



*La présence, le rôle et la responsabilité de
la femme dans l'industrie minière*

EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

KINSHASA 2021

Ce rapport a été publié par Southern Africa Resource Watch (SARW) et tous les droits lui sont réservés. Cependant, il peut être réimprimé en totalité ou en partie dans le respect des droits d'auteur.

Les opinions y exprimées ne reflètent pas nécessairement celles de SARW et n'engagent que leurs auteurs.

Publié en Août 2021

Southern Africa Resource Watch
38 B, Avenue Lubefu/Quartier Royal
Kinshasa/Gombe
RDC
Tél: + 243 82 9273226
info.sarwatch@sarwatch.org
www.sarwatch.org

Equipe de rédaction :
Georges Bokondu Mukuli & Joseph Cihunda Hengelela

Conception, mise en page et couverture :
Ing. Jérémie Daddy Mbansing

Photo couverture : Photo de famille avec le Ministre national des Mines

Copyright Statement © SARW (2021)

Erreur ! Signet non défini.

**DEUXIEME PARTIE : LES FEMMES DES COOPERATIVES
MINIERES ET DES SITES MINIERES ARTISANAUX** 21

A. Les femmes de coopératives minières 21

I. Les coopératives minières appartenant aux femmes 21

II. Les avantages pour les coopératives minières des femmes
23

III. Les défis rencontrés par les femmes des coopératives
minières 24

B. LES FEMMES DES SITES MINIERES ARTISANAUX 24

I. Statut des femmes, nature des activités et cause principale
24

II. Les défis des femmes travaillant dans les sites miniers
artisansaux 25

**TROISIEME PARTIE : LES FEMMES DE
L'ADMINISTRATION DES MINES**26

A. Les femmes du Secrétariat général aux Mines 26

B. Les femmes de la CTCPM 27

**QUATRIEME PARTIE : LES FEMMES MANDATAIRES EN
MINES** 29

**CINQUIEME PARTIE : LES DEFIS DES FEMMES DU
SECTEUR MINIER ET RECOMMANDATIONS** 31

CONCLUSION **Erreur ! Signet non défini.**

ABREVIATIONS ET SIGLES

| | |
|------------|--|
| CAMI | : Cadastre minier |
| CEEC | : Centre d'Évaluation, d'Expertise et de Certification des substances Minérales précieuses |
| CLD | : Comité local de développement |
| CLS | : Comité local de suivi |
| COFEMAK | : Coopérative Féminine Minière et artisanale du Katanga |
| Coltan | : Colombo-Tantale |
| COMAFED | : Coopérative Minière Artisanale Femme Digne |
| COMIPROFI | : Coopérative Minière pour la Promotion de la Femme Imani |
| COMMUS | : Compagnie Minière de Musonoi |
| CTCPM | : Cellule Technique de Coordination et de Planification Minière |
| EMKM-Mn | : Entreprise minière de Kisenge Manganèse |
| ERG Africa | : Eurasian Resources Group Africa |
| FOMIN | : Fonds Minier pour les générations futures |
| GECAMINES | : Générale des Carrières et des Mines |
| KCC | : Kamoto Copper Company |
| KICO | : Kipushi Corporation |
| MIBA | : Société Minière de Bakwanga |
| MMR | : Mining Mineral Resources |
| OSISA | : Open Society Initiative for Southern Africa |
| PROMINES | : Projet d'appui au secteur minier |
| RDC | : République Démocratique du Congo |
| RENAFEM | : Réseau des Femmes dans les Mines |
| REPAFE | : Réseau pour l'Autonomisation de la Femme |
| SA | : Société Anonyme |

SAEMAPE : Service d'Assistance et d'Encadrement de l'Exploitation Minière Artisanale et à Petite échelle

SAKIMA : Société Minière du Kivu et du Maniema

SARW : Southern Africa Resource Watch

SGNC : Service Géologique National du Congo

SICOMINES : Sino-Congolaise des Mines

SIMCO : Société immobilière du Congo

SODIMICO : Société de Développement Industriel et Minier du Congo

SOKIMO : Société minière de Kilo-Moto

SPRL : Société privée à responsabilité limité

TFM : Tenke Fungurume Mining

WIM : Women in Mining

ZEA : Zone d'exploitation artisanale

REMERCIEMENTS

SARW tient à remercier sincèrement toutes les personnes ayant contribué à l'exécution de ce projet. Il s'agit particulièrement de ses deux consultants Madame Béatrice Muhalila Pitshi et Maître Aimé Banza qui ont mené des enquêtes de terrain. Il remercie également les responsables des compagnies minières qui ont répondu au questionnaire d'enquête notamment Kibali Gold et celles qui ont envoyé leurs déléguées à l'atelier organisé à Kinshasa au mois de février, en l'occurrence, les compagnies suivantes : TFM, KCC, Glencore, RASH et RASH SARL, ERG Africa, KICO SA, MMG, Gécamines, MIBA, KAMOA et MMR.

SARW voudrait exprimer sa gratitude à l'endroit de la Chambre des Mines et à la Section RDC de l'association Women in Mining (WIM) pour leur collaboration à l'organisation de l'atelier sur la présence, le rôle et la responsabilité de la femme dans l'industrie minière en RDC. Il espère cette franche coopération va continuer et se consolider pour la promotion et la protection des droits des femmes dans le secteur minier congolais.

SARW témoigne sa reconnaissance à l'endroit du Secrétaire général aux Mines et au Coordonnateur de la Cellule Technique de coordination et de la planification minière (CTCPM) qui ont envoyé leurs déléguées à l'atelier sur les femmes dans les mines.

Enfin, SARW remercie vivement la fondation OSISA qui a financé ce projet et a autorisé son extension au-delà du délai initial dans un contexte des difficultés engendrées par la pandémie à COVID-19.

RESUME EXECUTIF

Le projet « Femmes dans les mines » avait pour objectif principal d'assurer l'inclusion du genre et l'équité dans l'industrie minière en RDC. Pour y arriver, il devait contribuer à améliorer la législation minière et les politiques des sociétés minières en matière de genre, à déterminer le nombre de femmes dans le secteur et leur rôle et à encourager les compagnies minières et le gouvernement congolais à élaborer des politiques qui respectent les critères sexo-spécifiques.

Après avoir identifiées quelques sociétés minières et déployées des enquêtes de terrains par le truchement des consultants, SARW a organisé un atelier au cours duquel les femmes des compagnies minières, de l'Administration publique des mines, des professions libérales et des organisations de la Société civile ont discuté de leurs défis et ont formulé des recommandations pour l'amélioration de leur épanouissement effectif dans les différents segments du secteur minier.

Le présent rapport comprend cinq parties. La première partie est consacrée aux femmes des entreprises minières, la deuxième aux femmes des coopératives minières et de l'artisanat minier, la troisième aux femmes de l'Administration publique des mines (Ministère des Mines), la quatrième aux femmes mandataires en mines et la cinquième aux défis et recommandations.

De manière générale, les femmes sont encore très minoritaires dans les entreprises minières à tous les échelons. Suivant les statistiques cumulées, le pourcentage des femmes des entreprises minières ne dépasse pas 5%. Il a été recommandé

au peu des femmes qui sont dans les entreprises minières de bien vouloir jouer le rôle de premier plan dans l'élaboration des politiques de promotion des femmes et dans leur mise en application notamment à veiller à la priorisation des femmes au moment du recrutement. Elles ont été aussi invitées à sensibiliser les jeunes filles à embrasser les filières scientifiques et militer pour les droits des femmes des communautés locales.

Pour les femmes des coopératives minières, l'un des grands défis demeure le manque des ZEA. Elles ont recommandé au Gouvernement d'ériger des ZEA viables en leur faveur. Les femmes de l'artisanat minier sont victimes de beaucoup de violences à la fois morales et physiques. Elles font face à des discriminations fondées sur des préjugés traditionnels. Il a été recommandé au gouvernement et aux partenaires au développement de les aider à migrer vers les activités économiques alternatives aux mines.

