Cependant, les volumes ont été affectés par des teneurs plus faibles qu'attendu du dépôt de rejets de Kingamyambo, des difficultés initiales d'approvisionnement en eau et l'invasion illégale de mineurs artisanaux. » [Eurasian Resources Group, « Building a Sustainable Business. Sustainable Development Report 2019 » (octobre 2020) 24, <<https://www.eurasianresources.lu/uploads/1/files/ERG%20SR%202019%20WEB.pdf>>, consulté le 13 octobre 2021.

58 Paul Moore, « ERG's Metalkol RTR copper-cobalt plant in DRC signs up to Responsible Minerals Assurance Process », International Mining (26 novembre 2020) <<https://im-mining.com/2020/11/26/ergs-metalkol-rtr-copper-cobalt-plant-drc-signs-responsible-minerals-assurance-process/>>, consulté le 13 octobre 2021.

59 Les informations sur la société sont disponibles sur le site Internet de CMOC : <https://en.cmoc.com/html/Business/Congo-Cu-Co/>.

60 Banque européenne d'investissement, « Projet minier de la société Tenke Fungurume Mining SARL en République démocratique du Congo » (2 août 2007), <[https://www.eib.org/fr/infocentre/press/news/topical\\_briefs/2007-august-01/tenke-fungurume-mining-project-democratic-republic-of-congo-drc.htm](https://www.eib.org/fr/infocentre/press/news/topical_briefs/2007-august-01/tenke-fungurume-mining-project-democratic-republic-of-congo-drc.htm)>, consulté le 13 octobre 2021.

61 China Molybdenum Co., Ltd, Announcement (1) Termination of BHR DRC equity acquisition and (2) Connected and discloseable transaction in relation to BHR equity acquisition (19 juin 2019), <<https://www1.hkexnews.hk/listedco/listconews/sehk/2019/0620/tn20190620057.pdf>>, consulté le 13 octobre 2021. TFM était auparavant détenue par la société américaine Freeport McMoran, qui possédait 56 % des parts de la mine, tandis que 24 % appartenaient à Lundin Mining, basée à Toronto, et 20 % à Gécamines. La concession minière de TFM couvre une superficie d'environ 1 500 km<sup>2</sup>.

- 62 Reuters, « China Molybdenum raises annual cobalt output target by 18% », mining.com [29 janvier 2021], <<https://www.mining.com/web/china-molybdenum-raises-annual-cobalt-output-target-by-18/>>, consulté le 13 octobre 2021 ; voir aussi : China Molybdenum Co., Ltd, « 2020 Annual Report » [2021], <<https://www1.hkexnews.hk/listedco/listconews/sehk/2021/0420/2021042000423.pdf>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 63 [http://static.sse.com.cn/disclosure/listedinfo/announcement/c/new/2021-08-07/603993\\_20210807\\_2\\_Adb8wwDM.pdf](http://static.sse.com.cn/disclosure/listedinfo/announcement/c/new/2021-08-07/603993_20210807_2_Adb8wwDM.pdf) (en chinois). Voir aussi : Tom Daly, « China Moly to spend \$2.5 bln to double copper, cobalt output at Congo mine », Reuters [6 août 2021], <<https://www.reuters.com/world/china/china-moly-spend-25-bln-double-copper-cobalt-output-congo-mine-2021-08-06/>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 64 Micheal Kavanagh, « Congo initiates probe into China Moly's TFM copper-cobalt mine », Bloomberg [20 août 2021], <<https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-08-20/congo-initiates-probe-into-china-moly-s-tfm-copper-cobalt-mine-kskcq6fn>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 65 Des informations sur la société sont disponibles sur le site : <http://www.sicomines.com/fr/>
- 66 <<http://www.sicomines.com/fr/MainNews.aspx?Nodetd=A2101&ParentId=A210>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 67 Sicominex: China Railway Group Ltd, « Results Announcement for the Year of 2020 » [mars 2021] 42, <[http://www.ir-cloud.com/china/601390/boardresolutions/742/EN/RESULTS%20ANNOUNCEMENT%20FOR%20THE%20YEAR%20OF%202020\\_QfgMUFJfUUTq.pdf](http://www.ir-cloud.com/china/601390/boardresolutions/742/EN/RESULTS%20ANNOUNCEMENT%20FOR%20THE%20YEAR%20OF%202020_QfgMUFJfUUTq.pdf)>, consulté le 13 octobre 2021.
- 68 Voir : Redaction1, « La SICOMINES entame la seconde phase de son projet minier en RDC », Agence Congolaise de Presse ACP [4 juillet 2021], <<https://acpcongo.com/index.php/2021/07/04/la-sicomines-entame-la-deuxieme-phase-de-son-projet-minier-en-rdc/>> ; <https://twitter.com/SICOMINES/status/1412048505359814660>, consulté le 13 octobre 2021 ; Fédération Atlantique des Agences de Presse Africaines FAAPA, « Deuxième phase du projet SICOMINES : la production commerciale attendue en juillet 2021 » [20 octobre 2020], <<http://www.faapa.info/blog/deuxieme-phase-du-projet-sicomines-la-production-commerciale-attendue-en-juillet-2021/>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 69 « L'initiative "La ceinture et la route" de la Chine (aussi appelée "Une ceinture, une route" (One Belt, One Road, OBOR) est une des politiques étrangères et économiques les plus ambitieuses du président Xi. Elle vise à renforcer le leadership économique de Pékin grâce à un vaste programme de construction d'infrastructures dans des régions voisines de la Chine. » (Peter Cai, « Understanding China's Belt and Road Initiative », Lowy Institute [22 mars 2017], <<https://www.loyyinstitute.org/publications/understanding-belt-and-road-initiative>>, consulté le 13 octobre 2021).
- 70 Comité Exécutif ITIE-RDC, « Rapport Contextuel ITIE-RDC 2017 & 2018 » [décembre 2019] 72, <[https://eiti.org/files/documents/rapport\\_contextuel\\_itie-rdc\\_2017\\_2018\\_version\\_adopte\\_par\\_le\\_gtt\\_et\\_ce2.pdf](https://eiti.org/files/documents/rapport_contextuel_itie-rdc_2017_2018_version_adopte_par_le_gtt_et_ce2.pdf)>, consulté le 13 octobre 2021.
- 71 La convention de collaboration originale, ainsi que tous les amendements et toutes les annexes sont disponibles à l'adresse : <[http://congominex.org/drc\\_companies/74-la-sino-congolaise-des-mines?page=6](http://congominex.org/drc_companies/74-la-sino-congolaise-des-mines?page=6)>, consulté le 13 octobre 2021.
- 72 Pour une analyse de la convention de collaboration et de ses amendements, voir Johanna Jansson, « The Sicominex Agreement: Change and Continuity in the Democratic Republic of Congo's International Relations », Occasional Paper no 97, China in Africa Project, South African Institute of International Affairs (SAIIA) [octobre 2011] <<https://saiia.org.za/research/the-sicomines-agreement-change-and-continuity-in-the-democratic-republic-of-congo-s-international-relations/>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 73 Ministère de la Communication et Médias, « Compte rendu de la vingt-et-unième réunion du Conseil des Ministres » [24 septembre 2021] 8, <<https://www.primature.cd/public/wp-content/uploads/2021/09/COMPTE-RENDU-DE-LA-VINGT-ET-UNIEME-REUNION-DU-CONSEIL-DES-MINISTRES-du-24-septembre-2021.pdf>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 74 Micheal Kavanagh, « Congo reviews \$6.2 Billion China Mining Deal as Criticism Grows », Bloomberg [28 septembre 2021], <<https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-09-28/congo-reviews-6-2-billion-china-mining-deal-as-criticism-grows>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 75 La mine de Somidez est nouvelle et a été incluse dans le projet de RAID et du CAJJ en raison de la quantité importante de cobalt qu'elle devrait produire.
- 76 Global Witness, « L'accord Deziwa » [6 août 2020], <<https://www.globalwitness.org/fr/deal-deziwa-fr/>>, consulté le 13 octobre 2021 (Global Witness, « L'accord Deziwa »).
- 77 Convention de Joint-Venture entre Gécamines et China Nonferrous Metal Mining Groups Co Ltd relative à l'exploitation commerciale du polygone de Deziwa, 13 juin 2016, disponible à l'adresse : <https://www.resourcecontracts.org/contract/ocds-591adf-7065558942/view#/> ; voir également Global Witness, « L'accord Deziwa » [n76] ; Jacques Leroueil, « RDC : la Gécamines inaugure le site minier de Deziwa avec son partenaire chinois », Ressources Magazine [janvier 2020], <<https://ressources-magazine.com/actus/rdc-la-gecamines-inaugure-le-site-minier-de-deziwa-avec-son-partenaire-chinois/>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 78 Stanis Bujakera, « Congo opens Chinese-owned Deziwa copper and cobalt mine », Reuters [15 janvier 2020], <<https://www.reuters.com/article/us-congo-mining-idUSKBN1ZE14G>>, consulté le 13 octobre 2021 (Bujakera, « Congo opens Chinese-owned Deziwa copper and cobalt mine »).
- 79 Ibid.
- 80 Des données pour le cuivre et le cobalt sont disponibles dans : KCC : Glencore, « Annual Report 2020 » [mars 2021] 228, <[Glencore\\_AR20\\_Interactive.pdf](http://www.glencore.com/AR20/Interactive.pdf)>, consulté le 13 octobre 2021 ; Metakol : <https://www.eurasianresources.lu/en/pages/bdp/metakol-rtr-the-roan-tailings-reclamation-project>, consulté le 13 octobre 2021 ; TFM : China Molybdenum Co., Ltd, « 2020 Annual Report » [2021], <<https://www1.hkexnews.hk/listedco/listconews/sehk/2021/0420/2021042000423.pdf>>, consulté le 13 octobre 2021 ; Somidez : Bujakera, « Congo opens Chinese-owned Deziwa copper and cobalt mine » [n78] ; Sicominex : China Railway Group Ltd, « Results Announcement for the Year of 2020 » [mars 2021] 42, <[http://www.ir-cloud.com/china/601390/boardresolutions/742/EN/RESULTS%20ANNOUNCEMENT%20FOR%20THE%20YEAR%20OF%202020\\_QfgMUFJfUUTq.pdf](http://www.ir-cloud.com/china/601390/boardresolutions/742/EN/RESULTS%20ANNOUNCEMENT%20FOR%20THE%20YEAR%20OF%202020_QfgMUFJfUUTq.pdf)>, consulté le 13 octobre 2021.
- 81 Adam Hochschild, « Leopold II » dans Encyclopedia Britannica [5 avril 2021], <<https://www.britannica.com/biography/Leopold-II-king-of-Belgium>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 82 Wolf Radmann, « The Nationalization of Zaire's Copper: From Union Minière to Gécamines » dans Africa Today 25:4 (1978) 26, <<http://www.jstor.org/>

