

ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES ASIATIQUES. Cas de CDM et de Golden African Resources



UNE ENQUETE EFFECTUEE PAR MDR



MOUVEMENT POUR LES DROITS DE L'HOMME ET LA RECONCILIATION

**ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL
AU SEIN DES ENTREPRISES ASIATIQUES
Cas de CDM et de Golden African resources**

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABREVIATIONS	3
INTRODUCTION	5
1. CONTEXTE	5
2. OBJECTIFS.....	8
3. METHODOLOGIE	9
 CHAPITRE 1 : ANALYSE DES TEXTES NORMATIFS INTERNATIONAUX EN MATIERE DE TRAVAIL.....	 11
SECTION 1 : Définition du concept condition de travail.....	11
SECTION 2 : Des textes normatifs internationaux en matière de travail.....	11
 CHAPITRE 2 : ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES ASIATIQUES.....	 16
SECTION 1 : Les conditions de travail chez CDM.....	16
SECTION 2 : les conditions de travail chez Golden African Resources.....	30
 CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	41
ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE D'ENQUETE	43
Annexe 2 : Lettre adressée à CDM.....	44
Annexe 3 : Lettre adressée à GOLDEN AFRICA RESSOURCE.....	45
Présentation du MDR	46

LISTE DES ABREVIATIONS

1. ACIDH : Action contre l'impunité et les droits humain ;
2. AFREWATCH :
3. CPLPFTE : Comité provinciale de lutte contre les pires formes de travail des enfants
4. CDM : Congo dong fang mining
5. EIE-PGEP : Etudes d'Impact environnementales-Plan de gestion environnementale du projet ;
6. GAR : Golden AFRICAN RESOURCES ;
7. GECAMINES : Générale des carrières et des mines ;
8. INSS : Institut national de sécurité sociale ;
9. OCDE : Organisation de coopération et de développement économique
10. OIT : Organisation Internationale du Travail ;
11. ONG : Organisation Non Gouvernementale ;
12. PIRDESC : Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels.
13. RDC : République Démocratique du Congo ;
14. UNICEF : United nations International children's emergency fund
15. UMHK : Union Minière du Haut Katanga ;

REMERCIEMENTS

Le mouvement pour les Droits de l'homme et la Réconciliation, MDR, remercie toutes les personnes qui ont concouru à la réalisation du présent rapport.

Nos sincères remerciements vont particulièrement à nos vaillants enquêteurs Christian Alubati et Raphael Mbaya pour le travail de qualité qu'ils ont réalisé sur le terrain.

Les remerciements similaires s'adressent également à Maître KADIMA Elie et à maître David Ilunga Sheria qui ont conçu et élaboré cette étude.

Enfin, le MDR remercie toutes les personnes qui d'une manière ou d'une autre ont contribué à la réalisation du présent rapport.

Le MDR

INTRODUCTION

1. CONTEXTE

La République Démocratique du Congo, plus précisément la province du Katanga, a toujours été caractérisée par ses gisements fabuleusement riches et par une industrie minière très florissante.

Durant la période coloniale, la politique minière de la RDC était axée essentiellement sur la recherche et sur l'exploitation dans la colonie des minerais pour satisfaire les besoins des industries de la métropole qui était la Belgique. C'est ainsi qu'on va assister à la création de l'union minière du haut Katanga.

Après l'indépendance et la nationalisation de l'union minière du haut Katanga devenue Gécamines, les richesses du secteur minier vont constituer la plus grande part du budget de l'état et vont servir surtout à l'enrichissement rapide d'une certaine oligarchie politique.

C'est à partir de 1990, que la plus grande entreprise publique du pays la Gécamines « véritable vache à lait » du régime avait été fragilisée. « Elle n'était plus en mesure de maintenir le volume de ses contributions à l'Etat plus particulièrement au service de la présidence, la banque mondiale avait souhaité une privatisation, mais le gouvernement s'y était opposé, et privé des revenus miniers, le gouvernement fait marcher la planche à billets, ce qui avait comme conséquence d'alimenter l'hyper inflation. En 1993, la cessation des activités de la Gécamines (une grande galerie de la mines souterraines s'effondre) met fin aux exportations de cuivre.

La faillite de la société découle en grande partie de l'attitude prédatrice des gouvernants, En lieu et place d'une véritable gestion. Ce qui a entraîné la déliquescence des infrastructures (fermeture de la voie nationale).

En vue d'accroître et de relancer la production minière, la croissance économique durable, créer de l'emploi, et assurer le développement de l'ensemble du pays par effet d'entraînement, le gouvernement de la RDC avait pris la décision de libéraliser le secteur minier en l'ouvrant aux capitaux privés.

Pour ce faire, le code minier qui offrait un cadre juridique incitatif, sécurisant et compétitif capable de favoriser la réhabilitation et le développement du secteur minier, avait été promulgué. Dès lors, Le secteur minier a été très vite envahi par des nouveaux investisseurs étrangers (chinois, indiens ...) qui visiblement viennent pour un seul but : s'enrichir à moindre cout, le plus rapidement possible dans ce paradis et jungle minier qui est la

province du Katanga au détriment du bien-être social de la population et de l'environnement.

Un grand nombre des services et avantages, autrefois assurés par la Gécamines, tels que les soins de santé, l'éducation, et le logement sont abandonnés et dans bien des cas, les nouveaux investisseurs ne répondent plus à ces besoins.

Les conditions de travail sont devenues inhumaines dans la plupart des cas surtout dans les entreprises asiatiques. En effet, l'exploitation minière constitue à ce jour la principale source des violations des droits de l'homme et spécifiquement des droits économiques, sociaux et culturels des communautés locales.

La plupart d'entreprises minières privées Asiatiques emploient une importante main d'œuvre locale; mais les droits des travailleurs connaissent des graves restrictions et restent brimés, dans la mesure où, les emplois créés ne sont pas stables et durables.

Cependant, L'article 2 de la loi n° 015/2002 portant code de travail¹, préconise que le travail est un droit et un devoir. C'est ainsi que pour favoriser l'épanouissement intégral de l'homme, la déclaration universelle des droits de l'homme, s'est assigné le rôle de garantir une sécurité accrue à l'employé, artisan du progrès de toute entreprise. A ce sujet, l'article 23 alinéa 1 du texte précité souligne que « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage » et l'alinéa 3 de la même disposition renchérit que « quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complète, s'il y a lieu par tous autres moyens de protection sociale »².

La RDC ayant ratifié et souscrit aux dispositions de la déclaration universelle des droits de l'homme, notre pays est tenu de contraindre les entreprises minières d'appliquer de manière intégrale toutes les clauses protectionnistes.

¹ Le travail est pour chacun un droit et un devoir. Il constitue une obligation morale pour tous ceux qui n'en sont pas empêchés par l'âge ou l'aptitude au travail constaté par un médecin. Le travail forcé ou obligatoire est interdit. Tombe également sous le coup de l'interdiction, tout travail ou service exigé d'un individu sous peine d'une menace quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

² Article 23 al 1 et 3 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Au vue de toutes ces considérations, il nous importe de relever certains cas qui affectent ou tentent de vicier toute la gamme de facteurs d'épanouissement déjà arrêtée.

Pour l'heure, le travail loin d'être une source de gain pour l'homme se conçoit comme une corvée dans notre environnement immédiat, surtout dans les entreprises d'origine Asiatique.

Dans un autre registre, il est marrant de constater que certaines pratiques sont devenues monnaie courante dans les entreprises Asiatiques :

- Le contrat de travail déguisé, en ce sens que plusieurs employeurs s'arrangent à entretenir des journaliers pour une main d'œuvre peu couteuse et se faire des avantages onéreux disproportionnés. Il s'agit pour cette question de comprendre que la plupart des sociétés agissent en fraude des dispositions légales et se comportent en marge de la loi. Il importe dès lors de définir une politique commune forçant ces sociétés réfractaires à souscrire aux dispositions légales.
- Certaines entreprises ne dotent pas leurs travailleurs œuvrant dans les mines d'un équipement adéquat et approprié. On peut noter le cas des certaines entreprises qui font entrer les travailleurs dans leurs usines pieds nu et sans soulier appropriés pour les mine et sans casques...

Est-ce que les conditions de travail dans les entreprises minières Asiatiques sont-elles conformes aux normes de travail tel que prévu par la réglementation du code du travail promulgué en 2002 et aux normes internationales en la matière?

Notre choix ou notre intérêt aux entreprises d'origine Asiatique s'explique par le fait que ce sont des entreprises nouvellement installées en RDC et ont été les plus critiquées et posent beaucoup des problèmes en matière de respect des normes définies par l'Etat congolais. A titre d'illustration, le rapport de l'ONG ACIDH³ avait abouti à des constats alarmants selon lesquelles :

- « les conditions de travail dans leur entreprise sont quasiment inhumaines et exigent que les autorités gouvernementales en limitent les effets, sous peine de non-assistance à personne en danger.

³ Les investissements privés et publics chinois dans le secteur minier au Katanga. Bonne gouvernance et droit de l'homme. Rapport acidh 2010.