Les femmes de l'administration des Mines sont aussi minoritaires mais ne connaissent pas de problèmes étant donné qu'elles sont régies par le statut de la fonction publique. Il a été signalé qu'il existe des femmes qui occupent les postes décisionnels mais leur nombre reste très faible. Les femmes sont aussi minoritaires et ne dépassant pas dix sur les soixante-treize mandataires agréés par le Ministère des Mines.

Pour relever les défis auxquels les femmes dans les mines sont confrontées, les recommandations principales suivantes ont été formulées :

Aux entreprises minières

- L'élaboration des politiques de promotion du genre conformément aux instruments juridiques internationaux et à la législation congolaise notamment en créant un poste pour veiller aux questions spécifiques au genre dans l'entreprise ;

- L'application de la politique tolérance zéro à l'égard des discriminations contre les femmes et les violences sexuelles.

Au Gouvernement

- La mise en place d'une commission de suivi au sein de l'Inspection générale du travail et le Ministère du genre pour contrôler le respect de la mise œuvre effective des dispositions légales et réglementaires relatives aux conditions de travail des femmes dans les entreprises minières ;
- L'obtention d'une affectation d'une quotité des frais perçus en rémunération des services rendus par le SAEMAPE à l'encadrement et l'assistance des femmes de la mine artisanale et de petite mine.

Aux ONG Internationales

- La collaboration avec les ONG locales qui sont réellement sur terrain dans les efforts d'amélioration des conditions de vie des femmes et des enfants des sites artisanaux ;
- La mobilisation des fonds au profit des ONG locales pour renforcer leurs activités relatives aux droits des femmes et des enfants dans le secteur minier.

INTRODUCTION

Contexte et justification du projet sur les femmes dans les mines

La République démocratique du Congo (RDC) est l'un des principaux producteurs de cuivre, de cobalt, d'or, de diamant, de coltan et de nombreuses autres substances minérales. Elle est connue pour le son incroyable potentiel et sa richesse ainsi que pour la pauvreté paradoxale dans laquelle vit sa population. Selon les estimations, 73 % de sa population, soit 60 millions de personnes, vivait avec moins de 1,90 dollar par jour en 2018 (niveau fixé comme seuil de pauvreté international)¹. Avec 80 millions d'hectares de terres arables et plus de mille minéraux et métaux précieux sous sa surface, la République démocratique du Congo a le potentiel pour devenir l'une des nations africaines les plus riches et un moteur de croissance pour l'ensemble du continent selon la Banque mondiale.

Son secteur minier fait de la RDC le principal producteur mondial actuel de cobalt avec une production de plus de 110 000 tonnes en 2018. En Afrique, la RDC est le principal producteur de cuivre avec une production de plus de 1.200.000.000 tonnes en 2018². Plus de 20 compagnies minières sont en production et occupent de grandes surfaces de terrain mais autour d'elles, les conditions de vie des populations restent extrêmement

1 « République démocratique du Congo - Vue d'ensemble », <https://www.banquemondiale.org/fr/country/drc/overview>, (Consulté, le 11 avril 2021).

2 « Le secteur minier en République Démocratique du Congo », <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/CD>, (Consulté, le 11 avril 2021).

difficiles. Les investissements miniers en RDC sont évalués en milliards de dollars mais le changement attendu n'est pas encore au rendez-vous et les femmes sont les premières victimes de nombreuses injustices. Dans la gestion politique, administrative et économique du secteur minier ainsi qu'au sein des sociétés minières, les femmes sont sous-représentées et ne sont pas impliquées dans la prise de décision pour de nombreuses raisons que ce projet tentera de découvrir.

La Constitution de la RDC stipule clairement dans son article 14 que les autorités publiques doivent assurer l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et garantir la protection et la promotion de leurs droits. Ils doivent prendre toutes les mesures appropriées dans tous les domaines, notamment dans les domaines civil, politique, économique, social et culturel, pour assurer le plein épanouissement et la pleine participation des femmes au développement de la nation. Ils doivent également prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes dans la vie publique et privée. Les femmes ont le droit à une représentation équitable au sein des entreprises privées et du gouvernement.

L'État doit garantir la mise en œuvre de la parité homme-femme dans ces institutions et la loi fixe les modalités d'application de ces droits. Cette parité doit se traduire par l'égalité des sexes en offrant aux hommes et femmes les mêmes chances dans tous les domaines. Dans la pratique, cette parité n'est pas encore une réalité dans de nombreux domaines, y compris le secteur minier. Les femmes continuent à être marginalisées dans les entreprises minières et l'Administration des Mines ainsi que réduites à faire des petits boulots abandonnés par les hommes dans l'artisanat minier.

Bien que les femmes soient les premières victimes directes des activités minières, leur voix n'est pas entendue dans les

tentatives visant à changer la situation. Cependant, travailler à trouver une solution pour elles sans elles est une action qui ne devait pas malheureusement transformer le secteur minier pour le rendre plus égalitaire et inclusif. C'est dans cette optique le projet « Femmes dans les mines » a été conçu par SARW.

Le projet a consisté en l'analyse de la législation minière des pays et des politiques des sociétés minières afin d'évaluer dans quelle mesure la question du genre est prise en compte. Son objectif principal était d'assurer l'inclusion et l'équité entre les sexes dans l'industrie minière en RDC. Les objectifs spécifiques sont les suivants : améliorer la législation minière et les politiques des compagnies minières en matière de genre, établir le nombre de femmes dans le secteur et leur rôle et encourager les compagnies minières ainsi que le gouvernement à développer des politiques plus favorables au genre.

Méthodologie

Le présent rapport est le résultat de la recherche et de l'analyse de la législation minière et des politiques des compagnies minières en matière de genre. Il a été procédé à l'identification des sociétés minières ciblées afin d'obtenir des données et de connaître le nombre d'employés pour chacune d'entre elles (y compris leurs conseils d'administration). Ensuite, SARW a recruté des consultants pour mener une enquête dans les entreprises minières, dans les coopératives minières et dans les sites miniers artisanaux pour collecter des données sur la situation des femmes. Enfin, un atelier a été organisé à Kinshasa au cours duquel près de quarante femmes des entreprises minières, des coopératives minières, de l'Administration publique des Mines, des mandataires en mines et de la Société civile ont réfléchi sur les défis et les perspectives pour la promotion des femmes du secteur minier.

Plan du rapport

Le présent rapport comprend cinq parties. La première partie est consacrée aux femmes des entreprises minières, la deuxième aux femmes des coopératives minières et de l'artisanat minier, la troisième aux femmes de l'Administration publique des mines (Ministère des Mines), la quatrième aux femmes mandataires en mines et la cinquième aux défis et recommandations.

PREMIERE PARTIE :

LES FEMMES DES ENTREPRISES MINIERES

L'exploitation minière industrielle est effectuée par les entreprises minières. La RDC compte des entreprises minières publiques et privées qui emploient de nombreux travailleurs parmi lesquels on retrouve des femmes. Dans le cadre de ce projet, les recherches sur les femmes travaillant dans les compagnies minières ont été guidées par les 15 questions dont les principales sont :

- Quelle est la politique de la compagnie sur le genre et quelle importance qui y est attachée ? Quelles sont les dispositions prises pour son application ?
- Combien de femmes la compagnie minière emploie-t-elle ? Et à quels échelons ?
- Quels postes occupent-elles et quel niveau d'influence ont-elles ?
- Combien de femmes dirigent les directions, les départements et les services ?
- Combien d'ingénieures femmes que compte l'entreprise ? et quelle appréciation faite sur leur travail ?
- Quels sont les défis auxquels les femmes sont confrontées dans les opérations quotidiennes ?
- Parmi les sociétés de sous-traitance en contrat avec l'entreprise, combien sont dirigées par des femmes ? et dans quel secteur d'activité ?

Il importe de répondre à ces questions par l'établissement des statistiques des femmes et l'analyse des politiques des compagnies minières tant publiques que privées. Il sied de signaler que la législation minière congolaise n'impose aucune obligation aux titulaires des droits miniers en rapport avec la promotion du genre dans le secteur. Les relations entre les employeurs et les employés du secteur minier sont régies par le Code du travail dans lequel on trouve des conditions spécifiques des femmes limitées à la maternité.