- stable/4185805>, consulté le 13 octobre 2021 (Radmann, « The Nationalization of Zaire's Copper » (1978)).
- 83 Natural Resource Governance Institute, « Les Géants du Cuivre : Leçons tirées des Entreprises Étatiques Minières en RDC et en Zambie » (8 avril 2015) 14, <[https://resourcegovernance.org/sites/default/files/nrgi\\_NMC\\_French.pdf](https://resourcegovernance.org/sites/default/files/nrgi_NMC_French.pdf)>, consulté le 13 octobre 2021 (NRGI, « Les Géants du Cuivre »).
- 84 TLC avait une participation de 30 % dans le projet ; voir : Frank Swain, « The forgotten mine that built the atomic bomb », BBC (4 avril 2020), <<https://www.bbc.com/future/article/20200803-the-forgotten-mine-that-built-the-atomic-bomb>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 85 Ibid., citant Robert Williams, directeur de Tanganyika Concessions Ltd.
- 86 Robert Kovar, « La "congolisation" de l'Union Minière du Haut Katanga » dans *Annuaire français de droit international* 13 (1967) 748, <[https://www.persee.fr/doc/afdi\\_0066-3085\\_1967\\_num\\_13\\_1\\_1958](https://www.persee.fr/doc/afdi_0066-3085_1967_num_13_1_1958)>, consulté le 13 octobre 2021.
- 87 Radmann, « The Nationalization of Zaire's Copper » (1978) (n83) 27.
- 88 Neil Munshi, « Belgium's reckoning with a brutal history in Congo », *Financial Times* (13 novembre 2020), <<https://www.ft.com/content/a17b87ec-207d-4aa7-a839-8e17153bcf51>>, consulté le 13 octobre 2021 (Munshi, « Belgium's reckoning with a brutal history in Congo » [2020]).
- 89 Nicolas Niarchos, « The Dark Side of Congo's Cobalt Rush », *The New Yorker* (24 mai 2021), <<https://www.newyorker.com/magazine/2021/05/31/the-dark-side-of-congos-cobalt-rush>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 90 Munshi, « Belgium's reckoning with a brutal history in Congo » [2020] (n89).
- 91 NRGI, « Les Géants du Cuivre » (2015) (n84) 15.
- 92 Ibid. 16.
- 93 The Carter Center, « A State Affair » (2017) (n22) 5.
- 94 Voir, par exemple, Mary M. Shirley, « The What, Why, and How of Privatization: A World Bank Perspective » dans *Fordham Law Review* 60:6 (1992) 60, <<https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2976&context=flr>>, consulté le 13 octobre 2021 ; John Nellis, « The Evolution of Enterprise Reform in Africa: From State-owned Enterprises to Private Participation In Infrastructure—and Back? », *ESMAP Technical Paper 084* (2005), <[https://www.esmap.org/sites/default/files/esmap-files/08405.Technical%20Paper\\_The%20Evolution%20of%20Enterprise%20Reform%20in%20Africa%20From%20State-owned%20Enterprises%20to%20Private%20Participation%20In%20Infrastructure%20and%20Back.pdf](https://www.esmap.org/sites/default/files/esmap-files/08405.Technical%20Paper_The%20Evolution%20of%20Enterprise%20Reform%20in%20Africa%20From%20State-owned%20Enterprises%20to%20Private%20Participation%20In%20Infrastructure%20and%20Back.pdf)>, consulté le 13 octobre 2021 ; Nancy Brune, Geoffrey Garrett et Bruce Kogut, « The International Monetary Fund and the Global Spread of Privatization », *IMF Staff Papers* 51:2 (2004), <<https://www.imf.org/External/Pubs/FT/staffp/2004/02/pdf/brune.pdf>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 95 The Carter Center, « A State Affair » (2017) (n22) 6.
- 96 Ibid. 5.
- 97 Ibid. 7.
- 98 Ibid.
- 99 Ibid., et Amnesty International et AfreWatch, *Voilà pourquoi on meurt* (2016) (n20) 16.
- 100 Par exemple, en juillet 2019, 43 mineurs artisanaux ont été tués lors d'un glissement de terrain sur le site de la KCC ; voir : IndustriALL, « Appels à un secteur minier durable après la mort de 43 mineurs artisanaux dans un éboulement en RDC » (2019), <<https://www.industriall-union.org/fr/appels-a-un-secteur-minier-durable-apres-la-mort-de-43-mineurs-artisanaux-dans-un-eboulement-en-rdc>>, consulté le 13 octobre 2021. Le travail des enfants est généralisé dans l'EMAPE : l'UNICEF estime qu'environ 40 000 garçons et filles travaillent en tant que mineurs dans le sud de la RD Congo, beaucoup dans l'extraction du cobalt. En 2016, Amnesty International a constaté que des enfants âgés de sept ans à peine travaillaient dans des EMAPE de cobalt, portant des charges de 20 à 40 kg, dans certains cas jusqu'à 12 heures par jour, pour seulement 1 à 2 dollars ; voir : Amnesty International, « Mon smartphone est-il lié au travail des enfants ? » (2016) <<https://www.amnesty.org/fr/latest/campaigns/2016/06/drc-cobalt-child-labour/>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 101 Cobalt Institute, <<https://www.cobaltinstitute.org/responsible-sourcing/industry-responsible-assessment-framework-ciraf/>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 102 World Economic Forum : Global Battery Alliance, <<https://www.weforum.org/global-battery-alliance>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 103 Sam Shead, « Tesla secures cobalt sourcing deal with Glencore, despite human rights concerns linked to cobalt mining », *CNBC* (16 juin 2020), <<https://www.cnbc.com/2020/06/16/tesla-glencore-cobalt-gigafactory.html>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 104 Sovacool, « The precarious political economy of cobalt » (2019) (n30) 916.
- 105 Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail (J.O. de RDC, Numéro spécial, 43<sup>e</sup> année, 25 octobre 2002). Disponible à l'adresse <[https://www.droitcongolais.info/files/82.10.02-Loi-du-16-octobre-2002\\_Code-du-travail.pdf](https://www.droitcongolais.info/files/82.10.02-Loi-du-16-octobre-2002_Code-du-travail.pdf)>, consulté le 13 octobre 2021.
- 106 Le Code du travail congolais est rédigé en français. Les références au Code du travail tout au long de ce rapport sont des reformulations, non des citations exactes.
- 107 OECDE, « Artisanal and small scale gold mining », <<https://www.oecd.org/corporate/mne/artisanal-small-scale-miner-hub.htm>>, consulté le 13 octobre 2021.
- 108 La société Somidez n'a pas été incluse dans le calcul, car aucune statistique sur la main-d'œuvre procurée par ses sous-traitants n'a pu être trouvée.
- 109 Les chiffres indiqués dans ce tableau proviennent de ceux fournis par les entreprises à RAID et au CAJJ ou de données fournies par les entreprises à l'inspection du travail congolaise et figurant dans les rapports conservés dans son bureau de Kolwezi, consultés par le CAJJ.
- 110 Voir, par exemple, entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 111 Conseil des droits de l'homme de l'ONU, « Exposé écrit présenté par le Centre Europe - tiers monde, organisation non gouvernementale dotée du statut