- l'essentiel de la main-d'œuvre employée est journalière c'est-à-dire non liée par un contrat de travail alors qu'elle preste des années durant au-delà de 22 jours.
- les conditions de travail dans leur compagnie restent infrahumaines. l'hygiène dans le lieu du travail n'est pas bonne, on enregistre plusieurs cas d'accidents de travail.
- Le minimum d'avantages sociaux reconnus aux travailleurs par la législation du travail de la RDC n'est plus de mise. C'est le cas du droit au logement, de l'accès aux soins médicaux, à l'indemnité de la scolarité des enfants, etc.
- Les atteintes à l'intégrité physique répétées des travailleurs sont une particularité des entreprises chinoises »⁴.

La raison de ce manque de sérieux est dû au fait que la plupart d'entreprises Asiatiques ne sont pas coté en bourse et jouissent de beaucoup des faveurs complaisantes de la part des certains dirigeants congolais.

Nous voulons pour notre part, par cette étude, vérifier si dix ans après cette étude de l'ONG ACIDH, les choses ont changé après plusieurs critiques de plusieurs études des différents ONG de Lubumbashi.

2. OBJECTIFS

Objectif global

La présente étude se fixe comme objectif global de contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises minières et le respect des droits de l'homme en général.

Objectifs spécifiques

La présente étude se propose comme objectifs spécifiques:

- l'analyse des conditions de travail dans les entreprises Asiatiques de la ville de Lubumbashi.
- Proposer les pistes d'amélioration en terme de reformes à apporter au niveau interne de la RDC pour une bonne mise en œuvre effective de la réglementation national en matière de travail ;

⁴ Idem.

3. METHODOLOGIE

Le présent rapport fait un état de lieu de l'enquête menée auprès des travailleurs des entreprises Minières, CDM et de GOLDEN AFRICAN Resources dans la Ville de Lubumbashi, durant la période allant du 2 au 7 juillet 2016.

Nous avons interrogé dans chaque entreprise 30 personnes dont 20 travailleurs journaliers, 10 travailleurs à durée indéterminée dont cinq cadres et cinq agents d'exécution.

Nous avons commencé par une analyse documentaire qui nous a permis de réunir les instruments internationaux des droits humains ratifiés par la RDC, les différents rapports soumis par les ONG, les agences des nations unies, les experts, les politiques, et d'autres données connexes...

A partir des informations issues de l'analyse documentaire, l'équipe de chercheurs a Confectionné une liste de questions pertinentes et des indicateurs qui seront sélectionnés à soumettre aux différents acteurs concernés.

Un rapport préliminaire est élaboré pour résumer les résultats de la recherche. Il comprend les renseignements de base, une explication de la façon dont le guide a été adapté et les conclusions de la recherche. Ce rapport est distribué à toutes les parties pour recueillir leurs commentaires. La nature des divergences non résolues devraient être clairement indiquée et formulée dans le rapport final.

Le rapport d'études d'impact sur les droits humains n'est pas l'aboutissement final du processus, mais plutôt le début d'un travail soutenu de suivi et d'évaluation. Les démarches subséquentes comprendront, le recours à des mécanismes de règlements des différends ou à la médiation, la promotion des réformes au chapitre des lois ou des politiques et l'établissement d'un dialogue entre la société civile, le Gouvernement et l'entreprise.

L'entreprise, CDM a répondu dans une certaine mesure favorablement à notre sollicitation et a tout de même coopéré avec nous pour des entretiens prévues pour la collecte des informations nécessaires dans le cadre de notre recherche.

Tandis que l'entreprise GOLDEN AFRICAN RESOURCES avait aussi reçu notre demande, mais aucune suite n'y a été réservée, jusqu'à ce que les contraintes de temps nous aient poussé à requalifier notre démarche. La lettre adressée à l'entreprise GOLDEN AFRICAN RESOURCES avec accusé de réception se trouve à l'annexe 3 du présent rapport. Des contacts ont été pris

avec celle-ci dans le sens de préparer les activités de terrain, les entretiens et visites des sites. La réaction à cette lettre et aux contacts ont été un silence absolu jusqu'à ce jour. Mais, la réaction positive de CDM a été un fait remarquable qui rassurait de sa disponibilité à coopérer dans la réalisation de notre étude. De ce fait, nous prenons cette opportunité de remercier la bonne collaboration de CDM.

CHAPITRE 1 : ANALYSE DES TEXTES NORMATIFS INTERNATIONAUX EN MATIERE DE TRAVAIL

SECTION 1 : Définition du concept condition de travail

Le concept conditions de travail n'est pas un concept facile à définir, car il désigne à la fois plusieurs choses. De manière très simple et dans le cadre du présent travail, les conditions de travail désignent un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction que peut trouver un travailleur à l'activité qu'il exerce chaque jour. Ces paramètres ont des conséquences ou des répercussions directes sur la motivation et sur le rendement du travailleur.

On peut citer ici à titre illustratif, le degré de fatigue, des maladies, les risques d'accident, la rémunération... bref tout ce qui peut stimuler ou décourager le bon rendement d'un travailleur. On comprend bien que les conditions de travail sont donc des déterminants de l'espérance de vie, de l'absentéisme au travail et des maladies professionnelles.

L'OIT fait de nos jours la promotion du concept de travail décent ou « decent work » en anglais comme le moyen d'identifier les priorités majeures du concept conditions de travail. Le travail décent est fondé sur l'idée, que le travail est source de dignité personnelle, de stabilité familiale, de paix dans la communauté et de démocratie, de croissance économique qui augmente les possibilités d'emploi productif et de développement d'entreprises.

L'objectif global du travail décent est d'apporter un changement positif dans la vie de chacun aux niveaux national et local.

Dans le souci d'améliorer les conditions de travail, l'employeur doit respecter les normes de sécurité et d'hygiène qui sont fondées sur des textes normatifs internationaux et nationaux.

SECTION 2 : Des textes normatifs internationaux en matière de travail

Sur le plan international, une série de normes et des directives ont été adoptées dans le souci d'améliorer les conditions de travail.

L'organisation internationale du travail dans le souci constant d'assurer une protection équitable à tous les travailleurs a adopté une série des conventions et des recommandations. Les conventions sont des traités internationaux qui réglementent certains aspects des conditions de travail et elles ont pour but

d'assurer la protection sociale des travailleurs ainsi que de sauvegarder les droits fondamentaux de l'homme.

Il s'agit des conventions n° 31 limitant la durée du travail dans les mines, la convention n° 124 qui concerne l'examen médical, l'aptitude des adolescents à l'emploi aux travaux souterrains dans les mines, la convention n°176 concernant la sécurité et la santé dans les mines, la convention 89 concernant le travail de nuit des femmes, la convention 14 concernant l'application du repos hebdomadaire dans les établissements industriels, la convention111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, la convention 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants.

CONVENTION 31

La durée du travail dans les mines souterraines consiste en la durée, de présence dans la mine. C'est le moment où l'ouvrier franchit l'entrée de la galerie d'accès et celui où il est de retour à la surface. Le mineur ne doit travailler plus de sept heures quarante-cinq minutes par jour. Les ouvriers ne doivent pas être occupés aux travaux souterrains dans les mines le dimanche ou les jours de fête légale. Toute fois la législation nationale pourra accorder certaines latitudes aux ouvriers âgés d'au moins 18 ans. Dans ce cas ils seront rémunérés à un taux majorés d'au moins de 25 pourcents par rapport au salaire normal et bénéficieront soit d'une période de repos compensatoire. Pour faciliter l'application des dispositions de la présente convention, la direction de chaque mine devra au moyen d'affiches ou des consignes, indiquer les heures auxquelles doivent commencer et se terminer la descente et la rencontre des ouvriers.

CONVENTION 124

Cette convention traite de l'examen médical d'aptitude des adolescents à l'emploi aux travaux des mines. Au terme de la présente convention, les personnes âgées entre 18 et 21 ans doivent être soumises à un examen médical approfondi d'aptitude à l'emploi et à des examens périodiques ultérieurs à des intervalles ne dépassant pas douze mois en vue de l'emploi et du travail souterrain dans les mines.

Ces examens faits par un médecin qualifié agréé par l'autorité compétente, ne doivent pas entraîner des frais ni pour les adolescents ni pour leurs parents ou tuteurs.

CONVENTION 176

L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour éliminer ou réduire au minimum les risques pour la sécurité et la santé que présentent leurs mines. Des services d'inspection doivent être mis en place afin de contrôler des mesures à, prendre conformément à la convention.

CONVENTION 89

Les femmes, sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucune entreprise industrielle, publique ou privée, ni dans aucune dépendance de ces entreprises, à l'exception des entreprises où sont seuls employés les membres d'une famille.

CONVENTION 14

Tout le personnel occupé dans tout établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, devra, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives.

CONVENTION 182

Tout membre qui ratifie la présente convention doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence.

LES DIRECTIVES DE L'OIT

Elles sont constituées d'un ensemble d'instructions, d'indications générales, donné par l'OIT pour la sécurité des mineurs. Elles sont relatives à :

Le bruit : l'article 11 de l'arrêté ministériel 0013 fixant les conditions d'hygiène sur les lieux du travail prévoit que les bruits, et vibrations et trépidations susceptibles de produire sur les personnes des effets nuisibles seront réduits autant que possible. Le niveau de bruit et ou la durée d'exposition au bruit ne doivent pas dépasser les limites fixées par l'autorité compétente ou par d'autres normes internationales reconnues. Pour la prévention et le contrôle des risques

liés au bruit, les employeurs ont le devoir de former et d'informer les travailleurs susceptibles d'être exposés à des niveaux où il y a des bruits élevés⁵.

