

Industrie minière et développement local en République Démocratique du Congo

Focus sur l'emploi dans les sous-traitances

Sara Geenen
Anuarite Bashizi
Elie Lunanga
Philippe Dunia Kabunga
Alain Ntibonera Mushagalusa
Eustache Kulumbwa
Joseph Bahati Mukulu



The IOB Working Paper Series seeks to stimulate the timely exchange of ideas about development issues, by offering a forum to get findings out quickly, even in a less than fully polished form. The IOB Working Papers are vetted by the chair of the IOB Research Commission. The findings and views expressed in the IOB Working Papers are those of the authors. They do not necessarily represent the views of IOB.

Institute of Development Policy

| | |
|------------------|-------------------------|
| Postal address: | Visiting address: |
| Prinsstraat 13 | Lange Sint-Annastraat 7 |
| B-2000 Antwerpen | B-2000 Antwerpen |
| Belgium | Belgium |

Tel: +32 (0)3 265 57 70
Fax: +32 (0)3 265 57 71
e-mail: iob@uantwerp.be
<http://www.uantwerp.be/iob>

WORKING PAPER / 2021.01

ISSN 2294-8643

Industrie minière et développement local en République Démocratique du Congo

Focus sur l'emploi dans les sous-traitances

Sara **Geenen***

Anuarite **Bashizi****

Elie **Lunanga*****

Philippe **Dunia Kabunga******

Alain **Ntibonera Mushagalusa**•

Eustache **Kulumbwa**••

Joseph **Bahati Mukulu**•••

February 2021

* Professor at the Institute of Development Policy (IOB), University of Antwerp and Centre d'Expertise en Gestion Minière (CEGEMI), Université catholique de Bukavu (UCB). Email: sara.geenen@uantwerpen.be

** postdoctoral researcher at the Université catholique de Louvain and Centre d'Expertise en Gestion Minière (CEGEMI), Université catholique de Bukavu (UCB) Email: anuarite.bashizi@uclouvain.be

*** doctoral researcher at the Institute of Development Policy (IOB), University of Antwerp.
Email: elie.lunanga@uantwerpen.be

**** assistant at the Université Libre de Grands Lacs (ULGL), DRC

• independent researcher, DRC

•• research coordinator at Research Initiatives for Social Development (RISD), DRC

••• assistant at the Université catholique de Bukavu, DRC



Rapport d'une recherche faite à Luhwindja (2017), Salamabila (2018), Durba (2019)

INTRODUCTION

Ce rapport s'inscrit dans le cadre d'un projet financé par le Fonds Scientifique Flamand (FWO) qui a été initié en 2017 et clôturé en 2019. Le projet était initié et coordonné par prof. Sara Geenen, affiliée à l'Institut de Politique de Développement (IOB) de l'Université d'Anvers en Belgique et au Centre d'Expertise en Gestion Minière (CEGEMI) de l'Université Catholique de Bukavu en République Démocratique du Congo. Le projet vise à jeter un regard critique sur la question de la création de l'emploi dans l'industrie minière, particulièrement via la stimulation des « effets d'entraînement » et à travers des sous-traitances¹. Cette question a été étudiée dans cinq concessions d'exploitation de l'or, dans deux différents pays. Il s'agit de 1) Tarkwa dans la concession de Goldfields Ghana au Ghana, 2) Bogoso/Prestea dans la concession de Golden Star au Ghana, 3) Luhwindja dans la concession de Twangiza Mining (filiale de Banro) en RDC, 4) Salamabila dans la concession de Namoya Mining (filiale de Banro) en RDC, et 5) Durba dans la concession de Kibali Gold en RDC. Dans chaque concession, des équipes de chercheurs ont passé un mois, en moyenne, à faire des observations, consulter des documents d'archive et mener des entretiens (individuels et en focus groups) et des enquêtes avec différents groupes d'acteurs notamment les travailleurs et les managers des sous-traitances travaillant pour les sociétés minières multinationales Goldfields Ghana, Golden Star, Twangiza Mining, Namoya Mining et Kibali Gold. Le présent rapport revient uniquement sur les résultats de recherche faite en RDC².



¹ Dans ce rapport nous utilisons le terme « effets d'entraînement » pour dire « lien » ou « linkages » tel que retrouvé dans la littérature anglophone.

² Voir aussi les articles suivants: Geenen, S.; Gleiberman, M. and Lunanga, E. (2020). The myth of sustainable jobs in extractives. Africa is a country - (2020.06.25) <https://africasacountry.com/2020/06/the-myth-of-sustainable-jobs-in-extractives> et Geenen, Sara (2019) Gold and godfathers: local content, politics, and capitalism in extractive industries. *World Development* 123. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.06.028>.

En effet, malgré la mauvaise réputation des industries extractives en tant que grands pollueurs, violateurs des droits de l'homme, et instigateurs des conflits sociaux et politiques, de nombreux observateurs et décideurs politiques restent remarquablement optimistes quant au potentiel du secteur en termes de création d'emploi dans les pays dits sous-développés. Le rapport du Forum Economique Mondial et partenaires (2016) sur la « Cartographie de l'exploitation minière en fonction des objectifs de développement durable » souligne que l'industrie minière peut bien contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable, plus particulièrement l'objectif 8 : Travail décent et croissance économique. De la même façon, des organisations comme l'OIT, la Banque Mondiale et l'UNCTAD ont récemment déclaré que l'industrie minière est une source importante de création d'emplois (ILO 2019 ; World Bank 2018 ; UNCTAD 2017).

Dans cette vision, ces organisations internationales ainsi que des gouvernements des pays riches en ressources minières ont commencé à promouvoir des politiques de « contenu local » et de diversification économique locale qui, selon cet argument, stimulent les « effets d'entraînement » et la création d'emplois « décents », c'est-à-dire des emplois qui offrent une sécurité, un salaire et une dignité aux travailleurs. Le présent rapport de recherche pose ainsi la question de savoir si l'industrie minière peut-elle réellement créer de l'emploi décent à travers les effets d'entraînement ? Les recherches réalisées ont ainsi tenté de répondre à deux principales questions : comment est-ce que le pouvoir, les relations sociales et l'ancrage dans les institutions locales affectent-ils la création des liens de production, particulièrement l'emploi (1) et quel en est le résultat en termes d'accès ou d'exclusion et de développement local inclusif (2) ?

En effet, la problématique de la création des « liens de production », et particulièrement l'emploi, doit davantage être considérée dans un contexte politique, social, culturel et institutionnel plutôt qu'économique tout simplement. Elles doivent être comprises dans une trajectoire historique particulière. Même si ces liens sont créés, à l'exemple de l'emploi, ceux-ci ne traduisent pas nécessairement un emploi décent pour les travailleurs, ni dans un développement inclusif. Pour comprendre cela, il faut comprendre les dynamiques politiques, sociales, culturelles et institutionnelles qui entourent les concessions minières, le chapitre 5 de ce rapport revient largement sur ce(s) contexte(s) ainsi que leurs trajectoires historiques.

Le présent rapport est subdivisé en 5 chapitres : le chapitre 1 résume la littérature dans laquelle cette recherche est inscrite, le chapitre 2 présente la question de l'emploi dans l'industrie minière en RDC, le chapitre 3 détaille la méthodologie appliquée et le chapitre 5 présente les résultats de la recherche.

1. L'industrie minière et le développement : littérature sur les effets d'entraînement

Au cours de la dernière décennie, plusieurs pays africains riches en ressources minières ont connu un boom de l'exploitation minière suite à la demande de plus en plus croissante des métaux sur le marché international (Afrique Progress Panel 2013). Une vaste littérature s'est intéressée à comprendre si le boom de l'exploitation minière conduirait au développement des pays riches en ressources minières ? D'une part, les partisans de la thèse de la « malédiction des ressources » (Auty 1993 ; Sachs et Warner 1995) affirment que la présence abondante de ressources naturelles génère un certain nombre d'effets économiques (syndrome hollandais, volatilité des revenus) et politiques (mauvaise gouvernance, poursuite des rentes, politiques de patronage, corruption) qui finiront par miner le développement. Suivant les théories de Ferguson (2005) sur les « enclaves », plusieurs auteurs ont démontré que l'industrie minière génère peu d'effets d'entraînement et crée peu de valeur ajoutée au niveau domestique (Morrissey 2011). Les projets miniers industriels, à forte intensité de capital, créent généralement peu d'emplois au-delà de la phase d'implantation. Les

matériaux et les services sont souvent importés, en partie parce que les petites et moyennes entreprises domestiques ne répondent pas aux normes requises en termes de qualité et de quantité (Sachs 2013).

D'autre part, les optimistes en matière de ressources minières affirment que les industries extractives peuvent stimuler la croissance économique, soutenir les secteurs de productions et ainsi contribuer au développement social et économique des pays riches en ressource minière. Sur le plan théorique, cette perspective s'inspire de la littérature sur les effets d'entraînement (Hirschman 1981) et sur les chaînes de valeur mondiales, récemment développée (Bair 2005 ; Kaplinsky et al 2011). Cette perspective a été traduite en politiques de développement dans les documents de la Banque Mondiale (entre autres en 1993 et en 2009) et des autres bailleurs depuis les années 1990. Afin de traduire la croissance économique en développement socio-économique pour l'ensemble de la population, les entreprises et les gouvernements sont de plus en plus encouragés à établir et promouvoir des politiques de « contenu local », et à appuyer les petites et moyennes entreprises (Tordo et al 2012). Ainsi, les politiques se focalisent sur la création des « liens de consommation » (à travers les salaires payés aux travailleurs et les profits générés par les entrepreneurs) et les « liens de production en amont » (fourniture des biens, des services, et de la main d'œuvre), plutôt que les « liens fiscaux » ou les « liens de production en aval » (traitement, raffinage).

Cependant, ces liens demeurent difficile à investiguer dans la littérature compte tenu du fait que, premièrement, le débat entre les « optimistes » et les « pessimistes » est assez polarisé, et se fonde sur des modèles économiques plutôt que sur les données empiriques collectionnées sur le terrain. Deuxièmement, le débat est très orienté vers les politiques (politiques nationales et internationales) et favorise une approche « top-down », sans pour autant tenir compte du contexte local. Troisièmement, les analyses sont généralement basées sur des données macro-économiques (par rapport à la création d'emplois et l'approvisionnement local par exemple), sans prêter attention aux questions politiques concernant le développement et les dynamiques d'inclusion et d'exclusion que ce processus crée.

Nos recherches ont ainsi tenté de combler cette lacune en optant pour une perspective plus locale et plus politique. Elles se sont concentrées sur les entreprises de sous-traitance locales pour évaluer leur contribution au développement en tenant compte du pouvoir, des relations sociales et de l'ancrage dans les institutions locales. Plus précisément, elles se sont concentrées sur la question d'emploi qui – dans le contexte sous étude – a été identifié comme le lien le plus important (lien de production en amont). Dans le contexte de la RDC où très peu de gens ont accès à l'emploi dans le secteur formel, la création d'emploi est effectivement considérée comme un outil important pour le développement et la réduction de la pauvreté.

2. L'emploi dans l'industrie minière : RDC

Les projets des grandes entreprises minières sont intensifs en capital et en technologie, et utilisent peu de main d'œuvre après la phase d'installation de la mine. Ceci est illustré par le tableau ci-dessous tiré du rapport ITIE de 2015. Le tableau montre les effectifs des nationaux et étrangers dans les entreprises minières et pétrolières, ainsi que dans les sous-traitances. Les entreprises minières créent presque 80.000 emplois, dont environ 50.000 emplois directs et 30.000 emplois créés à travers les entreprises de sous-traitance. L'entreprise Tenke Fungurume (TFM) occupe la première place sur la liste, il s'agit de la plus grande entreprise cuprifère du pays, représentant 20% de la production de

cuivre en 2015³ qui emploie directement 3442 personnes, généralement des nationaux. Mais notons que dans les années 70, à l'apogée de la Gécamines, elle employaient environ 33.000 personnes (ILO, 2017 : 11). Or, même si l'emploi est créé, notre recherche a trouvé important de questionner les conditions d'accès et la qualité de cet emploi.

Tableau 1. Effectifs des travailleurs dans l'industrie minière et pétrolière en RDC

| | Entreprise | | Sous-traitance | |
|------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| | Effectifs des nationaux | Effectifs des non nationaux | Effectifs des nationaux | Effectifs des non nationaux |
| TFM | 3363 | 79 | 4567 | 633 |
| MUMI | 3321 | 156 | 3112 | 0 |
| KCC | 3927 | 93 | 7789 | 0 |
| 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 | | | | |
| 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 | | | | |
| HML | 385 | 43 | 0 | 0 |
| KPM | 240 | 33 | 0 | 0 |
| TWANGIZA | 719 | 63 | 660 | 19 |
| NAMOYA | 569 | 78 | 671 | 12 |
| Sous-total | 47.901 | 2.388 | 27.669 | 1.411 |
| Total | 79.369 | | | |

Source : ITIE, 2015

³ La production totale de cuivre en 2015 : 1 069 038 tonnes, dont 203 964 tonnes produit par TFM (ITIE, 2017).

Pour mettre ces chiffres en perspective, nous pouvons jeter un regard plus large sur d'autres secteurs et d'autres provinces. Cet exercice a été fait par le docteur Makiese (2017), qui a estimé la population active totale au travail, en 2015, à 52 millions de personnes. Selon ses estimations, presque 30 millions d'entre eux sont des « indépendants » (des petits producteurs ou entrepreneurs), tandis que 22 millions sont des travailleurs (des salariés). De ces 22 millions, 21.149.000 personnes ne sont pas affiliées à l'INSS, c'est-à-dire qu'ils sont dans l'informel. Le reste, 392.000, sont des salariés dans le secteur privé formel. Environ 1 million de salariés sont employés dans le secteur public. La conclusion en est que l'industrie minière occupe très peu de personnes, mais il procure quand même 20% des emplois dans le secteur privé formel.

L'emploi en RDC est régi par la loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du Travail. Le Code de Travail n'a pas consacré une définition légale du contrat de travail (Mushagalusa, 2018). Selon la doctrine, il s'agit d'une convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, physique ou morale, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération. Ce contrat met en relation deux parties qui reçoivent les qualités respectives de salarié, appelé également employé ou travailleur ainsi que l'employeur. Tout contrat de travail est à durée déterminée ou indéterminée (art.39). Les parties à un contrat de travail fixent librement la durée de leurs relations contractuelles. Elles peuvent s'engager pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Aucun travailleur ne peut conclure avec le même employeur ou avec la même entreprise plus de deux contrats à durée déterminée ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée, sauf dans le cas d'exécution des travaux saisonniers, d'ouvrages bien définis et autres travaux déterminés par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, pris après avis du Conseil National du Travail. L'exécution de tout contrat conclu en violation des dispositions du présent article ou la continuation de service en dehors des cas prévus à l'alinéa précédent constituent de plein droit l'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée (art.14). Le contrat à durée indéterminée est celui qui est conclu sans terme, les parties s'engageant à effectuer un travail et à le fournir pendant une période qui n'est pas définie. Aux termes de la loi, lorsque le travailleur est engagé pour occuper un emploi permanent dans l'entreprise ou l'établissement, le contrat doit être conclu pour une durée indéterminée. Tout contrat conclu pour une durée déterminée en violation du présent article est réputé conclu pour une durée indéterminée (art.42). Dans le cas d'engagement au jour le jour, si le travailleur a déjà accompli 22 journées de travail sur une période de deux mois, le nouvel engagement conclu, avant l'expiration des deux mois est, sous peine de pénalité, réputé conclu pour une durée indéterminée (art.40). Enfin le Code stipule aussi les différents modes de rupture d'un contrat.

Le Code (art.88, al.1) stipule que la rémunération est fixée par des contrats individuels conclus librement entre travailleurs et employeurs ou par voie de convention collective. Elle doit être stipulée en monnaie ayant cours légal en RDC. Son montant est déterminé soit à l'heure, soit à la journée, soit à la semaine ou au mois, soit à la pièce, soit à la tâche (art.89). Le Code du Travail a également fixé le principe d'un salaire minimum interprofessionnel garanti en stipulant qu'il est institué en RDC une zone unique du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) (art.91). Les modalités du SMIG sont fixées tantôt par décret du Président de la République, pris sur proposition du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance sociale dans ses attributions après avis du conseil National du travail, tantôt par arrêté du Ministre précité pris après avis du même conseil National du travail.

Dans le cadre de cette étude, il est important de savoir que le Code de Travail n'a pas régi la situation juridique des travailleurs œuvrant dans les entreprises de sous-traitance. Celle-ci a été fixée, cependant, par la loi n°17/001 du 08 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance. Selon cette loi, la sous-traitance est définie comme étant une activité ou opération effectuée par une

entreprise dite sous-traitante, pour le compte d'une entreprise dite entreprise principale et qui concourt à la réalisation de l'activité principale de cette entreprise ou à l'exécution d'une autre ou de plusieurs prestations d'un contrat de l'entreprise (art.1). Le contrat de sous-traitance est une variété du contrat de prestation de service. Il s'agit donc d'un contrat par lequel un entrepreneur confie à un autre entrepreneur le soin d'exécuter totalement ou partiellement les engagements qu'il a lui-même souscrits vis-à-vis d'un tiers. Le Code de Travail régit également cette hypothèse dans ses articles 82 à 84 du code du travail. Sur pied de l'article 82 du code du travail, le sous-entrepreneur est la personne physique ou morale qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit ou verbal pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Il engage lui-même la main-d'œuvre nécessaire.

L'activité de la sous-traitance est réservée aux entreprises à capitaux congolais promues par les congolais, quelle que soit leur forme juridique, dont le siège social est situé sur le territoire national. Toutefois, lorsqu'il y a indisponibilité ou inaccessibilité d'expertise ci-dessus au niveau national et à condition d'en fournir la preuve à l'autorité compétente, l'entrepreneur principal peut recourir à toute autre entreprise de droit congolais ou à une entreprise étrangère pour autant que l'activité ne dépasse pas six mois, à défaut, elle crée une société de droit congolais (art.6). Cependant, si on applique la loi *stricto sensu*, cette nouvelle société ne pourra pas rencontrer les prescrits de l'alinéa 1 de l'article 6 de cette même loi, puisqu'elle ne rencontre pas la condition de capitaux congolais.

Les sous-traitances sont donc les employeurs. Mais on peut se poser la question quelle position l'entreprise principale occupe. Les sous-traitances sont liées par un contrat commercial à une entreprise utilisatrice, à laquelle elles fournissent des services. La loi désigne alors l'utilisateur comme l'«entrepreneur principal » (art.3), mais n'en définit pas clairement les obligations. Dans nombreux autres pays, par contre, l'entrepreneur principal peut être subsidiairement responsable de l'exécution de certaines obligations en cas de défaillance du sous-traitant⁴, ou être solidairement responsable pour les transferts et l'exécution de travaux ou de services par un entrepreneur ou un sous-traitant⁵.

Finalement, il existe un vide juridique en RDC en ce qui concerne le régime de protection des travailleurs des sous-traitants. En principe, les droits des salariés doivent être au minimum ceux qui sont prévus par la législation et les conventions collectives et ceux qui figurent dans le contrat de travail. Toutefois, lorsque le travail est effectué pour le compte d'une entreprise de sous-traitance au profit d'un tiers (entreprise principale) qui emploie également des salariés, l'égalisation des conditions de travail est souvent réclamée. Cette exigence peut devenir plus pressante si les intéressés travaillent dans les locaux ou sur les chantiers de l'utilisateur, aux côtés du personnel de celui-ci, et si les deux activités parallèles ont la même valeur. C'est ce qui se passe souvent lorsqu'un salarié d'une entreprise de sous-traitance est affecté à une équipe de salariés de l'entreprise utilisatrice pour effectuer les mêmes travaux que ceux-ci. Aussi, un problème d'infraction à la législation peut surgir lorsqu'il a fait appel à une entreprise prestataire pour se soustraire à des obligations légales ou contractuelles.

3. Méthodologie

La présente recherche a suivi un « embedded mixed method design » (Creswell et Plano Clark 2011) dans laquelle des données quantitatives sont utilisées pour répondre à des sous-questions spécifiques,

⁴ Brésil Consolidação das leis do trabalho, décret législatif no 5452, 1er mai 1943, avec amendements, art. 455; Chili Código del Trabajo, Decreto con fuerza de ley núm. 1, 31/7/2002, art. 63.

⁵ Mexique, art. 13 et 15 de Ley Federal del Trabajo, octobre de 1995; Panama, art. 89 et 90 de la Código del Trabajo, adoptado por Decreto de Gabinete núm. 252, con modificaciones introducidas hasta la ley núm. 44, de agosto de 1995

tandis que les données principalement qualitatives répondent aux principales questions de recherche. Il n'y a pas de séquence spécifique des méthodes car les deux s'appliquent aux aspects différents du problème de recherche. Les données quantitatives ont été collectées pour décrire les conditions et les relations de travail dans les entreprises de sous-traitance (donc la création des liens de production en amont, non pas se focalisant sur le nombre des liens, mais plutôt sur leur nature et leur qualité). Les données qualitatives ont quant à elles été collectées pour étendre et problématiser cette notion, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

Tableau 2. Questions de recherche & collection des données

| Acteurs | | Sources d'information sur les | |
|-----------------|------------------|---|---|
| | | Liens de production & emploi | Pouvoir, relations sociales, institutions |
| Sous-traitances | Managers | <i>Liste des entreprises</i> <i>Enquête managers</i> | <i>Entretiens approfondis</i> |
| | Travailleurs | <i>Enquête travailleurs</i> | <i>Focus groups travailleurs</i> |
| Communautés | Non-travailleurs | | <i>Focus groups communauté</i> |

Source : auteur

Pour ce projet de recherche, cinq concessions d'exploitation de l'or ont été sélectionnés. Il s'agit de 1) Tarkwa dans la concession de Goldfields Ghana au Ghana, 2) Bogoso/Prestea dans la concession de Golden Star au Ghana, 3) Luhwindja dans la concession de Twangiza Mining (filiale de Banro) en RDC, 4) Salamabila dans la concession de Namoya Mining (filiale de Banro) en RDC, et 5) Durba dans la concession de Kibali Gold en RDC. Dans ce rapport, nous nous concentrons sur les concessions en RDC. Les entreprises Kibali Gold et Banro Corporation étaient, au moment de l'étude, les seules entreprises exploitant de l'or à l'échelle industrielle (pour l'instant, en 2020, Banro a suspendu ses activités dans trois de ses concessions, alors que Twangiza Mining a été repris par Baiyin International Investments, un investisseur chinois).