consultatif général », 38<sup>e</sup> session, Point 3 (14 juin 2018) 3, <<https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F38%2FNGO%2F91&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>>, consulté le 13 octobre 2021.

- 112 Ibid.
- 113 Art. 178 du Code du travail de 2002 (n106).
- 114 Art. 140 du Code du travail de 2002 (n106).
- 115 Rubbers, « Mining Boom, Labour Market Segmentation and Social Inequality in the Congolese Copperbelt » (2020) (n34)1563.
- 116 Ibid.
- 117 Tenke Fungurume Mining S.A., « Fourth Quarter Results 2020 » (mars 2021), conservé dans les archives de RAID.
- 118 Réponse de TFM à RAID et au CAJJ (13 août 2021), conservée dans les archives de RAID.
- 119 International Labour Office, « Multi-party work relationships; concepts, definitions and statistics », 20<sup>th</sup> International Conference of Labour Statisticians, Room Document 9 (octobre 2018), 2 <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_636045.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636045.pdf)>, consulté le 13 octobre 2021.
- 120 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 121 Entretiens de RAID et du CAJJ, employés d'un sous-traitant de KCC (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020) ; employé d'un sous-traitant de TFM et de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 122 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de KCC (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020). L'article 141 du Code du travail de 2002 (n106) interdit aux employeurs et aux travailleurs d'établir plus de deux contrats à durée déterminée consécutifs.
- 123 Entretiens de RAID et du CAJJ, employés d'un sous-traitant de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi et Lubumbashi, RDC (octobre-décembre 2020) ; employé d'un sous-traitant de TFM et de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020) ; employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 124 Employé d'un sous-traitant de TFM et de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 125 TFM était auparavant détenue par la société américaine Freeport McMoran, qui possédait 56 % des parts de la mine, tandis que 24 % appartenaient à Lundin Mining, basée à Toronto, et 20 % à Gécamines.
- 126 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 127 Loi n° 2017/01 du 8 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé, disponible à l'adresse <https://www.droit-afrique.com/uploads/RDC-Loi-2017-01-sous-traitance-secteur-prive.pdf>, consulté le 13 octobre 2021.
- 128 Entretien de RAID et du CAJJ, anciens employés d'un sous-traitant de Sicominex et de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 129 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de KCC (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020). Voir : Colin Hawes, « The cultural transformation of large Chinese enterprises into international competitive corporations: Case studies of Haier and Huawei » dans *Journal of Chinese Economic and Business Studies* 9(1) (février 2011) 67-83, <[https://www.researchgate.net/publication/227621056\\_The\\_cultural\\_transformation\\_of\\_large\\_Chinese\\_enterprises\\_into\\_internationally\\_competitive\\_corporations\\_Case\\_studies\\_of\\_Haier\\_and\\_Huawei](https://www.researchgate.net/publication/227621056_The_cultural_transformation_of_large_Chinese_enterprises_into_internationally_competitive_corporations_Case_studies_of_Haier_and_Huawei)>, consulté le 14 octobre 2021.
- 130 Voir, par exemple, entretiens de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020) ; employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 131 Voir, par exemple, entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé d'un sous-traitant de Sicominex (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 132 Voir, par exemple, entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé d'un sous-traitant de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 133 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de KCC (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 134 Entretiens de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID) et ancien employé d'un sous-traitant de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 135 Entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé d'un sous-traitant de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 136 L'article 141 du Code du travail de 2002 (n106) interdit aux employeurs et aux travailleurs d'établir plus de deux contrats à durée déterminée consécutifs.
- 137 Entretiens de RAID et du CAJJ, employés d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 138 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 139 En RD Congo, le 13<sup>e</sup> mois est un avantage financier facultatif versé par l'employeur à ses employés. Cette prime annuelle est basée sur le salaire du travailleur concerné et équivaut à un mois de salaire complet.

- 140 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 141 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 142 Décret n° 18/017 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minima et de la contre-valeur du logement (J.O. RDC., 1<sup>er</sup> juin 2018, n° 11, col. 47) [promulgué le 22 mai 2018], art. 7.
- 143 7 075 CDF, voir <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/congo/archive/20210801>, consulté le 14 octobre 2021.
- 144 International Council on Mining and Metals, Company Members, <<https://www.icmm.com/en-gb/about-us/our-members/member-companies>>, consulté le 14 octobre 2021.
- 145 International Council on Mining and Metals, Respecting the rights of workers, <<https://www.icmm.com/en-gb/social-performance/human-rights/respect-rights-workers>>, consulté le 14 octobre 2021.
- 146 Organisation internationale du Travail (OIT), Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (juin 1988), Préambule, disponible à l'adresse : [https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS\\_716595/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716595/lang--fr/index.htm) ; voir aussi : Nations Unies, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies (2011), Principe 7, disponible à l'adresse [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_fr.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf), consulté le 14 octobre 2021 (UNGP 2011).
- 147 Global Living Wage Coalition, « The Anker Methodology for Estimating a Living Wage », disponible à l'adresse <https://www.globallivingwage.org/about/anker-methodology/>, consulté le 14 octobre 2021.
- 148 Ibid.
- 149 Guillaume de Brier, Angela Jorns, Markus Geray et Alexandre Jaillon, « How much does a miner earn? Assessment of Miner's revenue & Basic Needs study in the DRC », International Peace Information Service (IPIS), Levin Sources et Fairphone (mars 2020) 17, <[https://www.fairphone.com/wp-content/uploads/2020/05/Fairphone-report\\_final.pdf](https://www.fairphone.com/wp-content/uploads/2020/05/Fairphone-report_final.pdf)>, consulté le 14 octobre 2021 (de Brier, Jorns, Geray et Jaillon. « How much does a miner earn? » [2020]). Nous nous sommes servis de leurs évaluations pour déterminer comment adapter le MEB aux contextes miniers ; Paula Gil Baizan et Nathalie Klein, « Minimum Expenditure Basket (MEB): Decision Making Tools », The Cash Learning Partnership (CaLP) [septembre 2019], <[https://www.calpnetwork.org/wp-content/uploads/2020/03/MEB\\_CALP.pdf](https://www.calpnetwork.org/wp-content/uploads/2020/03/MEB_CALP.pdf)>, consulté le 14 octobre 2021 ; World Food Programme (WFP), « Minimum Expenditure Baskets: Guidance Note » [décembre 2020], <<https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000074198/download/>>, consulté le 14 octobre 2021.
- 150 Ibid.
- 151 Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique de la RDC, « EPST : la rentrée scolaire 2019-2020 maintenue pour ce lundi 02 septembre » [20 novembre 2019], <<https://www.eduquepsp.education/v1/epst-la-rentree-scolaire-2019-2020-maintenue-pour-ce-lundi-02-septembre/>>, consulté le 14 octobre 2021.
- 152 Ce critère a été ajouté à la suite des recherches de l'IPIS mentionnées ci-dessus, qui ont utilisé le MEB pour évaluer le salaire de subsistance des mineurs artisanaux dans les provinces du Kivu : de Brier, Jorns, Geray et Jaillon. « How much does a miner earn? » [2020] (n150).
- 153 Entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé d'un sous-traitant de KCC (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID) et employé actuel de KCC, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 154 Entretiens de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID) et employé de TFM, Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 155 Voir, par exemple, entretien de RAID et du CAJJ, employé de Sicominex, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 156 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de KCC (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 157 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 158 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 159 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de Somidez, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 160 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 161 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 162 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 163 Entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 164 Ibid.
- 165 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de Sicominex (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-

décembre 2020).