A. Les femmes des entreprises minières publiques

Au moment où l'Etat congolais était le seul opérateur minier, il avait des entreprises minières. Il s'agit de la Générale des Carrières et des Mines (Gécamines), la Société de Développement Industriel et Minier du Congo (SODIMICO), la Société minière de Kilo-Moto (SOKIMO), la Société Minière du Kivu et du Maniema (SAKIMA), Kisenge Manganèse, Congo-Etain et Entreprise minière de Kisenge Manganèse (EMKM-Mn). Seules la Gécamines et la MIBA ont été concernées par cette étude.

I. Les femmes de la Générale des Carrières et des Mines SARL (Gécamines)

La Gécamines est une entreprise spécialisée dans l'industrie minière. Ses activités principales sont la prospection, l'extraction minière, le traitement minéralurgique (concentration), le traitement métallurgique (pyrométallurgie et hydrométallurgie, raffinage). Elle produit le Cuivre, le Cobalt, le Zinc (sous forme d'oxydes de zinc en poudres), le Charbon, les biens manufacturés en métaux non ferreux (produits laminés et extrudés, fils et câbles électriques), en plastique et caoutchouc et l'Acide sulfurique.



Madame Konji Kabila
Chargée d'études/Gécamines

La Gécamines s'adonne aussi aux activités agro-industrielles (transformation industrielle des produits alimentaires) et des actions sociales (enseignement et santé)*. Ses activités de production sont situées dans les provinces du Haut-Katanga et du Lualaba.

* (<http://www.prominesrdc.cd/questionnaire/category/business-category>, (Consulté le 17 février 2021).

La Gécamines emploie 6800 personnes. Le nombre des femmes est de 714, soit plus de 10%. Elles sont des catégories suivant les secteurs d'activités :

| Secteur d'activités | Nombre des femmes |
|-----------------------|---|
| Agro-industrie | 5 |
| Secteur fonctionnel | 220 dont une seule est ingénieur chimiste |
| Secteur de production | 31 dont 07 opérateurs en hydrométallurgie |
| Secteur social | 422 dont 158 dans l'enseignement (une est ingénieur civil métallurgiste) et 264 dans la santé (20 médecins) |

Parmi ces femmes, 22 seulement sont cadres de direction et réparties comme suit :

- 13 dans le secteur fonctionnel ;
- 01 dans l'enseignement ;
- 05 dans la santé, et
- 03 dans le secteur technique.

En ce qui concerne, la promotion de la femme dans la formation, les instituts techniques et professionnels de la Gécamines comptent 874 filles réparties comme suit :

| Sections | Nombre de filles |
|---|-------------------------|
| Mines | 78 |
| Chimie industrielle | 65 |
| Métallurgie | 67 |
| Electronique générale, mécanique générale, chaudronnerie, électricité | 27 |

II. Les femmes de la Société Minière de Bakwanga SARL (MIBA)

La MIBA est une société mixte à capitaux mixtes dont 80% des actions sont la propriété de l'Etat congolais et les 20% restants sont détenues par les investisseurs étrangers. Ses activités principales sont les recherches des gisements miniers, les études et l'exploitation minières. Elle produit et commercialise principalement le diamant. Elle est située dans la province du Kasai Oriental. Elle entreprend aussi des actions en vue de contribuer au programme de développement socio-économique de la Province (hôpitaux, écoles, énergie, eau,...)³.

3 <http://www.prominesrdc.cd/questionnaire/category/business-category>, (Consulté le 17 février 2021).



Olga Kabalu Nzeba

Chef de Service Approvisionnement et Achat/MIBA & Présidente de la délégation syndicale MIBA/Kin et Coordinatrice nationale des femmes syndicalistes du Congo (COFESYCO)



Isabelle Mbombo

*Chef de Division Fiscalité/MIBA
Présidente du Comité des Femmes*

La MIBA emploie 2.380 agents dont 283 femmes, soit 11,8%. Elles sont réparties comme suit :

| Grades | Nombre |
|----------------------------------|---------------|
| Chef de département | 3 |
| Chef de Division | 6 |
| Chef de Service | 16 |
| Cadre | 14 |
| Agent de Maîtrise | 32 |
| Agents avec des statuts spéciaux | 133 |
| Travailleurs ordinaires | 79 |

Aucune de ces femmes n'a le rang de directeur.

B. Les femmes des entreprises minières privées

La libéralisation du secteur minier congolais a eu, entre autres, comme avantages l'arrivée de plusieurs entreprises privées. Ces dernières sont membres de la Chambre des Mines, une des structures de la Fédération des Entreprises du Congo (FEC). En effet, la Chambre des Mines a remplacé, le 24 mars 2011 la Commission Nationale des Mines à la suite de la révision des Statuts de la FEC.



Thérèse Mwape
Chambre des Mines/Lubumbashi



Nanou Nsuku
Chambre des Mines/Kinshasa

La mission de la Chambre des Mines est notamment de rassembler au sein de la FEC toutes les entreprises qui évoluent dans le secteur minier, de défendre les intérêts des sociétés minières et être leur interface auprès des pouvoirs publics et d'autres partenaires ainsi que de soutenir le dialogue social entre les entreprises du secteur⁴.

Ces entreprises ont employé de milliers de personnes dont les femmes. Cette étude s'est intéressée aux entreprises suivantes : Kibali Gold Mines, Kamoto Copper Company (KCC),

4 <http://chambreminesrdc.com/a-propos/notre-vision>, (Consulté, le 19 février 2021).

Tenke Fungurume Mining (TFM), Sino-Congolaise des Mines (SICOMINES), Compagnie Minière de Musonoi (COMMUS), KICO SA, MMR, MMG Kinsevere.

Kibali Gold Mines

La compagnie Kibali Gold exploite les mines d'or dans la province de Haut-Uélé au Nord-Est de la RDC. Il s'agit une des plus grandes mines d'or d'Afrique. Elle est détenue à 90% par Kibali Goldmines et AngloGold Ashanti à raison de 45% chacune ainsi qu'à 10% par la Société Minière de Kilo-Moto (SOKIMO). Les opérations minières sont à la fois à ciel ouvert et souterraines et la durée de vie de la mine est de 18 ans⁵. Il n'emploie que 73 femmes, soit 5 % de son effectif répartie en catégories suivantes :

| Niveaux de responsabilité | Nombre |
|---|---------------|
| Cadre de Direction | 01 |
| Cadres de Collaborations échelon 1 à 4 (CC1-CC4) | 11 |
| Agents de Maitrisés échelons 1 à 4 (M1-M4) | 15 |
| Agents d'exécutions hautement qualifiées (Superviseurs ; chef d'équipes : (HQ- HQ4) | 14 |
| Agents d'exécutions qualifiées (Q1-Q2) | 18 |
| Agents d'exécutions semi- qualifiées | 14 |

Parmi ces femmes,

- Aucune d'entre elles ne siège au Conseil d'administration ;
- Une seulement est membre du Comité de Gestion

5 <https://www.mining-technology.com/projects/kibali-gold-mine/>, (Consulté le 08 avril 2021).

- 27 dirigent les directions, départements ou services
- 4 sont ingénieures et techniciennes

Sur environ 240 sociétés sous-traitantes, plus 25 sociétés appartiennent à des femmes.

En termes de politique de promotion de la femme, Kibali favorise l'employabilité des femmes à tous les échelons et dispose d'une charte pour la sécurité de la femme pendant la grossesse. L'entreprise n'accepte pas le harcèlement sexuel et les femmes sont encouragées à signaler de tels comportements. La sanction du harcèlement sexuel est le licenciement. Les employés ont suivi une formation sur le harcèlement sexuel.

Tenke Fungurume Mining (TFM)

Tenke Fungurume Mining SA (TFM) est une société détenue à 80% par China Molybdenum Co et 17,5% par la Gécamines. Elle est l'un des grands producteurs de cuivre et de cobalt dans le monde. Ses opérations sont situées à Fungurume, dans la province du Lualaba.



Dorothée Masele

*Community Relations Manager
Coordonnatrice Nationale/Women in Mining*

TFM emploie 129 femmes sur un effectif total de 3400 travailleurs, soit 3,5%. Une seule femme est directrice de communication et 2 sont managers. La sous-traitance accordée société des femmes ne concerne que le nettoyage.

