

L'INFORMALISATION DU TRAVAIL UNE ENQUÊTE DANS LES SOUS-TRAITANCES DU SECTEUR MINIER EN RD CONGO

Sara Geenen

Professeure à l'Université d'Anvers et à l'Université Catholique de Bukavu

INTRODUCTION¹

L'enquête que nous allons présenter dans notre contribution s'inscrit dans la prolongation de deux projets de recherche financés par la Fondation scientifique flamande (FWO) qui ont été développés depuis 2017.² Nous avons voulu comprendre le phénomène d'informalisation qui se manifeste dans l'exploitation minière à grande comme à petite échelle. Notre contribution se concentre ici sur l'exploitation minière à grande échelle, et plus précisément sur la question du travail dans les sous-traitances qui œuvrent dans le secteur minier. Tandis qu'il est généralement reconnu que l'industrie minière crée peu d'emplois directs, son potentiel en termes de création d'emploi est quand même de plus en plus souligné. Il s'agit alors de l'emploi indirect ou de l'emploi induit. S'appuyant sur des recherches empiriques dans plusieurs concessions minières à l'Est de la République Démocratique du Congo (RD Congo), nos projets visent à jeter un regard critique sur cette question, en interrogeant la nature et la qualité de ces emplois indirects.

Pour commencer, nous allons brièvement situer notre étude dans la littérature académique. Ensuite, nous expliquerons les méthodes utilisées pour mener la recherche. Enfin, quelques résultats seront brièvement présentés.

¹ Cette présentation est basée sur le travail de recherche mené par GEENEN S., BASHIZI A., LUNANGA E., DUNIA KABUNGA P., NTIBONERA MUSHAGALUSA A., KULIUMBWA E., BAHATI MUKULU J., « Industrie minière et développement local en République démocratique du Congo. Focus sur l'emploi dans les sous-traitances », *Working Paper*, Antwerpen, University of Antwerp-Institute of Development Policy, février 2021, <https://medialibrary.uantwerpen.be/files/8518/ce409da0-b513-4e28-90d2-970db603380f.pdf>. Les tableaux ont été réalisés par Elie Lunanga.

² Il s'agit des projets « *Towards a new theoretical framework for linkages in large-scale mining* » (identifiant 1514117N) et « *InforMining. An in-depth study of informalization processes in global gold production* » (identifiant G056718N). Le docteur Boris Verbrugge est co-promoteur du projet InForMining et a codéveloppé les idées présentées dans cette contribution.

**TRAVAIL
ET CONDITIONS
DE TRAVAIL EN
RD CONGO HIER
ET AUJOURD'HUI**

Revue n^{os} 15 – 16
Octobre 2021

MOTS - CLÉS

- *Informalisation*
- *Sous-traitance*
- *Mines*

**COMITÉ DE
LECTURE**

Dresse Renée
Georis Pierre
Jacoby Josiane
Tondeur Julien
Welter François

CONTACTS

Éditeur responsable :
François Welter

**Coordinateur
n^{os} 15 – 16 :**
Julien Tondeur
Julien.tondeur@carhop.be

Support technique :
Neil Bouchat
neil.bouchat@carhop.be

www.carhop.be

Tél : 067/48.58.61
02/514.15.30

INFORMALISATION DU TRAVAIL

En parlant de l’informalisation du travail, nous nous inscrivons dans un courant de la littérature dit « structuraliste » qui a été notamment proposé par Alejandro Portes.³ Il se penche spécifiquement sur 1) le rôle et la position du travail informel dans les réseaux de production capitalistes mondiaux, 2) les liens fonctionnels qui relient l’économie informelle à l’économie formelle, et 3) le rôle de l’État dans la mise en œuvre des processus d’informalisation.

Les processus d’informalisation sont une réponse récurrente et systémique aux crises d’accumulation dans l’économie capitaliste.⁴ Plus précisément, pour contrer la baisse des taux de profit, les employeurs recourent à l’exploitation d’une main-d’œuvre informelle moins chère et flexible. Cette technique leur permet d’éviter « les coûts des obligations en matière de sécurité sociale et les autres frais généraux substantiels liés au fonctionnement du secteur formel ».⁵ Les entreprises leaders des réseaux de production mondiaux (GPN pour *Global Production Networks*) ne délocalisent pas seulement des étapes du processus de production vers des destinations à faible coût, mais externalisent également des tâches à des entreprises plus petites, voire dans certains cas à des unités de production à domicile qui utilisent abondamment une main-d’œuvre moins chère, flexible et souvent informelle. Les gains de compétitivité et de productivité qui en résultent sont « appropriés comme profits par les grandes entreprises et les employeurs, et ne sont pas répercutés sur les travailleurs sous la forme d’une amélioration des salaires et des conditions ».⁶ Au lieu de cela, nous assistons à la croissance d’une main-d’œuvre parallèle, travaillant aux côtés de salarié.e.s permanent.e.s, et confrontée à la perspective d’une insécurité et d’une précarité accrues.⁷