L'employeur a l'obligation de mettre à la disposition du travailleur à manipuler des appareils ou des outils soumis aux vibrations ou aux trépidations intenses, des gants, moufles ou maniques de protection similaires à ceux prévus.

La chaleur : les employeurs doivent évaluer le danger ou les risques d'atteinte à la sécurité et résultant des conditions thermiques. Ils doivent déterminer les mesures de prévention nécessaires pour supprimer les risques ou pour les réduire à leur minimum, dans la mesure où cela est pratiquement raisonnable.

Substances dangereuses : parmi les substances dangereuses nous pouvons citer :

Les poussières, les fumées et les gaz nocifs. L'évaluation du milieu de travail est une opération à charge des employeurs qui doivent réunir les informations sur les substances dangereuses et les risques qui en découlent. L'information et la formation visent à connaître la nature et le niveau des dangers, à assurer la protection, la sécurité et la santé des travailleurs ainsi que celle des autres personnes contre les substances dangereuses et l'application correcte et efficace des mesures de prévention et de protection⁶.

Sécurité et santé dans les mines à ciel ouvert :

Cette directive vise à prévenir les accidents, les effets nocifs pour la santé et les maladies résultant du travail dans les mines à ciel ouvert, des dispositions sur le plan juridique, administratif, éducatif et technique doivent être prises »⁷.

Régime de sécurité sociale des mines :

Le régime de sécurité sociale des mines est différent de celui des autres branches d'activités, d'où son nom de régime spécial des mines. Ils s'appliquent à toute activité rattachée directement et exclusivement à l'exploitation minière et exercée soit sur les lieux même de cette exploitation, soit à proximité immédiate. L'affiliation au régime de sécurité sociale des mines donne droit du versement des prestations par la caisse autonome nationale »⁸.

⁵ Boilean, P.E, Bouton, j, Milette, L, exposition au bruit et aux vibrations- mains bras liés à l'opération de foreuse à béquille pneumatique et hydraulique,

⁶ idem

⁷ Abertin, M, Li, l, Simon, Effet de l'endommagement sur la stabilité des excavations souterraines en roche dure, rapport de Recherche, IRSST, 2002.

⁸ Petit Robert, 2001.

Contrôle de la sécurité du travail :

Le contrôle de la sécurité du travail dans les entreprises minières est assuré conjointement par les ingénieurs et les contrôleurs du corps des mines d'une part et par les délégués du personnel de surface d'autre part.

En plus des directives et des conventions on a aussi des recommandations. Qui sont des textes n'ayant pas un caractère contraignant.

Recommandation 82, relative à l'inspection du travail dans les entreprises minières et de transport.

Recommandation 124, relative à l'âge minimum d'admission aux travaux souterrains dans les mines.

Recommandation 125, relative aux conditions d'emploi des adolescents occupés aux travaux souterrains dans les mines.

CHAPITRE 2 : ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES ASIATIQUES

SECTION 1 : Les conditions de travail chez CDM

1. Présentation de L'entreprise Congo Dongfang international Mining



Une Vue de l'entrée de la société CDM

La Société **CONGO DONGFANG INTERNATIONAL MINING SPRL** est située à 20 Km de Lubumbashi sur la Route Likasi, Quartier Joli site Commune Annexe.

CDM est immatriculée au registre du commerce congolais. Congo Dongfang international Mining (CDM) est une entreprise minière à capitaux chinois. Elle est une filiale de HUAYOU Cobalt, une entreprise chinoise créée en 2002 dont la spécialité est le traitement du cobalt, cuivre et nickel.

Elle est une société commerciale qui se déploie dans l'exploitation et le traitement des minerais hétérogénites au sud de la province du Katanga en République Démocratique du Congo.

Cette société est constituée sous forme de société des personnes à responsabilité limitée (sprl).

La société a comme propriétaires réels les personnalités ci-après :

TONGXIANG HUAYOU INVESTMENT CO., LTD (24,51%): société détenue à 90% par MR.CHEN XUEHUA depuis Aout 2008, né en 1961 de nationalité chinoise, sans droit de résidence permanente à l'étranger. Son numéro d'identification est de 3304 2519 6105 29****. Il habite à WUTONG street, TONGXIANG city, ZHEJIANG province. Il est un des initiateurs de la société, qui est à présent le chef du conseil d'administration; et à 10% par MRS.QIUJINHUA depuis Aout 2008, de nationalité chinoise, elle est la femme de Mr. CHEN XUEHUA. -CHINA-AFRICA DEVELOPMENT FUND CO., LTD (10%) -CHINA-BELGIUM DIRECT EQUITY INVESTMENT FUND (7,74%) -TONGXIANG HUAXIN INVESTMENT CO., LTD (4,69%) - HUNAN XIANGTOU HIGH-TECH VENTURE CAPITAL CO., LTD (4,50%) -ZHEJIANG GOLDEN BRIDGE VENTURE CAPITAL CO., LTD (3,59%) - SHENZHEN FORTUNE CAIXIN VENTURE CAPITALMANAGEMENT CO., LTD (2,07%) -Autres (7,99%)

2. Le contour sociopolitique de sa genèse

La société CDM, parti d'un simple dépôt d'achat de minerais, elle est aujourd'hui devenue, par une volonté manifeste, une grande entité de traitement parmi les grands en RDC, et actuellement avec sa propre carrière dans la mine de LUISWISHI, donc un titulaire des droits miniers.

A partir de l'année 2007, une crise financière va frapper le monde et sera à la une de toutes les actualités et il ne se passera pas un seul jour sans que cette crise ne soit évoquée par des médias nationaux et internationaux. C'est ainsi que les cours du cuivre, le minerai le plus exploité au pays jusque-là, sont passé dans l'espace d'une année, soit de novembre 2007 à novembre 2008, de 8000 USD la tonne à près de 4000 UDS pour la même quantité. Pour preuve environ 300 entreprises minières et bancaires ont connu la récession dans le Katanga, avec comme conséquence une augmentation de taux de chômage. C'est ainsi que les conséquences de la crise ont été désastreuses sur les finances et l'économie des investisseurs avec notamment des faillites de certaines sociétés. Ces dernières ne trouvant pas à quel saint se vouer n'ont eu pour solution que d'opter pour la fermeture de leurs entreprises que d'aucuns qualifient d'ailleurs, des investissements portables. Cependant, force est de constater que malgré cette vague des fermetures des entreprises dû à la crise économique mondiale, l'Entreprise CONGO DONG FANG INTERNATIONAL MINING Sarl continue à résister et figure d'ailleurs de nos jours sur la liste des entreprises qui emploie plus des travailleurs dans la province du Haut-Katanga et cette fois ci non comme un simple comptoir agréé, mais comme une entité de traitement

En effet, *CONGO DONG FANG INTERNATIONAL MINING Sarl*, en sigle CDM notre cas d'étude, est une des sociétés chinoises qui, par l'importance de son investissement, son organisation et ses méthodes d'intégration, a pu émerger à l'issue de la mesure interdisant l'exportation des minerais bruts.

Elle n'a pas de concession minière propre et continue à s'alimenter des minerais issus de l'exploitation artisanale à travers ses comptoirs ouverts à Lubumbashi, Likasi et Kolwezi. Ainsi, est-il paru nécessaire de comprendre les bases de son succès (CDM) dans un environnement où la présence chinoise ne fait pas bonne presse dans l'opinion publique. Toutefois sa carrière de KAWAMA sera bientôt opérationnelle.

3. Résultats d'enquête : Cas de CDM

3.1. La rémunération

En ce qui concerne la rémunération du personnel, les éléments suivants ont été récoltés :

Un travailleur journalier touche un montant de 3000 FC (équivalent de 2,5 dollars Américain) par jour.

Un travailleur manœuvre tous travaux engagé à durée indéterminée touche 140 dollars le mois, et un ingénieur civil congolais touche un salaire qui varie entre 200 à 300 dollars américains.

Les travailleurs étrangers chinois touchent des salaires 10 à 20 fois plus que les congolais, pour le même travail réalisé. Les travailleurs ayant des contrats à durée indéterminée reçoivent en plus du salaire, un sac de farine de 25 kg. Les journaliers ne reçoivent pas de farine.

CDM organise un service de restauration pour ses travailleurs. Le restaurant de CDM sert aux travailleurs un repas dont le menu est composé de trois petites boules de fufufu avec un poisson « THOMSON » ou un poisson salé, plus deux cuillères de légume. Ce repas est payable au prix de 300 FC à retenir sur le salaire de l'ouvrier à la fin du mois. Les travailleurs journaliers n'ont pas droit à ce repas.

CDM ne paye pas des gratifications ou le treizième mois comme le font certaines entreprises de Lubumbashi.

Comme on peut bien le constater, l'entreprise CDM paye à ses travailleurs des salaires de misère, qui ne garantissent pas le droit au logement, l'accès aux soins médicaux de qualité et à l'indemnité de la scolarité des enfants. Ce salaire est incapable de répondre aux besoins d'un travailleur ayant à sa charge une petite famille de deux à trois enfants.