Sur les 129 femmes, 10 sont de nationalité étrangère et 119 sont des Congolaises. Elles sont classées en grade comme indiqué ci-dessous.

Grades pour les femmes congolaises

| Grade | Effectif | % / Grade |
|--------------------|------------|------------|
| Cadre de direction | 4 | 3,361345 % |
| Cadre | 24 | 20,16807 % |
| Maitrise | 44 | 36,97479 |
| Classifiés | 47 | 39,4958 |
| Total | 119 | |

L'entreprise dispose d'une politique de promotion de genre mais des efforts doivent encore consentis pour l'épanouissement effectif des femmes dans cette entreprise.

Kamoto Copper Company (KCC SARL)

Kamoto Copper Company Sarl (KCC) est une société privée de droit congolais détenue à 75% par Katanga Mining Limited, 20% par la Gécamines et 5% par la société immobilière du Congo (SIMCO SPRL). KCC exploite des mines de cuivre et de cobalt et dispose d'un concentrateur et d'usines hydro-métallurgiques lui permettant de produire du cuivre et du cobalt métal. Son potentiel de production est de 300 000 tonnes de cuivre métal par an et 30 000 tonnes de cobalt métal par an à partir de 2015. KCC est localisée à Kolwezi dans la Province du Katanga⁶.

6 <http://www.prominesrdc.cd/questionnaire/category/business-category>, Consulté, le 22 février 2021).



**Ingénieur Marie-Anne
Mazangu Kumbi**

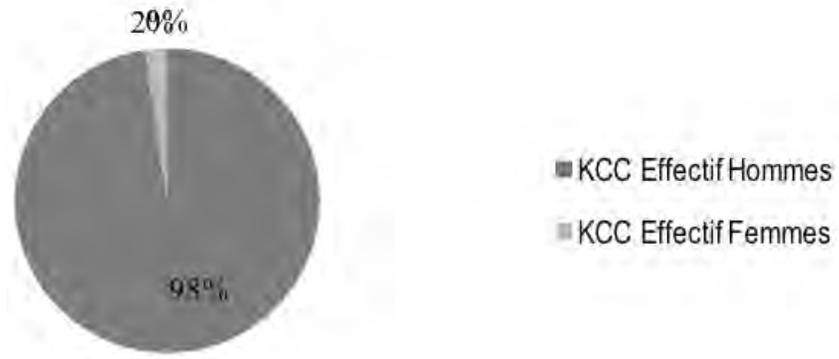
*Coordonnatrice Maintenance et Présidente du
comité des femmes de KCC*



Louise Kanam Kon

Opérateur CRAIN

Suivant les statistiques de 2017, 185 femmes, soit plus 2% travaillent chez KCC sur un effectif total de 7 789 agents. En termes de responsabilité, 3 femmes sur 24 sont managers et 5 sur 90 sont super-intendants.



En ce qui concerne la politique de promotion de la femme, KCC favorise l'employabilité des femmes à tous les échelons (offres internes avec priorité accordée aux femmes), il offre les opportunités de formation aux femmes avec la possibilité de conversion de métiers et punit sévèrement le harcèlement sexuel par le licenciement de l'agent fautif. La compagnie encourage les femmes à dénoncer les actes de ce genre et leurs auteurs.

Du point de vue structurel, il a été installé au sein de l'entreprise un Comité des femmes dont la mission principale est de promouvoir les travailleurs femmes. Ce comité travaille en amont et en aval. En amont, il encourage les candidatures féminines à l'embauche et les visites des élèves filles sur les lieux de travail dans les mines pour influencer leurs vocations. En aval, il dispense des cours sur l'inclusion du genre et sur la masculinité positive après l'embauche ; il organise des journées pour célébrer les femmes qui excellent.

Kipushi Corporation SA (KICO)

Kipushi Corporation est une société minière située dans la ville de Kipushi dans la province du Haut-Katanga. Elle exploite la mine souterraine du Zinc-Argent et Germanium. Elle emploie plus 300 agents et les femmes ne représentent que 3%.

MMG Kinsevere

MMG est une société minière qui exploite la mine de cuivre dans la localité de Kinsevere située à environ 35 kilomètres de Lubumbashi. Elle emploie 799 de travailleurs dont 119 femmes, soit 15 %. Une seule femme est manager.



Madame Thecla Meli
HR Superintendent

Cette société possède une politique de promotion à travers l'encouragement des candidatures féminines à l'embauche, à la formation permanente et la conversion des métiers. La plupart des femmes engagées comme cleaner sont encouragées à suivre des formations relatives à la maintenance.

Cette société rend service aux 26 communautés environnantes et finance des programmes de soutien à la santé, à l'éducation, à la réduction de la pauvreté et à l'autonomisation des femmes et des filles⁷.

Mining Mineral Resources (MMR)

MMR est société à capitaux étrangers détenue par Kalyan Limited (40%), Shukrana Limited (40%), Piran Investments LTD (20%). Elle exploite le cuivre, le cobalt, la cassitérite et le coltan depuis 2007 dans la province du Tanganyika. Elle emploie 236 agents dont 34 femmes⁸.

7 <https://wemineforprogress.com/our-stories>, (Consulté le 22 février 2021).

8 http://congominer.org/drc_companies/98-mining-mineral-resources, (Consulté le 22 février 2021).

Eurasian Resources Group Africa (ERG Africa)

ERG Africa regroupe tous les actifs du groupe sur le continent africain. En RDC, ses opérations sont réparties entre trois entreprises différentes. Il s'agit de Boss Mining, de Metalkol RTR et Frontier Mine. L'entreprise Boss Mining produit des concentrés d'oxyde et de sulfure de cobalt, du carbonate de cobalt et des cathodes de cuivre. Ses opérations se situent dans les provinces du Lualaba et du Haut-Katanga, plus particulièrement à Lubumbashi, Kakanda et Luita⁹.

Le projet Metalkol RTR est situé dans la province du Haut-Katanga et ses opérations consiste au retraitement des résidus de cobalt et de cuivre déposés dans le barrage de Kingamyambo et la vallée de la rivière Musonoï. Les deux dépôts de résidus contiennent environ 112,8 millions de tonnes de ressources à une teneur moyenne de 0,32 % de cobalt et de 1,49 % de cuivre. Frontier Mine est une société qui produit de concentré de sulfure de cuivre et située à la frontière entre la RDC et la Zambie. Elle comprend une mine de cuivre à ciel ouvert et des installations de traitement pour produire du concentré de sulfure de cuivre¹⁰.

Sino-Congolaise des Mines (SICOMINES)

La SICOMINES est une société qui exploite une mine de cuivre-cobalt située dans la ville de Kolwezi, province de Lualaba. Elle se compose de 6 sections minières d'une superficie de 11,5 kilomètres carrés¹¹. Le volume de cuivre métallique est de 8,55 millions de tonnes et celui de métal cobalt est de 510 000 tonnes. Elle est une mine de cuivre-cobalt de classe

9 <https://www.ergafrica.com/cobalt-copper-division/boss-mining>, (Consulté le 22 février 2021).

10 <https://www.ergafrica.com/cobalt-copper-division/boss-mining>, (Consulté le 22 février 2021).

11 http://congominer.org/drc_companies/74-la-sino-congolaise-des-mines, (Consulté le 22 février 2021).

mondiale. Suivant les statistiques de 2016, seules 4 femmes, soit 0,02% travaillent dans SICOMINES pour un effectif de 3004 agents dont 3000 hommes.

■ SICOMINES Effectif Hommes ■ SICOMINES Effectif Femmes



Compagnie Minière de Musonoi SARL (COMMUS)

La Compagnie Minière de Musonoi est société créée par la Gécamines (27%) et China National Overseas Engineering Corporation (COVEC) (73%)¹² pour l'exploitation du gisement de Musonoi Global dans la province du Lualaba. Suivant les statistiques de 2016, seule 2 femmes, soit 0,01% travaillent dans cette entreprise sur effectif total de 676 (dont 674 hommes).