Les données en RDC ont été collectionnées en trois phases : 1) Luhwindja : trois semaines en avril 2017, 2) Salamabila : deux semaines en avril 2018, 3) Durba : trois semaines en juin 2019. A Luhwindja et Salamabila, l'équipe était coordonnée par Philippe Dunia et Eustache Kuliumbwa, et composée de Kaer Kalegamire, Olivier Malekezi, Delphin Maneno, Vianney. A Durba l'équipe était coordonnée par Philippe Dunia et composée de Madamu Alyo, Jean Claude Baraka, Augustin Bedidjo, Divin Luc Bikubanya, Alain Mbonza et Bernard Mutupile.

Trois principales méthodes de collecte de données ont été utilisées : 1) des enquêtes auprès des travailleurs des entreprises sous-traitantes et des managers des entreprises sous-traitantes, 2) des entretiens approfondis avec les principales parties prenantes dans la concession minière, et 3) des focus groups avec des travailleurs des sous-traitants d'une part, et d'autres membres de la communauté d'autre part.

Tableau 3. Aperçu des données collectionnées

| | 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 : auteur

Les enquêtes, programmées dans Qualtrics, ont deux composantes : une contenant des questions fermées, et une contenant des questions ouvertes. Les premières ont été analysées à l'aide des logiciels Qualtrics et Stata pour produire des statistiques descriptives. Les secondes ont été transcrites dans leur intégralité et analysées à l'aide du logiciel NVivo. Pour les enquêtes, des travailleurs des entreprises de sous-traitance ont été sélectionnés. Pour l'échantillonnage des entreprises d'abord, nous avons commencé par établir une liste de toutes les entreprises de sous-traitance, avec une estimation du nombre de travailleurs. Nous avons ciblé un échantillon stratifié, composé d'un mélange de petites, moyennes, et grandes entreprises, ainsi que des entreprises locales et internationales. Ensuite nous avons localisé les bureaux et pris contact avec le management. Nous avons enquêté les managers des sous-traitances séparément. Nous leur avons informé sur la recherche, mais nous n'avons pas demandé des listes de travailleurs pour ne pas créer la méfiance. Pour l'échantillonnage des travailleurs, nous avons ciblé le plus grand nombre d'enquêtés (60%) dans les grandes entreprises (ayant plus de 100 travailleurs), environ 25% dans les moyennes entreprises (ayant entre 50 et 100 travailleurs), et environ 15% dans les petites entreprises. Nous avons essayé de ne pas enquêter moins de 5 personnes dans une seule entreprises, cependant, afin de pouvoir trianguler les réponses. Ensuite, la sélection des enquêtés s'est faite sur une base aléatoire et selon la disponibilité des personnes. Les enquêteurs ont rencontré les travailleurs dans des endroits spécifiques (comme le parking où ils se rassemblent avant de partir au boulot comme les parkings de Lubanda et Ciramo pour Twangiza et le parking de Salamabila et Majengo pour Namoya, ou les restaurants lors des heures de la pause), mais ont été instruits de prendre au maximum deux enquêtés dans un seul endroit, afin de réduire le biais et maximiser la variation. Dans l'échantillon nous avons pris des travailleurs, mais aussi des ex-travailleurs, alors que ces derniers ne pouvaient représenter au maximum 25% des enquêtés. Quatorze femmes faisaient partie de l'échantillon (elles sont minoritaires dans les entreprises de sous-traitance).

Les enquêteurs ont reçu l'instruction d'organiser les enquêtes dans des endroits qui conviennent pour l'enquêté. Ils ont dû s'adapter au programme de travail des enquêtés, ce qui fait que plusieurs enquêtes ont été fait les soirs à la maison, après que l'enquêté rentrait du travail. Dans la plupart des cas ils ont réussi à créer un climat de confiance, et nombreux enquêtés étaient ouverts pour parler de leurs conditions de travail ainsi des problèmes auxquels ils font face. A la fin de l'enquête, les enquêtés ont reçu une petite compensation financière soit matérielle pour leur remercier pour le temps investi.

Des entretiens approfondis ont été organisés avec des acteurs clés de la communauté, c'est-à-dire des personnes bien informées sur les questions de la sous-traitance, de l'emploi, ou plus généralement les relations entre communautés locales et entreprises minières. Ceci inclut des chefs coutumiers, des fonctionnaires, des leaders religieux, des représentants de la société civile, et du personnel de l'entreprise mère.

Pour les focus groups, nous en avons organisé environ cinq avec différentes couches de la communauté, et cinq avec des travailleurs des sous-traitances. Chaque groupe était composé de quatre à six personnes. L'échantillonnage a été fait sur base des caractéristiques socioéconomiques partagées, par exemple un groupe avec des agriculteurs, avec des femmes commerçantes, avec des creuseurs artisanaux, avec des jeunes, etc. Tandis qu'un guide d'entretien était suivi pour chacun de ces groupes, certains groupes pouvaient apporter un regard particulier sur l'un ou l'autre sujet, comme par exemple les commerçants sur la question des liens de consommation, ou les agriculteurs sur la question d'approvisionnement local. Ces participants étaient identifiés sur place selon une stratégie de boule de neige. Les travailleurs qui participaient dans les focus groups, par contre, étaient sélectionnés parmi les enquêtés. A la fin de chaque enquête, les enquêtés pouvaient indiquer s'ils étaient prêts à rejoindre un focus groupe sur le même sujet, ce que la plupart d'entre eux ont accepté. Les enquêteurs ont alors sélectionné ces enquêtés qui, selon leur jugement, avaient les perspectives et expériences les plus riches, pour participer dans les focus groups.

Les entretiens approfondis et les focus groups ont également été enregistrés et transcrits verbatim. Ces données ont finalement été complétées par des observations, des photos et des documents collectionnés sur place.

La triangulation de toutes ces données renforce la validité de cette recherche. En même temps, les conclusions sont généralisables au moins sur l'industrie aurifère en RDC. Il n'est pas nécessairement généralisable pour l'industrie minière en général, car la plupart des grandes entreprises en RDC, comme le montrait aussi le tableau 1, sont situées au Katanga, une région qui connaît une autre dynamique socio-économique, politique, et sécuritaire, que l'Est du pays où ce projet a été réalisé.

4. L'industrie minière et le développement : résultats de la recherche

4.1. Sociétés minières et développement local

5.1.1. Relations sociétés minières-communautés locales

A l'arrivée d'une société minière dans une communauté, il y a nécessairement des attentes, des objectifs, des stratégies, des besoins, des rumeurs et des promesses qui jouent des deux côtés, et qui influencent la relation entre les différents acteurs. Cette interaction est complexe. Dans cette partie, nous analysons les relations entre entreprises et communautés locales sur base des interviews individuelles avec des acteurs clés dans la communauté et des focus groups avec des membres de la communauté d'une part, et avec des travailleurs des sous-traitances d'autre part. Il s'agit donc de la perspective communautaire que nous allons présenter ici dans l'objectif de mieux la comprendre. Bien que la communauté ne soit pas un groupe homogène, certaines tendances peuvent être discernées. Dans les focus groups, les participants ont d'ailleurs échangé et validé les perspectives des autres. Notre approche est plus ou moins chronologique – suivant la 'ligne de temps' qui a été présentée aux participants des focus groups - commençant avec l'arrivée des sociétés minières dans les zones de Luhwindja, Salamabila et Durba, l'évolution des relations pendant la phase d'exploration et d'exploitation et la montée des tensions. Ensuite, nous discutons les actions prises dans le cadre de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Arrivée des sociétés minières

Bien que l'histoire de l'exploitation minière en RDC soit longue, et que des entreprises industrielles exploitaient déjà de l'or à l'époque coloniale (depuis les années 1920), la crise politique et économique au Zaïre des années 1980 a causé la faillite des entreprises d'exploitation de l'or. A l'époque des

guerres des années 1990 et 2000, la production industrielle de l'or est tombée à zéro. En même temps, l'exploitation artisanale, qui avait existé depuis longtemps en parallèle avec l'exploitation industrielle et qui avait pris de l'ampleur avec la libéralisation du secteur de l'or en 1982, a connu un fort boom pendant la guerre. Cette exploitation s'est alors inscrit dans une économie de guerre régionale et a donné lieu au phénomène de minerais de conflit. En 2002, un nouveau Code Minier était adopté, et visait à relancer le secteur minier industriel pour promouvoir la croissance économique au pays. Dans ce contexte, des sociétés minières étrangères étaient encouragées (avec de contrats et conditions favorables) d'investir au pays. Néanmoins, le contexte sécuritaire n'était pas encore stable, surtout à l'Est du pays. C'est dans ce contexte que Kibali Mining et Banro Corporation, nos cas d'étude, se sont installés respectivement à Durba, Luhwindja, et Salamabila. Dans ce qui suit, nous présentons la perspective de nos interlocuteurs sur cette période-là.

Autant les étrangers, visiteurs, ont généralement été bien accueillis dans les villages en RDC, autant les sociétés minières ont été accueillies dans les zones où elles ont acquis des titres d'exploitation minière. En plus, la population congolaise garde encore des souvenirs des sociétés coloniales, qui adoptaient un modèle paternaliste en vue de 'stabiliser' la main d'œuvre. Certains aspects de ce modèle, notamment la prise en charge des travailleurs et leurs familles, la provision de l'éducation et des soins de santé, provoque des sentiments de nostalgies chez certains – en dépit des discriminations raciales, de la ségrégation, de l'inégalité des pouvoirs et des faibles salaires que ces sociétés payaient à la main d'œuvre. En outre, la population avait été déçue par un long affaiblissement de l'Etat congolais, qui semble s'être déchargée de toutes ses responsabilités de développement et bien-être de sa population.

Ainsi, les sociétés minières qui s'installaient après la guerre ont généralement été accueillies avec beaucoup de générosité par les chefs des villages (chef de localité/ chef de groupement/ chef de chefferie ou de secteur). Se présentant à la population locale avec des discours de développement, les entreprises s'étaient donné l'image de sauveur, des personnes soucieuses de la population, qui viennent pour répondre à tous les maux de la communauté et rendre meilleur la vie de populations. Dans un contexte où la pauvreté, le manque d'emploi, la faible scolarité et les conflits armés sont omniprésents, cela a donné de l'espoir à ces communautés. A Luhwindja et à Salamabila, l'entreprise Banro avait par exemple promis de « *réhabiliter les routes, construire des stades, de fournir du courant électrique et de l'eau potable aux villages, de donner du travail, etc.* » (AC, Focus group DRC\2017-04-16_G). A Durba, la société Kibali avait aussi promis de « *construire des écoles, d'électrifier les cités, d'aider à faire l'exploitation des palmiers et des cacaoyers etc*» (XX, Focus group DRC\2019-06-09_B). La société Banro avait définitivement acquis les droits d'exploitation sur les concessions de Twangiza, Namoya, Lugushwa et Kamituga à travers un Accord de Règlement à l'Amiable négocié avec le nouveau président Joseph Kabila, en 2002 (pour l'histoire complète, voir Geenen, 2015). Elle a dû attendre jusqu'en 2005 avant qu'elle puisse effectivement s'installer dans cette région, parce que des groupes rebelles y étaient toujours présents. En 2005, l'armée congolaise avait lancé une opération militaire dans la région, dont un des objectifs était d'installer l'entreprise. Mais à ce moment-là, la population de Luhwindja était très divisée. Ceci était lié à l'histoire de cette chefferie, qui a connu une série de conflits au sein de la famille royale, ainsi qu'aux événements de la guerre qui ont précédé l'arrivée de Banro (voir Geenen, 2015). Une partie de la population s'est mise du côté de la mwamikazi, la veuve du chef coutumier qui venait de décéder. Elle avait facilité l'entrée de Banro dans la chefferie. Une autre partie de la population, par contre, n'avait pas apprécié l'arrivée de Banro. Ce groupe se retrouvait plus du côté du frère du feu-mwami, qui contestait l'arrivée de Banro et appuyait plutôt l'entreprise nationale qui avait été créée par Laurent-Désiré Kabila en 1998, la SOMICO.

Pour ce deuxième groupe, l'arrivée de Banro paraît avoir été imposée car aucun accord n'avait été fait entre la communauté locale et l'entreprise lui donnant le droit de venir s'installer. En effet, la décision avait été prise à Washington et à Kinshasa, où Joseph Kabila avait négocié l'accord à l'amiable. En se souvenant encore de la SOMICO, certains de nos interlocuteurs en parlaient en disant :

« La SOMICO quand elle était venue ici, la première chose qu'elle avait faite, c'était de négocier avec la communauté locale. [...] Elle avait procédé par la signature du cahier de charges avec la communauté. Malheureusement SOMICO était parti à cause de la guerre et Banro lui avait succédé » (BA, Focus group DRC\2017-04-17_I).

« [...] La SOMICO n'avait pas eu beaucoup de problèmes à s'installer ici. Elle avait collaboré bien avant avec le chef, Monsieur Justin, le petit-frère du mwami qui assumait l'intérim du Mwami à l'époque, et celui-ci avait alors sensibilisé la communauté à bien accueillir la SOMICO [...] (BI, Focus group DRC\2017-04-17_I).

Le mécontentement de cette partie de la population est aussi lié au fait qu'elle avait entretenu une bonne relation avec la SOMICO, elle espérait toujours son retour et non une arrivée improvisée d'une société étrangère.

Toutefois, Banro avait pris le soin de rassurer la population locale en lui faisant des promesses de réhabilitation de route, de construction des écoles, de réaménagement de marché, d'électrification de la chefferie, de construction de stade, d'octroi d'emplois etc. Toutes ces promesses étaient pour faire une bonne impression à la communauté afin de gagner sa confiance et se faire accepter. Nos interviewés disaient que Banro avait même un slogan : « *Kesho bora zaidi kuliko leo* », pour dire que demain sera bien meilleur qu'aujourd'hui. Elle avait imprimé des chapeaux et t-shirt portant ce slogan et les avait distribués aux gens qui travaillaient pour elle à l'époque. Et comme on l'attendait dire lors de nos interviews, une bonne partie de la population y avait cru :

« Oui. On avait bien de raisons de le croire. Surtout on était qu'à la phase d'exploration. L'usine était encore en construction et les gens disaient que quand on commencera à trouver de l'or, ça sera encore très bien » (Ach, Focus group DRC\2017-04-13_C). ».

A Salamabila (concession de Namoya), l'arrivée de Banro avait été également bien reçue. La délégation de Banro avait été reçue par le chef de secteur et les creuseurs artisanaux disent l'avoir même accueilli dans leur site minier en signe de courtoisie envers tout visiteur. Menant une vie satisfaisante grâce aux mines artisanales et motivées par des beaux discours des leurs visiteurs, les populations de Salamabila ne trouvaient aucun inconvénient à accueillir cette entreprise. Certains de nos interviewés se souvenaient encore qu'au début, Banro ne semblait pas avoir l'intention de chasser les creuseurs artisanaux :

« A l'époque il n'y avait aucune expulsion ni restriction d'accéder à nos puits. On avait vu même un jour un blanc de Banro s'approcher de nous au puits et nous poser la question de savoir comment nous avons découvert cet endroit. On lui avait dit que nous l'avons découvert de nous-même. Et après il nous a dit : « ça mérite d'être indemnisé » (BU, Focus group DRC\2018-04-28_F).

Un autre nous témoignait en disant :

« Banro avait été bien accueilli ici. Elle avait eu tous les soutiens nécessaires pour s'installer et mener à bien ses activités, comme par exemple le soutien des leaders coutumiers. D'ailleurs, les sages d'ici avaient une fois accueilli les agents de Banro dans les collines afin de les rassurer

qu'ils allaient bien travailler pourvu qu'ils servent aussi les intérêts de la communauté locale et donnent des emplois aux jeunes du milieu » (AM, Focus group DRC\2018-04-29_G).

Pour gagner la confiance de la population de Salamabila, et dans le cadre de sa RSE, Banro faisait souvent des gestes de générosité. Par exemple, elle se présentait à des écoles les jours de fermeture pour distribuer des cadeaux aux élèves. Elle avait construit le pont Kama et réhabilité une école à Kibiswa. Elle avait mis beaucoup d'argent dans la réhabilitation des routes. Cela servait évidemment leur projet de construction de la mine en facilitant le transport des équipements, carburant et autres matériaux, mais cela avait également profité à la population qui jusque-là vivait plutôt enclavée. Comme nous l'expliquait un des agents de Namoya Mining:

« Banro a déjà investi 5 millions de dollars pour la route que nous essayons d'entretenir entre Baraka et Salamabila depuis le début jusque maintenant. C'est beaucoup d'argent. Il y a deux sociétés qui sont chargées d'entretenir cette route. En tout cas chaque année je pense que nous dépensons autour de 5 millions pour entretenir des routes. Vous avez vous-même constaté que le Salamabila d'aujourd'hui n'est pas le même que celui d'il y a quelques années. Grâce aux routes, on peut avoir des produits maintenant presque au même prix qu'à Bukavu » (A, Individual DRC\2016-12-05_A).

Comme on le verra encore plus tard, ces interventions sont reconnues par les interviewés comme des impacts positifs de la présence de la société minière sur le développement de la région.

De même, dans la province de Haut-Uélé, la société minière dénommée Kibali Goldmines avait été bien accueillie par la population locale et avait au départ entretenu des bonnes relations avec la communauté. De même que la stratégie de l'entreprise Banro, Kibali tenait également des belles promesses à la communauté et lançait des belles initiatives dans la région de telle sorte que la communauté n'avait pas hésité à lui donner sa confiance. *« Aussi tôt son arrivée, Kibali avait initié de bons projets de facilitation d'accès à l'eau potable, d'accès aux soins de santé primaire, des projets de construction des écoles, etc. Pour une communauté comme celle de Watsa, c'est tout ce que peuvent demander les gens qui n'ont pas fait de longues études et qui vivent de l'orpaillage et de l'agriculture » (PH, Individual DRC\2019-06-14_22)* nous témoignait un de nos interlocuteurs.

Cependant, cette confiance que les sociétés minières avaient gagné des populations des régions où elles s'étaient installées et la bonne relation qu'elles avait établie avec les communautés locales étaient vite mis en péril.

Phase d'exploration

En ayant eu beaucoup d'attentes vis-à-vis des sociétés minières, la bonne relation entre ces dernières et les populations commençait à dégénérer au moment où ces entreprises commençaient leurs activités d'exploration. En effet, ces tous premiers travaux initiés par les sociétés minières avaient déjà endommagé les terres et habitations de beaucoup de personnes, et sans qu'elles ne soient préparées à cela, une couche de la population s'était sentie trahie par ces entreprises.

A Luhwindja, « la relation entre la population et Banro n'était plus bonne du tout depuis que Banro a commencé ses activités. Il y a eu beaucoup de malentendus entre Banro et les communautés locales surtout lorsqu'on a commencé à tracer et étendre les routes. On avait reproché à Banro de ne pas avoir collaboré avec les populations qui voyaient perdre leurs champs et leurs parcelles. C'est seulement plus tard, après beaucoup de dommages qu'on a vu le service des relations communautaires (CR) de Banro rapprocher certaines personnes dont

les terres avaient été endommagées, et négocier des petites compensations avec elles. Cela avait apaisé la tension de la population et établi une petite collaboration » (ca, Focus group DRC\\2017-04-16_H).

Effectivement, le processus de négociation autour des questions de relocalisation et d'indemnisation à Luhwindja avait commencé en 2009 avec la constitution du premier Forum Communautaire. Des sous-comités étaient créés pour discuter des aspects particuliers, comme la délocalisation, l'emploi, ou la question des creuseurs. Un Protocole d'Accord entre l'entreprise et des représentants de la communauté était finalement signé le 5 juin 2010.

Cependant, une grande partie de la population locale s'est rendue compte qu'avec le temps les activités des sociétés minières devenaient des réels obstacles à ses ressources (les mines artisanales, mais également les terres agricoles, les eaux, les forêts – voir Bashizi, 2020) et que les promesses ne s'accomplissaient pas comme prévu. Dans les entretiens avec la population de Luhwindja, on a très souvent relevé des propos de déception des populations vis-à-vis de promesses. La société minière. Comme on l'a entendu dire par-ci par-là à Twangiza :

« Banro a un grand problème de mentir aux gens » (Ci, Focus group DRC\\2017-04-14_D).