166 Kingamyambo Musonoi Tailings.

167 First Quantum Minerals Ltd, « First Quantum Minerals Suspends Construction at Kolwezi Project », 24hgold, <<http://www.24hgold.com/francais/article-compagnie-or-argent-suspends-construction-at-kolwezi-project.aspx?articleid=477272>>, consulté le 14 octobre 2021. Voir aussi : First Quantum Minerals Ltd, « First Quantum Minerals Announces Commencement of International Arbitration Regarding the Cancellation of The Kolwezi Project », investegate (1<sup>er</sup> février 2010), <<https://www.investegate.co.uk/first-quantum-min-ld/rns/commencement-of-international/201002011603584786G/>>, consulté le 14 octobre 2021 ; First Quantum Minerals Ltd, « First Quantum Minerals Provides RDC Legal Update », investegate (30 mars 2010), <<https://www.investegate.co.uk/first-quantum-min-ld/rns/provides-rdc-legal-update/201003301425234343J/>>, consulté le 14 octobre 2021.

168 Notariat de la Ville de Lubumbashi et Cabinet du Premier Ministre de la RDC, Contrat d'association entre la République démocratique du Congo, le Groupe Gécamines et le Groupe HighWind Properties Limited relatif à l'exploitation des Rejets de Kingamyambo, de la Vallée de la Musonoie et Kasobantu (janvier 2010), disponible à l'adresse : <<http://congominer.org/system/attachments/assets/000/000/285/original/B3-Metalkol-2010-ContratPartenariatCessionGroupeHighwinds-GroupeGecamines.pdf?1430928338>>, consulté le 14 octobre 2021.

169 Tim Webb, « Mining companies clash over Congo copper mine », The Guardian (6 septembre 2010), <<https://www.theguardian.com/business/2010/sep/06/congo-copper-mine-first-quantum-enrc>>, consulté le 14 octobre 2021.

170 Voir <<https://www.sfo.gov.uk/cases/enrc/>>, consulté le 13 octobre 2021.

171 Eurasian Resources, « Offer Unconditional as to Acceptances », investegate (4 octobre 2013), <<https://www.investegate.co.uk/eurasian-resources/rns/offer-unconditional-as-to-acceptances/201310041246347787P/>>, dernière consultation le 13 octobre 2021.

172 Voir : RAID et AfreWatch, « Congo's Victims of Corruption » [28 janvier 2020], <<https://www.raid-uk.org/sites/default/files/raid-congosvictimsofcorruptionfullreportfinal.pdf>>, consulté le 14 octobre 2021.

173 ERG Africa, Metalkol RTR, <<https://www.ergafrica.com/cobalt-copper-division/metalkol-rtr/>>, consulté le 14 octobre 2021.

174 Metalkol SA, « Human Rights State of Commitment » [28 mai 2018] 1, <[http://www.ergafrica.com/wp-content/uploads/2018/07/2018\\_05\\_28-Metalkol-HR-Statement-of-Commitment\\_English-Final.pdf](http://www.ergafrica.com/wp-content/uploads/2018/07/2018_05_28-Metalkol-HR-Statement-of-Commitment_English-Final.pdf)>, consulté le 14 octobre 2021.

175 OIT, « L'exploitation minière : un travail dangereux », [23 mars 2015], <[https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/hazardous-work/WCMS\\_356571/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356571/lang--fr/index.htm)>, consulté le 14 octobre 2021.

176 China Nonferrous Mining Corporation Ltd (CNMC), « Annual Report 2019 » [mars 2020] 74, <[http://www.cnmc.net/Managed/Resources/docs/report-m/cnmc\\_19ar\\_e.pdf](http://www.cnmc.net/Managed/Resources/docs/report-m/cnmc_19ar_e.pdf)>, consulté le 14 octobre 2021 ; China Molybdenum Company Ltd (CMOC), Health, Safety and Environment, <<https://en.cmoc.com/html/SustainableDevelopment/HealthSecurity/>>, consulté le 14 octobre 2021 ; Eurasian Resources Group (ERG), Safety at Work, <<https://www.erg.eu/en/sustainability/people/safety-at-work>>, consulté le 14 octobre 2021 ; Glencore, Safety, <<https://www.glencore.com/sustainability/esg-a-z/safety>>, consulté le 14 octobre 2021 ; China Railway Group Ltd (CRECG), « 2018 Annual Report » [mars 2019] 21, <<http://www.crecg.com/english/resource/cms/article/2812/10070569/2019052008474847893.pdf>>, consulté le 14 octobre 2021.

177 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de TFM, employés de sous-traitants de TFM (noms non divulgués, conservés dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).

178 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de TFM, Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).

179 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).

180 Entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé de TFM, Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).

181 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de TFM, Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).

182 Ibid.

183 Entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé d'un sous-traitant de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).

184 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de Metalkol, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).

185 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de Sicominer (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).

186 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de Somidez, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020). L'art. 167 du Code du travail de 2002 (n106) contraint toutes les entreprises à mettre en place un tel comité.

187 Les travailleurs directement employés par Metalkol estimaient dans l'ensemble que leur EPI était adéquat.

188 Voir, par exemple, entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020); employé d'un sous-traitant de Sicominer (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).

189 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de Sicominer (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).

190 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).

191 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de Sicominer (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-

- décembre 2020).
- 192 Ibid.
- 193 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 194 Entretiens de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de Sicominés (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020) ; employé de différentes mines/entreprises de sous-traitance (noms non divulgués, conservés dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 195 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 196 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de TFM, Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 197 Art. 177 du Code du travail de 2002 (n106).
- 198 <https://www.worldometers.info/world-population/democratic-republic-of-the-congo-population/>, consulté le 14 octobre 2021.
- 199 Art. 177 du Code du travail de 2002 (n106).
- 200 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 201 Art. 178 du Code du travail de 2002 (n106). Veuillez noter que seuls les membres de la famille à charge sont couverts.
- 202 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 203 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de Sicominés, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 204 Entretiens de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de KCC, de Metalkol et de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID) et employé d'un sous-traitant de KCC et de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 205 Employé d'un sous-traitant de KCC et de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 206 AfreWatch, « État des lieux de la gestion des impacts du Covid-19 par les entreprises minières et l'État congolais dans les provinces du Haut-Katanga et du Lualaba (de Mai à Décembre 2020) », Bulletin d'Information Ukweli 3 (février 2021) 17, <<https://afrewatch.org/wp-content/uploads/0215/02/Bulletin-d-Information-UKWELI.pdf>>, consulté le 14 octobre 2021 [AfreWatch, « État des lieux de la gestion des impacts du Covid-19 » (2021)].
- 207 Ibid.
- 208 CCI Franco-Congolaise, « Communiqué Officiel - Direction Provinciale de l'Inspection du Travail de la ville-province de Kinshasa - 25 mars 2020 » [26 mars 2020], <<https://www.ccife-rdcongo.org/actualites/n/news/communique-officiel-direction-provinciale-de-linspection-du-travail-de-la-ville-province-de-kinsh.html>>, consulté le 14 octobre 2021.
- 209 AfreWatch, « État des lieux de la gestion des impacts du Covid-19 » [2021] (n207) 16.
- 210 RAID, « DR Congo: Mine Workers at Risk During Covid-19 » [11 juin 2020], <<https://www.raid-uk.org/blog/dr-congo-mine-workers-risk-during-covid-19>; <https://www.raid-uk.org/blog/raid-speaks-bbc-about-conditions-drc-mines>>, consulté le 14 octobre 2021 (RAID, « DR Congo: Mine Workers at Risk During Covid-19 » (2020)).
- 211 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de Sicominés, entretien en ligne (juin 2020).
- 212 RAID, « DR Congo: Mine Workers at Risk During Covid-19 » [2020] (n211).
- 213 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 214 RAID, « DR Congo: Mine Workers at Risk During Covid-19 » [2020] (n211), et entretien de RAID et du CAJJ, employé de Sicominés, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 215 Art. 20, Assemblée générale des Nations Unies, Déclaration universelle des droits de l'homme (10 décembre 1948), 217A(III), disponible à l'adresse <<https://www.refworld.org/docid/3ae6b3712c.html>>, consulté le 14 octobre 2021. [DUDH 1948].
- 216 Rubbers, « Mining Boom, Labour Market Segmentation and Social Inequality in the Congolese Copperbelt » [2020] (n34) 1568.
- 217 IndustriALL, « Les mineurs ont reçu une allocation après la grève en RDC » [11 juin 2020], <<https://www.industrialunion.org/fr/les-mineurs-ont-recu-une-allocation-apres-la-greve-en-rdc>>, consulté le 14 octobre 2021 ; les syndicats incluait, entre autres, Secrétariat des Syndicats de IndustriALL (CSC) et Travailleurs Unis des Mines, Métallurgies, Énergie, Chimie et Industries Connexes (TUMEC).
- 218 Art. 230-255 du Code du Travail 2002 (n106).
- 219 Art. 2, OIT, Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical C087 (1948) et art. 2, OIT, Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective C098 (1949).
- 220 China Molybdenum Co. Ltd, « Human Rights Policy » [21 février 2020] 4, <<https://en.cmoc.com/uploadfile/2020/0227/20200227042628612.pdf>>, consulté le 14 octobre 2021 ; Glencore, « Code de Conduite » [2017] 7, <<https://www.glencore.com/fr/who-we-are/our-code>>, consulté le 14 octobre 2021 ; ERG, « Code de conduite » [2021] 4, <<https://www.eurasianresources.lu/uploads/1/files/COC%202021%20French.pdf>>, consulté le 14 octobre 2021 ; CNMC « 2018 The Sustainable Development Report » [19 septembre 2019] 67, <<http://www.cnmc.com.cn/upload/attachment/2018%20The%20Sustainable%20Development%20ReportThe.pdf>>, consulté le 14 octobre 2021.