Société Anhui Congo d'Investissements Miniers (SACIM)

La SACIM est une compagnie minière créée en 2013 sur les cendres de la société minière de Senga Senga (SENGAMINES) entre l'Etat congolais et la société Anhui Foreign Economic

12 Voir le Contrat de création de société entre la Générale des Carrières et des Mines et China National Overseas Engineering Corporation relatif à l'exploitation du gisement de Musonoi Global, N° 708/10534/SG/GC/2005, Novembre 2005.

Construction Corp. Ltd «AFECC» en raison de 50% (soit 500 parts sociales) pour chaque partie¹³. Elle est située dans la province du Kasaï Oriental au centre de la RDC. La SACIM emploie 764 travailleurs nationaux congolais, dont 5 femmes (soit 0,6%)¹⁴.

Rash et Rash

Rash et Rash est une entité de traitement des minerais de la filière stannifère de catégorie A agréée et ayant son siège social à Goma dans la province du Nord-Kivu. Elle emploie 29 travailleurs dont 3 femmes. Sur les 29 travailleurs, 9 sont permanents et 20 ayant un contrat de travail à durée déterminée. Sur 9 permanents, il y a 3 cadres de direction dont une femme avec comme fonction « Directrice en charge de l'Administration et des Finances ». Les 6 autres sont des cadres parmi lesquels il y a aussi 1 femme.

13 Accord entre la République Démocratique du Congo et Anhui Foreign economic Construction (Group) Corporation Limited (AFECC), voir <http://mines-rdc.cd/resourcecontracts/contract/ocds-591adf-9687492278/view#/pdf>

14 Propos recueillis auprès de la direction générale de SACIM juillet 2020



Yvette Mwanza Mwamba

Directrice en charge de
l'Administration et des
Finances/Rash et Rash
Présidente du Comité
Professionnel des Miniers au
Sein du Conseil Provincial de la
FEC Nord
Vice-présidente de la
Commission Provinciale de
Suivi des Activités minière
Vice-présidente de Women
in Mining DRC chargée de
Province
Consultante en Investissement
dans le secteur minier
Membre du Comité de Révision
du Manuel de Certification CTC
Membre du Comité de Pilotage
de Trade Mark East Africa au
sein de la FEC.

DEUXIEME PARTIE :

LES FEMMES DES COOPERATIVES MINIERES ET DES SITES MINIERES ARTISANAUX

L'exploitation artisanale est le deuxième procédé de la mise en valeur des substances minérales reconnu par le Code minier. Elle est définie comme « ...toute activité par laquelle un exploitant artisanal, se livre, dans une zone d'exploitation artisanale à l'extraction et à la concentration des substances minérales en utilisant des outils, des méthodes et des procédés non industriels... »¹⁵. Elle doit être effectuée uniquement par des personnes physiques majeures de nationalité congolaise détentrices d'une carte d'exploitant artisanal en cours de validité et membres d'une coopérative minière agréée à l'intérieur d'une zone d'exploitation artisanale¹⁶ (ZEA).

Le Code minier ne prévoit pas de dispositions spécifiques par rapport à la présence des femmes dans l'exploitation artisanale, à l'exception l'article 5 (2) qui interdit les femmes enceinte de se livrer à l'exploitation artisanale des substances minérales. Le constat fait sur terrain est qu'il y a des femmes regroupées dans les coopératives minières et celles qui travaillent dans les sites miniers artisanaux pour le compte des creuseurs.

15 Article 1^{er} point 21 du Code minier.

16 Article 1^{er} point 19 bis du Code minier.

Dans cette catégorie, les femmes sont aussi minoritaires et leurs conditions selon qu'elles appartiennent à une coopérative minière ou qu'elles se débrouillent sur les sites artisanaux.

A. Les femmes de coopératives minières

Les enquêtes ont été réalisées dans quelques coopératives minières dans la province du Lualaba. Elles ont révélé que la plupart des femmes de coopératives minières sont des femmes de ménage et leur âge varie entre 40 à 65 ans et ont passé plusieurs années à travailler dans les mines.

I. Les coopératives minières appartenant aux femmes

Nos consultants ont visité trois coopératives minières des femmes :

- Coopérative Féminine Minière et artisanale du Katanga (COFEMAK) ;
- Coopérative Minière Artisanale Femme Digne (COMAFED), et
- Coopérative Minière pour la Promotion de la Femme Imani/Réseau pour l'Autonomisation de la Femme (COMIPROFI/REPAFE).

La COFEMAK a été créée en 2011 et comprend 36 membres qui sont toutes des femmes. Son rayon d'action ou travail s'étend sur plusieurs sites de la ville de Kolwezi (notamment le site de Mutoshi et dans les installations des industrielles). La COFEMAK a une Zone d'Exploitation Artisanale à Kasamia sur la route de Twilezembe. Cette ZEA n'est pas viable. Sa viabilité exige un investissement dans les travaux de découverte pour lesquels la coopérative n'a pas de moyens. Depuis octobre 2019, les activités de la COFEMAK étaient au relanti à cause du manque des moyens financiers. Au moment les chercheurs l'ont interrogée, la coopérative n'avait plus de bureau.



De droite à gauche, **Louise Kayang Kabwit**, Présidente de la COFEMAK et **Béatrice Muhalila** (Consultante)

Pour la présidente de cette coopérative, la majorité des exploitants artisanaux ont beaucoup d'égard envers les femmes du secteur minier artisanal. Elle considère le travail dans les mines comme toute autre activité économique et il n'y a pas de gêne à être femme œuvrant dans le secteur minier artisanal.

La COMAFED a été créée en 2011 lorsque les femmes qui travaillaient sur les sites miniers ont constaté que les hommes qui achetaient leurs minerais les trompaient sur la valeur réelle du revenu qu'elles étaient en droit de gagner.

Pour mettre fin à cette forme d'injustice et d'exploitation, elles se sont réunies pour constituer cette coopérative et ont obtenu les documents officiels requis. Le champ de travail s'étend notamment des sites de Kapata² et de Mutoshi. Aujourd'hui la coopérative dispose d'une ZEA à Kisanfu mais ne dispose pas de moyens pour la viabiliser, à travers les travaux de la découverte.



De gauche à droite **Madeleine Kyungu Kasongo** (Responsable de la Coopérative) et le consultant **Maitre Aimé Banza**

La COMIPROFI/REPAFE a été créée en 2016 dans le but de promouvoir les femmes des provinces du Lualaba et du Haut-Katanga.



De gauche à droite **Madame Aimée Manyong**
(Responsable de la Coopérative) et le consultant

Son champ d'action est étendu sur plusieurs sites. Comme pour les deux premières coopératives, la COMIPROFI/REPAFE dispose d'une ZEA mais manque des moyens pour sa viabilisation. En attendant, les membres de la coopérative travaillent sur les sites miniers industriels. Pour Madame Manyong, les femmes des coopératives minières sont d'abord des négociantes dans le secteur minier artisanal et ne souffrent d'aucun complexe à l'égard de leurs collègues hommes.

II. Les avantages pour les coopératives minières des femmes

Les femmes des coopératives minières affirment avoir bénéficié de beaucoup d'avantages découlant de leur travail dans les mines. Il s'agit entre autres de

- L'autonomisation des femmes (achat des parcelles propres et création des activités génératrices) ;
- L'absence de complexe d'infériorité : en tant que négociantes, les femmes de coopératives travaillent sans complexe vis-à-vis des hommes ;
- La lutte contre la présence et le travail des enfants dans les mines ;
- L'absence des violences sexuelles ou d'abus sexuels et sensibilisation des hommes et des femmes sur ce fléau, et
- La formation permanente : les femmes participent à des ateliers de renforcement des capacités sur l'artisanat minier.



Madame Alphonsine Tshilefe,
Présidente de la FEMIAAC & Vice-présidente WIM/Artisanat minier

III. Les défis rencontrés par les femmes des coopératives minières

Les femmes des coopératives minières sont confrontées à des défis dans l'exercice de leur métier des femmes de l'artisanat minier. Il s'agit notamment

- De la persistance des préjugés sur les femmes chez certains hommes dans le secteur minier qui sont fondés sur les us et coutumes (traditions). Par exemple, Il est interdit aux femmes d'accéder aux puits par les hommes au motif qu'elles vont occasionner la perte du filon. Cette interdiction fait perdre aux femmes le contrôle d'un maillon important dans la chaîne des transactions des minerais ;
- De l'existence des actes discriminatoires sous l'expression de «nyoka, moma ye ule» (Gros serpent) ;
- De l'absence des Zones d'Exploitation Artisanale (ZEA) viables. Les coopératives minières des femmes manquent des moyens financiers pour entreprendre les

travaux de découverte des ZEA mises à leur disposition par les autorités gouvernementales provinciales.