En plus, certains de nos interviewés pensent que si Banro avait initié les quelques actions à Luhwindja, c'est parce que cela était bien évidemment dans son propre intérêt, comme c'est le cas pour la construction des routes. Les meilleures routes de Luhwindja sont celles qui vont vers l'usine de Banro. Les autres routes de la chefferie, les engins de Banro ne les fréquentent presque pas, ce qui fait qu'elles n'avaient pas attiré l'intérêt de Banro pour leur réhabilitation. Comme nous le témoigne un interlocuteur :

« Dans tout Luhwindja, la route n'est praticable que seulement dans deux groupements (Kabalole et Karundu) ; dans les sept autres groupements la route est vraiment impraticable. Les véhicules de transport des habitants sont les camions Fuso et ils fréquentent plus la route de l'autre côté en passant par Kaziba. Sur cette route, Banro avait essayé d'y mettre un peu de graviers et s'était limité à Kaziba. Alors que vers l'autre direction de la route qui passe par Ngweshe à Walungu, Banro y avait suffisamment travaillé car c'est sur cette route que ses voitures passent en quittant Bukavu. Elle avait donc plus d'intérêt à se donner à cette route » (Individual DRC\\2017-04-12_B et B').

Certaines autres actions avaient été faites par Banro parce la population lui avait fait de la pression. Et comme le disait un de nos interviewés :

« Oui, n'eut été la pression que les gens lui avait fait pour exécuter le peu d'action qu'elle avait faite, Banro n'aurait rien fait ».

La plupart des bonnes actions de la société Banro à Luhwindja avaient été faites au cours de sa phase d'exploration. C'est à cette période-là évidemment que la société avait besoin de gagner la confiance de la population. Cependant, la population aurait bien voulu que cela soit continué. Un de nos interviewés nous disait :

« Depuis 2011, la société Banro n'a rien exécuté de ses promesses ou engagements. Toutes les petites constructions que j'ai citées ci-haut, elle les avait faites pendant la période de l'exploration. Les réhabilitations partielles de ces deux écoles et la construction du marché à Lubanda, elle les avait faites pendant la période de l'exploration. Et depuis qu'elle a commencé à produire elle n'a plus rien fait jusque maintenant » (BL, Individual DRC\\2017-04-15_4).

A Salamabila, différents groupes de la population (au niveau des groupements et des localités) ont présenté leurs cahiers de charge à l'entreprise. En 2012, un Forum Communautaire avait été installé. Des creuseurs artisanaux ont été chassés de leurs sites pendant la même année. En 2014 finalement, un Protocole d'Accord avec la communauté du secteur de BB (Bangubangu) Salamabila avait été signé. Le milieu de Salamabila étant très enclavé, la population comptait sur Banro pour relever ses défis liés aux infrastructures routières, éducatives et sanitaires. Mais elle s'était très vite rendue compte que ces promesses n'étaient que des belles paroles. Certaines promesses ne se sont jamais réalisées jusqu'à présent et d'autres avaient été réalisées partiellement ou de manière non convenable. Comme nous le disait un de nos interlocuteurs :

« Elle avait commencé par le projet de construction d'écoles mais celui-ci reste inachevé jusqu'aujourd'hui. Elle s'était contentée à construire des bâtiments d'école sans jamais les équiper. Il n'y a ni table ni chaise, il n'y a aucun meuble dans les écoles qu'elle dit avoir construites. Qui peut étudier dans ces conditions ? Moi, je ne peux pas étudier en étant debout. Finalement Banro a construit des bâtiments qui n'ont jamais servi à la population et qui ne peuvent servir à rien. [...] Du point de vue sanitaire, Banro avait promis à la population locale d'approvisionner la cité en eau potable. Il faut voir la qualité de l'eau que les gens consomment ici. Elle avait dit qu'elle va construire des routes. Mais quand vous voyez la route allant de Kindu à Wamaza comment les camions s'embourbent presque complètement dans de gros trous ! [...] Quand il pleut cette route est quasi impraticable alors qu'elle est située dans la même zone géographique que là où Banro est installée. Banro devrait au moins entretenir cette route ou dépêcher quelques fois ses engins là-bas pour secourir les camionneurs en difficulté, faire ça au moins pour flatter un peu la population même si elle ne veut pas faire grand-chose juste parce que la population aura à y tirer profit » (BI, Focus group DRC\2018-04-26_C).

Dans la région de Haut Uélé, les promesses faites à la population par la société minière Kibali ont été énormes et les réalisations ont été moindres. Certains de nos interlocuteurs étaient d'avis que tout ce que l'entreprise a fait jusque-là, c'est des actions qui entrent dans son intérêt:

« Il n'y a même pas 10% de gens qui vivent ici qui peuvent dire que la présence de Kibali a amélioré la vie des gens. Parce que tout ce qu'ils ont prévu, ils n'arrivent pas à le réaliser. [...] Si Kibali dit avoir créé de l'emploi, c'est pour son intérêt ; il avait délocalisé les gens, c'est pour mieux exploiter les terres des populations, il avait promis aux gens de les aider à faire de l'exploitation des palmiers et des cacaoyers, et c'est resté une histoire. Donc, tout ce qu'il fait, il le fait pour que son travail aille de l'avant » (Focus group DRC\2019-06-09_B).

A Durba, une partie des populations reste reconnaissante face à certaines bonnes actions de la société comme la construction des écoles, l'achat de bus pour le transport des élèves, l'assistance aux ménages victimes d'incendie ou les ménages dont les maisons ont été frappées par la tempête, etc. Mais comparativement aux dommages que la société leur a causés, la population pense aussi que la présence de Kibali est le facteur principal de la souffrance de la plupart des gens dans cette région, surtout de ceux vivant des activités minières artisanales.

La société Banro de sa part va nier certains de ses engagements en disant que telle ou telle autre action n'est pas de son attribution mais de la responsabilité du gouvernement congolais. Et comme nous le disait un de nos interlocuteurs :

« Banro avait défailli à ses promesses. Elle avait négligé de réaliser les accords pris avec la communauté et plus tard elle viendra dire que c'est le gouvernement qui doit réaliser les

promesses faites à la communauté. Elle avait trahi et ce n'est pas au gouvernement de répondre aux promesses qu'elle avait faites à la communauté » (AM, Focus group DRC\2018-04-29_G).

Et voulant justifier son non-respect de certaines clauses du Protocole d'Accord signé en juin 2010, Banro va avancer un argument selon lequel elle s'était retrouvée en déficit après avoir supporté plusieurs charges et payer beaucoup de taxes à l'état congolais.

Le fait du non-respect de beaucoup de leurs promesses – surtout celle d'amélioration des vies des populations -, nombreuses personnes avaient perdu toute confiance aux sociétés minières déjà dès la phase d'exploration. La relation devient encore plus tendue lorsque les exploitants miniers artisanaux se sont vus expulsés de leurs sites d'exploitation artisanaux. Ils se sont retrouvés sans aucune autre source de revenu susceptible de répondre aux besoins de leurs ménages. Quand une bonne partie de la population a été délocalisée de leur milieu de vie, laissant derrière elle son histoire, son identité, son environnement pour faire place aux sociétés minières et moyennant des indemnités très minimales. Quand les conventions signées à travers le Protocole d'Accord n'ont pas été suivies par les sociétés minières. Quand la vie de la plupart des populations est devenue très difficile à cause des sociétés minières. Ainsi, la mauvaise réputation des sociétés minières a entaché la bonne relation qu'elles avaient avec les populations locales à leur arrivée. Aussi, le silence du gouvernement et de la plupart des autorités locales face aux difficultés que traversent ces populations a encore renforcé leur mécontentement et attisé la colère.

Phase d'exploitation

Pendant la phase d'exploration, les sociétés minières recourent généralement à la main d'œuvre locale. Il s'agit d'une phase où les sociétés ont besoin d'un grand nombre de manœuvres pour la construction de l'usine, des routes, des camps des agents, pour placer les tranchées, faire les forages, etc. Avec un système d'emploi rotatif, plusieurs personnes avaient trouvé de l'emploi auprès des sociétés minières. En plus, à ce stade les sociétés minières toléraient encore les activités artisanales sur leur concession et la relation entre ces deux parties allait encore plus ou moins bien.

Il arriva alors le moment où les sociétés minières devaient passer à la phase d'exploitation. Tout d'abord, la majorité des populations travaillant pour les entreprises dans la phase d'exploration sera licenciée, car il n'y a plus autant de travail pour un personnel « non-qualifié. ». La plupart des personnes vivant dans les milieux ruraux n'ont pas la qualification requise et donc les sociétés minières devront faire venir du personnel qualifié d'ailleurs, surtout des milieux urbains (comme les capitales des provinces) ou de l'étranger. Ensuite, les miniers artisanaux seront expulsés de leurs mines. Et enfin, les ménages se trouvant sur le périmètre des titres d'exploitations devaient être délocalisés afin de permettre aux entreprises de bien faire usage de leur concession. Ce fût donc des grands événements successifs qui ont beaucoup affecté la vie des gens dans les zones minières et aux environs.

Dans la plupart des zones minières à l'Est de la RDC, la population vit de l'exploitation minière artisanale principalement. La plupart des gens dans ces zones n'ont fait que ça depuis leur jeune âge jusqu'à l'âge adulte. En général, la mine est la plaque tournante de toutes les autres activités comme l'agriculture et l'élevage, le commerce, etc. Et donc, il est impossible de trouver une activité alternative, impossible de se séparer de la mine. Pour nombreux, la vie en dehors de l'exploitation minière n'est pas envisageable. Les sociétés minières ont pris quelques petites initiatives pour pallier à cela. A Luhwindja par exemple, un projet pour la réorientation socio-économique des creuseurs avait

été initié par Banro. Cependant, ce projet a atteint un nombre limité de personnes (en incluant environ 100 creuseurs, alors que plus de 6000 avaient été chassés) et a été affecté par une mauvaise gestion et la corruption. A Namoya, Banro avait facilité la création d'une zone d'exploitation artisanale (ZEA, zone où des exploitants artisanaux peuvent travailler légalement, créé par le Ministère des Mines) et la création d'une coopérative, mais l'exploitation dans cette zone de Matete n'a jamais abouti. En plus, les quelques centaines de creuseurs qui avaient trouvé de l'emploi temporaire, ont été vite licenciés, comme on l'a décrit ci-haut.

Les sociétés minières, ayant négativement affecté les moyens d'existence des populations, ont alors été perçues comme des ennemies par une grande partie. C'est ainsi qu'on a assisté à plusieurs manifestations de mécontentement. Souvent, celles-ci ont été violentes et ont donné lieu à d'énormes dégâts matériels et humains. A Namoya, plusieurs marches avaient été organisées pour protester contre le non-respect du Protocole d'Accord, dont certaines avaient été violentes. Comme s'en rappelle un de nos interlocuteurs :

« Il y a un centre hospitalier en réhabilitation par Banro qui a été pillé plusieurs fois, saboté plusieurs fois suite aux mécontentements des gens à cause du non-respect du cahier de charges. Il y a aussi un projet d'adduction d'eau qui avait été saboté pendant les mêmes manifestations » (PR, Individual DRC\2018-04-23_9)

Plus tard, la mobilisation sociale autour de Banro à Namoya s'est mélangée ou a été récupérée par des groupes armés opérant dans la région. Ceci a fort intensifié les violences, et a éventuellement résulté en la suspension des activités de Banro Namoya Mining (voir plus tard). A Luhwindja, les installations de Banro ont également été attaquées à plusieurs reprises.

Revendications des communautés locales

Que ce soit à Luhwinja, à Salamabila ou à Durba, les interviewés ont exprimé des revendications similaires. La revendication la plus radicale c'est le départ des sociétés minières du milieu. Certains de nos interlocuteurs ont exprimé cette réclamation. Il y a même des groupes dans la communauté (parfois en alliance avec des acteurs [armés] externes) qui ont mené des efforts pour chasser les sociétés minières en les affrontant directement (bataille, kidnapping). D'autres mettaient en place des stratégies pour perturber leurs activités (fermeture des routes, incinération de leurs véhicules, usage de la ruse, etc.) dans l'objectif de les décourager et les contraindre de partir.

La revendication la plus commune, d'après notre analyse, est l'accès aux sites miniers (artisanaux), et à l'emploi au sein de l'entreprise. Ceci est vu comme une sorte de compensation, vu que l'entreprise a fermé l'accès aux moyens d'existence que la population avait avant. Comme le disait un de nos interlocuteurs : *« Ils nous ont pris nos mines, nos terres et ils ne veulent pas nous donner du travail. Pourquoi seulement ce sont les étrangers qui trouvent d'emploi ici ? Il faut que ça cesse »* (AB, Individual DRC\2018-04-17_1).

Une autre revendication très commune est le respect des conventions retrouvées dans les cahiers de charges et les Protocoles d'Accord. Pour le Cahier de Charges, il s'agit d'une liste de besoins ou attentes qu'une communauté présente à une entreprise. Un Protocole d'Accord est un accord négocié et signé entre les deux parties. Très souvent, nos interlocuteurs ne font pas la distinction et parlent donc de « promesses » faites. Comme on l'a déjà évoqué, les promesses faites (n'importe sous quelle forme, dans des conventions signées, ou des déclarations orales, au niveau de l'entreprise ou au

niveau des agents individuels) sont très nombreuses. Quand ces promesses ne sont pas honorées, ça crée des frustrations, et peut mener vers des conflits.

Une dernière série de revendications tourne autour de la rente minière que l'entreprise paie à l'Etat, et dont une partie devrait revenir à la communauté. En plus, beaucoup d'entreprises ont créé un « fonds de développement communautaire », où ils versent une partie des profits, par exemple 1% des profits, afin de servir aux besoins de développement des communautés locales. Cependant, dans les trois cas, la population semble n'avoir jamais bénéficié de ce fonds et ne sait pas qui le gère. Elle revendique alors la transparence dans la gestion de ce fonds communautaire et d'autres fonds destinés aux communautés et qui se sont détournés. A Durba, un des interviewés disait :

« Kibali peut avoir débloqué 10.000 USD pour exécuter un travail mais en réalité le travail abattu ne peut même pas contenir 3.000 USD. Dernièrement, la population a voulu détruire un pont récemment construit sur la route Watsa parce que ce pont avait tellement été mal construit et la canalisation était très mauvaise que l'eau de pluie a détruit toutes les maisons qui se trouvaient aux environs. Ce drame avait suscité de la colère de la population victime et les gens avaient allumé le feu dans la rue pour manifester leur mécontentement » (Individual DRC\\JCB26 KIB).

Réactions des sociétés minières

Dans les sociétés minières, le Département des Relations Communautaires se charge de la communication et les négociations avec les communautés locales. Afin de garantir une « paix sociale » (communément appelé en anglais « social license to operate »), ses agents recueillent les requêtes de la population, discutent des problèmes et des projets de la communauté, et en font part à l'entreprise. Cependant, certains de nos interlocuteurs se sentent exclus, dans le sens qu'ils n'ont pas l'impression qu'ils peuvent aller poser leurs problèmes au CR : « *La structure de relation communautaire de Banro n'est pas un terrain où l'on peut se présenter comme on veut, ou encore un champ de maïs où tout le monde peut faire pousser la barbe* » (Ph, Focus group DRC\\2017-04-13_C), nous disait un de nos interlocuteurs. A Namoya, certains enquêtés ne voulaient pas entendre parler du CR car le responsable était originaire de Kasongo et non de Salamabila.

Bien que la structure ait pour objectif de servir de pont entre la société minière la communauté locale, il n'est pas donné à tout le monde la chance d'y accéder et s'y exprimer. Il faut être une personne assez influente dans la communauté (comme les autorités coutumières ou les leaders religieux) pour trouver une audience. Si non, les simples personnes cherchent des pistons au sein du personnel de la société pour pouvoir y accéder :

« On a besoin que quelqu'un d'ici puisse occuper le poste de CR comme il s'agit d'un département qui est directement en contact avec la communauté. Mais vu qu'ils ne sont pas d'ici, ils s'en foutent de nous. D'ailleurs, pour qu'ils vous donnent une audience, il faut avoir de la chance. Et même quand on en a, on souffre pour les rencontrer. Ces gens même de CR sont ceux qui devaient en principe nous aider à accéder aux opportunités d'emplois chez Banro, mais cela n'en ai pas le cas » (AC, Focus group DRC\\2017-04-16_G).

Ce problème d'accès se pose également au niveau des Forums Communautaires. Dans plusieurs cas, une grande partie de la population ne se sent pas représentée dans ces Forums, qui sont souvent constitués des élites – chefs coutumiers, leaders religieux, leaders des creuseurs.

Une autre stratégie que les sociétés minières appliquent, est de coopter certains de ces leaders, par exemple en leur donnant un emploi ou bien un contrat de sous-traitance. C'est une stratégie efficace

pour décourager ou dénoncer les troubles ou soulèvement potentiel (voir Geenen et Verweijen, 2017).

Finalement, dans leurs actions les entreprises sont souvent aidées par le gouvernement et ses forces sécuritaires, par exemple quand il s'agit de répondre aux manifestations de la population. En même temps, les entreprises n'assument pas leur responsabilité. Elles supposent que le droit d'exploitation des concessions minières lui a été conféré par l'état Congolais et il en a investi en conséquent. Alors, quand la population présente des revendications dans le sens de lui remettre dans leur droit d'exploiter leurs sites miniers, la société les renvoie souvent s'adresser au gouvernement congolais. Et comme se questionnait un agent de Banro lors des entretiens :

« Aujourd'hui quand les manifestants disent : on veut reprendre une partie de la colline, de la concession, qu'on y fasse de l'artisanat. Une telle revendication à qui est-ce qu'elle s'adresse ? Qui avait donné cette concession ? C'est l'Etat. En principe Banro n'a rien à faire là-bas. L'Etat doit venir expliquer à la population comment Banro a eu ces concessions et pourquoi l'Etat avait attribué ces concessions à Banro » (Individual DRC\2017-04-15_B).

Retour de l'insécurité

La présence des sociétés minières dans un milieu est un réel indicateur de sécurité dans ce milieu étant donné que ces dernières ne s'installeraient pas dans des milieux où elles n'ont pas suffisamment étudié l'aspect sécuritaire et se rassurer que leurs capitaux ne soient pas exposés. Si non elles investissent beaucoup dans la sécurisation du milieu où elles s'installent dans l'objectif de protéger leurs investissements et leur personnel. A Luhwindja par exemple, la présence de Banro avait donné beaucoup d'espoir dans le maintien de la sécurité dans la chefferie dans un contexte d'après-guerre. Comme nous le disait un de nos interlocuteurs :

« La situation a été très difficile pendant les temps de guerre. Ni Banro, ni les creuseurs artisanaux, personne ne pouvait travailler. Maintenant, que Banro est là, un espoir renaît dans les habitants. Il faut le reconnaître, ç'a été très difficile : la circulation avait été coupée, les biens ne pouvaient pas être acheminés jusqu'ici ni sortir d'ici » (PR, Focus group DRC\2018-04-25_B).

Les sociétés minières avaient beaucoup participé dans la réhabilitation des routes conduisant vers les zones minières où elles sont installées. La disponibilité et la praticabilité ces routes ont fait que certains coins du pays autres fois enclavés ne les soient plus. Et par conséquent, la circulation a augmenté sur ces routes et les échanges d'un territoire à un autre sont devenus réguliers. La réhabilitation de certaines routes a ainsi contribué à la sécurisation routière. La bonne qualité de routes ou du moins sa praticabilité fait qu'il n'y ait plus des embuscades qui, autrefois, s'opéraient souvent sur les tronçons difficiles à parcourir et où les véhicules étaient obligés de ralentir ou tombaient carrément en panne.

Cependant, la perte d'emplois de la plupart des personnes suite à l'expropriation des mines artisanales par l'entreprise a été l'une des raisons de la présence de l'insécurité à l'intérieur des territoires où sont installées les sociétés minières. Contraints de se débrouiller pour survivre en dehors de l'exploitation minière, certaines personnes se sont livrées au banditisme et vol. A Luhwindja, ils sont de plus en plus nombreux, les victimes de vol que ce soit le jour ou la nuit. Comme nous l'expliquait un habitant:

« Quand les carrières artisanales étaient encore accessibles ici, personne ne pouvait aller voler, moins encore se rallier à des voleurs car le revenu minier suffisait à tout le monde ».

A un certain moment le vol était devenu fréquent et généralisé dans la communauté, selon certains de nos interlocuteurs. Un interviewé à Durba nous disait :

« Il y a de plus en plus de vol. Avant, tu pouvais même laisser ta moto à l'extérieur, dans le temps, personne n'allait le toucher. Mais, aujourd'hui, même en pleine journée, on peut te piquer ta moto. Il y a aussi le braquage à main armée, le vol à main armée, il n'y en avait pas. On ne pouvait même pas y penser. Aujourd'hui, on commence à le signaler » (Si, Individual DRC\2019-06-27_41).

Le camp de Banro avait aussi plusieurs fois signalé des cas de vol, comme nous le témoignait un agent de Banro :

« La sécurité ici pose problème. Nous sommes une zone où il n'est pas facile de fermer l'œil car nous devons veiller pour ne pas être visité par des voleurs. [...] Récemment nous avons connu une attaque au cours de laquelle 3 policiers ont été tués et un agent blessé » (PR, Focus group DRC\2017-04-18_K).

A Salamabila, la situation sécuritaire était devenue encore plus critique. Des voleurs à mains armées sont devenus très nombreux. *« Les gens n'ont plus rien à faire qu'ils ne s'empêchent de voler » (As, Focus group DRC\2018-04-28_F)*, nous disait un de nos interlocuteurs. En plus, le mécontentement de plusieurs personnes face à la présence de Banro, à la spoliation des sites artisanaux ou aux irrégularités dans la procédure d'indemnisation a fait que certaines personnes aient pris les armes et d'autres se sont enrôlés dans des groupes armés de Bangubangu, de Maï-Maï, de Malaika ou de M23.