Le paiement mensuel de frais de minerval dans les écoles de Lubumbashi varie en moyenne entre 30 et 100 dollars Américains pour les écoles privées et même pour certaines écoles publiques qui assurent un enseignement de qualité acceptable. Le paiement mensuel d'une maison de location de deux chambres dans les quartiers périphériques varie entre 50 et 100 dollars, et la même maison au centre-ville varie entre 150 et 200 dollars Américains. Comme on peut le constater, les salaires que paye CDM sont incapables de répondre correctement aux besoins élémentaires d'un homme moderne.

Les nombreux travailleurs interrogés, estiment que leurs salaires ne leur permettent pas d'assurer un approvisionnement stable en denrées alimentaires d'une quantité et d'une qualité suffisantes, susceptibles de nourrir leurs familles.

Rien que les deux éléments considérés -c'est-à-dire scolarité et logement- absorbent tout le salaire.

Il y a violation du droit à un niveau de vie suffisant comme le recommande l'article 11 du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

« Les Etats parties au présent pacte reconnaissent le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisant, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence. »(art. 11 du pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels).

L'entreprise donne dans le cadre du volet sociale, des avantages en nature constitués essentiellement de la farine afin de permettre à ses agents de subvenir à leurs besoins alimentaires. C'est ainsi que CDM donne aux travailleurs ayant des contrats à durée indéterminée, un sac de farine de 25 kg. Les travailleurs journaliers ne reçoivent pas de farine. En plus de la farine, CDM distribue un repas aux travailleurs permanents pendant les heures de pause de midi. Les journaliers ne sont pas concernés par ce repas.

Aux dires des travailleurs interrogés, ce repas est insuffisant tant en ce qui concerne la qualité et la quantité.

La Société CDM justifie ce mauvais paiement par le fait : « qu'elle n'avait pas fermé ni réduit les effectifs lors de la crise financière de 2009. Elle a par contre stabilisé les emplois dans une gestion pragmatique et maintenu sa présence dans le secteur minier en dépit des difficultés. C'est pour cette raison, a-t-il poursuivi que les salaires ne sont pas du tout hauts mais ils sont raisonnables de manière à permettre à quelqu'un de nouer les deux bouts du mois ».

Visiblement, les comportements de discrimination sur base de la race n'étaient pas observés lors des entretiens et visites que nous avons effectués dans les installations de CDM à Lubumbashi, Likasi et Kolwezi. Les travailleurs congolais prestent côte à côte avec leurs homologues chinois transcendant les contraintes de communication liées à la langue. Ils collaborent dans une langue intermédiaire issue du français, de l'anglais, du swahili et du Lingala. Mais, le seul cas de tension prévisible à relever entre les travailleurs chinois et congolais est la philosophie de travail qui, pour le congolais est basée sur le temps au travail alors que pour les chinois elle se résume en cette phrase « *Terminer sa tâche journalière, rechercher la perfection et le pragmatisme* ».

Plusieurs affiches dans les bureaux et à divers endroits de l'usine stimulent au travail et à la collaboration sur le lieu de travail. Cette collaboration prônée est de nature à favoriser l'esprit d'équipe "*the team spirit*" qui se caractérise par des relations interpersonnelles.

Malgré ce climat apparent, on constate que la rémunération et les avantages sociaux apparaissent nettement plus avantageux pour le personnel expatrié que pour les nationaux.

Ce constat est aussi confirmé par le rapport de l'ONG Droit et Démocratie portant sur l'Etude d'impact des investissements étrangers sur les droits humains »⁹.

Il ressort des entrevues, que les travailleurs étrangers Chinois ou Indiens touchent des salaires de loin supérieurs aux travailleurs congolais pour le même travail réalisé¹⁰ et ils ont leur restaurant à part où sont servi des mets répondant aux normes d'une bonne alimentation.

Cette pratique est contraire à l'article 2 du pacte International relatif aux droits économiques sociaux et culturels.

⁹ Rapport de l'organisation Droit et démocratie portant sur l'Etudes d'Impact des investissements étrangers sur les droits humains, 2007.

¹⁰ Propos récoltés par nos enquêteurs sur le terrain.

« Les droits énoncés dans le (présent pacte) seront exercées sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation »

Malgré la modicité des salaires payés par CDM, on peut noter que la société respecte les dispositions de la loi congolaise en matière de rémunération à savoir : le moment et le lieu du paiement de la rémunération, la preuve du paiement de la rémunération et la protection de la rémunération. Article 7 du code de travail. Le paiement se fait dans les installations de la Société comme le recommande la loi en matière de travail. Après paiement un bulletin de paie est remis à l'intéressé. Toute fois les paiements sont réguliers et à un jour bien précis de la fin du mois pour lequel le salaire est dû ne dépassant pas six jours.

D'après les enquêtes sur terrains, la société CDM a affilié à l'INSS seulement les travailleurs ayant signés des contrats à durée indéterminée. Ce qui est contraire à la loi qui demande que tout travailleur même journalier ait un numéro d'affiliation à l'INSS.

3.2. La nature du contrat de travail

En ce qui concerne la durée du contrat, les éléments suivants ont été récoltés :

La société CDM emploie des travailleurs journaliers pour un travail permanent dans ses départements hydro métallurgique et piro- métallurgique.

La grande majorité des travailleurs journaliers ont une ancienneté variant entre 2 et 5 ans. La société leur exige de changer des noms chaque mois pour éviter que le contrat ne devienne à durée indéterminée, selon les dispositions de l'article 40 du code de travail.

Il y a des travailleurs qui ont déjà signé plus de deux contrats à durée déterminée. La majorité des travailleurs c'est-à-dire le trois quart de CDM a signé des contrats à durée indéterminée

Selon les statistiques de décembre 2012 du service en charge de la gestion des ressources humaines, CDM emploie plus ou moins 932 ouvriers et cadres dont 49 chinois en emplois directs. La moyenne des journaliers est estimée à 260 emplois par mois et le nombre des femmes travailleuses n'a pas été révélé (les données désagrégées des femmes travailleuses chinoise et congolaises). Ce chiffre est important par rapport à la situation dans les comptoirs. A peine 60 personnes avaient accès aux emplois temporaires sans garanties sociales.

Pour le législateur congolais, un travailleur journalier peut prester de manière continue ou intermittente pendant 22 jours ouvrables au cours d'une période de 2 mois. Au-delà de celle-ci, le travailleur ne peut plus continuer à travailler. Dans le cas où le travailleur journalier preste au-delà de 22 jours, ce contrat de travail change de nature et devient un contrat à durée indéterminée.

Cette pratique est contraire aux prescrits du code de travail, normalement pour un travail permanent CDM doit faire signer des contrats à durée indéterminée. La société impose aux travailleurs journaliers de changer de nom pour éviter que le contrat ne devienne à durée indéterminée conformément à l'article 40 alinéa 2 du code du travail¹¹. Il s'agit dans ce cas d'une astuce destinée à tricher à la loi.

Concernant le contrat à durée déterminée, il se dégage un même constat, à savoir, le non-respect des dispositions de l'article 40 du code de travail qui limite à deux le nombre des contrats à durée déterminée qu'un travailleur peut signer avec le même employeur.

Le législateur en limitant ainsi, veut protéger le travailleur et inciter les parties à conclure le contrat à durée indéterminée qui est considéré comme le principe et qui présente un avantage pour le travailleur grâce à la stabilité qu'il offre à ce dernier.

Cette pratique n'est pas normale car CDM devait faire signer des contrats à durée indéterminée à tous ses travailleurs car le travail est permanent.

3.3. Les équipements de travail et de protection contre le bruit

L'entreprise CDM a doté seulement les travailleurs ayant signés des contrats à durée indéterminée d'un équipement adéquat conforme aux travaux des mines.



C'est-à-dire casque, cache nez, et des souliers appropriés. Les journaliers ne reçoivent pas d'équipements de travail.

L'équipement d'un travailleur journalier qui a requis l'anonymat

¹¹ Propos récoltés par les enquêteurs sur le terrain.

Les travailleurs journaliers prestent sans équipement de protection approprié pour les travaux des mines. La société CDM dispose des masques anti bruits mais le comble est que les travailleurs journaliers n'ont pas accès à cet équipement.

La société CDM ne protège pas les travailleurs journaliers comme le veut l'article 7 du pacte relatif aux droits économiques :

Les Etats parties au présent pacte reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir des conditions de travail justes et favorables...

3.4. Le travail des enfants

Il n'y a aucun enfant mineur qui travaille dans les installations CDM.

Cette affirmation ne peut pas nous amener à conclure qu'il n'existe pas des enfants qui travaillent pour le compte de CDM.

CDM n'a pas des carrières où elle extrait ses minerais. Elles achètent auprès des artisans qui pour la plupart sont des enfants.

Notre affirmation est confirmée par des études menées conjointement par Amnesty International et Afrewatch quand elles affirment que : « Pour le moment, les droits de l'enfant sont loin d'être protégés en RDC et ce, malgré l'existence d'un cadre normatif presque complet. Les faits ci-dessous en disent plus. Les résultats des études effectuées par les ONG laissent entrevoir que sur 200 milles mineurs artisanaux employés dans ce secteur, 40% sont des enfants de moins de 15 à 8 ans. Des actions de sensibilisation déployées à cet effet ont amené le gouvernement à durcir des mesures interdisant l'accès des enfants aux mines et carrières artisanales. Cependant, faute d'apporter des réponses aux causes profondes de ce fléau et de propulser ou de stimuler l'engagement de tous les acteurs (collectivité, entreprises privées, autorités locales et organisations locales), ces mesures n'ont pas produit les résultats escomptés »¹².