Dans notre livre *Global gold production touching ground*, avec le docteur Boris Verbrugge⁸, nous développons l’idée que cette informalisation se manifeste non seulement dans l’exploitation artisanale et à petite échelle, mais également dans l’exploitation industrielle à grande échelle. Nous soutenons, d’une part, que l’exploitation artisanale est fonctionnellement intégrée dans les réseaux mondiaux de production minérale, car elle permet d’accéder à une main-d’œuvre moins chère et flexible. En s’appuyant sur une main-d’œuvre informelle flexible, elle n’est pas tenue d’adhérer aux réglementations du travail existantes. D’autre part, en opérant en dehors des cadres réglementaires officiels, les exploitations minières artisanales et à petite échelle (EMAPE) évitent aussi les coûts associés à la réglementation fiscale et environnementale. Les EMAPE fonctionnent généralement par le biais d’accords complexes de partage des revenus qui rassemblent les travailleurs et les financiers, mais aussi les propriétaires fonciers et les autorités coutumières et/ou statutaires. Ces accords de partage des revenus sont souvent considérés comme légitimes et peuvent créer des opportunités de mobilité sociale, ce qui explique en partie pourquoi

³ PORTES A., CASTELLS M., BENTON L.A. (eds), *The Informal Economy : Studies in Advanced and Less Developed Societies*, Baltimore-London, Johns Hopkins University Press-MD, 1989.

⁴ TABAK F., CRICLOW M.A., *Informalization : Process and Structure*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 2000.

⁵ MEAGHER K., « Crisis, Informalization and the Urban Informal Sector in Sub-Saharan Africa », *Development and Change*, n° 26 (2), 1995, p. 259–284.

⁶ PHILIPS N., « Informality, global production networks and the dynamics of adverse incorporation », *Global Networks*, n° 11 (3), 2011, p. 384.

⁷ HARRIS-WHITE B., « Work and wellbeing in informal economies : The regulative roles of institutions of identity and the state », *World Development*, n° 38 (2), 2010, p. 170-183.

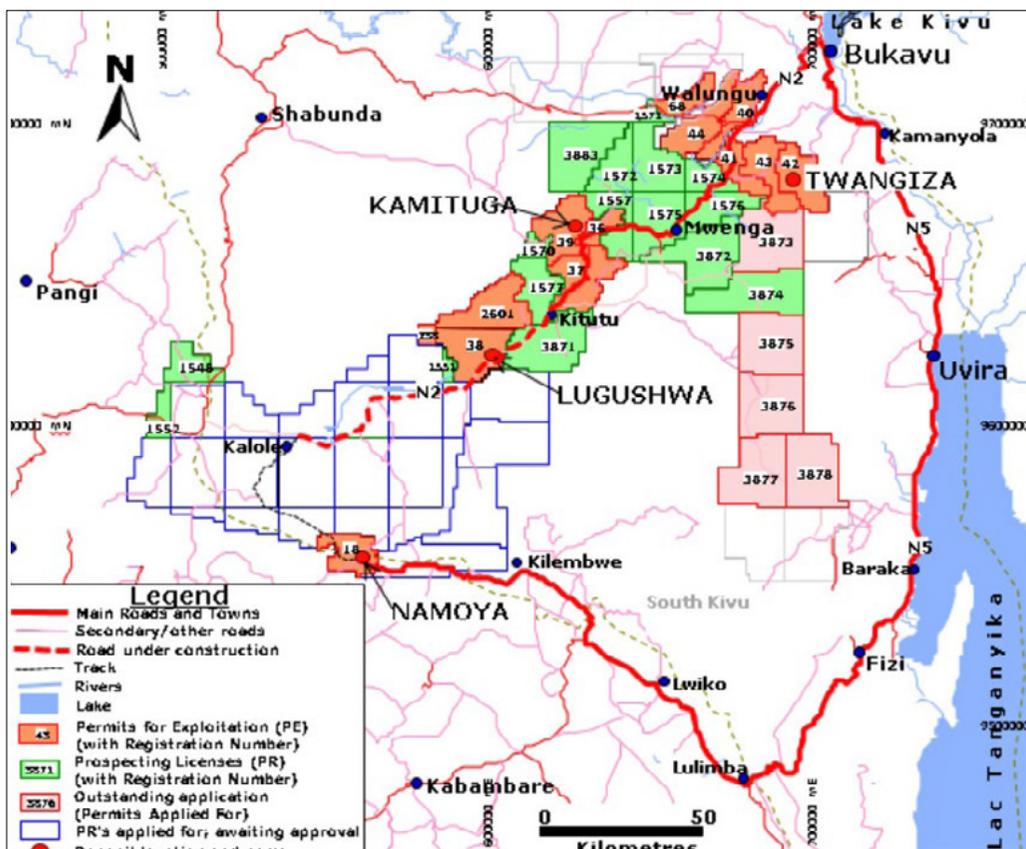
⁸ VERBRUGGE B., GEENEN S. (eds), *Global gold production touching ground. Expansion, informalization, and technological innovation*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2020.