Dans les sites artisanaux, des groupes rebelles rançonnent chaque fois les creuseurs. Dans la cité, les voleurs à mains armées sont devenus très fréquents et les gens vivent en insécurité. A plusieurs reprises, l'usine de Namoya avait été attaquée. Ces groupes armés se prennent souvent aux travailleurs de Banro pour semer de la terreur dans les environs de Namoya. Et pendant leur opération, ils enlèvent même les agents de la société et troublent ainsi les activités quotidiennes de l'entreprise. Plusieurs fois l'usine de Namoya avait momentanément suspendu ses activités à cause de ce genre de perturbation.

5.1.2. Responsabilité sociétale des sociétés minières

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) fait référence aux mesures prises par les sociétés minières - au-delà de leurs obligations légales (exigences contractuelles et conditions rattachées à leur permis d'exploitation) – pour contribuer aux biens sociétaux. Ces mesures ont pour objectif d'améliorer les conditions de vie (économiques, sociales et environnementales) des collectivités dans lesquelles ces entreprises sont implantées ou de réduire les effets négatifs des projets miniers, comme les effets sur l'environnement, sur l'accès à la terre, ou sur les droits humains. Selon la définition de la Banque Mondiale, la RSE est « l'engagement des entreprises à contribuer au développement économique durable, en travaillant avec les employés, leurs familles, la communauté locale et la société dans son ensemble pour améliorer la qualité de vie, d'une manière qui soit à la fois bonne pour les affaires et bonne pour le développement» (Ward, 2004).

Actions sociales des sociétés minières

Dans le cadre de la RSE, les sociétés minières à Luhwindja, à Salamabila et à Durba ont mis en place des projets sociaux, notamment dans trois domaines principaux : infrastructures, capital social et capital humain.

Premièrement, dans toutes les régions où elles sont implantées, les sociétés minières ont investi plus dans l'infrastructure, comme la réhabilitation et construction des routes, des écoles, des hôpitaux ou centres de santé et des marchés.

A Luhwindja, la société Banro avait contribué à l'amélioration de l'état des routes allant de Bukavu à Luhwindja en passant par Walungu, et elle continue à l'entretenir. Elle a également réhabilité certaines écoles (l'EP Cituli, l'EP Bigaja) et en a construit d'autres (l'EP Ciburhi et l'institut Naluhwinja). Les marchés de Cinjira et le marché central de Ciburhi ont également été construits par Banro. A Salamabila, la société Banro avait également réhabilité certains tronçons de route bien que l'état des routes dans cette zone reste lamentable. « *Pour un trajet de 60 km, les gens qui quittent Wamaza passent 2 jours sur une moto à cause du mauvais état des routes* » (IP, Individual DRC\2018-05-02_14), nous raconte un de nos interlocuteurs. Surement que sans l'appui de Banro, l'état de ces routes serait encore plus dramatique.

A Durba, la société Kibali a investi dans la construction des écoles. Un de nos interlocuteurs s'en réjouissait en disant : « *Le plus important sont les écoles. Et donc, si aujourd'hui le travail de Kibali peut finir, mais les écoles vont rester* » (X, Focus group DRC\2019-06-11_D). Un autre en a mentionné le fait que « *Kibali a donné un bus pour récupérer les enfants qui vont à l'école à Durba et les ramène à leur domicile* » (LB, Individual DRC\2019-06-14_20). Outre les écoles, Kibali a réhabilité l'hôpital CHK, a construit le bâtiment pour la maternité et réhabilité des bornes fontaines. Elle a également construit une grande église. « *Avant, il y avait plusieurs petites églises qui étaient construites par-ci par-là. Kibali les avait presque toutes démolies et en a construit une plus grande et plus durable* » (MT, Focus group DRC\2019-07-05_G). Kibali a aussi investi dans l'infrastructure routière, notamment la route Durba-Aru. « *Auparavant, les gens passaient une à deux semaines pour faire la route de Durba à Aru. Actuellement, les bus ne font plus que trois à quatre heures* » (PR, Individual DRC\2019-06-16_26), témoigne un de nos interviewés. L'une des plus grandes réalisations de Kibali dont la population de Durba est fière est la construction des barrages électriques notamment celui d'Ambarau, Nzoro et Azambia.

Deuxièmement, les entreprises ont fait des actions dans le domaine du social. Souvent, les communautés locales recourent aux sociétés minières pour solliciter de l'appui matériel ou financier pour l'organisation des certaines activités culturelles comme des compétitions sportives, des festivités de promo, des concerts musicaux, etc.

A Namoya, bien que la société minière ne puisse pas répondre aux besoins individuels de chaque jeune, elle essaie de s'intéresser aux activités sportives organisées dans le milieu afin de mettre ces jeunes dans un climat d'épanouissement et ainsi nouer avec eux une relation amicale. « *Banro soutenait une équipe de football à Lovoti et 3 autres à Mulanda. Ces équipes organisaient souvent des compétitions pendant deux ou trois jours et Banro mettait en jeu une coupe souvent d'une valeur de 1500\$. Mais, on ne le fait plus* » (So, Focus group DRC\2018-04-25_B), raconte un de nos interlocuteurs.

De même à Durba, la population apprécie bien l'implication de la société Kibali dans le divertissement des populations. En nous témoignant sa jouissance, un de nos interlocuteurs nous disait :

« *Le divertissement, c'est quelque chose de bon. Pour ceux qui aiment le jazz, Kibali avait fait venir ici des musiciens comme par exemple Fally Ipupa, ce qui n'a jamais existé à l'époque de*

Sokimo. C'est une belle expérience. Kibali a contribué au divertissement des gens ici, cela fait aussi que nous puissions nous épanouir. C'est d'ailleurs pour ça qu'elle a construit le Stade Sururu» (Individual DRC\\2019-06-14_22).

Un autre en complétant disait :

« Nous avons aussi un camp de boxe. Il y a beaucoup de boxeurs ici et il y a d'ailleurs un tournoi local qui est en train d'être organisé. Il arrive de fois où Kibali, de manière improvisée ici, appelle ceux qui sont sur le terrain et les mettent dans un petit tournoi pour juste contribuer à la distraction. Le samedi et dimanche, ce sont des jours qui sont presque off. Les gens ont besoin de se distraire un peu, puisqu'ils travaillent beaucoup, avec beaucoup de stress. Mais, en général, le sport, à mon avis, c'est négligé » (chr, Individual DRC\\2019-06-15_24).

La société Kibali, comme Banro d'ailleurs, donne beaucoup d'importance aux activités récréatives non pas seulement pour le divertissement de la communauté locale mais aussi pour l'épanouissement de leur personnel qui participent aussi à ces activités.

Finalement, les entreprises interviennent pour la formation du capital humain. Kibali par exemple intervient dans l'appui à l'encadrement des enfants de l'école maternelle et dans la facilitation des certaines personnes à accéder à l'éducation scolaire. Témoigne le préfet de l'école :

« A un certain moment, j'avais sollicité Kibali pour qu'il nous aide dans l'encadrement des enfants des écoles maternelles. Voyez-vous de ce côté, ce sont eux qui m'ont donné ça : les jouets, les voitures pour les enfants de l'école maternelle. Pour les grands, ils avaient donné des globes terrestres, de petites choses, des cartables pour les enfants » (Individual DRC\\2019-06-10_11).

Elle est aussi intervenue plusieurs fois dans la facilitation des élèves finalistes du secondaire. *« Ça fait environ trois ou quatre ans que Kibali paie pour les finalistes les frais de participation aux examens d'Etat »,* raconte un finaliste d'école secondaire. *« Pour cette année-ci, j'ai appris d'ailleurs que Kibali demande déjà à ceux qui doivent payer cet argent d'aller le retirer. Ça c'est un bon côté des choses »,* poursuit-il. Outre le soutien aux finalistes, Kibali s'était engagé à payer les frais scolaires des filles-mères à Durba. Cet acte avait beaucoup marqué les gens et surtout cette catégorie de personnes souvent exclue du système éducatif dans plusieurs localités. Un préfet d'une école, reconnaissant ce geste de générosité de Kibali disait :

« Nous félicitons Kibali pour avoir accepté de prendre en charge les frais de scolarisation des filles-mères de cette école. Elles sont au nombre de 45 et depuis le mois de décembre jusqu'à la fin, c'est Kibali qui avait payé et leur avait donné des cartables, des chaussures, des cahiers, des stylos, etc. » (M, Individual DRC\\2019-06-10_11)

A Luhwindja, la société Banro s'était également impliquée dans des mesures d'assouplissement des charges parentales liées au paiement des frais scolaires des enfants. En même temps, elle s'était engagée à soutenir les formations d'alphabétisation chez des personnes adultes comme nous le témoignait un de nos interviewés :

« Lorsque Banro était arrivé ici, elle s'était rendue compte que beaucoup de gens étaient analphabètes. Pendant trois ans, elle avait alors organisé des cours d'alphabétisation pour aider les vieux et des vieilles qui ne savaient ni lire ni écrire et combattre ainsi l'analphabétisme. Grâce à la formation des adultes que Banro a soutenue, beaucoup de ces gens ont été transformés mentalement » (AO, Individual DRC\\2017-04-15_5).

Dans le cadre de renforcement de capacité de certaines personnes, « *Chaque année, depuis 2013, Banro distribue des vaches aux vulnérables. Elle donne par exemple 10 vaches à la chefferie et la chefferie les donne aux chefs de groupements en leur demandant d'identifier par exemple deux personnes les plus vulnérables dans chaque groupement bénéficiaire et à qui on va remettre une vache* » (AO, Individual DRC\\2017-04-15_5). A travers ce projet de distribution des vaches dans les groupements de Luhwindja, la société Banro vise de répondre aux problèmes socio-économiques des plus pauvres dans la chefferie qui profiteraient des avantages de l'élevage et de la reproduction de ces vaches – la bouse pour la fertilisation de leurs champs, le lait et la viande pour la consommation ou la commercialisation.

Tant d'actions sociales pour la cause de l'amélioration des vies des communautés dans les zones où les sociétés minières Banro et Kibali sont implantées. Mais il reste à savoir si ces projets sociaux ont eu à répondre aux attentes et aux besoins des populations et permettre le développement communautaire.

Perceptions des communautés locales

Quand bien même les sociétés minières aient eu à construire les routes, marchés et les écoles ; motiver les élèves et les sportifs ; encourager l'agriculture et l'élevage dans les milieux où elles sont implantées ; pour la plupart des gens, ces actions mises en place paraissent minimes pour le développement des communautés locales. Beaucoup reconnaissent les efforts fournis, mais nombreux finissent les éloges en disant « *mais ce n'est pas suffisant* », « *mais ça n'a pas duré* », « *mais, il n'y a pas vraiment grand-chose* », « *mais c'était mal organisé* », « *mais il y a eu beaucoup d'irrégularité* », « *mais ça n'a rien changé* », etc. A chaque accomplissement, il y a une critique associée. On l'a vu dans les propos de plusieurs de nos interlocuteurs qui disent :

« *Le pire c'est de croire qu'en donnant une vache aux vulnérables cela permettrait de lutte contre la pauvreté. Tout cela ce n'est rien. Le plus important est de faire circuler l'argent ici* » (BL, Individual DRC\\2017-04-22_10).

« *Elle dit avoir construit des routes pour la communauté mais c'est elle le premier bénéficiaire* » (JA, Individual DRC\\2019-06-13_19)

« *Elle est en train de chanter qu'elle a construit autant d'écoles mais il y a toujours eu des écoles ici depuis bien avant. Si elle a construit ces écoles c'est en remplacement des écoles qu'elle a détruites et qui étaient dans l'enceinte de la mine* » (JA, Individual DRC\\2019-06-13_19).

« *Elle a bon fait des petits actes de générosité à nos écoles mais c'est une grande société quand même. Elle peut faire mieux et quelque chose de grand* » (SA, Focus group DRC\\2018-04-30_J).

« *Ils nous construisent des écoles mais des écoles techniques c'est bien ce dont nous avons besoin ici. Avec la présence de l'usine nous avons plus besoin de former les plombiers, les mécaniciens, les électriciens, les menuisiers etc.* » (Co, Individual DRC\\2018-05-01_13).

En bref, d'après nos entretiens, les activités des sociétés minières semblent n'avoir pas eu suffisamment d'effets positifs sur le développement de ces milieux et sur l'amélioration de vie des populations locales. Cette perception n'est pas seulement liée à l'idée selon laquelle les sociétés minières n'ont pas honoré leurs promesses ou n'ont pas suffisamment investi dans les actions de RSE, mais aussi qu'elles ont rompu plusieurs dynamiques de la vie socio-économique de la plupart de gens

en leur expropriant les ressources dont dépendait leur vie. Le fait de se retrouver sans terres agricoles ni sites miniers artisanaux, le niveau de vie de la plupart s'est tellement vu tirer vers le bas que, quelles que soient les œuvres sociales des entreprises, les pertes n'ont pas pu être compensées. A Namoya, un de nos interviewés nous explique en disant :

« Les populations voulaient que Banro sache que toute la vie ici tourne autour des sites miniers artisanaux. C'est de là que les habitants tirent de revenus pour la scolarisation des enfants, pour se marier, etc. [...] les revendications que nous avons inscrites dans le cahier de charge allaient dans le sens de protéger nos sites miniers artisanaux et nous en assurer l'accès [...] mais toutes les recommandations étaient restées lettres mortes[...] » (Focus group DRC\\2017-04-17_J).

A Luhwindja, un de nos interlocuteurs se plaignait en disant :

« Avec une société comme Banro à Luhwinja, ce n'est pas une situation misérable comme celle-ci qui devait être ici. Un milieu où l'on a une usine d'exploitation d'or ne peut pas ressembler à ce qu'on a ici. [...] Les gens croyaient beaucoup en Banro, mais c'est bien elle notre malheur aujourd'hui. Il y a trop peu de gens qui sont dans le bonheur ici avec Banro et elle, elle ne voit même pas le malheur du reste de la population ». (Mug, Focus group DRC\\2018-04-24_A).

A Durba, nous avons demandé à nos interviewés d'évaluer de manière globale l'effet de la société minière Kibali sur le développement de la communauté locale. La majorité des réponses était négative. Comme s'indignait un des interlocuteurs :

« Le département des relations sociales de Kibali, ne fait rien de différent que les entreprises Vodacom ou Rawbank par l'exemple. On voit qu'ils financent quelques petits projets de développement mais, en terme d'impact, on n'en voit pas grand-chose. Quand quelqu'un travaille à un endroit, il faudrait quand même qu'il ait un cœur pour la communauté [...] » (AM, Individual DRC\\2019-06-16_25).

Ils ne sont pas nombreux qui disent être satisfaits des actions des sociétés minières et tenir des propos optimistes vis-à-vis du développement local. On pouvait compter quelques personnes qui reconnaissent l'apport de la société minière dans l'amélioration de vie des populations comme cet interviewé qui disait :

« Nous avons demandé des choses, ils ont commencé à y répondre petit à petit. Nous avons besoin d'une école. Ils nous l'ont construite. Nous avons besoin d'une maternité, ils l'ont construite. Nous sommes satisfaits de telles actions. Tu as vu cette école ? S'ils étaient vraiment méchants, ils n'allaient pas accepter de bâtir des écoles pour nous » (LB, Individual DRC\\2019-06-14_20).

Contrairement à la majorité des populations locales, ce sont généralement les agents des sociétés minières ou des sous-traitances qui ont une perception positive des effets des actions sociales des sociétés minières sur le développement local. Voici par exemple un extrait d'un agent qui loue les actions de cette entreprise, il raconte:

« Kibali avait trouvé le niveau de l'éducation là où on l'a trouvé, mais on l'a rehaussé par des formations, par la construction des infrastructures scolaires. [...] Ici, il y avait des écoles construites en paille, avec des morceaux de bois mais on a amélioré en construisant des bâtiments en matériaux durables [...]. Sur la route Aru-Doko, on a construit des écoles, entre autres le bâtiment de l'université. A Faradje, il y a l'ISP, l'ISDR qu'on a construit, l'institut Ndolomo. A Watsa, il y a l'ISP Watsa qu'on a construit. En tout cas, on ne donne pas toutes les

statistiques. Nous donnons aussi des formations aux enseignants, avec des activités comme des promo-scolaires, il y a une bibliothèque ici à côté, une autre à Aru. Nous continuons à fournir des écoles en livres, en ordinateurs, etc. [...]. Du côté de la santé, on a construit beaucoup de centres de santé à Kokiza. Il y a des centres de santé de remplacement et en plus de ça on a ajouté d'autres, à Maïtulu, au secteur Sururu, etc. [...]. Une manière de lutter contre ces maladies, c'est de donner de l'eau potable. On a fait 55 bornes et forages. Un forage, au minimum, c'est 21.000\$; multipliés par 55, c'est beaucoup d'argent. [...] Pour ce qui est de l'agro-pastoral, nous avons initié beaucoup de projets. Maintenant, nous sommes en train d'initier la culture de café et cacao. On se dit que d'ici là, peut-être après une dizaine d'années, la mine peut fermer [...]. Qu'est-ce que la population peut vouloir encore? » (Individual DRC\2019-06-27_40).

Un tel propos est bien encourageant et donne une image plus positive des sociétés minières, mais cela ne change pas le fait que nous avons recueilli plus de propos négatifs. Cette perception négative de la plupart de gens est généralement liée à l'écart entre le discours qui accompagnait la venue de ces entreprises dans les différentes localités et la réalité de vie des gens dans ces localités des années après l'installation des entreprises. Il y a eu certes des nombreuses actions sociales, mais celles-ci n'ont pas été aussi efficaces pour répondre aux promesses des entreprises faites à la population et/ou aux attentes des populations dans sa majorité.

Limites de la RSE

Les données recueillies des recherches de terrain ont montré que les actions sociales des sociétés minières n'ont pas permis de développer des milieux où elles sont implantées pour trois principales raisons : les projets n'ont pas été initiés ou achevés ; les projets n'étaient pas adaptés au contexte local ; ou les projets ont été mal exécutés avec détournement des fonds.

Premièrement, les sociétés minières ont initié plusieurs projets sans les avoir jamais finalisés. Certains de ces projets ont été utilisés dans leur état inachevé et d'autres sont restés inexploités et donc inutiles pour les populations locales. Dans leurs projets de construction des écoles, les sociétés minières ont érigé des bâtiments scolaires sans se préoccuper à en fournir tous les nécessaires possibles pour l'organisation de l'enseignement. Bien que les sociétés minières pointent le doigt à l'Etat congolais qui serait responsable pour l'organisation et le paiement des enseignants, pour la plupart des gens ces projets sont considérés inachevés. Ils s'attendaient que les entreprises puissent offrir des écoles prêtes à fonctionner et où les élèves et enseignants travaillent dans des meilleures conditions, mais les entreprises leur ont offert des écoles sans bureau, sans chaise et sans tableaux. Un de nos interlocuteurs nous suppliant d'aller visiter une école proche pour comprendre la réalité des faits nous disait :

« Nos enfants étudient dans des très mauvaises conditions. Ils s'assoient au ras de sol, dans une école que Banro a construite. S'il vous plaît, passez visiter cette école! »

Un autre interlocuteur en y faisant allusion venait nous témoigner,

« Si vous voyez l'école que la société a construite, il y a de la désolation ! Mais, Banro est convaincu d'avoir construit une très belle école. Il y a bien des belles photos de celle-ci, mais il faut voir la réalité » (Individual DRC\2018-05-02_16.

A Durba, ce problème des bâtiments construits mais non équipés se pose également. Nous explique un interviewé :

« Parfois Kibali vous donne seulement les bâtiments comme ça. Le reste, il dit que ce n'est pas à lui de s'en charger. Que ça soit du personnel, des équipements, etc. ; ça ne le regarde pas. Il va vous dire de voir votre Etat. Avec la petite prime de l'Etat, nous commençons à nous prendre en charge. Nous nous débrouillons comme ça avec des moyens de bord » (GM, Individual DRC\2019-06-14-21).

De ces projets initiés mais non achevés, plusieurs ont été délaissés comme tel et n'ont été utilisés par la communauté. Certains ont qualifié ces projets comme étant des éléphants blancs. Comme nous l'avons retrouvé à Durba :

« On a construit de beaux bâtiments comme des écoles, de beaux bâtiments non équipés, belles initiatives, mais qui ne servent pas aux gens. Ce sont des éléphants blancs. Kibali a dépensé beaucoup d'argent dans ces projets mais qui ne servent pas vraiment à la communauté. D'ailleurs, les gens ici à Durba pensent qu'il leur faut une autre entreprise minière pour challenger un peu avec ce qui se passe. J'ai beaucoup voyagé moi. J'ai été à Lubumbashi, à Kinshasa et j'ai sillonné beaucoup d'autres pays d'Afrique. Ce que je vois à Kibali, ce ne sont que des éléphants blancs. Ça n'aide pas comme ça devait aider. En termes d'impacts culturels, les autochtones de Kibali, n'ont jamais été satisfaits » (PH, Individual DRC\2019-06-14_22).

A Salamabila, un paysan impliqué dans un projet d'adduction d'eau nous expliquait :

« L'eau est la première chose utile pour les habitants. L'eau c'est la vie. Mais il arrive des moments où nous manquons même de l'eau pour cuire les aliments qu'on vient d'acheter. Celui qui n'a pas accès à l'eau qu'est-ce qu'il peut voir de bon ? [...]. Banro avait commencé les travaux de distribution de l'eau dans la cité. Je faisais partie de l'équipe des travailleurs. Nous creusions des trous très profonds jusqu'à trouver de l'eau froide dans le sous-sol. C'est dans l'enclos de Banro que ces trous avaient été faits, nous en avons déjà fait 5 ou 6 et l'idée était de tirer de là l'eau à travers des tuyaux pour approvisionner les localités avoisinantes. Mais tout avait été suspendu jusqu'en ce moment pour une raison que nous ignorons » (P, X, Individual DRC\2018-05-01_15).