¹² Rapport de l'ONG Afrewatch

Selon le Guide de l'OCDE, il appartient aux entreprises en amont (telles que définies ci-dessus) de retracer l'origine de la substance minérale depuis le lieu d'extraction, de clarifier les circonstances de son extraction, de son commerce, de sa manutention et de son exportation. Les entreprises devraient déployer « sur le terrain des équipes d'évaluation (...) qui seraient chargées de produire et de partager des informations vérifiables, fiables et à jour sur les circonstances qualitatives d'extraction, de commerce, de traitement et d'exportation »¹³. Les entreprises en amont devraient communiquer les informations qu'elles ont collectées à leurs clients en aval.

De surcroît, ces entreprises en amont devraient prendre des dispositions pour identifier, évaluer et gérer les atteintes aux droits humains commises au niveau de la chaîne d'approvisionnement. C'est ainsi qu'elles devraient « réduire au minimum les risques d'exposition des mineurs artisanaux à des pratiques abusives, en soutenant les efforts des gouvernements des pays hôtes pour professionnaliser et légaliser progressivement le secteur artisanal »¹³.

Le code de travail en matière de travail d'enfants règlemente le temps de travail et certains travaux interdits aux enfants. En ce qui concerne le temps de travail, la durée de travail des enfants âgés de 15 ans est limitée à 4 heures par jour, tandis que pour ceux qui ont 16 et 17 ans est la même que pour les adultes, c'est-à-dire 9 heures par jour et 45 heures par semaine. La loi interdit aux enfants de travailler la nuit, le samedi et le dimanche, sauf dérogation pour les entreprises familiale où ils sont employés. Les travaux dangereux et insalubres sont interdits aux enfants.

Quant au travail prohibé, les enfants ne peuvent pas être employés pour le transport manuel régulier des charges à l'exception du transport des fruits et des légumes. Les enfants ne doivent pas porter, pousser ou trainer les charges excédents 15 Kg pour les garçons et 10 Kg pour les filles.

De surcroît, ces entreprises en amont devraient prendre des dispositions pour identifier, évaluer et gérer les atteintes aux droits humains commises au niveau de la chaîne d'approvisionnement. C'est ainsi qu'elles devraient « réduire au minimum les risques d'exposition des mineurs artisanaux à des pratiques abusives, en soutenant les efforts des gouvernements des pays hôtes pour professionnaliser et légaliser progressivement le secteur artisanal »¹⁴.

¹³ Rapport de l'ONG Afreewatch

¹⁴ Rapport de l'ONG Afreewatch

Les autorités de CDM s'expliquent à ce sujet :

La société CDM Sarl n'emploie pas des enfants dans ses installations. Ses procédures d'embauche obéissent aux normes et règles qui régissent le travail en République Démocratique du Congo. Cependant, n'ayant pas de concessions minières propres, CDM reçoit pour traitement les minerais produits artisanalement que les négociants achètent dans les carrières et mines de la province du Haut-Katanga surtout dans sa partie sud. Or, poursuivent-ils qu'ils sont conscients qu'un rapport de l'UNICEF sur le travail des enfants dans les mines au Katanga, avance les statistiques de plus de 40.000 enfants travailleurs dans les mines et carrières du sud Katanga soit 4/10 travailleurs dans les mines d'exploitation artisanale et la tendance est très inquiétante au nord du Katanga. De même, dans son EIE-PGEP, CDM reconnaît que la population du Katanga est jeune et dynamique. Cette étude souligne que 61,65% de cette population ont moins de 20 ans et 52% moins de 15 ans. Ceci revient à dire que la population active qui produit artisanalement les minerais que CDM achète est essentiellement jeune c'est – à-dire moins de 20 ans.



Au regard de ce qui précède, il est difficile à CDM de ne plus consommer les minerais manipulés par les enfants surtout, si l'on pense à la porosité des carrières et mines et à la légèreté de la surveillance des services commis à cette tâche. C'est ainsi que consciente de l'implication des enfants dans la chaîne de production artisanale des minerais bruts¹⁵ et devant la difficulté de distinguer les minerais manipulés par les enfants du lot de ses achats, CDM a pris, dans le cadre des précautions, des engagements avec les associations qui regroupent les exploitants artisanaux et non avec des individus pris isolément et s'est engagée

¹⁵ Du fait de la situation socioéconomique de la province du Katanga où des familles entières sont engagées dans la chaîne l'exploitation artisanale des minerais bruts, les minerais bruts produits artisanalement, qu'achètent bon nombre d'entreprises, portent les empreintes des enfants. Dans la mesure où certains enfants s'échappent à la vigilance de la police et se connectent à la chaîne de production artisanale des minerais qui va du creusage à la commercialisation en passant par le transport, le lavage et le triage.

résolument dans deux pistes de solutions l'une temporaire et l'autre durable. La première vise à minimiser sensiblement le risque de consommation des minerais manipulés par :

- ✓ La signature par ses fournisseurs d'un code d'éthique¹⁶ qui les oblige de prendre toute disposition utile pour éviter d'acheter les minerais manipulés par les enfants ou d'impliquer les enfants dans le reconditionnement et le transport des minerais tant dans les carrières que dans les dépôts
- ✓ La signature d'un partenariat agissant avec les Organisations de la Société civile engagées dans la lutte contre le travail des enfants et les discussions en cours pour le soutien du Comité Provincial de Lutte contre les Pires Formes de Travail des Enfants « CPLPFTE » en vue d'aboutir à un plan cohérent et permanent de sensibilisation contre le travail des enfants dans les mines.

Tandis que la piste dite durable vise l'élimination totale du traitement des minerais issus de l'exploitation artisanale au cas où l'implication des enfants dans la chaîne de production des minerais artisanaux n'est pas éradiquée par des services étatiques compétents. A cet effet, CDM a établi depuis 2008 des relations de partenariat avec nombreuses sociétés d'exploitation minière de la province pouvant lui fournir d'une manière stable des minerais qu'elles produisent industriellement. C'est dans cette optique que CDM a encouragé la création, par sa société mère (HUAYOU), de MIKAS, une société sœur à CDM basée à Kambove, en vue de lui fournir régulièrement des minerais issus de l'exploitation mécanisée des concessions minières légalement acquises.

3.5. Le service médical

La société CDM organise le service médical interne et externe. Dans le souci du bien-être de ses agents la CDM met à leur disposition, une PMT à la taille d'un dispensaire avec un laboratoire bien équipé, une pharmacie bien fournie, des soins assurés par deux médecins un congolais et un chinois et tout ceci adjoint à une salle des douches et d'un réfectoire. Des informations disponibles, il est signalé l'existence des contrats de collaboration avec deux institutions hospitalières de la place à savoir AFIA DON BOSCO et le Centre MELS pour la prise en charge des cas qui dépassent les capacités du dispensaire du site ainsi

¹⁶ Ethique et engagement du fournisseur

que les dépendants des travailleurs. Les journaliers ne sont pas concernés par les soins même s'ils peuvent tomber malades. Le seul cas où un journalier peut être soigné, c'est le cas d'un accident qui survient au journalier sur le lieu de travail.

L'article 128 du code de travail oblige l'employeur de fournir aux travailleurs et à leurs membres de famille malades des soins médicaux, alimentaires, pharmaceutiques, hospitalier ainsi que des lunettes et appareil autotéliques, chirurgicaux.

Cette obligation procède de la préoccupation du législateur de garantir aux travailleurs les soins médicaux, étant donné que qu'il n'existe pas des mutuelles de santé en RDC susceptibles de prendre en charge les soins médicaux des travailleurs.

L'article 184 du code de travail limite la liste aux membres de famille du salarié qui habitent avec lui et qui n'exercent pas une profession lucrative.

- **Le service médical autonome**

Lorsque l'employeur utilise les travailleurs dont le nombre dépasse 100 travailleurs et qui prestent dans un rayon de 50 Km autour d'un siège d'exploitation, l'employeur doit ouvrir un service médical propre à lui.

Lorsque le nombre des travailleurs est inférieur à 500, le service médical aura un infirmier ou une infirmière salariée, œuvrant sous la direction d'un médecin externe, n'ayant pas signé un contrat de travail avec l'entreprise. Lorsque le nombre varie entre 500 et 529 le service médical autonome doit avoir un gradué en médecine, en science hospitalière, un assistant médical ou 2 infirmiers. Lorsque le nombre varie entre 1000 et 2099, la présence d'un médecin engagé dans l'entreprise est requise et ce dernier doit être assisté par 4 infirmiers ou par un par un gradué en médecine ou en science infirmière. Lorsque le nombre dépasse 2500, le nombre du personnel médical sera doublé.

- **Le service médical externe**

Les employeurs qui utilisent moins de 100 travailleurs sont obligés à recourir pour leurs soins médicaux à une formation médicale externe ou à un médecin externe. Une convention médicale devra être conclue entre eux et soumise à l'avis du chef de la division provinciale de travail et du médecin provincial.

- **La liberté médicale des travailleurs**

S'il est vrai que l'employeur est tenu de faire soigner ses travailleurs, leurs enfants et leurs conjoints, ces derniers ne sont pas obligés à se faire soigner

nécessairement dans la formation médicale de l'employeur. Il peut se faire soigner ailleurs et se faire rembourser par l'employeur.