Les femmes des coopératives minières ont souhaité que le renforcement des capacités en faveur des femmes du secteur minier soit permanent et l'accès aux marchés leur soit assuré en tenant compte du principe de la discrimination positive.

B. LES FEMMES DES SITES MINIERS ARTISANAUX

I. Statut des femmes, nature des activités et cause principale

Ces femmes ont été contactées dans les sites miniers dans la province du Lualaba.

- **Statut des femmes** : Les femmes des sites miniers artisanaux contactées étaient en majorité des femmes mariées mais vivant seules à cause des absences prolongées de leurs maris. Le nombre des filles était le plus élevé sur le site de Musonoie et la plupart de ces filles étaient âgées de moins de 18 ans. Les enquêteurs ont rencontré aussi des femmes célibataires et des veuves.
- **Le type d'activités exercées les femmes** : casser les graviers, transporter et broyer les minerais, laver et tamiser les graviers



Les femmes qui lavent les minerais

Site de Kapata : Point de lavage à côté du remblai B5



Les activités des femmes sur ce site sont le lavage, le triage et le ramassage des produits miniers. Les femmes sont majoritaires. La consultante y a rencontré une femme enceinte et plus de dix enfants. La présence des enfants est occasionnée par la proximité de la cité Kapata, mais aussi certains d'autres sont influencés par leurs parents dont une famille entière a été rencontrée en pleine activité de triage des produits miniers.

Remblais de COMMUS : axe Musonoie Tshipuki Kanina

Les activités des femmes sur ce site sont le lavage, le triage et le ramassage des produits miniers. Plus d'une centaine des femmes travaillent sur ce site. Il en est de même des enfants. La présence nombreuse des enfants est occasionnée par la proximité des cités Musonoie, Tshipuki, Kanina et par la situation familiale. Notre consultante y a rencontré des femmes qui allaitent, et ne bénéficiant d'aucun encadrement.



- **Causes à la base du travail des femmes dans les mines artisanales**

Les causes principales de la présence des femmes et des enfants dans les sites miniers artisanaux est la pauvreté et le chômage. Ces femmes sont à la recherche des moyens de survie pour eux-mêmes et leurs familles.

II. Les défis des femmes travaillant dans les sites miniers artisanaux

Les femmes travaillant dans les sites miniers sont confrontés à des nombreux défis. Il s'agit notamment :

- des violences morales : les injures, les calomnies, les menaces et les discriminations ;
- des violences physiques : les attouchements ou harcèlement sexuel, les coups (certaines femmes sont battues par les hommes sur les sites miniers), la confiscation des outils de travail ;

- de la contraction des maladies découlant de la manipulation des substances minérales et sexuellement transmissibles ;
- L'insolvabilité des clients (hommes) pour celles qui évoluent dans la petite restauration ;
- La présence des enfants dans les sites miniers artisanaux ;
- L'instabilité familiale. La plupart de ces femmes mariées passent de longues périodes seules sans leurs maris. Ceux-ci se déplacent à la recherche des emplois rémunérateurs ;
- La modicité des revenus journaliers. (5000 à 10 000 FC) pour 10 heures de travail.

TROISIEME PARTIE :

LES FEMMES DE L'ADMINISTRATION DES MINES

L'Administration des Mines est l'ensemble des Directions, Divisions, Bureaux et des Services rattachés auprès du Secrétaire Général aux Mines, appelés Cellule Technique d'Appui et Cellule Gestion des Projets et des Marchés Publics. Elle est régie conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur relatifs à l'Administration publique.

Les Directions Techniques qui interviennent dans le processus de l'octroi de droits miniers et/ou de carrières sont :

- la Direction de Géologie ;
- la Direction des Mines ;
- la Direction de Protection de l'Environnement Minier.

Les Services Techniques spécialisés du Ministère des Mines sont :

- **Le Cadastre Minier (CAMI)** qui est un Etablissement public chargé de la gestion du domaine minier ainsi que celle des Titres miniers et des carrières et placé sous la tutelle du Ministre des Mines. Il est doté d'une autonomie administrative et financière.
- **Le Centre d'Expertise, d'Evaluation et de Certification (CEEC)**, un Etablissement Public à

caractère technique régi par la Loi sur les Etablissements Publics et ayant pour objet l'Expertise, l'Evaluation et la Certification des substances minérales précieuses, semi-précieuses et pierres de couleur, les métaux précieux et semi-précieux, métaux rares ainsi que des substances minérales produites par l'exploitation artisanale. Il est doté aussi d'une autonomie administrative et financière.

- **Le Service d'Assistance et d'Encadrement de l'Exploitation Minière à Petite Echelle (SAEMAPE)**, un Service Public à caractère technique doté d'une autonomie administrative et financière, lequel a pour objet l'Assistance et l'Encadrement de l'Exploitation Artisanale et à Petite Echelle des substances minérales.
- **Le Service Géologie National du Congo (SGN-C)**, un Organisme spécialisé de recherches, un Etablissement public placé sous la tutelle du Ministre des Mines, créé par Décret du Premier Ministre, en vue de réaliser des activités d'investigation du sol ou du sous-sol dans le but d'améliorer la connaissance géologique du territoire national ou des Provinces à des fins scientifiques ou d'amélioration et de promotion de l'information géologique. Doté également d'une autonomie administrative et financière.
- **Le Fonds Minier pour les générations futures (FOMIN)**, dont les Statuts, l'organisation et le fonctionnement sont fixés par Décret du Premier Ministre, délibéré en Conseil des Ministres. Les animateurs de ce Service ne sont pas encore nommés.
- **Cellule Technique de Coordination et de Planification Minière (CTCPM)**. Doté d'une autonomie administrative et financière. Elle est une Cellule de conseil rattachée auprès du Ministre des Mines.
-

En ce qui concerne la situation des femmes de l'Administration des Mines, il importe d'indiquer qu'elles sont minoritaires par rapport aux hommes. Elles sont régies par le Statut de la Fonction Publique. Leur recrutement est organisé par le Ministère de la Fonction Publique et les échelons sont gravés en fonction de vacances de postes, conformément aux textes légaux qui régissent les Agents Publics de l'Etat.

Actuellement l'effectif global homme et femme de l'Administration Centrale des Mines est de 1.365. Le nombre des femmes au mois de mars 2021 est 475 (soit 34,7%) et réparti de la manière suivante :

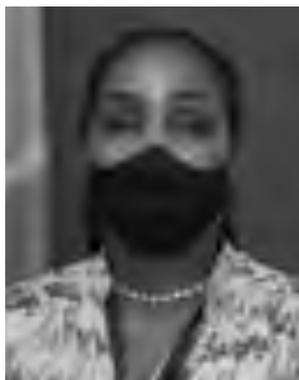
| N° | Directions / Services | Nombre |
|--------------|--|------------|
| 1. | Administration du Secrétaire Général | 32 |
| | Services rattachés auprès du Secrétaire Général : <ul style="list-style-type: none"> • Cellule Technique d'Appui ; • Cellule Gestion des Projets et des Marchés Publics. | |
| 2. | Direction des Ressources Humaines | 56 |
| 3. | Direction Administrative et Financière | 40 |
| 4. | Direction des Etudes et Planification | 23 |
| 5. | Direction Archives et Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication | 21 |
| 6. | Direction des Mines | 26 |
| 7. | Direction de Géologie | 27 |
| 8. | Direction de Carrières | 18 |
| 9. | Direction de Protection de l'Environnement Minier | 33 |
| 10. | Direction de l'Inspection Minière | 43 |
| 11. | Direction de Métallurgie | 10 |
| 12. | Direction Règlementation et Contentieux | 21 |
| 13. | Direction Hygiène, Sécurité et Protection | 24 |
| TOTAL | | 442 |