les EMAPE sont si attrayantes dans un environnement rural déprimé. En même temps, elles permettent au capital de sous-traiter le risque financier à la main-d'œuvre. Enfin, il est de plus en plus évident que la tendance actuelle vers une exploitation artisanale à plus forte intensité de capital et plus avancée technologiquement va souvent de pair avec l'émergence d'accords de travail plus exploitants.

Enfin, nous soutenons que l'informalisation se manifeste également dans l'exploitation minière à grande échelle, à travers des processus de sous-traitance, qui sont des pratiques qui existent dans le secteur minier industriel depuis plus d'un siècle.⁹ La sous-traitance a toujours permis de faciliter le recrutement et le contrôle de la main-d'œuvre. Dans le contexte actuel, où l'industrie minière s'appuie sur des technologies de plus en plus avancées et devient largement automatisée, les inégalités entre les travailleurs qui ont les compétences techniques d'une part, et la main d'œuvre qui en est dénuée d'autre part, deviennent encore plus prononcées.

MÉTHODE

Depuis 2017, nous réalisons des études à Twangiza (chefferie de Luhwindja) et Namoya (secteur des Bangubangu Salamabila, un des six secteurs que compte le territoire de Kabambare), dans la concession de Banro Corporation (Est de la RD Congo), et au Haut-Uélé (province du Nord-Est de la RD Congo) dans la concession de Kibali Gold, située dans la ville minière de Durba.



Carte de la région minière exploitée par Banro Corporation, dans l'Est de la RD Congo. Banro 161202, Banro Corporation, Corporate Presentation November 2016, p. 5, <https://u.pcloud.link/publink/show?code=XZ7txN7z8g0dfH4ejhls4kHA3rSk8CHomSy>, page consultée le 10 septembre 2021.

⁹ Cfr notamment les expériences en Afrique du Sud au début du 20^{ème} siècle.

Dans chaque concession, nous avons réalisé des enquêtes avec les travailleurs et travailleuses dans les entreprises sous-traitantes. Nous avons également enquêté auprès des managers des sous-traitances. Chaque enquête comportait un volet quantitatif, qui nous a permis de faire des statistiques descriptives, et un volet qualitatif, que nous avons analysé avec le logiciel NVivo (logiciel d'analyse qualitative de données). Ensuite nous avons complété l'information avec des interviews des acteurs clés dans les entreprises minières et les communautés locales, et des focus groupes avec les travailleurs et les travailleuses, ainsi qu'avec les membres des communautés.

Données récoltées

	Entretiens	Focus group	Enquête travailleurs	Enquête managers
Luhwindja	10	11	120	8
Salamabila	18	11	103	17
Durba	21	9	139	12
Total	49	31	362	37

Source : Enquêtes, analyse et tableau, Elie Lunanga.¹⁰

RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Les projets des grandes entreprises minières sont intensifs en capital et en technologie, et utilisent peu de main-d'œuvre. Ceci est illustré par le tableau tiré du rapport de l'initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE) de 2015.¹¹ Le tableau montre les effectifs des nationaux et étrangers dans les sociétés minières et pétrolières, ainsi que dans les sous-traitances. On constate qu'au total, les entreprises minières créent presque 80 000 emplois, dont presque 50 000 directs, et 30 000 à travers les sous-traitances. L'entreprise Tenke Fungurume (TFM), située à Fungurume, dans la province du Lualaba, dans la partie sud-est de la RD Congo, occupe la première place sur la liste. TFM emploie 3 442 personnes directement, dont presque toutes sont des nationaux. Mais il faut savoir que cette entreprise est la plus grande entreprise cuprifère du pays, représentant 20 % de la production de cuivre en 2015.¹² Dans les années 1970, à l'apogée de la Gécamines, principale société minière à l'époque, celle-ci employait environ 33 000 personnes. La différence est notable.