3.6. Les conditions hygiéniques de travail

La préparation des minerais chez CDM passe par :

1. La lixiviation qui consiste au lavage des minerais,
2. La pyro métallurgie qui utilise les fours au moyen du feu.
3. l'électrolyse qui est l'extraction des minerais par solvant. Ici on utilise l'acide sulfurique qui est produit par l'entreprise pour le cas de CDM.

L'entreprise CDM a fermé son usine pyro métallurgique il y a de cela une année.

Les résultats d'enquêtes montrent que La préparation des minerais chez CDM se fait par le procédé d'électrolyse, avec l'utilisation de l'acide sulfurique. Ce qui entraîne les émissions des gaz nocifs très toxiques qui se propagent souvent dans toute l'usine et dans les environs. Ce qui fait que les travailleurs sont exposés à des maladies comme la pneumonie, le vomissement du sang...le risque est beaucoup accentué chez les travailleurs journaliers qui n'ont pas d'équipements de protection.

Le broyage des graviers chez CDM par le concasseur entraîne l'émission de la poussière contenant des particules solides qui sont aussi très nuisibles à la santé des travailleurs.

Le matériel roulant entraîne aussi la poussière. Mais la société CDM a pris la précaution des procéder parfois à l'arrosage à l'eau à l'aide de ses camions citernes. L'employeur a l'obligation de ventiler et d'éclairer les bureaux et les usines. Dans les locaux fermés, chaque travailleur doit disposer d'un cubage d'espèce réel d'au moins 10 m³ et la hauteur est de 2m/50. Les locaux fermés auront des larges fenêtres ouvrables pour renouveler complètement l'air pendant l'interdiction du travail ou seront pourvu d'un système de ventilation ou de conditionnement permettant un renouvellement suffisant d'air.

Conscient du risque de contamination, qu'encourent les travailleurs, la société CDM a instauré certaines mesures de sécurité pour inculquer la culture aux agents et de surveiller le milieu physique. C'est ce qui explique pourquoi même les accidents, les maladies dues à la pollution atmosphérique ne sont pas souvent enregistrés. La société organise des réunions de sécurité tous les deux mois. Et des rapports d'hygiène sont produits.

3.7. Le congé légal

Il n'y a pas de congé légal chez CDM pour les travailleurs de l'usine sauf peut-être pour les agents qui travaillent dans l'administration de l'entreprise.

3.8. Le transport

La société CDM, organise le transport en commun en mettant pour ses travailleurs des Bus confortables pour leur transport quotidien. Ce moyen de transport est réservé juste pour les travailleurs ayant signé des contrats à durée indéterminée et non pour les journaliers.



Le bus de la Société CDM transportant les travailleurs

SECTION 2 : les conditions de travail chez Golden African Resources



Une vue d'entrée de la société Golden African Resources

1. Présentation de L'entreprise Golden African Resources

Golden African Resources, GAR, est une usine de traitement des minerais qui a été créé le 17/10/2007. Avec un capital social de 450000000US\$ elle est immatriculée au registre de commerce congolais sous le numéro A0900876N. Le siège social de l'entreprise est situé au numéro 1064, route Likasi, Tumbwe, Lubumbashi.

L'entreprise GAR est une société Emiratienne détenue à 45 pourcent depuis le 18 décembre 2014 par monsieur ANIL SOMANI un sujet indien né le 26/06/1981.

La société a un effectif de 36 travailleurs nationaux, 10 travailleurs expatriés et 72 travailleurs sous-traitants.

2. Résultats d'enquête

2.1. Rémunération

Les personnes enquêtées chez GOLDEN AFRICAN RESOURCES ont déclaré à propos de la rémunération qu' :

Un journalier touche un montant qui varie entre 5 et 10 dollars par jour. Et un travailleur manœuvre engagé à durée déterminée touche un salaire qui varie entre 300 et 400 dollars. Les cadres universitaires engagés à durée indéterminée touche un salaire mensuel qui varie entre 500 et 900 dollars. Les travailleurs étrangers touchent des salaires 10 ou 20 fois plus que les congolais, pour le même travail réalisé.

En dehors du salaire la société Golden donne comme avantage deux sacs de farines de 25 kg à ses travailleurs ayant signés des contrats à durée indéterminée et un sac de 25 kg aux travailleurs journaliers et à durée déterminée.

La société GOLDEN AFRICAN RESOURCES organise un service de restauration pour tous ses travailleurs même les journaliers dont le menu est composé d'une boule de fufufu, d'un poisson Thomson accompagné de deux cuillerées des légumes. Golden paye à la fin de chaque année à ses travailleurs, 50 pourcent du salaire comme gratification, plus les vivres composés de 10 kg de sucre, un sac de riz, cinq litre d'huile et un sac de farine de 25 kg plus 10 dollars équivalent d'une poule.

Apparemment on a l'impression que Golden african resources paye des bons salaires par rapport à la société CDM. Cependant, si on fait une analyse minutieuse on va se rendre compte que la société golden n'a que 18 personnes engagées à durée indéterminée et le reste c'est-à-dire presque 80 pourcent de son personnel sont des journaliers. C'est ce qui explique le salaire amélioré par rapport à la société CDM. Tous le poids retombe sur les journaliers. Cette pratique est anormale, car comment une société peut évoluer avec un effectif de son personnel composé à 80 pourcent des travailleurs journaliers ?

Comme on peut bien le constater, l'entreprise GOLDEN AFRICAN RESOURCES paye aussi à ses travailleurs des salaires de misère, qui ne garantissent pas le droit au logement, et l'accès aux soins médicaux de qualité et à l'indemnité de la scolarité des enfants.

La société paye aux travailleurs journaliers des salaires incapables de répondre correctement aux besoins élémentaires d'un homme moderne. Les nombreux travailleurs interrogés estiment que leurs salaires ne leur permettent

pas d'assurer un approvisionnement stable en denrées alimentaires d'une quantité et d'une qualité suffisantes, susceptibles de nourrir une famille. Il y a violation du droit à un niveau de vie suffisant comme le recommande l'article 11 du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Les travailleurs vivent par miracle. C'est ainsi que certains développent des pratiques arrivistes comme le vol par exemple pour compléter leur salaires et nouer péniblement les deux bouts du mois.

« Les Etats parties au présent pacte reconnaissent le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisant, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence. » (art 11 du pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels).

La Société GOLDEN AFRICAN RESOURCES, distribue dans le cadre du volet sociale à tous ses travailleurs permanents deux sacs de farines de 25 kg et un sac de 25 kg aux travailleurs journaliers et à durée déterminée. Un repas est distribué à tous les travailleurs permanents et journaliers pendant les heures de pause de midi, dont le menu est composé d'une boule de fofou, d'un poisson « Thomson » accompagné de deux cuillerées de légume.



Un cuisinier entrain de piler les feuilles de manioc à servir aux travailleurs



Les poissons Thomson déjà éventrés et prêt à être griés

Aux dires des travailleurs interrogés dans l'entreprise, ce repas est insuffisant tant en ce qui concerne la qualité et la quantité. Les travailleurs expatriés ont leur restaurant à part.

On constate en plus des pratiques discriminatoires au sein de Golden, en ce qui concerne la rémunération. Les conditions de travail et les avantages sociaux apparaissent nettement plus avantageux pour le personnel expatrié que pour les nationaux¹⁷.

Il ressort des entrevues, que les travailleurs étrangers Chinois ou Indiens touchent des salaires de loin supérieurs aux travailleurs congolais pour le même travail réalisé¹⁸ et ils ont leur restaurant à part où sont servi des mets répondant aux normes d'une bonne alimentation.

Cette pratique est contraire à l'article 2 du pacte International relatif aux droits économiques sociaux et culturels.

« Les droits énoncés dans le (présent pacte) seront exercées sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation »

Malgré la modicité des salaires payés par GOLDEN AFRICAN RESOURCES, on peut aussi noter que la société respecte les dispositions de la loi congolaise en matière de rémunération à savoir : le moment et le lieu du paiement de la rémunération, la preuve du paiement de la rémunération et la

¹⁷ Rapport de l'organisation Droit et démocratie portant sur l'Etudes d'Impact des investissements étrangers sur les droits humains, 2007.

¹⁸ Propos récoltés par nos enquêteurs sur le terrain.

protection de la rémunération. Article 7 du code de travail. Le paiement se fait dans les installations de la Société comme le recommande la loi en matière de travail. Après paiement un bulletin de paie est remis à l'intéressé. . Toute fois les paiements sont réguliers dans les trois entreprises et à un jour bien précis de la fin du mois pour lequel le salaire est dû ne dépassant pas six jours.

D'après les enquêtes sur terrains, la société GOLDEN AFRICA RESSOURCES a affilié à l'INSS seulement les travailleurs ayant signés des contrats à durée indéterminée. Ce qui est contraire à la loi qui demande que tout travailleur même journalier ait un numéro d'affiliation à l'INSS.

Le paiement se fait dans les installations de la Société comme le recommande la loi en matière de travail. Après paiement un bulletin de paie est remis à l'intéressé. Toute fois les paiements sont réguliers dans les deux entreprises et à un jour bien précis de la fin du mois pour lequel le salaire est dû ne dépassant pas six jours.

2.2. La durée du contrat de travail

Golden African resources, emploie 18 personnes ayant des contrats à durée indéterminée, 20 agents des entreprises des sous-traitants et une centaine des travailleurs journaliers. Chez Golden African resources, 20 pourcent seulement sont engagés à durée indéterminée et 80 pourcent sont journaliers.