- 221 Statistiques générales : sur 103 travailleurs interrogés, 43,7% sont syndiqués ; 44,7% ne le sont pas ; 7,7% ne savent pas ; 3,9% n'ont pas répondu.
- 222 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- \*
- 223 Entretiens de RAID et du CAJJ, employés de sous-traitants de Metalkol (noms non divulgués, conservés dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 224 Cela pourrait s'expliquer par la nature multinationale du sous-traitant, qui a mis en place un système mondial et structuré de politiques du groupe et a la capacité de proposer des contrats à long terme à ses employés.
- 225 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de Metalkol, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 226 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de MUMI, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 227 China Molybdenum, Lettre à RAID et au CAJJ (9 août 2021), conservée dans les archives de RAID.
- 228 Voir, par exemple, Rhys Jenkins, *How China is Reshaping the Global Economy: Development Impacts in Africa and Latin America*, Oxford University Press (2018), 189, disponible à l'adresse <<https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/oso/9780198738510.001.0001/oso-9780198738510>>, consulté le 14 octobre 2021 ; voir aussi Sara Nordbrand et Petter Bolme, « Powering the Mobile World: Cobalt production for batteries in the DR Congo and Zambia », *SwedWatch* (novembre 2007) 36, <[https://www.germanwatch.org/sites/default/files/press\\_release/2269.pdf](https://www.germanwatch.org/sites/default/files/press_release/2269.pdf)>, consulté le 14 octobre 2021.
- 229 Entretiens de RAID et du CAJJ, employés de Somidez, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 230 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de TFM, Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 231 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de TFM, Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 232 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de Sicominés, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 233 Entretiens de RAID et du CAJJ, ancien employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID) ; ancien employé d'un sous-traitant de Sicominés (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID) et employé actuel de Sicominés ; employé de Sicominés, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 234 Entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé d'un sous-traitant de Sicominés (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID) et employé actuel de Sicominés, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 235 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de Sicominés, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 236 Entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé d'un sous-traitant de Sicominés (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID) et employé actuel de Sicominés, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 237 RAID, « Chinese Mining Operations in Katanga Democratic Republic of the Congo » (septembre 2009) 23-25, <<https://www.raid-uk.org/sites/default/files/drc-china-report.pdf>>, consulté le 14 octobre 2021.
- 238 Entretiens de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de KCC (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID) ; employé de Sicominés, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 239 Entretiens de RAID et du CAJJ, employés de sous-traitants de Metalkol (noms non divulgués, conservés dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 240 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 241 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 242 Ibid. et entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 243 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 244 Entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé de sous-traitants de TFM (noms non divulgués, conservés dans les archives de RAID) et employé actuel de TFM, Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 245 Ibid.
- 246 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de Sicominés, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 247 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de Sicominés (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 248 Ibid.
- 249 Entretiens de RAID et du CAJJ, employé de Somidez ; employé de Sicominés, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 250 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de Sicominés, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 251 Entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 252 Entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé d'un sous-traitant de Sicominés (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID) et employé actuel

- de Sicominex, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 253 Entretien de RAID et du CAJJ, employés de Somidez, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 254 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de Somidez, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 255 Entretien de RAID et du CAJJ, employés de KCC, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 256 Art. 1, Arrêté ministériel du 26 octobre 2005 fixant les pourcentages maxima autorisés des travailleurs étrangers au sein des entreprises, n° 121/CAB.MIN/TPS/112/2005).
- 257 Glencore, Lettre à RAID et au CAJJ (13 septembre 2021).
- 258 « Somme d'argent versée pour chaque jour où un employé travaille loin de son domicile ou de son bureau, servant à payer la nourriture, les déplacements, etc. » ; définition (en anglais) disponible à l'adresse : <<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/per-diem>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 259 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de KCC, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 260 Ibid.
- 261 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de KCC, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 262 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de KCC, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 263 De plus amples détails concernant la réponse de Glencore sont fournis dans la section 6 et en annexe.
- 264 Entretien de RAID et du CAJJ, ancien employé d'un sous-traitant de Sicominex (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID) et employé actuel de Sicominex, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 265 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 266 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de Metalkol, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 267 Entretien de RAID et du CAJJ, employé de Somidez, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 268 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de Somidez (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID) ; employé de Somidez, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 269 RAID, « DR Congo Stands to Lose \$3.71 billion in Mining Deals with Dan Gertler » [12 mai 2021], <<https://www.raid-uk.org/blog/drc-congo-stands-lose-3-71-billion-mining-deals-dan-gertler>>, consulté le 26 octobre 2021.
- 270 Centre pour la conduite responsable des entreprises de l'OCDE, « Des chaînes d'approvisionnement interconnectées : un examen complet des défis et des possibilités en matière de devoir de diligence pour l'approvisionnement en cobalt et en cuivre de la République démocratique du Congo » [2019] 44, <<https://mneguidelines.oecd.org/Des-chaines-d-approvisionnement-interconnectees-un-examen-complet-des-defis-et-des-possibilites-en-matiere-de-devoir-de-diligence.pdf>>, consulté le 15 octobre 2021 [OCDE, « Des chaînes d'approvisionnement interconnectées » (2019)].
- 271 Voir, par exemple, Groupe d'étude sur le Congo, « Les richesses du président : L'entreprise familiale des Kabila » [19 juillet 2017], <<https://congoresearchgroup.org/all-the-presidents-wealth/>>, consulté le 15 octobre 2021 ; Conseil de sécurité des Nations Unies, « Rapport final du Groupe d'experts de l'ONU sur l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres richesses de la République démocratique du Congo [S/2003/1027] » [23 octobre 2003], <<https://undocs.org/fr/S/2003/1027>>, consulté le 15 octobre 2021 ; Africa Progress Panel, « Equity in Extractives. Stewarding Africa's natural resources for all », Africa Progress Report 2013 [2013], <[https://static1.squarespace.com/static/5728c7b18259b5e0087689a6/t/57ab29519de4bb90f53f9fff/1470835029000/2013\\_African+Progress+Panel+APR\\_Equity\\_in\\_Extractives\\_25062013\\_ENG\\_HR.pdf](https://static1.squarespace.com/static/5728c7b18259b5e0087689a6/t/57ab29519de4bb90f53f9fff/1470835029000/2013_African+Progress+Panel+APR_Equity_in_Extractives_25062013_ENG_HR.pdf)>, consulté le 15 octobre 2021 ; RAID, « "Bribery in its purest form" : Och-Ziff, asset laundering and the London connection » [janvier 2017], <[https://www.raid-uk.org/sites/default/files/oz\\_bribery\\_in\\_its\\_purest\\_form\\_full\\_report\\_rev.pdf](https://www.raid-uk.org/sites/default/files/oz_bribery_in_its_purest_form_full_report_rev.pdf)>, consulté le 15 octobre 2021.
- 272 Le Serious Fraud Office (SFO, service de répression des fraudes graves) au Royaume-Uni enquête sur les « soupçons de corruption dans la conduite des affaires par le groupe de sociétés Glencore ». Le SFO mène aussi une enquête sur ENRC Ltd (anciennement ENRC PLC) « centrée sur les allégations de fraude, de pots-de-vin et de corruption autour de l'acquisition d'actifs miniers considérables ». [Voir, respectivement : <https://www.sfo.gov.uk/cases/glencore-group-of-companies/> et <https://www.sfo.gov.uk/cases/enrc/>]. Une filiale de Glencore a également reçu une citation à comparaître du Département américain de la Justice pour produire des documents, liés notamment à la République démocratique du Congo, concernant le respect du Foreign Corrupt Practices Act (FCPA, loi américaine sur la corruption dans les transactions à l'étranger) [voir : <https://www.glencore.com/media-and-insights/news/Update-on-subpoena-from-United-States-Department-of-Justice>]. Le procureur général de la Confédération suisse a ouvert une enquête pénale sur Glencore International AG « pour ne pas avoir mis en place les mesures organisationnelles nécessaires pour prévenir la corruption présumée en République démocratique du Congo » [voir : <https://www.glencore.com/media-and-insights/news/investigation-by-the-office-of-the-attorney-general-of-switzerland>].
- 273 U.S. Department of the Treasury, « United States Sanctions Human Rights Abusers and Corrupt Actors Across the Globe » [21 décembre 2017], <<https://home.treasury.gov/news/press-releases/sm0243>>, consulté le 15 octobre 2021 ; et « Treasury Sanctions Fourteen Entities Affiliated with Corrupt Businessman Dan Gertler Under Global Magnitsky » [15 juin 2018], <<https://home.treasury.gov/news/press-releases/sm0417>>, consulté le 15 octobre 2021. L'administration sortante de Donald Trump a émis une licence le 15 janvier 2021 pour alléger les sanctions à l'encontre de M. Gertler. Sous la présidence de Joe Biden, le Trésor américain, en concertation avec le Département d'État, a révoqué cette licence le 8 mars 2021 et déclaré que « [l]a licence précédemment accordée à M. Gertler est incompatible avec les intérêts forts en matière de politique étrangère américaine dans la lutte contre la corruption dans le monde, notamment les efforts américains pour combattre la corruption et promouvoir la stabilité en République démocratique du Congo (RDC) ». Voir U.S. Department of State, « Revocation of License Granted for Dan Gertler » [8 mars 2021], <<https://www.state.gov/revocation-of-license-granted-for-dan-gertler/>>, consulté le 15 octobre 2021.