Un projet de Banro qui consistait à motiver les miniers artisanaux à faire de l'agriculture n'avait pas abouti. Une paysanne nous expliquait ce qui en était :

« Tout au début, nos maris percevaient quotidiennement de Banro 3\$ en acompte pour les motiver afin qu'ils s'investissent davantage dans l'agriculture. Ils avaient la promesse de percevoir cet acompte jusqu'à la récolte. L'idée était que Banro achète ces récoltes et les revende ensuite pour récupérer son argent. Cependant, au bout d'une semaine Banro avait rompu avec ce système d'acompte et nos maris avaient été déçus. Ils avaient alors abandonné l'activité agricole car la plupart s'étaient dit qu'il est difficile d'attendre 3 ou 6 mois pour avoir la récolte et espérer alors avoir un peu d'argent. Ils se questionnaient sur comment entretenir leurs familles, faire étudier leurs enfants, les nourrir, etc. en attendant la récolte. Leurs épouses que nous sommes, avons alors décidé de ne pas les encourager à tout abandonner. Nous espérons tout de même que Banro allait trouver une autre solution plus acceptable de soutenir les agriculteurs. Maintenant que nous récoltons, Banro prend nos récoltes mais il paye très difficilement » (PR, Focus group DRC\2017-04-18_K).

A Salamabila un interviewé témoigne également en disant :

« Dans la culture du milieu, on ne faisait pas le champ. On n'avait même pas besoin de ça. On avait de petits champs, juste pour chercher un peu de légumes. Et encore, c'était très productif. Ton épouse pouvait exploiter 50m² du manioc que vous pouvez manger pendant six mois. Elle

peut arracher un pied de manioc et vous aurez de quoi remplir une corbeille. Ce n'était pas vraiment un truc qui occupait le premier rang par rapport à la mentalité de la communauté locale. Donc, c'est une activité qu'on pensait inculquer désormais pour que les gens puissent oublier les mines et revenir sur une autre activité. C'est pour cela que les gens y allaient en étant forcés. « Allons-y, avec ça on peut vivre », se disaient-ils. Mais, quand ils ont trouvé qu'il n'y avait pas d'appui, d'aide, la plupart ont abandonné» (AB, Files\\Individual DRC\\2018-04-17_1).

L'objectif d'inciter les mineurs artisanaux à faire de l'agriculture une activité alternative s'est ainsi vu échouer. Les expériences en RDC (Iragi, 2018 ; Perks, 2011 ; Stoop et al., 2016) et dans d'autres pays (Jønsson et Fold, 2011) nous ont effectivement appris que l'agriculture ne constitue pas une alternative attrayante pour les creuseurs parce que cela rapporte moins, raison pour laquelle il faut mettre en place des incitations particulières. Dans ce contexte-ci, le rendement agricole permettrait probablement les mineurs artisanaux de Luhwindja de compenser un peu la perte de leur revenu minier, réduire ainsi le conflit opposant les artisans miniers et la société minière et réinstaurer une certaine harmonie au sein des communautés.

Autant il y a eu des projets initiés mais jamais finalisés, autant il y en a eu des projets planifiés mais jamais réalisés. Pour tel ou tel autre cas, les sociétés minières ont souvent avancé la raison selon laquelle l'Etat congolais les contraint à payer trop de charges ou qu'elles sont soumises à trop de dépenses imprévues qu'elles ne sont plus en mesure d'achever ou initier certains de leurs projets. Un des problèmes, comme nous l'avons remarqué dans une autre publication (Geenen, 2018) est que les Protocoles d'Accord n'incluent pas de calendrier clair et transparent pour la réalisation des actions sociales. A Namoya par exemple, plusieurs fois la société Banro s'était plainte de faire face à trop d'imprévus liés aux taxes de l'Etat, à des dépenses supplémentaires d'investissement dans les infrastructures routières et dans l'approvisionnement en électricité, qu'elle se retrouvait souvent en déficit et donc en difficulté à répondre à certaines de ses responsabilités. Un agent de Banro, expliquait en disant :

« Banro a dépensé plus de 50 millions de dollars pour la route à Namoya. C'est tout un investissement ! Vous verrez les factures de Civicon [entreprise de sous-traitance pour réhabilitation et entretien des routes] ce sont des millions de dollars, chaque mois, en tout cas aujourd'hui on a dépensé plus de 50 million de dollars pour la route ! Mais avec cet argent vous pouvez créer toute une mine ! Mais pourquoi ? C'est juste parce qu'on a investi dans un pays où il n'y a pas de routes ! Et la construction de routes ne suffit pas, il faut aussi les entretenir tous les jours. Si un projet de 400 ou 500 millions de dollars paie déjà 5 million de dollars pour les routes, cela veut dire que 10% de son investissement a été jeté dans l'eau parce qu'en principe, s'il y avait des routes on ne dépenserait pas tout cet argent. Cela met la société en difficulté. Or, la rentabilité d'une entreprise dépend des coûts qu'elle engage. Il y a beaucoup de coûts que nous supportons. Il n'y a pas d'électricité, nous sommes obligés d'utiliser AGRECO, le générateur. Environ 20 à 30% de nos charges sont affecté à l'alimentation des générateurs ! Au Katanga ils ont un avantage parce qu'ils ont quand même des routes, un peu d'électricité, même si ce n'est pas suffisant. En regardant tout ça, je me dis que Banro est une société courageuse » (S, Individual DRC\\2017-04-15_B).

Un de nos interviewés à Salamabila nous avait précisé que la seule route qui avait bénéficié de l'attention de Banro est celle qui va vers le Sud-Kivu alors que pour la population il y a de route plus importante que celle-ci. Il explique en disant :

« Il n’y a eu un effort que sur la seule route qui va au Sud-Kivu alors que nous dépendons de la route de Wamazaza pour les produits agricoles. A l’heure où je vous parle, cette route est impraticable. Il y a des véhicules qui ont maintenant deux à trois mois sur cette route. A cause de cela, les prix des produits alimentaires ont grimpé. Maintenant on achète une bouteille d’huile de palme à 1500 fc, alors que ça coûte normalement 500fc ou 700fc ». (IP, <Files\\Individual DRC\\2018-05-02_14)

Cette situation est expliquée par Banro en disant qu’elle a été coincée par les impôts et taxes versés à l’Etat congolais, ce qui l’a poussé à renoncer au projet d’aménagement des routes dans cette zone. Par ailleurs, elle avait rappelé à la population que cette charge incombait au gouvernement congolais. C’est ainsi qu’on retrouvait dans beaucoup d’interviews à Salamabila des questions comme :

« Si tel est le cas, [que ce n’est pas sa responsabilité de réhabiliter les routes en RDC] pourquoi alors elle entretient régulièrement la route du Sud-Kivu par où passe son carburant et le cyanure qu’il utilise ? Pourquoi elle ne peut pas faire la même chose ici ? » (IP, Individual DRC\\2018-05-02_14).

La plupart des gens dans les zones minières n’ont jamais été d’accord avec cet argument. Certaines personnes, à Salamabila par exemple, pensent que le non-respect de Banro des engagements signés dans le Protocole d’Accord est volontaire. Celles-ci pensent même que Banro n’a pas la bonne foi de servir la communauté. Un de nos interviewés s’exclamait en disant :

« Aujourd’hui, la population souffre de la difficulté d’accès à l’eau alors que nous sommes entourés de beaucoup de rivières. La plupart des gens n’ont même pas d’électricité ici. Je suivais à la radio que la société Kibali à Ituri est en train de construire un barrage. Mais, ici, Banro préfère allait chercher du courant électrique en Tanzanie alors que les belges en produisaient ici même, à Magenge. [...] Moi je suis convaincu que Banro ne veut juste pas investir dans l’électrification de Luhwindja. Elle cherche ses intérêts et ne veut pas servir la communauté. Elle préfère dépenser beaucoup d’argent en mazout qu’elle importe ailleurs pour alimenter son usine alors que l’usine peut fonctionner avec de l’énergie électrique qu’elle produirait elle-même ici. Or cette électricité lui permettrait de réduire ses charges de production et desservir la population en électricité » (IP, Individual DRC\\2018-05-02_14).

A Durba, la société Kibali avait également suspendu certains de ses projets communautaires sous prétexte des taxes excessives payées à l’Etat. Et même ici, la plupart de la population était convaincu qu’il s’agit de manque de bonne volonté comme on pouvait le ressentir dans le propos de plusieurs de nos interviewés :

« Ce dernier temps, Kibali a suspendu ses projets communautaires. Il dit que non seulement il paie beaucoup de taxes à l’Etat, mais il se plaint aussi que la communauté ne bénéficie pas de la rétrocession qui lui permet de financer elle-même les types d’activités sociales que Kibali fait pour elle. Cela peut aggraver le problème. Le social reste crucial. Vodacom intervient dans le social pourtant il paye aussi des taxes ». (Individual DRC\\2019-06-16_27)

Le fait que certains projets sociaux des sociétés minières n’avaient plus été initiés, et d’autres n’avaient pas été achevés, les effets de ceux-ci sur le développement des communautés ne peut qu’être non considérable. Ceci serait même la raison du renforcement de la précarité de plusieurs personnes qui d’une manière ou d’une autre comptaient sur ces projets.

Un deuxième problème est le fait que nombreux projets mis en œuvre dans le cadre d’amélioration des conditions de vie des populations locales n’ont pas pu atteindre les résultats escomptés car ceux-

ci n'étaient pas adaptés au contexte local. Tel par exemple, le projet de Banro annoncé-ci haut qui consiste à appuyer des vulnérables dans les différents groupements de Luhwindja en leur distribuant des vaches. Plusieurs familles avaient bénéficié des vaches de la part de Banro, mais ces familles n'avaient pas profité des avantages de cet élevage. Un des bénéficiaires du projet explique en disant :

« Il y avait un gros souci par rapport aux vaches distribuées. Banro importait ces vaches d'on ne sait où. Ces vaches étaient d'une race différente de nos vaches élevées ici localement. Ces vaches avaient tellement du mal à s'adapter à notre milieu que peu de temps après leur donation elles tombaient malades et mouraient. Or, il n'y a pas de clinique vétérinaire ici. C'est bien de donner des vaches aux vulnérables mais cela n'est pas suffisant. Pourquoi ne pas faire mieux en installant une pharmacie vétérinaire ici pour permettre aux éleveurs de prendre soin de leurs vaches » ? (CI, Individual DRC\2017-04-20_8).

Bien que l'intention ait été bonne, le projet n'avait pas questionné les conditions d'adaptation de ces vaches importées par rapport au climat local, à l'environnement local, aux pratiques locales d'élevage, à l'accès de ces populations pauvres aux soins vétérinaires, etc. Ces vaches n'avaient donc pas servi ces familles mais par contre elles les ont fait subir de stress lié au soin de ces vaches, à leur alimentation très exigeante et au chagrin lié à leur mort. Des projets similaires avaient été initiés par le gouvernement Rwandais à travers son programme « One cow per poor family » visant à augmenter le cheptel dans le cadre de lutte contre la pauvreté. Et donc, le projet avait acheté des vaches de race européenne soit disant qu'elles se reproduisent vite et produisent beaucoup de lait. Cependant, les recherches ayant questionné l'efficacité de ce programme ont montré que ceci n'a pas permis à réduire la pauvreté car les bénéficiaires du projet étaient déjà trop pauvres pour nourrir une vache locale qu'il leur a été encore plus difficile de nourrir des vaches de race européenne qui sont exigeantes en terme de gardiennage, d'alimentation, de soin vétérinaire, d'où et comment elles dorment, etc. (Klapwijk et al. 2014). Ces études ont montré que le programme « One cow per poor family » serait mieux adressé aux paysans riches et non aux paysans déjà vulnérables. Si non, il devrait être ajusté pour accroître son efficacité en envisageant plutôt des animaux qui nécessitent moins de fourrage, comme par exemple les bovins locaux ou les petits ruminants comme les chèvres (Klapwijk et al. 2014). Pour les mêmes raisons qu'au Rwanda, le projet de Banro de distribution des vaches aux pauvres de Luhwindja n'avait pas réussi car il n'avait pas questionné le niveau de recevabilité des populations bénéficiaires.

On observe également une certaine controverse en matière d'intervention susceptible de répondre aux besoins des populations. Souvent, ce que les entreprises présentent dans leurs projets comme des moyens favorables à l'amélioration de vie des gens n'est pas suffisant pour la plupart des populations locales. Par exemple pour les projets d'infrastructure, les sociétés minières ont concentré la plus grande part de leurs investissements aux projets communautaires dans la réhabilitation des routes. Cependant, pour la plupart des populations, les routes n'ont pas été les seuls facteurs de développement de milieu. Les attentes ont été tellement nombreuses qu'une bonne partie de la population n'accorde pas de l'importance sur ce que les entreprises ont fait mais accordent plus d'attention sur ce que l'entreprise n'a pas fait et qui semble leur être plus utile. Un de nos interviewés :

« Les attentes qu'on avait ne sont pas correspondantes aux réalités que nous vivons. On croyait que Banro allait construire des universités ici ; qu'il allait former et soutenir des équipes de football, ouvrir des ateliers de formation professionnelle ici, etc. » (Ka, Focus group DRC\2017-04-15_F).

Un autre disait:

« Il y a un problème sérieux de pauvreté ici. Quand les gens sont très pauvres et qu'il n'y a pas de travail ni d'opportunités, cela met la société dans des situations compliquées car elle ne peut pas résoudre tous les problèmes de la communauté. [...] Pour une province d'environ cinq millions de personnes dont deux millions de jeunes sans emploi, en dépit de tout ce que la société peut faire, combien d'emplois créerait une seule société minière » ? (A, Individual DRC\2016-12-05_A)

Certaines personnes en comparant les moyens et le profit des sociétés minières par rapport aux projets accomplis jugent insignifiants les projets sociaux des entreprises. Les responsables des sociétés minières pensent souvent que la population devrait se contenter de ce que la société fait déjà sous prétexte que c'est de la responsabilité de l'Etat de bien gérer les ressources et garantir une vie meilleure à sa population.

Un troisième problème est que parfois, les personnes chargées de mettre en place ces projets les détournent pour leurs intérêts personnels. Par exemple à Namoya, Banro s'était engagé dans une pratique d'octroi des bourses d'université aux finalistes de l'école secondaire. Ceci était un réel moyen d'encourager les jeunes à étudier, de rêver un avenir en dehors du minier et de garantir l'accès aux études universités à un bon nombre d'étudiants qui viennent souvent des familles assez pauvres pour leur payer les frais académiques. Cependant, il y a eu plusieurs irrégularités dans cette bonne action de l'entreprise. Un finaliste nous expliquait :

« Banro avait promis d'octroyer des bourses d'étude universitaire aux meilleurs élèves de Salamabila. Nous avons passé l'examen d'admission à l'université Mapon de Kindu et Banro avait même envoyé une délégation qui nous avait garanti la prise en charge par la société des frais académiques des élèves qui vont réussir. Nous étions au nombre de 261 à passer le test mais seulement 22 avaient réussi et moi j'étais parmi les 22. Sachant que j'avais été sélectionné pour la bourse de Banro, je suis alors parti prendre l'inscription à Kindu. J'ai dépensé de l'argent pour le transport aller-retour mais malheureusement quand je suis rentré on m'avait informé que Banro ne va plus prendre en charge les 22 élèves qui avaient réussi mais qu'elle va seulement donner la bourse à 5 d'entre eux. Moi je ne faisais pas partie des 5 sélectionnés malheureusement. Parmi les 5 qui ont été retenus, 2 seulement avaient passé le test avec nous dont une fille et un vieux papa, les autres 3 avaient été recommandés par Banro. Ce n'était qu'une mauvaise volonté des gens de Banro, imaginez-vous vraiment qu'on prenne un vieux infirmier et nous laisser, nous qui sommes encore très jeunes. Nous comptions beaucoup sur cette bourse vraiment mais à la fin Banro nous a déçus. En bref, la société Banro ne nous sert à rien ici » (AF, Individual DRC\2018-05-03_17).

Des situations similaires se sont produites à Durba. Kibali donnait souvent ordre de financement des projets communautaires mais la grande partie de l'argent décaissé était utilisé abusivement par les responsables de Kibali eux-mêmes, selon ce qu'on nous disait. Un de nos interlocuteurs nous témoigne

« Les gens de Kibali détournent à chaque fois l'argent que la société est en train de mettre à la disposition de la communauté. L'exemple simple, nous avons une ONG, l'ACBI. Elle avait rédigé un projet pour le nettoyage, le ramassage des déchets dans la cité minière de Durba. Le projet était de 60.000 \$. Mais, on leur avait remis 25.000\$ alors qu'on a financé à hauteur de 60.000. Il y a beaucoup de difficultés. Actuellement, on vit avec beaucoup de difficultés » (Individual DRC\2019-06-13_19).

Les projets des sociétés minières dans le cadre de RSE ont ainsi été limités pour permettre le développement communautaire ou l'amélioration de vie des gens. Nos interviews ont montré qu'en dehors des entreprises, l'Etat congolais a également participé à l'échec de ces projets.

Rôle de l'Etat

Voici quelques propos de nos interviews qui montrent l'image que les populations et même les entreprises ont du gouvernement congolais :

« Notre gouvernement est faible. Nos autorités ne sont pas attentives à nos plaintes » (Individual DRC\\KB13 TWA).

« Nous n'avons pas d'Etat. Notre gouvernement ne fait pas le suivi de ses engagements » (Individual DRC\\KB11 TWA).

« Le gouvernement ne fait pas le suivi de ce qui se passe ici. La société est devenue comme une affaire des oncles, des neveux, des frères, des beaux-frères, des tantes » (Individual DRC\\KB3 TWA).

« Nous avons un gouvernement malade. Le reste n'est que des conséquences de ce mauvais gouvernement » (Individual DRC\\KB4 TWA).

Nos recherches de terrain ont montré que le gouvernement congolais a participé à l'échec du plan de développement communautaire des industries minières de quatre différentes manières : la mauvaise négociation de contrats par l'Etat congolais, le manque de suivi, la mauvaise gestion des recettes minières et la difficulté d'assurer la sécurité dans les zones minières.

Premièrement, certaines personnes pointent du doigt la mauvaise négociation des accords par l'Etat congolais. Il semble que n'ayant pas fait allusion au contexte locale et n'ayant pas consulté les populations locales, l'Etat congolais avait signé des accords qui n'arrangent pas les populations locales. Et cela serait même à l'origine des tensions qui existent entre la population ou la société civile d'une part, et les sociétés minières d'autre part. Un agent de Banro lors des interviews nous en avait témoigné en disant :

« Tout ce que nous avons comme problème, c'est celui de la gouvernance [...]. Si nous avons beaucoup de pressions de la part des populations ou des organes de la société civile, c'est à cause de l'Etat congolais. La société civile vient toujours faire de la pression à Banro en lui disant que c'est la société qui a plus d'avantages par rapport à telle ou telle autre convention ! Mais qui avait signé cette convention ? Je pense que l'Etat n'avait pas les mains liées pour accepter certaines choses. La société Banro bute parfois à ce genre de difficultés dans les discussions avec la communauté car l'Etat congolais avait accepté qu'une telle convention soit signée. Mais cela se retourne toujours contre la société ! Donc la conséquence de tout ce que nous avons ici, c'est vraiment la mauvaise gouvernance au niveau d'abord du gouvernement. Parce que le gouvernement a la responsabilité de savoir quel est le type de contrat ou de conventions qu'il va signer avec les multinationales, et se rassurer que ces contrats sont avantageux pour la communauté locale » (Individual DRC\\2017-04-15_B).

Certains de nos interviewés estiment que les accords signés entre les sociétés minières et le gouvernement ont été inéquitables et en défaveur des populations locales. Dès le départ, les populations locales trouvent qu'elles étaient vouées à la misère. Certains disent même avoir été vendu

par le gouvernement congolais ; d'autres disent que les autorités (gouvernementales et coutumières) les avaient sacrifiés pour de l'argent.

Deuxièmement, l'implication de l'Etat dans la mise en œuvre des différents projets communautaires aurait été nécessaire pour exiger aux entreprises le respect des Protocoles d'Accords signés avec les populations et pour qu'elles prennent au sérieux leurs responsabilités sociales. Comme le disait un de nos interviewés à Durba : « *Tous les échecs que nous avons dans ce pays, c'est à cause du gouvernement. Il n'y a pas de suivi de rien !* » (Focus group DRC\\2019-07-05_H). A Namoya, certaines personnes sont également convaincues que le gouvernement ne fait pas de la pression à la société Banro, raison pour laquelle il n'y a pas de changement positif sur la vie des gens. « *A mon avis, ce sont les autorités qui devaient faire de la pression sur Banro [...]* » (MG, Focus group DRC\\2018-04-26_C), dit un de nos interlocuteurs.

Au même moment que la population reproche à l'Etat de ne pas faire le suivi des activités des sociétés minières, les sociétés minières reprochent aussi à l'état congolais de ne pas faire le suivi de fonds qu'elles débloquent au trésor public pour la même cause du développement communautaire. Que ce soit à Durba, à Namoya et à Luhwindja, les sociétés minières débloquent de fond aux territoires mais il semble que ce fond est mal géré et qu'il devrait incomber à l'Etat de faire le suivi de l'affectation de ce fond. Un agent de Kibali disait :

« La société Kibali débloque régulièrement de l'argent et le verse au compte du territoire. Personne ne sait à quoi est destiné cet argent mais en tout cas ce n'est pas à Kibali de faire le suivi. C'est l'Etat qui doit le faire. C'est pourquoi tous les échecs, c'est l'Etat qui en est la cause. Il ne fait pas de suivi » (Focus group DRC\\2019-07-05_H).