Selon le législateur congolais, un travailleur journalier peut prester de manière continue ou intermittente pendant 22 jours ouvrables au cours d'une période de 2 mois. Au-delà de celle-ci, le travailleur ne peut plus continuer à travailler. Dans le cas où le travailleur journalier preste au-delà de 22 jours, ce contrat de travail change de nature et devient un contrat à durée indéterminée. Cette pratique est contraire aux prescrits du code de travail, normalement pour un travail permanent GOLDEN AFRICAN RESOURCES doit faire signer des contrats à durée indéterminée.

La société impose aux travailleurs journaliers de changer de nom pour éviter que le contrat ne devienne à durée indéterminée conformément à l'article 40 alinéa 2 du code du travail¹⁹. Il s'agit dans ce cas d'une astuce destinée à tricher à la loi.

Concernant le contrat à durée déterminée, il se dégage un même constat que pour toutes les entreprises, à savoir, le non-respect des dispositions de l'article 40 du code de travail qui limite à deux le nombre des contrats à durée déterminée qu'un travailleur peut signer avec le même employeur.

¹⁹ Propos récoltés par les enquêteurs sur le terrain.

Le législateur en limitant ainsi, il veut protéger le travailleur et inciter les parties à conclure le contrat à durée indéterminée qui est considéré comme le principe et qui présente un avantage pour le travailleur grâce à la stabilité qu'il offre à ce dernier.

Cette pratique n'est pas normale car GOLDEN AFRICAN RESOURCES devait faire signer des contrats à durée indéterminée à tous ses travailleurs car le travail est permanent.

2.3. Le transport

La Société GOLDEN AFRICAN RESOURCES organise le transport en commun pour tous les travailleurs sans distinction de leur catégorie.

2.4. Les équipements de travail et de protection contre le bruit

La société GOLDEN AFRICAN RESOURCE, donnent des équipements de protection à tous les travailleurs qu'il soit journalier ou engagé à durée déterminée ou indéterminée. Cet équipement est renouvelé après chaque six mois.



Photo d'un travailleur journalier pendant la pause

Cependant, la société GOLDEN AFRICAN RESOURCE, donne des équipements de protection à tous les travailleurs qu'il soit journalier ou engagé à durée déterminée ou indéterminée. Cet équipement est renouvelé après chaque six mois.

Les Etats parties au présent pacte reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir des conditions de travail justes et favorables...

2.5. Le travail des enfants

Il n'y a aucun enfant mineur qui travaille dans les installations de GOLDEN AFRICA.

Cette affirmation ne peut pas nous amener à conclure qu'il n'existe pas d'enfants qui travaillent pour le compte de GOLDEN.

Cette entreprise n'a pas des carrières où elles extraient ses minerais. Elles achètent auprès des artisans qui pour la plupart sont des enfants. Notre affirmation est confirmée par des études menées conjointement par Amnesty International et Afrewatch quand elles affirment que : « Pour le moment, les droits de l'enfant sont loin d'être protégés en RDC et ce, malgré l'existence d'un cadre normatif presque complet. Les faits ci-dessous en disent plus. Les résultats des études effectuées par les ONG laissent entrevoir que sur 200 milles mineurs artisanaux employés dans ce secteur, 40% sont des enfants de moins de 15 à 8 ans. Des actions de sensibilisation déployées à cet effet ont amené le gouvernement à durcir des mesures interdisant l'accès des enfants aux mines et carrières artisanales. Cependant, faute d'apporter des réponses aux causes profondes de ce fléau et de propulser ou de stimuler l'engagement de tous les acteurs (collectivité, entreprises privées, autorités locales et organisations locales), ces mesures n'ont pas produit les résultats escomptés »²⁰.

Selon le Guide de l'OCDE, il appartient aux entreprises en amont (telles que définies ci-dessus) de retracer l'origine de la substance minérale depuis le lieu d'extraction, de clarifier les circonstances de son extraction, de son commerce, de sa manutention et de son exportation. Les entreprises devraient déployer « sur le terrain des équipes d'évaluation (...) qui seraient chargées de produire et de partager des informations vérifiables, fiables et à jour sur les circonstances qualitatives d'extraction, de commerce, de traitement et d'exportation ». Les entreprises en amont devraient communiquer les informations qu'elles ont collectées à leurs clients en aval.

²⁰ Rapport de l'ONG Afrewatch

De surcroît, ces entreprises en amont devraient prendre des dispositions pour identifier, évaluer et gérer les atteintes aux droits humains commises au niveau de la chaîne d'approvisionnement. C'est ainsi qu'elles devraient « réduire au minimum les risques d'exposition des mineurs artisanaux à des pratiques abusives, en soutenant les efforts des gouvernements des pays hôtes pour professionnaliser et légaliser progressivement le secteur artisanal »²¹.

Les Directives sur la Responsabilité Sociétale des Investissements Miniers Chinois à l'Etranger renchérit que « Les entreprises qui s'approvisionnent des artisans miniers et des petits exploitants miniers doivent évaluer régulièrement les risques du travail forcé, du travail des enfants, des conditions de travail dangereuses, de l'utilisation non-contrôlée de substances dangereuses et d'autres conséquences importantes sur l'environnement »²²



Le code de travail en matière de travail d'enfants règlemente le temps de travail et certains travaux interdits aux enfants. En ce qui concerne le temps de travail, la durée de travail des enfants âgés de 15 ans est limitée à 4 heures par jour, tandis que pour ceux qui ont 16 et 17 ans est la même que pour les adultes, c'est-à-dire 9 heures par jour et 45 heures par semaine. La loi interdit aux enfants de travailler la nuit, le samedi et le dimanche, sauf dérogation pour les entreprises familiale où ils sont employés. Les travaux dangereux et insalubres sont interdits aux enfants.

Quant au travail prohibé les enfants ne peuvent pas être employés pour le transport manuel régulier des charges à l'exception du transport des fruits et des

²¹ Rapport de l'ONG Afreewatch

²² Cccmc, les Directives sur la Responsabilité Sociétale des Investissements Miniers Chinois à l'Etranger.

légumes. Les enfants ne doivent pas porter, pousser ou trainer les charges excédents 15 Kg pour les garçons et 10 Kg pour les filles.

De surcroît, ces entreprises en amont devraient prendre des dispositions pour identifier, évaluer et gérer les atteintes aux droits humains commises au niveau de la chaîne d'approvisionnement. C'est ainsi qu'elles devraient « réduire au minimum les risques d'exposition des mineurs artisanaux à des pratiques abusives, en soutenant les efforts des gouvernements des pays hôtes pour professionnaliser et légaliser progressivement le secteur artisanal »²³.

2.6. Le congé légal

Cependant les sociétés Golden African resource accorde des congés légaux à ses travailleurs. La durée qui varie entre 18 et 22 jours par année.

2.7. Le service médical

Il ressort de l'enquête menée sur terrain, que les deux entreprises ne supportent pas des soins qui dépassent une certaine marge. Lorsqu'elles constatent qu'un travailleur a une maladie professionnelle, qui peut leur demander beaucoup des moyens, elles s'arrangent pour rompre le contrat avec le travailleur malade et l'abandonne à son triste sort. La société Golden n'organise pas un service médical interne à son entreprise.

Les travailleurs sont soignés à la polyclinique Manne cachée et à la polyclinique YATA de Tumbwe pour les premiers soins. N'ont accès aux soins que les travailleurs ayant signés des contrats à durée indéterminée ou déterminée et non pas les journaliers.

Le seul cas où les journaliers peuvent être soigné c'est seulement en cas d'un accident de travail. Il ressort de l'enquête que les deux entreprises ne supportent pas des soins qui dépassent une certaine marge.

L'article 128 du code de travail oblige l'employeur de fournir aux travailleurs et à leurs membres de famille malades des soins médicaux, alimentaires, pharmaceutiques, hospitalier ainsi que des lunettes et appareil autotéliques, chirurgicaux.

Cette obligation procède de la préoccupation du législateur de garantir aux travailleurs les soins médicaux, étant donné que qu'il n'existe pas des mutuelles

²³ Rapport de l'ONG Afrewatch

de santé en RDC susceptibles de prendre en charge les soins médicaux des travailleurs.

L'article 184 du code de travail limite la liste aux membres de famille du salarié qui habitent avec lui et qui n'exercent pas une profession lucrative.

2.8. Les conditions hygiéniques de travail

L'usine de Golden African resources présente, des sérieux risques chimiques. Les gaz toxiques ne sont pas canalisés pour être évacués en dehors de l'usine.



Une vue de l'usine plein de gaz nocifs pendant la phase de production.

Les conditions hygiéniques ne sont pas bonnes, les sources de pollution atmosphériques en phase de traitement sont les gaz provenant des fours ainsi que l'atelier de traitement sans oublier les poussières dues à la circulation des matériels roulants.

Cependant l'usine de Golden African Resources est trop confinée et présente beaucoup des risques chimiques. L'employeur a l'obligation de placer le salarié dans des conditions convenables de travail ; par condition convenable de travail, on entend les conditions qui permettent et favorisent l'exécution du travail. Elles se caractérisent par la propreté, la salubrité, l'hygiène et l'absence du danger dans le lieu de travail et par la mise à disposition des locaux et meubles nécessaires à l'accomplissement du travail.