- 274 Art. 6, Loi fixant les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé (n° 17/001) (8 février 2017).
- 275 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de KCC (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 276 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM et Metalkol (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 277 Entretien de RAID et du CAJJ, employé d'un sous-traitant de TFM (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Fungurume, RDC (octobre-décembre 2020).
- 278 Art. 187 du Code du travail de 2002 (n106). Voir également le Décret n° 12/002 du 19 janvier 2012 portant création et organisation de l'Inspection générale du Travail (J.O. RDC 15 février 2012 n.4 col.14), <[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=fr&p\\_isn=101397&p\\_classification=07](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=101397&p_classification=07)>, consulté le 15 octobre 2021, qui instaure l'inspection générale du travail. L'inspection du travail fournit en outre des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur la manière d'appliquer la loi, émet des avis sur les questions liées à la création ou à la modification des installations des entreprises et signale aux autorités compétentes tout manquement ou tout abus non couvert par le droit du travail.
- 279 La distinction entre inspecteurs et contrôleurs est hiérarchique, mais tous ont les mêmes compétences ; nous utilisons ici le terme « inspecteur » de manière interchangeable : Ordonnance n° 14-080 du 8 décembre 2014 portant règlement d'administration relatif au personnel de l'Inspection générale du Travail (J.O. RDC 15 décembre 2014, n.24), <[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=fr&p\\_isn=109916&p\\_count=1&p\\_classification=07.01](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=109916&p_count=1&p_classification=07.01)>, consultée le 15 octobre 2021. La province du Haut-Katanga compte une inspection du travail provinciale (basée à Lubumbashi) et quatre inspections locales. La province de Lualaba dispose d'une inspection du travail provinciale (basée à Kolwezi) et de deux inspections locales, qui couvrent plusieurs territoires : art. 19-21 de l'Arrêté ministériel n° 030/CAB/MINETAT/MTEPS/FBKJ01/2018 fixant la dénomination, le siège, la compétence et le ressort territorial des services de l'Inspection générale du travail (J.O. RDC, 1<sup>er</sup> octobre 2018, n.19 col.25), [https://www.droitcongolais.info/files/824.03.18-Arrete-du-24-mars-2018\\_Inspection-generale-du-travail\\_ressort.pdf](https://www.droitcongolais.info/files/824.03.18-Arrete-du-24-mars-2018_Inspection-generale-du-travail_ressort.pdf), consulté le 15 octobre 2021.
- 280 Art. 193 du Code du travail de 2002 (n106).
- 281 Art. 200 du Code du travail de 2002 (n106).
- 282 World Bank Oil/Gas, Mining and Chemicals Department, Africa Region AFCC2, « Democratic Republic of Congo Growth with Governance in the Mining Sector », rapport n° 43402-ZR (mai 2008) 23, <<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/8072/434020Revised010Box327409B01PUBLIC1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 283 Actualité.cd, « En RDC, les inspecteurs du travail n'ont que leur volonté » <<https://actualite.cd/2018/03/10/en-rdc-les-inspecteurs-du-travail-nont-que-leur-volonte-brand-content>> ; Jean-Petit Mulume Zihahirwa, « La garantie d'une rémunération équitable aux travailleurs salariés : étude du droit congolais à la lumière du droit international du travail et des droits français, belge et gabonais » (2016).
- 284 Actualité.cd, « En RDC, les inspecteurs du travail n'ont que leur volonté » (10 mars 2018), <<https://actualite.cd/2018/03/10/en-rdc-les-inspecteurs-du-travail-nont-que-leur-volonte-brand-content>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 285 Jean-Petit Mulume Zihahirwa, promoteurs : Pierre-Paul Van Gehuchten et Filip Dorssemont, « La garantie d'une rémunération équitable aux travailleurs salariés : étude du droit congolais à la lumière du droit international du travail et des droits français, belge et gabonais », DIAL Research Publications (2016) 538, <<https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:178443>>, consulté le 15 octobre 2021 (Mulume Zihahirwa, « La garantie d'une rémunération équitable aux travailleurs salariés » (2016)).
- 286 Ministère du plan et Institut National de la Statistique de RDC, « Annuaire statistique 2020 » (2020) 154, [http://www.ins.cd/wp-content/uploads/2021/09/ANNUAIRE-STAT.-2020\\_RDC.pdf](http://www.ins.cd/wp-content/uploads/2021/09/ANNUAIRE-STAT.-2020_RDC.pdf), consulté le 15 octobre 2021.
- 287 Entretiens de RAID et du CAJJ, inspecteur du travail ; et employé au ministère du Travail et de l'Emploi, Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 288 Art. 196 du Code du travail de 2002 (n106).
- 289 Mulume Zihahirwa, « La garantie d'une rémunération équitable aux travailleurs salariés » (2016) (n286) 540.
- 290 Voir art. 197 du Code du travail de 2002 (n106). Voir aussi : art. 67 de la Loi organique n° 13/011-B du 11 avril 2013 portant organisation, fonctionnement et compétences des juridictions de l'ordre judiciaire, <<https://leganet.cd/Legislation/Droit%20Judiciaire/LOI.13.011.11.04.2013.htm>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 291 Mulume Zihahirwa, « La garantie d'une rémunération équitable aux travailleurs salariés » (2016) (n286) 539.
- 292 Entretiens de RAID et du CAJJ avec des représentants de la société civile et des membres de syndicats. Mulume Zihahirwa, « La garantie d'une rémunération équitable aux travailleurs salariés » (2016) (n286) 540.
- 293 Gérard Tchouassi, « Gains économiques de l'inspection du travail » dans Revue Congolaise de Gestion 26 (juillet-décembre 2018) 61-65, <<https://www.cairn.info/revue-congolaise-de-gestion-2018-2-page-43.htm>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 294 Elles couvrent notamment la liberté d'association ; le droit de négociation collective ; l'abolition du travail forcé ou obligatoire ; l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- 295 Art. 8, Organisation internationale du Travail (OIT), Convention sur la protection du salaire C095 (1<sup>er</sup> juillet 1949), <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312240:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO)>, consultée le 15 octobre 2021, ratifiée par la RD Congo en 1969.
- 296 OIT, Convention sur la réparation des accidents du travail C017 (1925) <<https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100>>