A Salamabila, la chefferie dispose des projets pour le développement de la communauté qui en principe devraient tirer le financement du fond communautaire alimenté par la société minière en raison de 1\$ par once produit. Il s'emblerait qu'un compte avait été ouvert à la RAWBANK pour ce fond mais la communauté n'en a jamais bénéficié et ceci « *constitue même l'une des pommes de discorde entre la communauté et la société Banro* » comme nous le témoignait un de nos interviewés. Il raconte en disant :

« Nous avons demandé que ce compte soit ouvert par nous-mêmes. Mais, ils nous ont dit qu'ils ont ouvert un compte pour nous à la RAWBANK. C'est ce qui nous indigne. Chaque fois nous leur demandons ce qui les avait poussés pour ouvrir un compte à notre nom ? Et nous leur disons qu'il devrait nous laisser ouvrir nous-mêmes notre compte. Jusque-là, nous nous tirailions là-dessus. Nous n'avons jamais reçu même un moindre centime de ce compte. Dernièrement nous avons une réunion et nous les avons convaincus de nous laisser ouvrir notre propre compte bancaire pour y loger ce fond communautaire. Heureusement que le processus est en cours, j'ai moi-même été désigné dans la délégation pour descendre à Kindu pour ouvrir finalement un autre compte. Si nous avons la gestion de ce fond, nous allons pouvoir nous investir dans des projets » (Co, Individual DRC\\2018-05-01_13).

Une autre reproche que nous avons noté, est que le gouvernement ne fait pas respecter le Code de Travail. Ce Code protège les travailleurs, et stipule par exemple qu'un contrat journalier ne peut pas être prolongé au-delà de 22 jours, mais de telles règles ne sont pas respectées, et l'Inspection de Travail n'est pas visible sur le terrain. En rappelant l'histoire du pays, un de nos interlocuteurs s'indigne en disant :

« A l'époque de Mobutu, personne ne pouvait travailler pendant 3 ans sans obtenir le contrat. Je suis à ma 7^e année mais je n'ai pas de contrat. Quelqu'un de bonne volonté peut plaider mais nous avons un mauvais gouvernement. On ne peut pas forcer un riche » (Individual DRC\KB11 TWA).

Ceci pour dire que, les organes de la société civile peuvent bien plaider pour la cause des populations ou la population elle-même, mais si l'Etat ne marque pas son pouvoir sur les sociétés minières, celles-ci se considèrent comme des puissants qui font de chose à leur convenance.

Troisièmement, les données parlent d'une mauvaise gestion des recettes minières par l'Etat. Alors que certains disent que le gouvernement congolais ne s'implique pas suffisamment dans la mise en œuvre des projets miniers, d'autres disent que certains projets avaient échoué car l'Etat s'y était impliqué. Nos interviews ont montré que lorsque l'Etat s'ingérait dans une action sociale des sociétés minières, soit celle-ci n'arrivait pas à sa fin, soit le projet était mal fait. C'est le cas par exemple du projet de construction de la route Bukavu – Ngweshe - Luhwidja qui demeure inachevé jusqu'à présent. Un agent de Banro nous explique :

« Vous savez pourquoi la route Luhwinja-Bukavu passant par Ngweshe n'est pas goudronnée ? Banro voulait construire cette route et la goudronner. Banro avait alors demandé des exonérations de deux ans en contrepartie de l'investissement pour la construction de cette route et avec ses matériels appropriés. Cette demande lui avait été refusée au niveau national et on lui avait exigé de verser le fond au FONER pour exécuter ce projet. Banro payait chaque année des millions de dollar mais jusqu'aujourd'hui la construction de cette route n'a jamais pris fin. Si vous demandez à Banro quelque chose en rapport avec la construction de cette route, elle vous exhibera la convention qu'il a signée avec le gouvernement » (BL, Individual DRC\2017-04-22_10).

Au vu de cette mauvaise expérience, la société Banro avait renoncé d'investir beaucoup d'argent dans la réhabilitation des autres routes de la chefferie. Comme nous l'expliquait un de nos interlocuteurs :

« La route de Luhwinja à Kaziba était très dégradée. En décembre 2016 le mwami avait fait un plaidoyer pour solliciter Banro d'intervenir car la route devenait impraticable. Banro avait accepté d'intervenir mais elle n'avait fait qu'aplanir cette route et la dégager de tous ses nids de poule. Mais sont-elles vraiment durables de telles pratiques de réhabilitation de route ? Banro ne peut malheureusement faire plus que ça. Si vous lui posez la question, elle vous dira qu'elle a la volonté de faire une route durable et moderne mais il faut aller à Kinshasa pour avoir l'autorisation. La mwamikazi a d'ailleurs était à Kinshasa pour mener un plaidoyer en ce sens auprès du ministère mais pendant deux semaines, elle n'avait que de faux rendez-vous. C'est la politique d'usure qui a été utilisée et la délégation de la mwamikazi était revenue sans avoir rencontré le ministre. Tant qu'il n'y aura pas une vraie démocratie en RDC, rien ne changera » (Individual DRC\2017-04-22_10).

Un autre interviewé, agent de Kibali, disait :

« Un point sur lequel je vais m'appesantir, c'est par rapport aux profits de l'Etat. Il est en train de profiter sur ce que nous sommes en train de faire. Depuis qu'on est là, Kibali a payé combien pour l'Etat congolais. Là aussi, c'est réglementé mais la rétrocession devrait venir. Il y a un pourcentage : 10% pour les générations futures, 50% qui restent à Kinshasa, 25% pour la province, 15% pour les entités, etc. Nous avons un défi ici, c'est l'entretien de la route. Il y a le Fonds National d'entretien routier, le FONER, qui est un établissement de l'Etat qui entretient les routes d'intérêt national. Il devrait faire l'entretien de la RN26, mais c'est Kibali qui le fait et cela possède un coût. Kibali continue en même temps de payer le FONER. Donc, c'est de

doubles dépenses que Kibali fait. Aussi, pendant la construction, les entreprises sont exemptées de quelques taxes. On a payé les TVA, l'Etat nous avait dit de payer et puis par après, il allait nous rembourser. Maintenant, l'Etat nous doit beaucoup » (O, Individual DRC\2019-06-27_40).

L'Etat est présenté comme un mauvais gestionnaire des recettes minières. En dehors du fait qu'il aurait détourné le fond de financement de certaines actions sociales des entreprises, il perçoit beaucoup de redevances de la part de ces entreprises mais n'en retourne presque rien à la population.

Quatrièmement, l'Etat n'a pas encore réussi à sécuriser plusieurs territoires, notamment à l'Est du pays. Certains agents des sociétés minières estiment que la RSE a été difficile à appliquer à cause de l'insécurité causée par les groupes armés qui réclament l'accès aux miniers ou qui soutiennent les populations dans leur lutte de reprendre les sites artisanaux. Vivant caché dans les montagnes ou forêts lointaines, ces groupes armés descendent souvent attaquer des installations des sociétés minières, procèdent au pillage et au kidnapping des agents des sociétés minières. La société Banro a plusieurs fois été visitée par des groupes armés et a été obligée de suspendre momentanément ses activités ou de renoncer à certaines de ses actions sociales. Finalement, en 2019, elle a suspendu toutes ses opérations dans les concessions de Namoya, Kamituga et Lugushwa, avançant des raisons d'insécurité, tandis que la concession de Twangiza a été reprise par le groupe chinois Baiyin – mais cela ne s'est passé qu'après la période sous étude. Déjà à l'époque de nos recherches, les sociétés minières déploraient ce genre de circonstances qui les démotivent et reprochent au gouvernement congolais, de n'avoir pas fait comprendre à sa population les termes de leur contrat et exiger de le respecter. Un agent de Banro y revenait plusieurs fois dans l'interview et disait :

« Ces groupes rebelles qui sont dans la forêt sont en train de dire qu'ils sont en train de défendre la communauté. Ils disent qu'ils veulent reprendre une partie de la colline ou de la concession ; ils disent qu'on la leur donne pour qu'ils y fassent de l'exploitation artisanale. Vous voyez une telle revendication ? Mais en fait, qui est le premier accusé quand les gens réclament une partie de la concession ? Qui avait donné cette concession ? Et qui doit défendre cette concession ? C'est l'Etat ! En principe Banro n'a rien à faire là-dedans. L'Etat doit venir expliquer à la population comment Banro avait acquis ces concessions et pourquoi l'Etat les avait octroyés à Banro. Et quand ils doivent aller creuser quelque part, même si on a tout fait par rapport à Matete [zone d'exploitation artisanale créée pour déplacer les creuseurs qui travaillaient dans la zone de Banro Namoya Mining]. Tout ça c'est la responsabilité sociétale. Mais qu'est-ce qui rend difficile cette responsabilité sociétale, c'est la mauvaise gestion au niveau du gouvernement » (Individual DRC\2017-04-15_B).

Face aux interventions des groupes armés et la perturbation du bon fonctionnement des activités minières qu'elles ont induites, les sociétés minières prennent l'Etat congolais comme responsable. Pour elles, l'Etat congolais devrait leur assurer la sécurité de leurs biens, de leurs personnels et de leurs capitaux. C'est d'ailleurs une condition sine qua non des contrats miniers.

5.1.3. Moyen de subsistance des communautés locales

Pendant de nombreuses années, l'exploitation minière artisanale a été la principale source de moyen de subsistance de la plupart des populations vivant dans les zones minières en RDC. Bien qu'il s'agisse d'une activité à fort risque et à rendement incertain, l'exploitation minière artisanale est celle qui attire plus de monde et emploie – directement ou indirectement - toutes les catégories des populations. Dans les zones minières où la présente recherche a été effectuée, les populations disent que les sites miniers sont des « *champs de tous* ». Nous avons rencontré plusieurs personnes qui

disent que depuis leur jeune âge ils n'ont fait que l'activité minière artisanale comme activité, d'autres disent que tout ce qu'ils possèdent comme bien (champs, vaches, maison) ils l'ont eu grâce à cette activité, d'autres disent qu'ils sont incapables d'envisager leur vie en dehors du secteur minier. Tant d'expressions qui montrent à quel point ces populations ont un rapport particulier avec les ressources minières de leur entité, comment nombreux ont construit leur vie autour de ces ressources et comment leurs vies en dépendent.

Expropriation des miniers artisanaux

A Luhwindja, le Protocole d'Accord signé le 5 juin 2010 ordonnait le départ de tous les creuseurs de « Twangiza main deposit », la partie de la concession où Banro allait commencer les travaux. C'était pas par coïncidence que la grande mine de Mbwegea était située dans ce périmètre – les creuseurs artisanaux jouent souvent le rôle de « prospecteurs » pour les grandes entreprises. A Salamabila, les creuseurs artisanaux avaient reçu un ultimatum pour quitter leurs sites le 14 septembre 2012. Une partie d'eux avait marché et menacé certaines installations et personnel de Banro juste après ; plusieurs n'étaient pas prêts à quitter. En avril 2013, un arrêté interministériel des ministres provinciaux ordonnait tous les creuseurs de quitter dans les 20 jours. Les forces sécuritaires étaient déployées pour exécuter cet arrêté, et n'ont pas hésité à utiliser la force pour chasser les creuseurs.

Dans cette partie nous décrivons, du point de vue de nos interviewés, comment ces délocalisations forcées ont impacté la vie autour de ces sites miniers.

« Quand Banro est arrivé ici, sa collaboration avec la population était bonne. Personne ne s'imaginait qu'on allait être chassé un jour d'autant plus que Banro faisait la prospection mais les creuseurs continuaient librement avec leurs activités », s'en rappelle un de nos interviewés à Salamabila (Focus group DRC\2018-04-28_F

Apprendre que les sociétés minières récemment arrivées à Luhwindja, à Salamabila et à Durba possédaient des titres d'exploitation couvrant les terres et les sites miniers artisanaux, et que ceux-ci leur confèrent le droit d'expulser les populations les exploitant, cela a été un grand choc pour ces dernières. Privées d'accès aux sites miniers artisanaux, les populations de ces zones minières ont vu perdre leur moyen de subsistance le plus important. Ce qui a engendré des fortes perturbations des conditions de vie de la plupart et des autres activités de la vie courante de ces zones.

A Luhwindja, nos interviews renseignent comment l'arrivée de la société Banro a perturbé la vie des plusieurs personnes vivant de l'exploitation minière artisanale principalement et comment cela a à son tour bouleversé l'équilibre de leurs familles. Comme nous le disait un de nos interviewés :

« Nous vivions bien en 2000 quand on travaillait encore à Mbwegea [site artisanal principal à Luhwindja]. Depuis 2011, quand Banro a lancé son usine, la situation commençait à devenir incertaine et en 2012, quand on a quitté Mbwegea, la situation a commencé à se dégrader rapidement » (Focus group DRC\2017-04-11_A).

La mine de Mbwegea constituait le moteur de la vie économique de Luhwindja et la source principale de moyen de subsistance de la plupart des ménages. « C'était le champ de tout le monde » ou « le Champs de survie » comme on l'entendait souvent dire. Après avoir exproprié cette mine et expulsé les populations vivant autour, la société Banro a engendré une situation de crise généralisée au sein de la chefferie (voir aussi Geenen et Claessens, 2013 ; Geenen, 2014). De même qu'à Salamabila :

« C'était en 2012 quand on a chassé les gens des sites. A partir de ce moment-là, le train de vie a changé très négativement pour beaucoup d'individus. Il y en a qui ont préféré s'en aller ailleurs comme à Misisi, à Kalemie » (Focus group DRC\2018-04-28_E).

A Durba, nos interviews renseignent que les gens vivaient aussi principalement de l'activité minière artisanale ; or l'entreprise Kibabi avait acquis tous les sites miniers de cette zone. Son arrivée à Durba et son projet d'exploitation des sites miniers jadis appartenant à la population avait donc choqué les milliers de mineurs artisanaux et leurs familles qui d'un coup s'étaient retrouvés démunis de tout moyen de survie. Comme le disait un de nos interlocuteurs :

« Le seul endroit où les gens vivaient c'est dans leurs exploitations que Kibabi a fermées. Les gens sont en colère à cause de cela. Tous les espaces ici, jusqu'à je ne sais combien de kilomètres ce sont des espaces de Kibabi » (Focus group DRC\\2019-06-11_D).

Avant l'arrivée des sociétés minières, les creuseurs des Luhwindja, de Salamabila et de Durba se contentaient du revenu tiré de l'exploitation minière artisanale pour mener une vie plus au moins stable. Le revenu tiré de cette activité permettait aux creuseurs de satisfaire aux besoins de leurs familles ; d'entreprendre des projets de mariage, d'achat de parcelle ou de maison ; d'alimenter d'autres activités comme le petit commerce, l'agriculture, l'hôtellerie et attiser un climat d'épanouissement au sein des communautés. Il eut donc un grand bouleversement au sein des communautés au lendemain de l'expulsion des creuseurs des sites miniers artisanaux par les entreprises Banro et Kibali. Les données de nos recherches traduisent ce bouleversement au niveau du revenu de ménage, la cohésion familiale et la tenue des activités commerciales.

Premièrement, la perte d'accès aux sites miniers artisanaux a impliqué une baisse de revenu des ménages des creuseurs. Le rendement des sites miniers est bien incertain mais lorsque la chance leur souriait, les creuseurs se faisaient beaucoup d'argent. Un creuseur à Salamabila nous en témoignait en disant : *« Avant l'arrivée de Banro ici, le jour où je suis chanceux, je pouvais facilement trouver 10 tolas, voir même 50 tolas. 1 tola coûtait à l'époque environ 600.000 FC, un peu moins de 500\$ »* (TR, Focus group DRC\\2018-04-30_K). Lors d'un focus groupe à Luhwindja les creuseurs en discutant entre eux nous témoignent qu'en un ou deux jours de travail, ils pouvaient trouver 100 000 fc et que par semaine, les gens allaient même faire 500 000 fc (AC, Focus group DRC\\2017-04-13_C). Un autre affirme qu'en un jour, lorsqu'il commençait le travail à 5h du matin, vers 11h il pouvait avoir de l'or d'un équivalent de 500\$ à 600\$ » (BW, Focus group DRC\\2017-04-13_C). Bien que ces chiffres soient indicatifs et probablement un peu exagérés dans certains cas – ce qui peut être compris au vu des circonstances actuelles qui contrastent fortement avec cette période antérieure – d'autres études ont confirmé que les revenus de l'exploitation artisanale tournent autour de 24 \$ par semaine pour les « pelleteurs » (ceux qui évacuent le sable et roches des puits), 52 \$ par semaine pour les « boiseurs » (ceux qui construisent le bois pour soutenir le puits) et « foreurs » (ceux qui enlèvent les roches par forage), 92 \$ pour les « conducteurs » (ceux qui supervisent les travaux techniques) et « capita » (ceux qui supervisent une équipe de travailleurs) et 191 \$ pour les PDGs (ceux qui initient, investissent et gèrent le puits) (données sur base d'une enquête représentative faites à Kamituga en 2015 ; Geenen et al, 2020).

Ayant été privé de cette source de revenu, nos interviews évoquent une situation de crise qui s'est installée et cela a conduit à l'appauvrissement de la plupart des gens. Plusieurs fois nos interviewés ont mentionné l'appauvrissement en évoquant des situations de famine et de malnutrition. A Luhwindja un interviewé témoignait en disant :

« Tu sais, chaque milieu a ses activités traditionnelles de base. Ici, c'est l'exploitation minière artisanale. Quand on interdit aux gens de le faire, c'est pour les tuer car ils n'auront pas d'autres activités. Qu'on ne vous dise pas que les gens d'ici ne cultivent pas, le sol d'ici n'est pas fait pour les activités d'exploitation agricole. [...] Nous avons vécu longtemps ici. On sait aujourd'hui comprendre qu'il y a une profonde crise à Luhwindja qui est frappée de pauvreté.

Les gens d'ici ont perdu leur principale source de revenu qui était l'exploitation minière artisanale à Mbwega». (Ci, Focus group DRC\2017-04-17_I).

Nos interviews renseignent que lorsque les sites miniers artisanaux étaient bien accessibles, on pouvait emprunter de la nourriture au marché car on savait qu'à tout moment on pouvait tomber sur l'argent et régler cette dette. Mais depuis que les mines sont fermées, personne ne peut donner un prêt à l'autre, tout le monde est en difficulté. Beaucoup de familles ont même perdu leurs terres agricoles par l'occupation des sociétés minières. Non seulement il n'y a plus de moyen pour s'acheter à manger mais aussi les produits agricoles sont devenus de plus en plus indisponibles ou inaccessibles en plus de la hausse de prix des denrées alimentaires. Cette situation de crise et de faim a fait qu'on observe dans les rues ou dans les parcelles de plus en plus des personnes qui mendient de la nourriture ou de l'argent. Une dame avec qui nous discutons nous donnait un exemple de comment la vie est devenue difficile à Luhwindja et comment la faim ravage les familles.

« C'est très difficile. La faim est devenue une réalité ici avec tous les problèmes d'épuisement des sols. Le manioc ne produit plus, la patate douce aussi. J'ai un témoignage. Il y a trois jours, j'ai rencontré sur le chemin deux jeunes frères de Mulama qui se rendaient à Namurambye chez leur tante maternelle. Ils s'y rendaient pour chercher à manger. Le plus jeune de deux, sur le chemin, avait dit à son frère qu'il ne pouvait plus continuer à marcher. Peu après, il était tombé évanoui. Quelques personnes qui étaient proches s'étaient rassemblées autour du petit allongé sur le sol en train de suer presque de partout. Heureusement, une jeune fille qui étudie à Kaziba et qui fait des études médicales était venue et c'est elle qui avait sauvé ce petit garçon. La jeune fille avait dit aux gens qui étaient là qu'il ne s'agissait pas de maladie comme certains prétendaient que ce serait de l'épilepsie. Comme ce petit suait de partout, il s'agissait plutôt de la faim. Alors, la jeune fille avait acheté un paquet de biscuit qu'elle avait mis dans l'eau. Elle avait commencé à nourrir ce petit évanoui. Après un peu de temps, il s'était remis debout. C'est à ce moment-là que son frère qui pleurait déjà beaucoup avait arrêté. Il avait alors témoigné qu'il y avait deux jours que leur maman n'avait pas trouvé de la nourriture pour eux, sauf de feuilles de haricot qu'ils ont mangées sans sel ni huile avec le fufou. C'est pourquoi leur maman les avait envoyés chez leur tante pour chercher à manger » (FR, Focus group DRC\2017-04-18_K)

Dans le même sens, un autre interviewé à Salamabila disait :

« Aujourd'hui, on ne sait pas subvenir aux besoins de la famille. Les biens de première nécessité coûtent de plus en plus chers maintenant. Pour bien manger quotidiennement, il faut au moins donner à ta femme 10.000 Fc. [...] La vie est devenue très difficile et l'avenir s'annonce incertain. Peut-être nous allons finir par nous réfugier dans l'agriculture. Mais, malheureusement nous ne savons pas faire les travaux agricoles » (RA, DRC\2018-04-30_K)

A Durba le contexte est aussi pareil. Un de nos interviewés témoignait en disant :

« Toute la communauté pleure, surtout les jeunes pleurent. Pourquoi ils pleurent ? C'est parce que depuis que Kibali est là, il n'y a plus d'exploitation artisanale d'or, Kibali est contre ça. Mais, comme ils ont refusé ça, ils devraient alors proposer aux gens d'autres choses qui puissent permettre que les jeunes vivent bien. Côté de l'exploitation d'or, nous n'en faisons plus notre préoccupation comme c'est refusé. Les sous-traitances qui sont là pour aider les habitants ne donnent pas aux habitants des emplois afin qu'ils aient aussi quelques revenus. Vous sortez de la maison le matin, quand vous revenez, la nuit, vous avez de la pression de vos

enfants à la maison mais qu'est-ce que vous devez faire ? Nous n'avons pas d'emploi ». (Focus group DRC\\2019-07-05_G).