L'employeur a l'obligation de ventiler et d'éclairer les bureaux et les usines. Dans les locaux fermés, chaque travailleur doit disposer d'un cubage d'espèce réel d'au moins 10 m³ et la hauteur est de 2m/50. Les locaux fermés auront des larges fenêtres ouvrables pour renouveler complètement l'air pendant

l'interdiction du travail ou seront pourvu d'un système de ventilation ou de conditionnement permettant un renouvellement suffisant d'air.

Les rejets liquides de l'entreprise Golden présentent des risques sérieux de pollution de l'environnement, car ils sont canalisés dans le bassin de décantation avec géo membrane et ne sont pas neutralisés avec la chaux. Pendant la période de pluie il y a des risques sérieux de pollution de l'environnement à cause du fait qu'avec les eaux de pluie le bassin de décantation est souvent débordé.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Au terme de nos recherches que nous venons de mener sur les conditions de travail au sein des entreprises Asiatiques, il se dégage que celles-ci ont amélioré tant soit peu leurs conditions de travail, en ce qui concerne les aspects ayant trait :

1. Aux atteintes à l'intégrité physique répétées des travailleurs ;
2. Aux cas d'accidents de travail qui étaient très récurrents, qui de nos jours sont presque inexistant.

Cependant, en dépit de cette bonne volonté d'améliorer les conditions de travail de leurs travailleurs, il y a lieu de noter que les conditions de travail dans les entreprises asiatiques sont de manière générale toujours très précaire, car il reste encore beaucoup de choses à améliorer pour le futur.

Ce qui nous amène aux recommandations suivantes :

1. A l'Etat à travers le ministère du travail

De contraindre les entreprises Asiatiques à respecter la loi en matière de travail en vue de garantir le respect des droits de l'homme.

2. A l'entreprise CDM

- Procéder aux engagements de tous les travailleurs journaliers étant donné que le travail qu'ils font est permanent ;
- D'augmenter le salaire des travailleurs en vue de leur assurer le droit à une vie décente ;
- De doter aussi des travailleurs journaliers des équipements de sécurité. Car Les journaliers ont droit à la même protection que le travailleur à durée indéterminée ;
- Assurer la prise en charge des travailleurs victimes de maladies professionnelles ;
- Donner aussi des congés aux travailleurs qui travaillent dans les mines ;

- De ne pas acheter les minerais qui proviennent des carrières qui utilisent les enfants ;
- Assurer le transport des travailleurs journaliers dans le bus de transport en commun de l'entreprise ;
- D'améliorer la qualité des repas servis aux travailleurs et que les journaliers aient aussi droit à la restauration.

3. A l'entreprise Golden African ressources

- Procéder à l'engagement de tous les travailleurs journaliers étant donné que le travail qu'ils font est permanent ;
- D'augmenter le salaire des travailleurs en vue de leurs assurer le droit à une vie décente ;
- Assurer la prise en charge des travailleurs victimes de maladies professionnelles ;
- De ne pas acheter les minerais qui proviennent des carrières qui utilisent les enfants ;
- D'améliorer la qualité des repas servis aux travailleurs tant sur le plan qualité et quantité.

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

1. Est- ce que tous les travailleurs sont affiliés dans un syndicat ?
2. Etes-vous membre de quel syndicat ?
3. Est-ce que vous avez un numéro d'affiliation à l'INSS ?
4. Vous travaillez pendant combien d'heures par jour ? Est-ce que les heures supplémentaires sont- elles payées ?
5. Est- ce que l'entreprise vous a doté d'un équipement adéquat de travail ? (Jaquettes, casques, cache nez....).
6. Etes-vous abonnés dans un centre de santé ? Est- ce que les soins sont- ils organisés au sein de l'entreprise ?
7. Avez-vous le repos hebdomadaire ? au cas où vous travaillez le dimanche comment les heures prestées sont- elles rémunérées ?
8. Quel type de contrat avez-vous signé avec l'entreprise ?
 - A durée déterminée, indéterminée, journalier
 - Quelle est votre ancienneté dans l'entreprise ?
9. votre paiement est-il régulier ?
- 10.y-a-t- il des enfants mineurs qui travaillent aussi avec vous dans les travaux de mines ?
- 11.comment appréciez-vous les conditions hygiéniques au sein de votre entreprise ?
- 12.les femmes sont-elles aussi employées dans les travaux de mines ?
- 13.les femmes travaillent-elles aussi la nuit ?
- 14.comment sont rémunérées les heures prestées la nuit ?
- 15.Est-ce que votre entreprise vous accorde un congé annuel payé?
- 16.Avez des instruments de manutention mécanique dans votre entreprise ?
- 17.Votre entreprise procède à l'alcotest avant d'accéder dans les installations ?
- 18.Les locaux sont- ils spacieux ?
- 19.Y a-t-il des émissions des gaz toxiques ?
- 20.L'entreprise dispose t- elle des échafaudages et des ceintures de sécurité pour les travaux qui se font en hauteur ?

Annexe 2 : Lettre adressée à CDM



Mouvement pour les **D**roits de l'Homme et la **R**éconciliation

07, Avenue Lomami Commune Lubumbashi
LUBUMBASHI

 CONGO DONGFANG INTERNATIONAL MINING	
Réception Courrier	
Date :	11 OCT 2016
Heure :	13H48
N° d'enreg :	
Reçu par :	HORTANCE
Transmis à :	

A monsieur le Directeur de CDM à Lubumbashi

Objet : Transmission brouillon de notre rapport sur CDM

Monsieur le Directeur de CDM,

Nous avons l'honneur de vous transmettre par la présente, le brouillon du rapport d'étude portant sur **les conditions de travail dans les entreprises Asiatiques**. Cas de CDM et Golden Africa Resource, que notre organisation compte publier dans les prochains jours.

Nous vous transmettons les résultats de cette recherche en premier lieu, en vue de vous permettre de nous faire parvenir vos réactions avant que la version finale soit publiée.

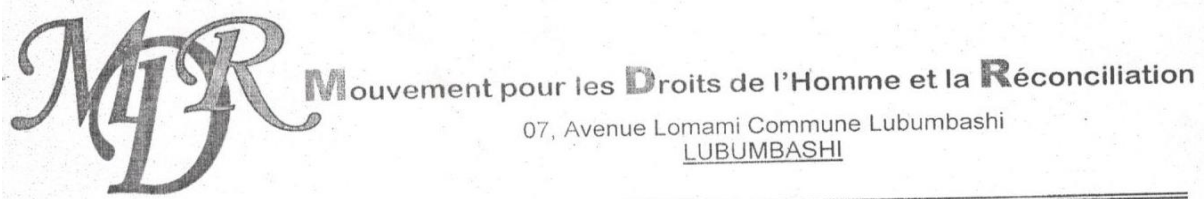
Dans l'espoir que vos remarques nous parviendrons dans un délai raisonnable, nous vous prions de croire, monsieur le directeur, l'expression de nos meilleurs sentiments de franche collaboration.

Fait à Lubumbashi, le 10/10/2016

Pour le MDR
Me Elie Kadima
Président


0812115834

Annexe 3 : Lettre adressée à GOLDEN AFRICA RESSOURCE



GOLDEN AFRICAN RESOURCES sprl
1064 Rte Likasi Vill- Tumbwe, DRC
RECEPTION COURRIER

Recc le: 24/10/2016

Agent/Receptionniste: F. DECE - MBA70
Secretariat Direct

A monsieur le Directeur de Golden African
Ressources
à Lubumbashi

Objet : Transmission brouillon de notre rapport sur
Golden African Ressource

Monsieur le Directeur de Golden African Ressources,

Nous avons l'honneur de vous transmettre par la présente, le brouillon du rapport d'étude portant sur **les conditions de travail dans les entreprises Asiatiques**. Cas de CDM et de Golden African Resource, que notre organisation compte publier dans les prochains jours.

Nous vous transmettons les résultats de cette recherche en premier lieu, en vue de vous permettre de nous faire parvenir vos réactions avant que la version finale soit publiée.

Dans l'espoir que vos remarques nous parviendrons dans un délai raisonnable, nous vous prions de croire, monsieur le directeur, l'expression de nos meilleurs sentiments de franche collaboration.

Fait à Lubumbashi, le 10/10/2016

Pour le MDR
Me Elie Kadima
Président

Elie Kadima
0812115834

Présentation du MDR

Le Mouvement pour les Droits de l'homme et la Réconciliation est une organisation de défense et de promotion des Droits de l'homme créée le 12 décembre 2000 à Lubumbashi.

Mandat

Le mouvement pour les droits de l'homme a comme mandat la promotion et la défense des droits humains.

1 le travail de promotion consiste en :

- La vulgarisation des normes internationales relatives aux droits humains et au droit humanitaire ;
- La formation de la population aux droits de l'homme, à la démocratie et à la bonne gouvernance ;

2 le travail de protection consiste en :

- Monitoring sur les violations des droits de l'homme ;
- La dénonciation systématique desdits violations par la publication des rapports.

3 L'assistance judiciaire et juridique gratuite des victimes des violations des droits humains.

Travail en réseau

Au niveau de la province le MDR est membre de

- 4 POM (Plateforme des organisations intervenant dans le secteur minier)
- 5 REPRODHO (Réseau provincial des ONG des Droits de l'homme)