- :P12100\_INSTRUMENT\_ID:312162:NO>, consultée le 15 octobre 2021, ratifiée par la RD Congo en 1960.
- 297 Art. 2, OIT, Convention sur le repos hebdomadaire (industrie) C014 (1925), <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312159:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100::P12100_INSTRUMENT_ID:312159:NO)>, consultée le 15 octobre 2021, ratifiée par la RD Congo en 1960.
- 298 China Molybdenum Co. Ltd, Lettre à RAID et au CAJJ (4 août 2021), traduction à partir de la version anglaise.
- 299 Ibid.
- 300 China Molybdenum Co. Ltd, « 2020 Environmental, Social and Governance Report » (mars 2021) 8, <<https://en.cmoc.com/uploadfile/2021/0323/20210323060914573.pdf>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 301 China Molybdenum Co. Ltd, Lettre à RAID et au CAJJ (4 août 2021).
- 302 Tenke Fungurume Mining, « Zero Tolerance rules », conservé dans les archives de RAID.
- 303 Hermann Boko, « La bagarre entre un ouvrier et son chef révèle les tensions entre chinois et Congolais dans les mines », France24 (7 juillet 2021), <<https://observers.france24.com/fr/afrique/20210707-la-bagarre-entre-un-ouvrier-et-son-chef-r%C3%A9v%C3%A8le-les-tensions-entre-chinois-et-congolais-dans-les-mines>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 304 TFM, « Réponses aux allégations des Observateurs de France 24 sur les réseaux sociaux », Mines & Industries, <<https://www.mine-industries.com/article/348>>. Ceci est mentionné par CMOC dans un échange d'e-mails entre China Molybdenum et RAID (16 août 2021), conservé dans les archives de RAID.
- 305 Voir : China Molybdenum Co. Ltd, Lettre à RAID et au CAJJ (16 août 2021), conservé dans les archives de RAID ; China Molybdenum Co. Ltd, « 2020 Environmental, Social and Governance Report » (mars 2021) 37, <<https://en.cmoc.com/uploadfile/2021/0323/20210323060914573.pdf>>, consulté le 15 octobre 2021 ; échange d'e-mails entre China Molybdenum et RAID (16 août 2021), conservé dans les archives de RAID.
- 306 <https://www.ergafrica.com/cobalt-copper-division/metalkol-rtr/>, consulté le 15 octobre 2021. Voir également : échange d'e-mails entre ERG et RAID (1<sup>er</sup> septembre 2021 et 22 septembre 2021), conservé dans les archives de RAID.
- 307 Glencore, « Code de Conduite » [12 juillet 2021] 31, <<https://www.glencore.com/fr/who-we-are/our-code>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 308 Somidez n'a pas répondu à notre correspondance et aucune information sur ses effectifs n'était connue de l'inspection du travail congolaise.
- 309 Glencore, Lettre à RAID et au CAJJ (13 août 2021), conservée dans les archives de RAID.
- 310 Ibid.
- 311 Glencore, E-mail à RAID (13 septembre 2021), conservé dans les archives de RAID.
- 312 Glencore, Lettre à RAID et au CAJJ (13 août 2021), conservée dans les archives de RAID.
- 313 Ibid.
- 314 Ibid.
- 315 Glencore, E-mail à RAID (13 septembre 2021), conservé dans les archives de RAID.
- 316 Entretiens de RAID et du CAJJ, employés de KCC ; employé d'un sous-traitant de KCC (nom non divulgué, conservé dans les archives de RAID), Kolwezi, RDC (octobre-décembre 2020).
- 317 Glencore, E-mail à RAID (13 septembre 2021), conservé dans les archives de RAID.
- 318 Glencore, Lettre à RAID et au CAJJ (13 août 2021), conservée dans les archives de RAID.
- 319 Glencore, E-mail à RAID (13 septembre 2021), conservé dans les archives de RAID.
- 320 Sicomines, Lettre à RAID et au CAJJ (20 août 2021), conservée dans les archives de RAID.
- 321 Ibid.
- 322 Ibid.
- 323 Ibid.
- 324 Ibid.
- 325 Ibid.
- 326 Les résultats de cette cartographie de la chaîne d'approvisionnement en mars 2021 sont conservés dans les archives de RAID.
- 327 R. Boffo et R. Patalano, « ESG Investing: Practices, Progress and Challenges », OECD (2020), <<https://www.oecd.org/finance/ESG-Investing-Practices-Progress-Challenges.pdf>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 328 Bloomberg Intelligence, « ESG assets may hit \$53 trillion by 2025, a third of global AUM », Bloomberg (23 février 2021), <<https://www.bloomberg.com/professional/blog/esg-assets-may-hit-53-trillion-by-2025-a-third-of-global-aum/>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 329 <http://www.responsiblemineralsinitiative.org/responsible-minerals-assurance-process/>
- 330 Responsible Minerals Initiative, RMAP Assessment Introduction, <<https://www.cobaltinstitute.org/responsible-sourcing/industry-responsible-assessment-framework-ciraf/> ; <https://www.weforum.org/global-battery-alliance/action> ; <https://respect.international/wp-content/uploads/2018/08/Responsible-Cobalt-Initiative-RCI.pdf>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 331 China Chamber of Commerce of Metals, Minerals & Chemicals Importers & Exporters, Chinese Due Diligence Guidelines for Responsible Mineral Supply Chains (24 octobre 2014) 8-10, <<https://mneguidelines.oecd.org/chinese-due-diligence-guidelines-for-responsible-mineral-supply-chains.htm>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 332 UNGP 2011 (n147).
- 333 UNGP 2011 (n147) 13.