Le nombre de femmes Cadres par grade au sein de l'Administration Centrale des Mines au mois de mars 2021 se présente de la manière suivante :

| N° | Grades | Nombre |
|--------------|-------------------|-----------|
| 1. | Directeur | 1 |
| 2. | Chefs de Division | 7 |
| 3. | Chefs de Bureau | 25 |
| TOTAL | | 33 |



Marianne Mbu Kasongo
*Directeure au Secrétariat général du
 Ministère des Mines*



Nadine Ntelo Nkusu
*Chef de Bureau au Secrétariat général du
 Ministère des Mines*

La CTCPM compte 126 agents dont 30 femmes, soit 37,8%. Ces femmes sont classées au regard de leurs grades respectifs comme suit :

| Grades | Nombre |
|-------------------------|---------------|
| Directeur | 1 |
| Chef de service | 1 |
| Cadres de collaboration | 2 |
| Agents de maîtrise 3 | 3 |
| Agents de maîtrise 2 | 14 |
| Agents de maîtrise 1 | 7 |
| Agent de collaboration | 1 |
| Cleaner | 1 |



Christelle Moshi Amani Issa,
Géologue/ Agent de maîtrise 1-CTCPM

La faible présence des femmes dans l'Administration des Mines peut être relevée à partir du recrutement. Cependant, la Loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'Etat¹⁷ ne prévoit pas des conditions sexo-spécifiques pour encourager le recrutement des jeunes femmes. Pour surmonter cet obstacle, il est recommandé au Ministre de la Fonction publique de se fonder sur l'article 14 de la Constitution qui oblige le Gouvernement à assurer la parité homme-femme dans les fonctions publiques.

¹⁷ Journal officiel de la RDC, 57^{ème} année, Numéro spécial du 3 août 2016.

QUATRIEME PARTIE :

LES FEMMES MANDATAIRES EN MINES

Le mandataire en mines et carrières est toute personne physique ou morale qui a été agréée par le Ministre des Mines pour exercer la mission de représenter, de conseiller et/ou d'assister les personnes qui désirent obtenir les droits miniers et de carrières ou les titulaires de ces droits¹⁸. La profession de mandataire en mines et carrière est un monopole. Seules les personnes agréées en cette qualité sont autorisées à agir au nom et pour le compte des titulaires des droits miniers et de carrières et pour celles qui veulent obtenir ces droits¹⁹.

18 Article 25 de la Loi n° 007/2002 portant Code minier telle que modifiée et complétée par la Loi n° 18/001 du 09 mars 2018 (Textes coordonnés), *JORDC*, Journal officiel - Numéro spécial – 3 mai 2018.

19 Articles 23 alinéa 2 et 30 de la Loi n° 007/2002 portant Code minier telle que modifiée et complétée par la Loi n° 18/001 du 09 mars 2018 (Textes coordonnés), *JORDC*, Journal officiel - Numéro spécial – 3 mai 2018 et du Décret n° 038/2003 du 26 mars 2003 portant Règlement minier tel que modifié et complété par le Décret n° 18/024 (Textes coordonnés), Journal officiel - Numéro spécial – 12 juin 2018.



Maître Elodie MUZIGIRWA
Mandataire en mines et carrière

Pour être agréé mandataire en mines et carrières, il est exigé aux personnes physiques d’avoir une résidence en République Démocratique du Congo, de jouir de la plénitude de ses droits civiques, d’être d’une bonne moralité attestée par un extrait de casier judiciaire et le certificat de bonne vie et mœurs en cours de validité⁴ ainsi que de justifier des compétences et connaissances approfondies dans la législation minière ou dans la gestion du domaine des mines et des carrières⁵.

Pour justifier ses compétences et ses connaissances approfondies dans la législation minière, le candidat ou la candidate mandataire en mines et carrières doit présenter les publications (ouvrages, articles,...) ou les études (rapports de recherche) réalisées dans le secteur des mines et de carrières.

En lieu et place des publications scientifiques, une personne peut présenter son expérience dans la gestion du domaine des mines et des carrières ou par des services honorables rendus soit dans l'Administration des Mines soit dans une entreprise minière ou de carrière au cours des dix dernières années²⁰.

Liste de femmes mandataires en mines et carrières

| N° | Noms et post-noms | Profession d'origine |
|----|-------------------------------|----------------------|
| 1 | Me Nyoka Kayiba Ernestine | Avocate |
| 2 | Me Annicha Bualankay Bonsili | Avocate |
| 3 | Me Nzita Vangu Mimi | Avocate |
| 4 | Mme Muhona Funda Brigitte | ----- |
| 5 | Me Nsimire Muzigirwa Elodie | Avocate |
| 6 | Mme Mubanga Wetungani Liliane | ----- |
| 7 | Mme Odyia Kalinda | ----- |

Au regard de la liste actualisée des mandataires en mines et carrières au 31 décembre 2020, il n'y a que 7 femmes mandataires en mines et carrières et représentent 9,4% sur un total de 74.

²⁰ Article 33 du Décret n° 038/2003 du 26 mars 2003 portant Règlement minier tel que modifié et complété par le Décret n° 18/024 (Textes coordonnés), Journal officiel - Numéro spécial - 12 juin 2018

Ce faible pourcentage peut être dû aux difficultés que les femmes éprouvent pour satisfaire à certaines conditions exigées pour être agréé mandataire en mines et carrière et au frais à payer. La condition relative à la justification des connaissances et des compétences de la législation minière semble celle qui constituer un obstacle pour les femmes. En effet, de certaines des jeunes femmes terminent leur formation universitaire en droit chaque année. Cependant, le diplôme de licence en droit ne confère pas des compétences suffisantes sur le droit minier ; étant donné que la maîtrise de la législation exige une spécialisation. A l'absence des structures existantes capables d'offrir une telle spécialisation, les jeunes juristes s'adressent aux cabinets d'avocats mandataires en mines qui sont aussi moins nombreux et n'ont pas la capacité d'accueil par rapport à la demande.

En ce qui concerne le coût, actuellement le frais requis pour solliciter la demande d'agrément comme mandataire en mines et carrières est de quatre mille dollars américains (4.000 USD). Une fois obtenu, la durée de la validité de l'agrément est de quatre (4) ans renouvelable à compter de la date de décision d'agrément²¹. Ce montant paraît exorbitant pour beaucoup de femmes dans le contexte socio-économique de la RDC.

21 Article 31 du Décret n° 038/2003 du 26 mars 2003 portant Règlement minier tel que modifié et complété par le Décret n° 18/024 (Textes coordonnés), Journal officiel - Numéro spécial – 12 juin 2018.

CINQUIEME PARTIE :

LES DEFIS DES FEMMES DU SECTEUR MINIER ET RECOMMANDATIONS

Les femmes du secteur minier congolais (Secrétariat général et organismes spécialisés du Ministère des Mines, entreprises minières, coopératives minières, artisanat minier et mandataires en mines) et celles de la Société civile œuvrant pour la gouvernance des ressources naturelles (ONG et Universités) ont épinglé un certain nombre de défis concernant la responsabilité des femmes et ceux découlant de la législation minière et des politiques des entreprises minières.

Les défis relatifs au rôle et à la responsabilité des femmes dans le secteur minier sont :

- La persistance des préjugés et stéréotypes sur les femmes ;
- Les pesanteurs culturelles et les discriminations basées sur le genre ;
- Le déficit d'information sur les droits des femmes ;
- La faible compétence chez certaines femmes ;
- Le manque de confiance en soi chez plusieurs femmes ;
- Le nombre limité des cadres qualifiés dans les disciplines de géosciences et autres filières apparentées ;
- La faible inclinaison pour le genre caractérisée par

- l'absence de politique publique et de stratégies de promotion du genre dans l'espace public ;
- L'état matrimonial de la femme ;
 - Le contexte sécuritaire délétère qui augmente le risque de violence et de harcèlement sexuel, et
 - L'insuffisance des ZEA viables.

Les défis relatifs à la promotion du genre découlant de la législation minière et des politiques des entreprises minières :

- Le déficit de politique de promotion du genre dans la plupart des entreprises minières ;
- L'absence de dispositions contraignantes sur la promotion des femmes dans le Code et le Règlement miniers, et
- L'absence de disposition dans le Règlement minier sur la prise en compte des besoins des femmes dans l'élaboration du cahier des charges.