Au-delà de la famine, cette pauvreté dont témoignent nos interviewés s'est également manifestée sur la scolarisation des enfants et l'accès aux soins de santé des familles. Privées de leur source de revenu, beaucoup de familles des creuseurs se sont retrouvées dans une situation où les enfants sont obligés d'abandonner les études car les parents n'ont plus de quoi payer les frais de scolarité. A Kibali, le directeur d'une école avait mentionné ce problème dans son récit. Il disait :

« La situation n'est pas aussi facile comme auparavant. Et ça montre combien l'entreprise pourrait peut-être en quelque sorte perturber aussi le tissu économique du milieu. Ce qui impacte beaucoup aussi sur les aspects sociaux et on le voit surtout dans le domaine éducatif. Si ça ne marche pas, beaucoup d'enfants ne vont pas à l'école. Et ceux-là qui y vont, ne sont pas dans les meilleures de condition. C'est l'école qui finit par en payer le poids, comme vous êtes obligés de vous montrer cléments, de coopérer avec les parents accusés d'insolvabilité, difficile même à faire fonctionner l'école. Ce n'est pas facile ! [...] C'est cela. Vous allez même constater qu'au début de l'année il y a 1000 enfants inscrits. Mais, à la fin de l'année, vous allez voir que le nombre a beaucoup diminué. Nous avons beaucoup d'enfants qui errent dans la cité. L'Unicef nous a dit, au deuxième trimestre, il nous avait envoyé des fiches à compléter et pour passer par la sensibilisation. Qu'on sensibilise les enfants qui sont à l'extérieur de l'école, qu'on les ramène. La seule question qu'on avait posée était que quand on a ramené les enfants, vu que la situation était devenue difficile, les moyens de faire scolariser les enfants, il n'y en a pas, les parents eux-mêmes jugent de faire rentrer les enfants à la maison pour aller faire les champs avec les enfants. Alors, quand l'Unicef demande de faire revenir ces enfants à l'école, qu'est-ce que nous allons faire pour leur scolarisation ? (P, Individual DRC\\2019-06-10_11)/

A Durba, un parent se plaignait de la même situation en disant :

« Moi j'ai déjà fait beaucoup d'années ici. Depuis qu'on a fermé l'exploitation artisanale de l'or ici en 2016, la vie est devenue difficile. Payer les études pour les enfants c'est devenu difficile. On est obligé de vendre du charbon ou de faire l'agriculture pour faire étudier les enfants. Voilà les problèmes que nous avons » (Focus group DRC\\2019-06-09_A).

On observe également une certaine dérégulation au niveau des soins de santé. A Luhwindja, certaines personnes ont du mal à payer leurs factures de soin de santé et d'autres meurent à domicile car ils n'ont pas d'argent avec quoi se faire soigner. Un infirmier l'avait souligné dans son interview en disant :

« On a l'impression que les gens ont besoin de beaucoup de temps actuellement pour payer leurs factures de santé. Alors que nous avons réduit le coût de santé mais cela ne permet pas à beaucoup d'individus de chercher les soins dans les centres de santé. Certains malades meurent à la maison, et d'autres fuient des structures de santé avant d'avoir été bien guéris puisqu'ils ont peur de ne pas avoir de l'argent pour payer. Vous savez, maintenant on est à 1500fc [1\$ à l'époque de la recherche] pour les frais de consultation, y compris aussi quelques médicaments. Certaines femmes accouchent, et lorsqu'on leur dit de payer par exemple 10\$, leurs maris en sont incapables. Pour le cas des aliments, c'est pire encore. Les milieux d'ici commencent à s'approvisionner à partir de Bukavu » (CI, Individual DRC\\2017-04-20_8).

Par manque d'argent, beaucoup de malades n'osent même plus se présenter aux centres de santé ou à des hôpitaux pour justement ne pas se retrouver avec des factures qu'ils ne sauront pas payer.

Certains se livrent alors à l'automédication ou à la médecine traditionnelle. Cette situation affecte alors ainsi l'ensemble du système médical que ces mêmes entreprises avaient matériellement appuyé dans le cadre de RSE.

On se poserait même la question de savoir à quoi bon construire des hôpitaux dans un milieu où la population n'est pas en mesure de se payer les soins de santé ? A quoi bon construire des écoles alors que les parents n'ont pas de moyen de payer la scolarité de leurs enfants. Ceci remet en question la nécessité et l'efficacité de certains projets sociaux des entreprises. Il ne servirait à rien de construire des écoles, des hôpitaux, des marchés pour les mêmes populations qu'on prive de moyen d'accès à ces infrastructures.

Deuxièmement, la fermeture des sites miniers artisanaux a affecté le petit commerce dans les zones minières. Comme on le disait ci-haut, le fait que les creuseurs amassaient beaucoup d'argent, cela faisait tourner plusieurs activités dont le commerce. Maintenant que l'argent issu des mines ne circule plus, il n'y a plus beaucoup de mouvement d'achat-vente. Cette situation a beaucoup affecté l'ambiance commerciale dans les zones minières.

Un autre commerçant de Luhwindja dans son récit disait :

« Les creuseurs travaillaient et nous aidaient beaucoup pour que nos commerces avancent. Depuis que Banro a commencé à chasser les creuseurs, j'ai constaté que j'ouvrais un ballot et au bout du milieu du mois, je n'avais même pas vendu la moitié. Le prix moyen d'une chemise est passé de 4000 fc à 1500. C'est pénible. [...] Tu peux vendre et gagner seulement 5000 fc par semaine. C'est cet argent qui doit te permettre de manger et de payer le loyer. Alors que tu vas au marché chaque jour. Donc, Banro est utile à lui-même seulement ». (BI, Focus group DRC\2017-04-17).

Dans le même sens, un de nos interlocuteurs à Salamabila s'exprime en disant :

« L'argent ne circule plus. Ici, ce sont les carrières qui font vivre le milieu. S'il y a mouvement des commerçants, c'est grâce aux creuseurs. Les commerçants ne peuvent pas attendre les salaires des employés pour vendre ; sinon, comment ils vont manger ? Le vrai problème ici actuellement, c'est le fait que les creuseurs manquent des endroits où travailler. [...] Avant Banro, c'était très bien. Les populations allaient creuser partout où elles voulaient. On pratiquait l'exploitation artisanale mais ça faisait du bien au milieu par rapport à ce que Banro lui apporte aujourd'hui. Depuis qu'il s'est installé, il y a la crise. Nous commençons à passer une journée entière sans rien vendre. [...] A l'époque, il y avait beaucoup de demi-grossistes qui venaient acheter auprès de nous. Le commerce était très bien ». (Mu, Focus group DRC\2018-04-24_A).

« Beaucoup de commerçants ont fui Salamabila parce que les affaires ne vont plus bien » affirme un de nos interlocuteurs (Focus group DRC\2018-04-24_A). Il n'y a pas seulement le petit commerce qui a été affecté par cette crise. Les interviewés de Salamabila ont également évoqué la situation des bars et hôtels qui vont aussi de mal en pis par manque de clientèle. Selon le témoignage d'un hôtelier à Salamabila, lorsque les activités minières artisanales tournent bien, les bars et hôtels sont parmi les endroits les plus fréquentés dans les zones minières. Non seulement parce qu'ils sont sollicités par des personnes (les courtiers ou les négociants) qui viennent faire affaire dans les zones minières et partir, mais aussi et surtout par les creuseurs eux-mêmes qui viennent se détendre après des longues journées de travail ou qui viennent passer les nuits à ces hôtels car ils sont des territoires voisins ou d'ailleurs. (AF, Individual DRC\2018-05-03_17).

Il y a de moins en moins circulation d'argent dans les zones minières. Les creuseurs n'ont plus d'argent, le commerce ne tourne plus. Un facteur qui permettrait de résoudre un peu ce problème c'est le décaissement de fond des sociétés minières à l'intérieur même dans la zone minière pour effectuer leurs dépenses de fonctionnement ou de personnel. Cependant, nos interviews renseignent pour le cas de Banro par exemple que cette société effectue la paie de son personnel et la grosse partie de ses dépenses à l'extérieur de Luhwindja. Ce qui fait que Luhwindja ne voit pas circuler l'argent de Banro. Nous y reviendrons plus tard.

Troisièmement, l'exclusion des mineurs artisanaux de leurs sites a eu un effet sur la cohésion familiale. Nos données montrent que beaucoup de famille se sont disloquées pour des raisons de recherche de survie. Les membres de famille chacun de son côté est parti à la recherche d'autres moyens de survie. Certains partent pour des semaines et des mois comme par exemple les pères des familles et les garçons plus âgés qui sont partis dans les zones minières des territoires voisins car ils ne peuvent faire aucune autre activité que minière. D'autres partent pour toute la journée ou pour de bonnes heures comme les mères de famille et ses filles plus âgées qui sont devenu quasi absente à la maison car elles doivent aller débrouiller de quoi nourrir leurs familles.

A Durba, un de nos interviewés raconte :

« La vie des gens a été détruite ici. Il est devenu difficile que les hommes aient de l'argent. Aujourd'hui, les gens de Durba commencent à aller loin pour chercher de l'or, les femmes sont maintenant obligées de se débrouiller un tant soit peu. Vous allez trouver quelques-unes à qui les maris laissent un peu d'argent pour se débrouiller dans de petites activités. La vie n'est pas bien. Les hommes commencent à aller à des endroits très lointains et trainent là-bas, deux semaines ou un mois en train de souffrir là-bas. Ils abandonnent leurs femmes ici. Parfois, sans rien du tout pour nourrir leurs familles. Ce n'est plus une vie ça » (Focus group DRC\2019-06-13_F)

Un autre témoignait que :

« Beaucoup de gens sont actuellement incapables de faire de revenu de 10\$ par mois. Ils doivent s'en aller dans d'autres endroits tels que Misisi où ils peuvent passer une année, voire deux ans et plus. Leurs femmes sont en quelque sorte délaissées. La prostitution est là et ses conséquences de naissances ».

Alors que les maris, qui revenaient en famille tous les soirs sont maintenant absents pendant denombreux jours et que les femmes qui habituellement restaient dans leurs foyers s'occupant de leurs enfants ne sont plus permanentes à la maison, les enfants ne vont plus à l'école et se retrouvent seuls à la maison, sans suivi. Dans beaucoup de familles, cette perturbation de la vie familiale n'a pas été sans conséquence sur l'éducation des enfants et surtout sur la conduite des adolescents. Ces derniers n'étant plus surveillés, nombreux se sont livré au vagabondage sexuel et y ont attrapé des maladies ou de grossesses non désirées, nous disait un interviewé :

« Voyez-vous qu'il y a beaucoup de filles mères ici. Savez-vous pourquoi ? Pendant que les mamans sont à la recherche de survie, les enfants vivent dans la débauche. Ils n'ont pas d'autres occupations. Si vous entrez dans ce quartier, vous allez pleurer. Vous verrez des fillettes de 16 ans, 14 ans et même de 12 ans qui ont déjà mis au monde. Et ces enfants qui sont nés, si vous entrez dans leurs maisons c'est de la misère ! Si j'avais les moyens, je pourrais faire l'encadrement de ces enfants, pour qu'ils aient même de la bouillie ». (X, Focus group DRC\2019-06-09_B)

La plupart de nos interviewés trouve que depuis l'implantation de ces entreprises, la situation de vie des gens a beaucoup changé négativement et beaucoup en sont révoltés comme on peut le sentir dans les propos de plusieurs, comme celui de cet habitant de Luhwindja :

« Je peux dire que c'est médiocre parce que je vois d'abord le niveau de vie de la population qui habite dans un endroit où on exploite de l'or ce n'est pas la braise, je me dis que ce n'est pas cette vie que cette population devrait mener ou on ne devrait pas avoir une telle route. Lorsqu'on arrive dans un milieu où on exploite de l'or on doit sentir la présence de l'argent sans même demander et cela selon la façon dont vous allez trouver les habitants de ce milieu. Mais imaginez-vous ici où on exporte chaque fin du mois de l'or mais il n'y a pas dans ce milieu de l'eau et de l'électricité c'est vraiment médiocre (Cu, Individual DRC\VF7 TWA).

Réorientation des mineurs artisanaux

« Je suis né ici à Salamabila. Je ne sais faire qu'un seul travail : l'exploitation minière artisanale. Je n'ai pas été à Kindu, ni à Bukavu ou à Kinshasa, toute ma vie c'est ici ». (TR, Focus group DRC\2018-04-30_K).

Ils sont nombreux ceux qui sont dans la même situation comme celle évoquée dans le propos ci-haut. Plusieurs personnes dans les zones minières n'ont exercé que l'activité minière artisanale. Et beaucoup estiment qu'ils ne peuvent faire aucune autre activité que ça. Or, les sites d'exploitation minière à Luhwindja, à Salamabila et à Durba sont désormais des propriétés des entreprises Banro et Kibali. Et donc, afin d'assurer la survie de ces milliers de mineurs artisanaux dont les sites d'exploitation ont été expropriés, il faudra soit que ces entreprises les recrutent, soit les réorienter vers d'autres activités. Avec l'appui du SAEMAPE (SAESSCAM à l'époque, le service d'encadrement des mines artisanales et à petite échelle), les sociétés minières avaient dans un premier temps organisé le recensement des mineurs dans les différents sites miniers afin de les identifier et ainsi envisager leur affectation. Beaucoup de creuseurs par contre étaient suspects : à Luhwindja seulement 202 creuseurs s'étaient faits enregistrer au premier tour ; 903 au deuxième tour (Geenen, 2014 : 284).

Environ 850 creuseurs identifiés par le SAESSCAM à Luhwindja avaient été embauchés chez Banro qui était dans la phase de construction à l'époque (en 2011). Ils y avaient travaillé pendant 12 à 15 mois, sur des contrats de journaliers. Nos entretiens renseignent que pour être sélectionné parmi ces travailleurs, certains creuseurs avaient corrompu les agents de SAESSCAM pour être retenu sur la liste, d'autres ont fait recours à la ruse et d'autres encore avaient été proposé par les sociétés de sous-traitance ou recommandé par les autorités locales. Environ 400 autres creuseurs avaient participé dans un des programmes de réorientation, qui étaient financés par Banro et exécutés par des ONGs locales qui avaient reçu 100.000 \$ chacune. Les ONGs étaient LAV (Laissez l'Afrique Vivre), qui a formé des ex-creuseurs en mécanique, petit commerce, fabrication des briques, menuiserie et coupe-couture ; ADEPED (Action pour le Développement des Peuples en Détresse), qui avait un projet d'élevage ; ADMR (Action pour le Développement des Milieux Ruraux), qui avait un projet d'agriculture; et APEF (Action pour la Promotion des Enfants et des Femmes), qui avait un projet d'éducation des jeunes. Il y avait un lien clair entre ces organisations et l'organisation du pouvoir à Luhwindja : APEF était géré par la mwamikazi, LAV et ADMR par des membres de Codelu (groupe d'élites de Luhwindja à Bukavu), tandis que ADEPED était l'organisation d'un prêtre catholique local.

Les creuseurs de Luhwindja étant chassés de leurs sites, faisaient face à un autre obstacle : la suspension de toutes les activités minières artisanale dans les provinces du Sud et Nord Kivu et

Maniema, ordonnée par le président Kabila en septembre 2010 (Geenen, 2012 ; Geenen, 2014 : 286). Cette suspension, qui avait duré jusqu'en mars 2011, avait engendré une profonde crise dans la région entière, dont les effets pouvaient être sentis jusqu'aux marchés des villes comme Bukavu (Geenen, 2012). Quand la suspension était levée en mars 2011, les creuseurs à Luhwindja ont réoccupé plusieurs sites artisanaux, malgré le fait qu'ils avaient été chassés par Banro avant. Dans la rivière Mwana, quelques centaines de creuseurs commençaient de nouveau à panner pour chercher l'or alluvial. Dans les sites de Kaduma et Lukunguri, plus de 50 puits souterrains étaient rouverts. Comme décrit dans Geenen (2014 : 287) :

« Banro avait fermé Kaduma et Lukunguri, mais nous l'avons repris par force. Nous avons marché, nous avons barricadé la route. Banro a essayé de nous chasser avec des policiers et des chiens. Mais nous leur avons dit que quoi qu'ils fassent, nous restons là ».

Finalement Banro avait accepté que les creuseurs continuent à travailler à Kaduma (voir aussi Radley, 2019).

A Salamabila, l'approche était différente. Banro y avait négocié avec le Ministère des Mines pour créer une Zone d'Exploitation Artisanale (ZEA) à Matete. Les creuseurs y avaient été réorientés et étaient regroupés en coopérative. Cette coopérative, d'après nos interviews (voir aussi Geenen et Verweijen, 2017) était créée avec l'appui du gouverneur de la province et du chef de secteur de BB Salamabila ; un leader des creuseurs, qui initialement avait résisté à l'arrivée de Banro, était désigné à la tête de la coopérative. Comme nous le disait un interlocuteur :

« Banro ne pouvait pas avoir l'argent pour payer tout le monde, mais avec des entreprises, des structures bien regroupées, il pouvait maintenant y amener des actions qui pouvaient être développées par des gestionnaires locaux afin que Banro reste en sécurité, et les communautés qui sont dans l'environnement puissent aussi bénéficier de la présence de Banro. C'est ainsi que Banro a fait le premier pas. Il nous a facilité d'avoir les documents nécessaires : les documents administratifs, il nous a facilité l'obtention de notre publication au niveau du journal officiel comme entreprise, l'autorisation de fonctionnement du gouverneur de province, quelques moyens dont il nous a dotés pour le début du fonctionnement ». (AB, Individual DRC\2018-04-17_1).

A part la coopérative minière, Banro avait aussi appuyé une coopérative agricole. Un interviewé expliquait :

« Quand Banro avait occupé cette concession pour l'exploiter, on nous avait demandé de nous réunir en différents groupes : un groupe de creuseurs et un groupe d'agriculteurs. Ceux qui avaient choisi de rester des creuseurs on leur avait demandé de former une coopérative minière et Banro leur avait indiqué la mine de Matete, située à 25km d'ici, où ils vont faire de l'exploitation artisanale. On leur avait doté des moteurs et autres équipements d'exploitation ». (Individual DRC\2018-04-24-11).

De nombreuses promesses étaient faites, notamment par rapport à l'implémentation d'un système de traçabilité d'or à Matete, mais cela n'a jamais abouti. En plus la mine de Matete semble être non seulement peu productive, mais les conditions d'exploitation y sont très difficiles compte tenu de l'abondance des eaux dans les puits. Comme nous le disait un creuseur en se plaignant :

« Le SAESSCAM disait qu'il devait vous identifier pour que prochainement on sache dans quel site artisanal on peut vous amener. Alors, il y a eu le site de Matete où ils nous avaient demandé d'aller. Aller à Matete c'est une insulte. Il y a de l'or que pour ceux qui ont des machines or nous n'avons pas des machines [...]. Mais, il faut savoir aussi que nous sommes dans un système politisé. On a dit qu'on a installé le site de Matete où nous pouvons travailler sans tracasseries. Mais, il n'y a pas de l'or à Matete. Si les gens y sont, c'est parce qu'ils se

disent que c'est mieux que zéro. A Matete il y a bien de l'or mais il faut avoir des machines. Or nous n'avons pas de machine » (Ph et Tr, Focus group DRC\\2018-04-30_K>).

Le site de Matete n'avait pas été exploité avant, ce qui fait qu'il présente beaucoup de difficultés, il était difficilement exploitable comme le disaient la plupart de nos interviewés.

« Il n'y a rien là-bas. C'est le gouvernement qui force les creuseurs d'aller là-bas. Les recherches ne sont même pas possibles pour les creuseurs là-bas. C'est difficile. Personne ne peut y travailler. Même ceux qui ont essayé, ils ont abandonné » (BO, Focus group DRC\\2018-04-28_E).

La société Banro avait promis de donner un coup de main aux creuseurs pour leur faciliter l'exploitation mais cette promesse n'avait pas été honorée, d'après plusieurs interviewés.

« Banro avait promis de nous appuyer matériellement. Elle avait même promis de diminuer le tonnage du sol pour avoir l'or facilement tellement qu'à Matete on n'avait pas encore commencé à exploiter dans ce milieu, mais malheureusement Banro n'avait pas réalisé cette promesse et c'est la source de tous les désordres dans ce milieu. C'est notre constat en tant que responsable des creuseurs. Si seulement Banro pouvait réaliser cette promesse vraiment les creuseurs artisanaux pourraient facilement se retrouver et il n'y aurait pas de bruits dans ce milieu » (VP, Individual DRC\\2018-05-01_12).

En disant ceci, il fait aussi allusion aux problèmes d'insécurité et de révolte auxquels Namoya Mining a fait face. Cette même source renseigne qu'au départ, cette coopérative minière avait attiré l'attention de plusieurs creuseurs. Selon l'enregistrement fait par TETRATECH (un programme qui a voulu installer un système de traçabilité dans ce site), la coopérative comptait environ 940 creuseurs. Mais suite à plusieurs perturbations, beaucoup de membre n'ont plus été actifs. En plus la coopérative avait été victime de vol, ce qui a encore plus fragilisé cette structure.