¹⁰ Tableaux réalisés dans le cadre de GEENEN S., BASHIZI A., LUNANGA E., DUNIA KABUNGA P., NTIBONERA MUSHAGALUSA A., KULIUMBWA E., BAHATI MUKULU J., « Industrie minière... Cette remarque vaut pour l'ensemble des tableaux présentés ici, sauf mention contraire. L'utilisation du terme « Focus Group » et non Focus Groupes, est une déformation de l'anglais, utilisé dans ce cadre par le chercheur.

¹¹ ITIE est la norme mondiale pour la promotion d'une gouvernance ouverte et redevable des ressources pétrolières, gazières et minérales.

¹² La production totale de cuivre en 2015 : 1 069 038 tonnes, dont 203 964 tonnes produites par TFM (ITIE, 2017).

Nombre de travailleurs dans les entreprises minières actives en RDC et mentionnées dans le rapport annuel de l'ITIE¹³

Société	Entreprise		Sous-traitant	
	Effectif des Nationaux	Effectif des Non Nationaux	Effectif des Nationaux	Effectif des Non Nationaux
TFM	3363	79	4567	633
MUMI	3321	156	3112	
KCC	3927	93	7789	
KIBALI	626	96	3257	445
BOSS	3501	67	0	0
MMG	733	46	1045	43
RUMI	1223	50	834	33
FRONTIER	552	32	0	0
CDM	694	53	0	0
SMCO	695	203	0	0
GECAMINES	8624	39	2527	0
METALKOL	n/c	n/c	n/c	n/c
CHEMAF	952	152	689	0
SEK	273	17	460	36
MKM	496	91	62	13
COMILU	453	61	19	0
IVERLAND	22	2	0	0
CNMC	420	40	0	0
SOMIKA	407	68	0	0
AMC	380	12	272	0
MGM / AGK	3	0	159	0
COCOCO	1807	33	173	0
KICC	496	40	452	49
MTM	65	9	0	0
SACIM	524	11	0	0
COMIDE	n/c	n/c	n/c	n/c
HML	385	43	0	0
KPM	240	33	0	0
TWANGIZA	719	63	660	19
NAMOYA	569	78	671	12
STL	342	10	0	0
HUACHIN				
EGMF	n/c	n/c	n/c	n/c
CIMCO	291	42	0	0
MIKAS	233	21	0	0
RUBAMIN	298	44	0	0
CMSK	306	0	236	0
FEZA	n/c	n/c	n/c	n/c
GTL	0	0	0	0
LUNA	68	4	85	0
SMB	4	0	0	0
KAMOA	434	18	38	0
IVANHOE	26	0	0	0
MMR	282	29	0	0
BAZANO				

¹³ MOORE S., Comité exécutif de l'initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE). Rapport ITIE RDC 2015, s.l., ITIE-RDC, décembre 2017, p. 141.143, https://eiti.org/files/documents/rapport_de_conciliation_itie_rdc_2015_-_signe_envoye_st.pdf, page consultée le 6 septembre 2021.

Société	Entreprise		Sous-traitant	
	Effectif des Nationaux	Effectif des Non Nationaux	Effectif des Nationaux	Effectif des Non Nationaux
KICO	398	15	43	7
MJM	52	5	0	0
MANOMIN	33	2	0	0
GAR	39	10	77	0
BCM	90	8	69	0
MIZAKO				
SICOMINES	877	311	n/c	n/c
KIMIN	79	10	0	0
CJCMC	83	12	0	0
BOLFAST	6	0	0	0
CMT	0	0	0	0
COMIKA	103	32	0	0
MMC	71	13	0	0
COMMUS	71	26	0	0
RUBACO	43	44	0	0
SOGEWYZ	20	3	0	0
TIGER	5	2	0	0
BISUNZU	131	2	0	0
CNR				
SEMHKAT				
PANCOM				
ALPHAMINBISIE	74	6	0	0
GIRO GOLD	10	3	0	0
PDC	56	2	15	1
KGL SOMITURI	13	1	30	0
DRAGON	26	7	0	0
COMINIÈRE	26	0	0	0
MAGMA				
SODIMICO	814	0	0	0
KATANGA METALS	76	11	28	0
SOKIMO	2506	0	122	118
AURUM	2	1	0	0
OM METAL	2	7	0	0
SOMIMI	0	0	0	0
COMISA	19	0	0	0
LONG FEI				
STR	0	0	0	0
MINZOTO				
METACHEM	21	0	0	0
SODIMIKA	14	1	0	0
LAMILU	2	1	0	0
SKT	7	1	0	0
SASE	19	4	0	0
SEKAT	31	6	0	0
LONCOR	0	0	0	0
SAKIMA	571	0	0	0
TMC	1	1	0	0
LUGUSHWA	23	2	88	0
SWANMINES	9	0	0	0
MIBA	3235	0		
KAMITUGA	31	2	67	0