RECOMMANDATIONS

Il découle de travaux en plénière et en ateliers, une vingtaine de recommandations dont les principales sont les suivantes :

Aux entreprises minières

- L'élaboration des politiques de promotion du genre conformément aux instruments juridiques internationaux et à la législation congolaise notamment en créant un poste pour veiller aux questions spécifiques au genre dans l'entreprise ;
- L'application du principe de la parité dans la politique d'embauche, dans l'évolution de la carrière en uniformisant les avantages sociaux et le transfert des compétences en les agents hommes et femmes ;
- L'application de la politique tolérance zéro à l'égard des discriminations contre les femmes et les violences sexuelles ;
- La prise en compte des spécificités liées aux femmes dans l'organisation et le maintien des conditions de sécurité et d'hygiène au sein de l'entreprise et aux différents lieux du travail ;
- Le renforcement des structures d'encadrement pour la reconversion des femmes vers d'autres métiers au sein de l'entreprise ;
- L'octroi des bourses d'études aux jeunes pour embrasser les filières scientifiques et techniques et l'organisation des journées portes ouvertes pour permettre aux filles

- d'accéder à l'information dans les entreprises minières ;
- L'organisation des formations et de séances de coaching en faveur des femmes et des jeunes filles des communautés locales pour éveiller leur conscience et susciter des vocations pour les métiers en rapport avec les mines, et
 - La subvention des activités des femmes relatives au coaching, à la sensibilisation et à l'éveil de conscience d'autres femmes.

Aux Gouvernements national et provinciaux

- La poursuite des efforts de pacification du pays et de restauration de l'autorité de l'Etat sur toute l'étendue nationale ;
- La répression des infractions de violences et harcèlement sexuels ;
- La vulgarisation du Code et Règlement miniers ;
- L'augmentation du nombre des ZEA notamment par la transformation de certaines zones de recherches géologiques en ZEA ;
- La prise en compte de la parité homme-femme dans la composition des équipes dirigeantes de structures comme les Commissions provinciales de suivi du cahier des charges, les Comités locaux de suivi (CLS) et les Comités locaux de développement (CLD) ;
- La mise en place d'une commission de suivi au sein de l'Inspection générale du travail et le Ministère du genre pour contrôler le respect de la mise œuvre effective des dispositions légales et réglementaires relatives aux conditions de travail des femmes dans les entreprises minières (Audit sur le genre) ;

- Le renforcement des structures d'encadrement par la reconversion économique des femmes exerçant activités à haut risque dans des sites miniers ;
- L'insertion dans le programme scolaire le cours sur la masculinité positive et l'égalité de genre ;
- L'obtention d'une affectation d'une quotité des frais perçus en rémunération des services rendus par le SAEMAPE à l'encadrement et l'assistance des femmes de la mine artisanale et de petite mine ;
- Le renforcement des capacités managériales en faveur des femmes des coopératives minières ;
- L'insertion dans le programme scolaire national le cours de masculinité positive et l'égalité de genre, et
- L'organisation d'un atelier de réflexion sur les conditions de travail des femmes pour aboutir un arrêté interministériel (Mines-Genre) rendant contraignantes toutes les mesures de sécurité et d'hygiène liées aux femmes.

Aux ONG Nationales

- Le monitoring de l'impact sur terrain des fonds des partenaires financiers et techniques destinés à la diversification de l'économie et au développement intégral de la femme dans le secteur minier ;
- La sensibilisation sur la masculinité positive et l'égalité de genre ;
- Le renforcement des capacités en initiatives personnelles notamment en leadership féminin, et
- La vulgarisation du Code de la famille et des autres instruments juridiques relatifs aux droits de la femme.

Aux ONG Internationales

- La collaboration avec les ONG locales qui sont réellement sur terrain dans les efforts d'amélioration des conditions de vie des femmes et des enfants des sites artisanaux, et
- La mobilisation des fonds au profit des ONG locales pour renforcer leurs activités relatives aux droits des femmes et des enfants dans le secteur minier.

CONCLUSION

Le projet « Femmes dans les mines » avait pour objectif principal du projet d'assurer l'inclusion du genre et l'équité dans l'industrie minière en RDC. Après avoir réalisé toutes les activités prévues, nous pouvons affirmer que ce projet a atteint ses objectifs spécifiques et a constitué un point d'ancrage pour le processus de promotion et de protection des droits des femmes dans le secteur minier.

En ce qui concerne la législation minière, il a été constaté que les Code et le Règlement miniers ne contiennent des dispositions sexo-spécifiques, à l'exception de l'interdiction des femmes enceinte dans les sites miniers artisanaux. Des recommandations ont été faites pour le Règlement minier soit révisé pour intégrer la dimension genre notamment dans le processus de négociation des cahiers des charges et dans l'élaboration des plans locaux de développement.

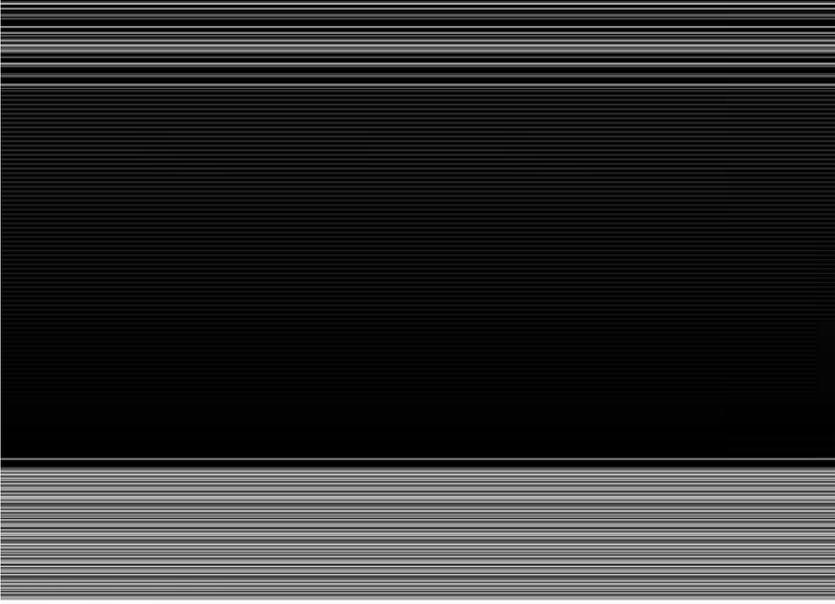
Le projet a permis, à partir d'un échantillon de sociétés ayant répondu au questionnaire d'enquête et/ou ayant envoyé des déléguées à l'atelier de Kinshasa, de déterminer le pourcentage des femmes travaillant dans le secteur minier. Elles sont minoritaires dans tous les segments des activités minières et leur nombre ne dépasse pas 10%.

Au sujet des politiques publiques, il a été constaté que la politique du gouvernement en matière de promotion et protection des droits des femmes n'est pas effective dans le secteur minier. Le rôle du Ministère de Genre est encore bureaucratique et le contrôle du Ministère de travail sur les conditions des femmes

dans les entreprises minières est ineffectif. Le ministre national des Mines qui a ouvert les travaux de l'atelier de Kinshasa a reconnu l'importance de promouvoir la présence des femmes dans l'industrie minière en RDC.

A propos des sociétés minières en matière de genre, il existe des entreprises qui disposent des politiques de promotion du genre en leur sein. Ce projet a engagé les sociétés minières. L'une des preuves de cet engagement est l'envoi de leurs déléguées à l'atelier sur la présence, le rôle et la responsabilité de la femme dans l'industrie minière.

Ce projet a permis à SARW a renforcé son partenariat avec la Section RDC de Women in Mining (WIM). Ce partenariat suggère la tenue régulière des rencontres entre les femmes dans les mines pour évaluer les progrès réalisés et discuter sur les défis qui persistent.





MÉDIASPAUL

Imprimerie MÉDIASPAUL - Kinshasa - 2021
Imprimé en RDC - Printed in DRC
www.mediaspaul.cd