- 334 China Molybdenum Co. Ltd, « Human Rights Policy » [21 février 2020] 3, <<https://en.cmoc.com/uploadfile/2020/0227/20200227042628612.pdf>>, consulté le 15 octobre 2021 ; Eurasian Resources Group, « Politique des Droits de l'Homme », <<https://www.eurasianresources.lu/uploads/1/files/ERG%20Human%20Rights%20Policy%20French.pdf>>, consulté le 15 octobre 2021 ; et ERG, « Code de conduite des fournisseurs » 1, <<https://www.ergafrica.com/wp-content/uploads/Supplier-Code-of-Conduct-FR.pdf>>, consulté le 15 octobre 2021 ; Glencore, « Building for the Future. 2020 Sustainability Report » [15 avril 2021] 10, <[https://www.glencore.com/dam/jcr:fa2343a3-831b-42d0-93b3-26457e111c22/Glencore\\_SR%202020\\_Interactive\\_Final\\_%20optimised.pdf](https://www.glencore.com/dam/jcr:fa2343a3-831b-42d0-93b3-26457e111c22/Glencore_SR%202020_Interactive_Final_%20optimised.pdf)>, consulté le 15 octobre 2021.
- 335 OCDE, Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Édition 2011, [2011] 35, <<https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/2011102-fr.pdf>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 336 Ibid. 35-36.
- 337 Ibid.
- 338 Glencore, « Normes Glencore concernant les fournisseurs » [juillet 2020] 4, <<https://www.glencore.com/rest/api/v1/documents/fcf7b43f90b6d42aa69082c559deeb14/supplier-standards-202007-fr.pdf>>, consulté le 15 octobre 2021 ; Eurasian Resources Group, « Politique des Droits de l'Homme », <<https://www.eurasianresources.lu/uploads/1/files/ERG%20Human%20Rights%20Policy%20French.pdf>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 339 OCDE, Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque : Troisième édition, Éditions OCDE [2016] 12, <[www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-Devoir-Diligence-Minerais-%20Edition3.pdf](http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-Devoir-Diligence-Minerais-%20Edition3.pdf)>, consulté le 15 octobre 2021 (Guide OCDE 2016).
- 340 En plus des 38 membres de l'OCDE, huit non-membres, à savoir l'Argentine, le Brésil, la Croatie, le Kazakhstan, le Maroc, le Pérou, la Roumanie et l'Ukraine, adhèrent au Guide.
- 341 ERG, « Code de conduite des fournisseurs » [n335] 3 ; China Molybdenum, « Human Rights Policy » [n335] 3 ; Glencore, « Normes Glencore concernant les fournisseurs » [n340] 1.
- 342 OCDE, « Des chaînes d'approvisionnement interconnectées » [2019] [n271] 5.
- 343 Avant-propos du Guide OCDE 2016 [n340].
- 344 Pour des textes législatifs sur les minerais de conflit (3TG, à savoir étain, tantale, tungstène et or), voir : Règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque (O.J.L 130, 19 mai 2017, p. 1-20), disponible à l'adresse <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32017R0821>>, consulté le 15 octobre 2021 (Règlement (UE) de 2017 sur les minerais de conflit) ; et Section 1502 Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (Pub.L. 111-203, H.R. 4173), disponible à l'adresse <<https://www.govtrack.us/congress/bills/111/hr4173/text>>, consulté le 15 octobre 2021 (US Dodd-Frank Act 2011).
- 345 Responsible Minerals Initiative, « RMAP Assessment Introduction », <<http://www.responsiblemineralsinitiative.org/responsible-minerals-assurance-process/>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 346 Par exemple, l'alliance de Renault-Nissan-Mitsubishi, Apple, General Motors, LG Chem, Panasonic, Samsung SDI, Tesla, Toyota, Umicore, Huayou Cobalt, Volkswagen et Volvo. Parmi les cinq sociétés minières présentées dans ce rapport, China Molybdenum et Glencore en sont aussi membres.
- 347 Responsible Business Alliance et Responsible Minerals Initiative, « Responsible Minerals Assurance Process: Environmental, Social & Governance (ESG) Standard for Mineral Supply Chains » [juin 2021].
- 348 Informations recueillies lors d'une conversation téléphonique entre RAID et RBA/RMI.
- 349 UNGP 2011 [n147] PD 15.
- 350 Guide OCDE 2016 [n340] 32.
- 351 UNGP 2011 [n147] 21-22.
- 352 Responsible Cobalt Initiative et Responsible Minerals Initiative, « Cobalt Refiner Supply Chain Due Diligence Standard » [19 août 2021] 17, <[http://www.responsiblemineralsinitiative.org/media/docs/standards/Cobalt%20Refiner%20Supply%20Chain%20Due%20Diligence%20Standard%20\(Version%202.0\)\\_EN.pdf](http://www.responsiblemineralsinitiative.org/media/docs/standards/Cobalt%20Refiner%20Supply%20Chain%20Due%20Diligence%20Standard%20(Version%202.0)_EN.pdf)>, consulté le 15 octobre 2021.
- 353 Voir, par exemple, les rapports de recherches sur la plateforme Business and Human Rights Resource Centre en lien avec les audits de sociétés. <<https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/labour-rights/beyond-social-auditing/>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 354 Amnesty International, « Le temps est venu de recharger les batteries "propres" » [2017] [n32] 6.
- 355 ECCHR, Brot für die Welt and Misereor, « Human rights fitness of the auditing and certification industry? A cross-sectoral analysis of current challenges and possible responses » [juin 2021] <[https://www.ecchr.eu/fileadmin/Publikationen/ECCHR\\_BfdW\\_MIS\\_AUDITS\\_EN.pdf](https://www.ecchr.eu/fileadmin/Publikationen/ECCHR_BfdW_MIS_AUDITS_EN.pdf)>, consulté le 15 octobre 2021.
- 356 Deanna Kemp, John R. Owen et Shashi van de Graaf, « Corporate social responsibility, mining and "audit culture" » dans Journal of Cleaner Production 24 [2012] 1-10, <[https://www.researchgate.net/publication/257408647\\_Corporate\\_social\\_responsibility\\_mining\\_and\\_audit\\_culture](https://www.researchgate.net/publication/257408647_Corporate_social_responsibility_mining_and_audit_culture)>, consulté le 15 octobre 2021.
- 357 Guide OCDE 2016 [n340] 43.
- 358 UNGP 2011 [n147] 24-25.
- 359 Apple, « People and Environment in Our Supply Chain. 2021 Annual Progress Report » [2021] 43, <[https://www.apple.com/euro/supplier-responsibility/k/generic/pdf/Apple\\_SR\\_2021\\_Progress\\_Report\\_UK\\_IE.pdf](https://www.apple.com/euro/supplier-responsibility/k/generic/pdf/Apple_SR_2021_Progress_Report_UK_IE.pdf)>, consulté le 15 octobre 2021.
- 360 Bridie Schmidt, « Tesla sold quarter of all global electric vehicle market in 2020 », The Driven [8 février 2021], <<https://thedriven.io/2021/02/08/tesla-sold-quarter-of-all-global-electric-vehicle-market-in-2020/>>, consulté le 15 octobre 2021.

- 361 Ed Crolley, « Tesla kills three birds with one Congolese stone », Reuters (17 juin 2020) <<https://www.reuters.com/article/us-tesla-congo-breakingviews/breakingviews-tesla-kills-three-birds-with-one-congolese-stone-idINKBN2301JX>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 362 Alistair Charlton, « Renault Zoe R135 Review: Still Top of the City EV Class », Forbes (6 août 2020), <<https://www.forbes.com/sites/alistaircharlton/2020/08/06/renault-zoe-r135-review-still-top-of-the-city-ev-class/?sh=443688021803>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 363 D'après les recherches de RAID à partir de sources accessibles au public et les réponses des sociétés. Résultats des recherches conservés dans les archives de RAID.
- 364 Andrew Saucer, « GM's new EV battery to use less cobalt », Argus (6 mars 2020), <<https://www.argusmedia.com/en/news/2084749-gms-new-ev-battery-to-use-less-cobalt>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 365 Section 1502 de l'US Dodd-Frank Act 2011 (n345).
- 366 Règlement (UE) de 2017 sur les minerais de conflit (n345).
- 367 Sur le fondement de la diligence raisonnable en matière de droits humains des États, voir par exemple : Inter-American Court of Human Rights (IACHR) (2012), Velásquez Rodríguez v. Honduras, [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_04\\_ing.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_ing.pdf), consulté le 15 octobre 2021.
- 368 Voir par exemple : Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains Of July 16 2021 (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz LkSG) (Bundesgesetzblatt Part I n° 46 du 22 juillet 2021), disponible en anglais à l'adresse <[https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?sessionid=7DB687BAE76A069BF3545D71E5E0E59D?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?sessionid=7DB687BAE76A069BF3545D71E5E0E59D?__blob=publicationFile&v=4)>, consulté le 26 octobre 2021 ; voir aussi la note de fin ci-dessous.
- 369 LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (JORF n° 0074 du 28 mars 2017), disponible à l'adresse <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>>, consulté le 15 octobre 2021.
- 370 Parlement européen, « Les entreprises ne pourront plus causer de préjudice aux citoyens et à la planète en toute impunité » (10 mars 2021), <[https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20210304IPR99216/les-entreprises-ne-pourront-plus-causer-de-tort-aux-citoyens-et-a-la-planete?xtor=AD-78-\[Social\\_share\\_buttons\]-\[linkedin\]-\[en\]-\[news\]-\[pressroom\]-\[corporate-due-diligence-and-corporate-accountability\]](https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20210304IPR99216/les-entreprises-ne-pourront-plus-causer-de-tort-aux-citoyens-et-a-la-planete?xtor=AD-78-[Social_share_buttons]-[linkedin]-[en]-[news]-[pressroom]-[corporate-due-diligence-and-corporate-accountability])>, consulté le 15 octobre 2021.
- 371 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Mandatory human rights due diligence (mHRDD) », <<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/MandatoryHRDD.aspx>>, consulté le 15 octobre 2021.

## **ANNEXE 1 : Calcul du salaire de subsistance pour kolwezi – mise à jour de 2023\***

**[https://www.raid-uk.org/sites/default/files/annexe\\_1\\_french\\_2023\\_update.pdf](https://www.raid-uk.org/sites/default/files/annexe_1_french_2023_update.pdf)**

## **ANNEXE 2 : Synthèse des réponses de certains raffineurs et fabricants**

**[https://www.raid-uk.org/sites/default/files/final\\_annex\\_2.pdf](https://www.raid-uk.org/sites/default/files/final_annex_2.pdf)**

## **ANNEXE 3 : Correspondance entre RAID/le CAJJ et les sociétés minières**

Les courriers de RAID et du CAJJ en anglais, en français et en mandarin, ainsi que les réponses des entreprises ont été rendus publics sur le site Internet de RAID à l'adresse.

**[https://www.raid-uk.org/sites/default/files/raid\\_cajj\\_correspondence\\_mining\\_companies\\_1.pdf](https://www.raid-uk.org/sites/default/files/raid_cajj_correspondence_mining_companies_1.pdf)**