Société	Entreprise		Sous-traitant	
	Effectif des Nationaux	Effectif des Non Nationaux	Effectif des Nationaux	Effectif des Non Nationaux
JMT	24	2		
CLUMINCO / MDDK	n/c	n/c	n/c	n/c
SOCOMEX	n/c	n/c	n/c	n/c
SMK	n/c	n/c	n/c	n/c
MURUMBI	5	0	0	0
SMDL	1	0	23	2
EMM	0	0	0	0
SEGMAL	11	0	0	0
CHABARA				
SCMK-Mn	402	0	0	0
DE BEERS	2	0	0	0
ORAMA	0	0	0	0
CMD				
RIO TINTO				
SODIFOR	1	0	0	0
WANGA	0	0	0	0
EXACO				
ALSESY				
BK MINING	4	0	0	0
SIMCO	8	0	0	0
DMC	n/c	n/c	n/c	n/c
Sous-total	47 901	2 388	27 669	1 411
Total	79 369			

Source : MOORE S., Comité exécutif..., Rapport ITIE RDC 2015, p. 141-143.

Pour mettre ces chiffres en perspective, nous pouvons aussi jeter un regard plus large sur d'autres secteurs de travail. Cet exercice difficile a été réalisé par notre collègue, le docteur Makiese, qui, dans sa thèse de doctorat, a estimé la population congolaise active totale au travail, en 2015, à 52 millions de personnes. Selon ses estimations, sur ce chiffre total de 52 millions, presque 30 millions sont des « indépendant.e.s » (Harriss-White les nomme « petits producteurs »), tandis que 22 millions sont des travailleurs et travailleuses salarié.e.s. Toutefois, sur ces 22 millions, 21 149 000 personnes ne sont pas affiliées à l'Institut national de sécurité sociale (INSS). Elles évoluent donc dans le secteur informel. Le reste, 392 000 personnes, représente des salarié.e.s dans le secteur privé formel. S'ajoutent à cela environ un million de travailleurs et travailleuses dans le secteur public. La conclusion qui s'impose est donc que l'industrie minière occupe très peu de personnes, mais procure quand même 20 % des emplois dans le secteur privé formel.

Quand on observe les rapports sur la responsabilité sociale de la société Banro (Twangiza et Namoya dans le tableau précédent), on constate que les chiffres sur le « contenu local » dans le personnel sont très favorables. Ceux-ci datent de 2017 et montrent qu'à l'époque, presque 92 % des employé.e.s étaient des nationaux, soit plus que 96 % des emplois créés dans les sous-traitances.



Source : GEENEN S., LUNANGA E., L'industrie minière et les sous-traitances. Qualité du travail, Rapport de présentation, 2019, p.1, <http://cegemi.com/wp-content/uploads/2019/12/Poster-GeenenLunanga.pdf>, extrait de Banro sustainability report, 2017, page consultée le 04 mai 2021.

Que disent les résultats de la recherche par rapport à la qualité de ce type de travail ?

Premier constat : l'emploi créé dans les sous-traitances est instable et précaire. Cela résulte, en partie, des différentes étapes d'un projet minier : pendant la phase de construction, une mine a besoin de beaucoup de main-d'œuvre. Elle en a, par contre, beaucoup moins besoin dans la phase de production. Cela veut dire qu'elle engage souvent des travailleurs pour de courtes périodes. À cela s'ajoutent les fluctuations des prix de l'or au niveau mondial, ainsi que d'autres événements imprévus qui peuvent peser sur les coûts du projet minier et qui peuvent pousser l'entreprise à licencier des travailleurs. En même temps, ceci témoigne d'un processus d'informalisation comme défini au début de cette contribution, c'est-à-dire que les sociétés minières s'appuient sur une main-d'œuvre flexible et informelle qui échappe à certaines réglementations restrictives du Code du travail.

Le tableau suivant présente quelques données relatives aux contrats : dans les sous-traitances de Banro, 70 % de nos enquêtés sont des journaliers. Dans Kibali Gold, c'est 30 % de journaliers, et 27 % d'autres personnes ont des contrats liés à la tâche. Pour les contrats à durée indéterminée, les pourcentages sont respectivement de 11 % et 24 %.

Type de contrat

Contrat	Banro		Kibali	
	Fréquence	%	Fréquence	%
Contrat lié à la tâche/à l'ouvrage	0	0	38	27,7
Durée déterminée	35	16,1	24	17,5
Durée indéterminée	25	11,2	33	24,1
Journalier	156	70,4	42	30,7
Autre	5	2,2	0	0
Total	221	100	137	100

Source : Enquêtes, analyse et tableau, Elie Lunanga.

Considérons maintenant la satisfaction que procure le contrat : le tableau suivant montre clairement que les journaliers et les journalières sont les moins satisfait.e.s.

Satisfaction des travailleurs et travailleuses selon le type de contrat

	Banro			Kibali		
	Non %	Oui %	Pas de réponse	Non	Oui	Pas de réponse
Autre	20	80	0	67,5	30	2,5
Durée déterminée	80	20	0	44	56	0
Durée indéterminée	40	60	0	22,6	77,4	0
Journalier	82	18	0	74,4	23,3	2,3
Total	75,6	24,4	0	55,4	43,2	1,4

Source : Enquêtes, analyse et tableau, Elie Lunanga.

Par rapport au salaire, les travailleurs et travailleuses des sous-traitances dans la concession de Banro gagnent en moyenne 211 dollars des États-Unis (USD) par mois, tandis que dans la concession de Kibali, la moyenne est de 364 USD.¹⁴

Deuxième constat : Le travail dans les mines peut être pénible et dangereux. 79 % des enquêtés.e.s dans les différentes concessions disent parfois travailler dans des conditions désagréables, alors que 74,8 % disent faire face aux risques pendant le travail chez Kibali, et 76,9 % chez Banro.

Conditions désagréables

	Banro		Kibali	
	Fréquence	%	Fréquence	%
Travail physique trop lourd	72	19,0	22	4,4
Peu de repos	57	15,0	27	5,4
Bruits	15	4,0	46	9,1
Odeurs	24	6,3	30	6,0
Travail la nuit	42	11,1	36	7,2
Faim	21	5,6	24	4,8
Fatigue	46	12,2	59	11,7
Salaire (faible ou retard)	39	10,3	46	9,1
Stress/ travail sous pression	12	3,2	57	11,3
Mépris/ mécompréhension			11	2,2
Poussière			51	10,1
Climat (soleil/ pluie/ froid)			25	5,0
Machines/ équipement non conforme			29	5,8
Conflits au travail			14	2,8

Source : Enquêtes, analyse et tableau, Elie Lunanga.

¹⁴ En 2017, le taux de change avec l'euro est de 1,13 USD, ce qui signifie qu'1 euro vaut 1,13 USD. Voir : « Taux de change du dollar des États-Unis (USD) par rapport à l'Euro (EUR) de 1999 à 2019 », dans *statista.com*, mis en ligne le 30 août 2020. <https://fr.statista.com/statistiques/577988/taux-de-change-moyen-annuel-du-dollar-etats-unis-contre-l-euro/>, page consultée le 23 septembre 2021.

Les risques

	Banro		Kibali	
	Fréquence	%	Fréquence	%
Poussière	70	19,3	46	9,4
Insécurité causée par bandits armés	59	16,3	17	3,5
Accidents avec machines	57	15,7	52	10,7
Maladies professionnelles	48	13,3	42	8,6
Contact avec substances nuisibles	47	13,0	39	8,0
Accidents avec véhicules	38	10,5	38	7,8
Blessures (machetes/ objets tranchants/ pierres)	10	2,8	46	9,4
Travail nocturne			43	8,8
Fatigue			43	8,8
Climat (soleil/ pluie)			27	5,5
Serpents			23	4,7
Eboulements/ arbres qui tombent			19	3,9
Feu			17	3,5
Transport à pied			16	3,3
Absence moyens de communication			10	2,0

Source : Enquêtes, analyse et tableau, Elie Lunanga.

Cependant, les conditions de travail des points de vue sécuritaire et sanitaire semblent être relativement bonnes.¹⁵ Il est à remarquer que les enquêtés sont plus ou moins satisfaits aussi bien par la nourriture que par les équipements dont ils disposent. Pourtant, il reste tout de même des préoccupations sanitaires plus ou moins prononcées. Dans la concession de Banro, 74,4 % disent se faire des soucis par rapport à leur état de santé et 56,5 % disent s'en faire par rapport à leur sécurité. Dans la concession de Kibali, 52,2 % se font des soucis par rapport à leur santé, mais seulement 36 % par rapport à leur sécurité – ce dernier chiffre étant nettement plus bas que dans les deux concessions de Banro.

La grande majorité des travailleurs et travailleuses dit avoir accès à l'eau potable sur leur lieu de travail : 91 % chez Kibali et 74 % chez Banro. La même proportion – voire un peu plus – dit avoir accès à la nourriture : 98,6 % chez Kibali, 75 % chez Banro. La plupart des personnes interrogées signale que cette nourriture est prévue par l'entreprise de sous-traitance et la majorité en est satisfaite.

Les travailleurs et travailleuses estiment disposer du matériel nécessaire et adapté pour accomplir leurs tâches au mieux. 85,6 % du personnel dans la concession de Banro disent avoir accès aux équipements nécessaires, dont les souliers, uniformes, casques, gants et lunettes de protection sont les plus souvent cités. D'autres, comme des cache-nez, torche, chapeau, gilet, cache-oreille, imperméable, sont beaucoup moins cités. Dans la concession de Kibali, 93,5 % disent disposer des équipements nécessaires. Ici, les plus cités sont également souliers, uniformes, casques, gants et lunettes de protection (plus de 100 fois), cache-nez, gilet et imperméable (plus de 90 fois).

¹⁵ Pour une analyse comparative des conditions de travail entre les secteurs formels et informels, voir l'article d'Henri Muhiya publié dans ce numéro de *Dynamiques* : MUHIYA H., « Conditions de travail dans les industries extractives et dans les exploitations artisanales en République Démocratique du Congo », *Dynamiques. Histoire sociale en revue*, n°15-16 : Travail et conditions de travail en RD Congo hier et aujourd'hui, octobre 2021, mis en ligne le 18 octobre 2021. URL : www.carhop.be.

Troisième constat : La situation crée des inégalités au sein du personnel, notamment entre, d'un côté, ceux qui travaillent directement pour Banro, ont un contrat stable et une meilleure rémunération, et ceux qui travaillent dans les sous-traitances de l'autre côté. Cette inégalité ne se situe pas seulement au niveau de la rémunération ou de la qualité du travail en soi, mais se manifeste aussi dans le statut social. Nous avons documenté des formes de discrimination qui touchent directement à l'identité des travailleurs et des travailleuses dans les sous-traitances et à la perception qu'ils et elles ont d'eux-mêmes.¹⁶ Ce sont des dynamiques qui risquent de détruire le tissu social dans des communautés.

Deux citations illustrent cela :

EK16¹⁷ : « La discrimination ne peut pas manquer. Exemple, vous faites le même travail dans l'usine mais l'un est de Banro et l'autre est de la sous-traitance. À la fin du mois, on vous paie entre 200 et 300 dollars alors que l'autre qui est de Banro a 1 000 dollars le mois. Vraiment pas des tâches différentes. Toute la nuit nous l'avons passée ensemble en train de travailler de la même façon mais lui reçoit le bonus puisqu'il est de Banro, mais moi, rien du tout ».

EK14 : « Lorsqu'il faut aller à Bukavu [à bord du bus], il existe une catégorie de personnes appelées « sans-papiers ». Ce sont les gens des sous-traitances. Ces sans-papiers doivent d'abord attendre jusqu'à ce que les contractés entrent. Si le véhicule est plein, les sans-papiers restent à Ciramo [le lieu de rassemblement] sans aucune pitié ».

Quatrième constat : L'accès aux emplois dans les sous-traitances, aussi bien que dans les entreprises minières, est très difficile pour certains groupes. Ceux qui ont été le plus affectés par l'implantation de la grande mine – dans le sens où leur terre a été occupée, leurs ressources polluées, leurs moyens d'existence rendus inexploitable – ne représentent généralement pas la catégorie de travailleurs et travailleuses qui ont accès à cet emploi. Par exemple, on estime qu'avant l'implantation de Banro, il y avait environ 12 000 creuseurs actifs à Twangiza et Namoya. En 2017, il ne restait plus qu'environ 1 400 travailleurs (un nombre qui fluctue également). Mais seulement 21 % de notre échantillon déclare avoir de l'expérience antérieure comme creuseur artisanal. Ce constat signifie que beaucoup de creuseurs artisanaux n'ont jamais été récupérés, ils n'ont pas retrouvé un emploi dans la mine après l'installation de la compagnie Banro. Ajoutons que, de manière surprenante, beaucoup d'intervint.e.s nous signalaient qu'à l'installation de Banro, les creuseurs n'étaient pas intéressés d'y travailler pour un salaire de 2 ou 4 USD par jour. Ils préféreraient aller à la mine artisanale. Cependant, au fur et à mesure que l'accès à ces mines artisanales était bloqué¹⁸, le besoin d'être engagé devenait plus accru.

¹⁶ Pour en savoir plus sur les formes de discriminations dans le secteur minier, voir l'article de Marie-Rose Bashwira publié dans ce numéro de *Dynamiques* : BASHWIRA M-R., « Dettes et travail de la femme dans l'artisanat minier de l'or en RD Congo », *Dynamiques. Histoire sociale en revue*, n°15-16 : Travail et conditions de travail en RD Congo hier et aujourd'hui, octobre 2021, mis en ligne le 18 octobre 2021. URL : www.carhop.be.

¹⁷ Système alphanumérique de reconnaissance des témoins.

¹⁸ Car la concession a été achetée par la compagnie Banro.

Il faut également signaler le problème des compétences requises par l'industrie, qui sont souvent spécifiques et spécialisées. Les personnes qui sont les plus affectées par l'installation de Banro, n'ont pas forcément ces compétences-là. Malgré cela, certains pensent que les « étrangers » sont privilégiés, comme le montre cette citation de DM23 : « On a amené quelqu'un en provenance de l'Ouganda pour couper la pelouse. Pensez-vous que je suis incapable de couper la pelouse ? Il n'est pas spécialiste plus que nous en coupant la pelouse alors qu'il gagne beaucoup d'argent et il est plus protégé, plus que nous. Il a des unités gratuites, il a de la nourriture, son salaire est toujours là, il a ses jours de repos et il a son contrat ».

Malgré tout, il est vrai que les sous-traitances créent de l'emploi, et que le « contenu local » ou l'obligation de recruter localement a des effets positifs. La nouvelle loi sur les sous-traitances de 2017 précise que l'activité de la sous-traitance est réservée aux entreprises à capitaux congolais, promues par les Congolais et dont le siège social est situé sur le territoire national. La main-d'œuvre doit être recrutée localement, bien qu'il existe des exceptions dans les cas où l'expertise nécessaire n'est pas disponible sur le marché local.

Cette stratégie est effectivement créatrice d'emplois pour des gens qui n'ont pas eu la chance d'étudier. À Twangiza, on peut citer le cas d'Utralu, une association qui a été contractée pour entretenir une route et qui occupe environ 150 personnes. Un de nos interviewé.e.s disait : « Aussi, pour ce qui est de la route entretenue par Utralu, là, les gens ont été très contents. On n'a pas pris les étrangers ». D'un autre côté, ceci peut également faire partie d'une stratégie de la part de l'entreprise, afin de réduire les coûts du travail ou pour sortir d'un cadre légal, contraignant en matière d'emploi, comme cela a été évoqué précédemment. À nouveau, des inégalités se créent, avec une classe de personnes qui sont moins rémunérées.

DM29 : « Il y a une grande différence parce que nous travaillons de 7 heures jusqu'à 15 heures et nous avons 100 dollars et les autres gagnent 250 à 350 dollars alors que le travail est le même ».

On constate une nouvelle fois que la valeur attribuée à un emploi peut différencier, même si le travail est le même. Ce type de fonctionnement impacte la dignité des personnes concernées.

EK28 : « [Question] Vous avez dit que parfois vous êtes discriminés par les gens d'autres sous-traitances ? [Réponse] Oui, plusieurs fois. C'est comme s'il s'agissait du mépris. Le nom Utralu est devenu comme une insulte ».

CONCLUSION

En résumé, les quatre constats dressés par rapport à l'emploi sont : la précarité (des contrats à court terme et instables) ; la qualité des emplois ; les inégalités entre un groupe de travailleurs et travailleuses stables et bien rémunérés, et un groupe instable et mal rémunéré ; enfin, le fait que certains groupes se sentent exclus de l'accès à l'emploi.

Nous devons reconnaître l'impact positif en termes de création d'emplois à travers les sous-traitances, en particulier d'emploi local. Mais nous devons également être attentifs quant aux impacts potentiellement négatifs. Dans la littérature structuraliste, on appelle cela « adverse incorporation » : le fait que des individus participent au marché du travail, mais sous des mauvaises conditions, ou en gagnant un salaire qui ne leur permet pas de répondre à leurs besoins de base, autrement dit, les « working poor ». On doit également être attentif à ne pas renforcer des inégalités entre différents groupes de travailleurs et travailleuses.

POUR CITER CET ARTICLE

GEENEN S., « L'informalisation du travail. Une enquête dans les sous-traitances du secteur minier en RD Congo », *Dynamiques. Histoire sociale en revue*, n°15-16 : Travail et conditions de travail en RD Congo hier et aujourd'hui, octobre 2021, mis en ligne le 18 octobre 2021. URL : www.carhop.be.