«Après qu'ils aient reçu l'appui de l'USAID à travers son partenaire TETRATECH et OIM [Organisation Internationale de Migration], qui leur avait octroyé des bêches, barres de mines, machines testeurs,...et qu'ils aient commencé le travail et aménagé un centre de négoce, en date du 27/03/2017 le bureau avait été attaqué par des personnes armées. Celles-ci avaient pillé tous les matériels et équipements de bureau et depuis ce temps-là ils ne fonctionnent presque plus. Il arrive de fois que le président et secrétaire passent souvent au bureau juste pour la visite. Les sources renseignent que ces personnes armées avaient reçu une rumeur selon laquelle la coopérative avait reçu du financement TETRATECH, alors ils étaient là pour forcer le coffre-fort mais ils n'avaient pas pu l'ouvrir. » (Individual DRC\\2018-05-01_12).

Le problème sécuritaire avait beaucoup perturbé l'initiale de la coopérative minière et de l'exploitation de la mine de Matete de façon général. Comme nous l'expliquait encore la source précédente :

« En 2013 quand on sensibilisait les gens pour adhésion dans la coopérative beaucoup de gens commençaient déjà à aller à Matete pour commencer à exploiter mais pour le moment c'est grave parce qu'il y a déjà beaucoup de militaires et ce n'est pas tout le monde qui y va encore parce que les militaires sont méchants et s'ils tombent sur quelqu'un, ils lui font payer des amendes, comme 1.000.000 de francs congolais» (VP, Individual DRC\\2018-05-01_12)

Ne pouvant pas trouver de l'emploi au sein des sociétés minières et voyant le rendement minier des sites de réorientation très faible, certains creuseurs vont quand-même se réorienter vers l'agriculture. A Luhwindja, comme on l'a vu, certains creuseurs ayant choisi d'aller vers l'agriculture avaient été

envoyés vers ADMER. Regroupés en coopérative, ces « nouveaux » agriculteurs ont dans un premier temps obtenu de ADMER une formation en agriculture et ensuite la société Banro avait appuyé la coopérative en matériels agricoles (machettes, haches, brouettes, houes). Cependant, plusieurs de ces creuseurs n'ont pas trouvé satisfaction dans l'activité agricole compte tenu de plusieurs contraintes. Par exemple ces problèmes évoqués par ces interlocuteurs :

« La formation que nous avons reçue de ADMER avait porté sur les cultures maraichères que nous pratiquons, notamment les carottes, les choux et les amarantes. Pour cultiver ces cultures il faut avoir suffisamment d'engrais. Voilà. Aujourd'hui, nous avons des difficultés qui font que certains espaces que vous voyez devant vous ne puissent pas être cultivés. C'est par manque d'engrais que nous devons utiliser » (Individual DRC\2017-04-18_7> - § 1).

« Nous qui avons décidé de continuer avec l'agriculture, nous éprouvons aussi de sérieuses difficultés. Les choux que nous plantons, ils ne nous permettent pas d'avoir assez de revenus pour combler nos besoins même si Banro peut les acheter. Et même si elle nous les achète, Banro paie avec beaucoup de retard. Et quand elle paie, elle vous remet un bordereau dont la valeur ne permet pas à la coopérative d'avoir beaucoup de revenus » (Focus group DRC\2017-04-18_K).

A Salamabila, la coopérative agricole avait également bénéficié du soutien de Banro en termes de légalisation de leur cadre, de formation, d'appui matériel, octroi des espaces agricoles et des espaces pour les étangs piscicoles. La coopérative avait également reçu du gouvernement un tracteur, mais il s'agit d'un tracteur non pas pour le labour mais qui a servi au transport des engrais, des semences et autres. Elle a aussi bénéficié de Banro de la facilitation d'accès aux semences et aux services des techniciens comme des agronomes. Ces nouveaux agriculteurs ont généralement cultivé de maïs, du riz, des bananes et beaucoup plus de manioc. Pour certains produits comme le manioc, la récolte est bonne. La récolte de la coopérative était vendue à Banro à travers une sous-traitance dénommée ATS qui est chargée de la restauration des agents de Banro. Une autre partie était écoulee aux différents marchés. Mais d'autres produits comme le maïs, la production était très faible. Nos interviews renseignent d'ailleurs que de grandes quantités de farine de maïs continuent à être importées de Misisi, mais Banro intervient dans leur acheminement à Salamabila.

Cependant, de même qu'à Luhwindja, les creuseurs de Salamabila sensibilisés pour faire l'agriculture, beaucoup n'ont pas tenu longtemps. Avec le temps on a observé une baisse sensible de l'effectif des membres de la coopérative agricole. Comme nous le témoigne un de nos interviewés : *« Auparavant, la coopérative comptait 150 membres actifs mais pour le moment le nombre est tellement réduit parce que la production a chuté et là nous sommes à 25 seulement ».* (M, Individual DRC\2018-04-24-11).

La démotivation de la plupart des creuseurs à pratiquer l'agriculture était liée à la faiblesse du rendement agricole mais aussi de la longueur du temps que cette activité prend pour produire. Les creuseurs ne sont pas habitués à rester longtemps sans toucher à l'argent, or l'activité agricole demande beaucoup de patience et un suivi permanent. Et même s'ils devraient patienter jusqu'à la récolte, ils trouvent que le rendement est très minime par rapport au temps attendu. Comparativement à l'activité minière, bien que le revenu soit incertain, mais quand même ils ont un rendement régulier, tantôt minime, tantôt assez suffisant, tantôt excessif.

A Durba, c'est au cours de l'année 2011 que les exploitants miniers artisanaux avaient été expulsés des sites artisanaux se trouvant sur la concession minière de Kibali. Parmi eux, certains avaient été recrutés par Kibali et travaillaient comme des journaliers. D'autres ont refusé de quitter leurs sites artisanaux. Après leur expulsion de la concession de Kibali, beaucoup s'infiltraient dans la mine de Gurumba et clandestinement ils y poursuivaient leur activité quotidienne d'exploitation minière. Ces

creuseurs ne pouvaient pas envisager leur vie en dehors de la mine. Cependant, cette exploitation clandestine sera complètement bannie en 2012 grâce à l'intervention des autorités étatiques locales. Certains, ne pouvant pas croire à l'implication de l'Etat dans un acte qui va à l'encontre de l'intérêt des populations, disaient que Kibali avait corrompu l'Etat congolais. Comme le disait un de nos interlocuteurs :

« [...] Kibali a aggravé la situation des gens. Depuis toujours, c'est dans les carrières que les orpailleurs trouvent quelque chose pour leur survie. Mais voilà que même les carrières qui fonctionnaient bien, Kibali corrompt les agents de l'Etat pour les fermer » (AM, Individual DRC\2019-06-16_25).

C'était très dur pour la plupart des creuseurs. Certains concilient même la fermeture des mines artisanales au génocide économique dans lequel l'Etat même est impliqué.

« L'Etat ne joue pas son rôle d'arbitrage à cause du fait qu'il est corrompu par Kibali. C'est ce qui terrorise les gens dans ce milieu. A part ce remblayage obligatoire qui a été fait, c'est le génocide économique qu'ils font ici. Je ne vois pas autre chose » (DRC\2019-06-16_27).

L'expulsion des creuseurs des sites artisanaux marque le début de la souffrance de la plupart des personnes à Durba. Comme on peut le pressentir dans les propos de certaines interviews qui disent par exemple que :

« Quand Kibali est venu et qu'on a stoppé les activités d'exploitation de l'or, c'est alors que nous avons commencé à souffrir et jusque maintenant » (Focus group DRC\2019-06-11_D).

D'après la plupart de nos interviews, les creuseurs de Durba n'ont pas eu le sens de débrouillardise en dehors du secteur minier. Ils ont toujours résolu leur problème en faisant recours à l'exploitation minière. Et donc, le grand problème qui se pose c'est au niveau de leur capacité de migrer vers d'autres activités. Comme l'explique cet interlocuteur :

« Je crois que ce qui cause problème, c'est le fait de pouvoir migrer vers d'autres secteurs. Cette transition-là pose problème. Ici quelqu'un peut vous dire qu'il n'a pas à manger et pourtant il a un champ ou une brousse à côté. Au lieu d'aller dans ce champ pour y trouver à manger, il préfère courir à Aru, à Ariwara pour acheter un sac de riz qui coûte 50\$. Les gens ont une mentalité centrée sur l'orpaillage. Au cours des dernières années, nous avons développé l'entrepreneuriat et nous avons eu la formation aux métiers de façon que même les groupes de vulnérables tels que les femmes, se retrouvent dans les métiers, comme celui de la fabrication de biscuits. Mais vous trouverez que ce sont les gens qui viennent par exemple du Kivu et de l'Ouganda qui saisissent ces opportunités et non les autochtones. Elles ne connaissent pas comment faire. L'honorable vous a dit que pendant la phase de construction, il y a eu des problèmes de trouver la main d'œuvre, ne serait-ce que les maçons ». (Individual DRC\2019-06-27_41).

Nos interviews renseignent qu'envisager une activité de réorientation des creuseurs à Durba a été très difficile. L'agriculture qui a souvent été prise comme l'activité secours semble ne pas être envisageable dans ce milieu car les terres agricoles sont généralement peu favorables à l'agriculture. La plupart des creuseurs n'avaient d'autre choix que de migrer vers les carrières en dehors de la concession de Kibali en sachant que généralement ces sites sont peu productifs, posent des conditions d'exploitation très difficiles à cause de l'abondance en eau dans le sous-sol et exigent du matériel approprié (les excavateurs et les motopompes) qui sont très coûteux et non accessibles à tous.

De même, les structures créées sous l'incitation des sociétés minières présentent une certaine fragilité car elles dépendent fortement de ces sociétés. La mise en place de la plupart des coopératives et

associations avait été appuyée par les sociétés minières qui leur avaient donné de la formation, des fonds et équipements nécessaires de lancement. Cependant, plusieurs de ces structures n'arrivent toujours pas à être indépendantes mais elles comptent sur l'implication continue des sociétés minières et en cas de difficulté elles attendent l'intervention de ces sociétés minières. Par exemple ce groupe d'agriculteurs à Salamabila réuni au sein de la coopérative COADEKA qui avait reçu de soutien de Banro et beaucoup de promesse qui les motiva à se lancer dans l'agriculture. Actuellement, cette coopérative se trouve en difficulté et ne compte que sur Banro pour lui venir en aider. Deux membres de cette coopérative témoignaient en disant :

« Ils nous ont incité à créer COADEKA, ils nous ont facilité à avoir le statut et ils savent que nous n'avons pas de moyens pour le démarrage. On devait nous donner des matériels nécessaires, des produits phytosanitaires, tout ce qu'il faut. Et si non une minoterie, on devait nous donner une broyeuse pour moudre le maïs qu'on peut vendre même aux habitants d'ici. Mais ils nous ont seulement donné le statut avec des conditions et COADEKA les prend religieusement comme ça » (NI, Focus group DRC\\2018-04-30_I).

« Il y a eu d'appuis au début. Banro nous avait aidés à avoir des documents administratifs. Il y a eu aussi 15.000\$ mais qui étaient investis dans les étangs piscicoles. On en avait fait six et on espérait que six mois après, on pouvait déjà commencer à récolter des poissons. D'ailleurs, il y a eu même un étang dans lequel Banro lui-même a cherché des alevins pour nous. Mais, on a eu des difficultés techniques, car les étangs s'éboulaient pourtant il y avait déjà des alevins. Cela nous a fait beaucoup reculer. Alors, Banro est une société. Elle ne peut pas intervenir constamment dans ce problème. Mais, peu après, il y avait une promesse que Banro allait envoyer une machine pour allait résoudre le problème d'éboulement de nos étangs » (MU, Focus group DRC\\2018-04-30_I).

Cette difficulté d'acquérir de l'indépendance vis-à-vis des sociétés minières ne garantit pas la durabilité de ces nouvelles coopératives et associations et remet ainsi en question la possibilité d'une transition effective des exploitants miniers artisanaux vers les autres secteurs d'activité. Ce qui nous amène à dire qu'envisager une cohabitation pacifique entre les sociétés minières et les miniers artisanaux dans ces zones minières serait une meilleure voie de garantir la subsistance de ces derniers.

Cohabitation

Dans certains sites, la population minière a pu négocier sa présence dans les concessions octroyées aux sociétés minières. A Luhwindja comme à Salamabila, la société Banro a permis aux creuseurs de continuer à exploiter certains sites artisanaux se trouvant sur sa concession. Cependant, cette décision n'est que temporaire et laisse les creuseurs dans une situation d'incertitude. Ils pensent qu'à tout moment ils peuvent être chassés. Comme l'exprimaient plusieurs personnes lors des interviews : *« Plus rien n'est sûr. Actuellement vous pouvez être en train de travailler et à tout moment être arrêtés »* (Ru, Focus group DRC\\2018-04-24_A).

L'expérience de l'expulsion a appris aux miniers artisanaux qu'ils ne possèdent aucun droit sur ces sites qu'ils exploitent. Certains ont même profité de ce moment, de « cette deuxième chance » pour capitaliser le gain tiré de cette activité.

« L'année passée, Banro a laissé les gens le privilège d'exploiter un petit moment, de juin à août. Les fruits de cela sont les maisons que tu vois construites rapidement ici. Je connais au moins plus de 100 maisons à Bukavu qui ont été achetées au cours de cette période. Moi-même, je peux avoir fait au moins de gains de plus de 5000\$. Alors, en septembre, les

commandos sont venus et les creuseurs ont été expulsés », témoigne un de nos interviewés à Namoya (BO Focus group DRC\2018-04-28_E).

A Durba, l'entreprise Kibali avait interdit toute exploitation artisanale à l'intérieur de sa concession et avait même fait recours à l'armée congolaise pour faire respecter sa décision. Souvent, certains creuseurs à la recherche de survie, même lorsqu'ils sont en dehors de sa concession, se faisaient arrêter par les militaires, ce qu'ils trouvent injuste.

« La seule chose que je n'ai pas aimée, ce que l'or qui se trouve en dehors de leur clôture, il fallait que ça soit nous qui l'exploitions. Mais Kibali ne veut pas cela. Que ça soit vers Guma, ou vers la route qui mène vers Nzoro ou à Mafu. Souvent, tu peux aller même à Njagalala, et tu te fais surprendre par des militaires et tu es obligé de laisser le travail et de fuir. Tel que Kibali est installée, il fallait au moins qu'elle mette une clôture dans laquelle elle exploite et qu'elle laisse aux autochtones des endroits où ils peuvent aussi se débrouiller comme d'habitude. Malheureusement, quand elle est venue, elle a tout bloqué, et les autochtones se sont retrouvés en difficulté » (X, Focus group DRC\2019-06-11_D)

Beaucoup d'interviewés nous disaient que la population de Durba ne sait pas faire autre activité que la mine, même pour tenir une houe est difficile pour beaucoup d'entre elle : *« Si vraiment Kibali voudrait bien les aider, on devrait leur laisser même une partie où ils peuvent continuer à travailler artisanalement et exploiter de l'or. Cela pourrait aider à recréer le dynamisme économique dans le milieu. Mais Kibali a tout pris » (F, Focus group DRC\2019-07-05_H>).*

Les creuseurs artisanaux ont non seulement fait face au problème d'accès aux sites artisanaux, mais aussi à la faible production de ces mines. Nos interviews renseignent que les sites miniers qui ont été alloués à l'exploitation minière artisanale ne satisfont pas aux creuseurs, soit ils ont besoin des technologies et machines qui leur permettent d'accéder aux gisements plus en profondeur.

A Salamabila, la production des sites où les creuseurs ont été expulsés (le champ Padis ou le Mwendamboko), était de loin meilleure que celle des nouveaux sites.

« Avant l'expulsion, on produisait tellement beaucoup qu'il arrivait de moment où l'argent des négociants s'épuisait alors qu'il y avait encore des quantités d'or à acheter dans le marché ici. [...] Aujourd'hui avoir une production qui te rapporte 10\$ chaque semaine, ce n'est pas facile. Plusieurs fois, on ne trouve rien. Mais, on ne peut pas abandonner puisqu'il n'y a pas d'autres opportunités. Et c'est toujours mieux pour nous de travailler comme cela plutôt que de rester sans rien faire » (LWFocus group DRC\2018-04-24_A).

« A part le site de Matete, il y a deux autres collines quelque part qui ont été indiqués pour l'exploitation artisanale mais tous ne produisent rien. Il faudra peut-être attendre beaucoup d'années pour que Matete produise et devienne une véritable carrière d'or. Mais, les gens auront déjà fui le milieu. Si Banro peut donner une petite partie comme à Twangiza, ça peut être bien » (BO, Focus group DRC\2018-04-28_E)

Au début, beaucoup de creuseurs avaient refusé d'aller travailler au sein des sociétés minières ou auprès des sociétés de sous-traitance. Pendant la phase d'exploration, les sociétés recrutaient du personnel pour des travaux comme le forage, la maçonnerie, la conduite des véhicules, etc. A l'époque plusieurs personnes travaillant dans l'artisanat minier n'étaient pas intéressés par cette offre. Comme le témoignait un agent de Banro :

« En 2004 quand Banro est arrivé, on passait dans la cité en train de demander aux gens qui veulent venir apprendre le métier de chauffeur pour travailler chez Banro et toucher chaque mois un salaire. Mais, les gens refusaient ».

Un autre interviewé expliquait en disant :

« Nous étions méfiants vis-à-vis de Banro et des sous-traitances puisque nous gagnions beaucoup dans l'exploitation artisanale. Dans les sous-traitances on pouvait avoir par exemple 100\$ par mois, alors que facilement par jour un creuseur artisanal pouvait gagner 150.000 à 200.000fc. Qu'est-ce que celui-là va faire dans une sous-traitance. A l'époque le salaire était peu par rapport à la lourdeur et aux heures de travail » (Individual DRC\KB21 NAM).

Les gens négligeaient le salaire que proposait Banro car ils ne le trouvaient pas attrayant par rapport à ce qu'ils gagnaient en allant travailler dans les carrières. Aujourd'hui, beaucoup le regrettent. Ils se rendent compte que ce salaire que leur proposait Banro vaut mieux que ce qu'ils gagnent actuellement. Dans une discussion en groupe un de nos interlocuteurs racontait en disant :

« Je me rappelle que les creuseurs se moquaient de nous qui avons accepté de travailler chez Banro. Ils nous disaient que nous étions des pauvres et nous demandaient comment quelqu'un va travailler pour gagner un salaire de 100\$ par mois, travailler pour 4\$ par jour, alors que dans la montagne tu peux faire de tola d'or ? Il y en a même qui avaient de salaire de 50\$ au début de Banro, soit de 2\$ par jour » (So, Focus group DRC\2018-04-25_B).

Un autre disait

« Et maintenant, ce que nous faisons n'est pas différent du chômage. Mais au moins travailler chez Banro mettrait fin à ce sentiment d'être en chômage. Au moins on est sûr qu'à la fin de chaque mois on peut toucher quelque chose » (Mug, Focus group DRC\2018-04-24_A).

Ce fut aussi pareil à Durba où il eut même une période dite de recrutement en masse des travailleurs mais la plupart de creuseurs ne trouvaient pas de l'avantage à travailler pour la société Kibali. Nos interviewés nous l'expliquaient en disant par exemple que :

« Quelqu'un qui était déjà habitué à un salaire journalier, il est habitué à avoir l'argent au courant de la semaine mais on le plonge dans un travail où il doit attendre son salaire à la fin du mois, il ne peut pas accepter! Quelqu'un qui est habitué à l'orpaillage peut avoir de l'argent aujourd'hui, demain ou après-demain, il ne peut pas attendre la fin du mois » (Prc, Individual DRC\JCB6 KIB).

« Nous n'avions pas envie de travailler à Kibali à l'époque. Tu vois par exemple, selon moi, travailler en tant que journalier et que par jour on te paie 3\$, et pourtant par jour, si tu travaillais dans l'exploitation artisanale, tu aurais par exemple six ou huit matches [mesure d'or]. Tu as l'avantage non ? C'est comme ça que nous voyions que c'est plutôt juste que nous travaillions de manière privée » (X, Focus group DRC\2019-06-11_D).

De façon plus explicite, un autre disait :

« Au départ, quand LTC s'est installé en 2012 je crois, il y avait un problème, les villageois ne voulaient pas travailler pour Kibali. Ils ne voulaient pas travailler pour Kibali parce qu'ils étaient des creuseurs artisanaux. Ils creusaient. Il y a des gens dans cette ville qui ont bouffé 4 kg d'or. 1 kg d'or équivaut à 38.000\$, et eux te disent qu'ils obtenaient 4 kg d'or. Alors, qu'est-ce qui s'est passé ? Quand Kibali s'était installée, elle leur avait dit, venez travailler pour moi. Ils ont refusé. Ils ont refusé parce que Kibali leur proposait 150\$ par mois, or, lui il sait que s'il prend sa pelle, il entre dans un trou, il peut se faire un kilogramme d'or en une semaine. 1 kg d'or c'est 38.000\$, et quand Kibali lui proposait 150\$ par mois, lui il trouvait que c'est peu : « nakende ko kata matiti nakati ya kibali po ba pesa nga 150 dollars, na ko sala nango nini ? eza mbongo muke ». Alors, au départ, ils ne voulaient pas travailler pour Kibali. Mais depuis

que toute la zone d'or appartient à Kibali, ils n'ont plus où creuser, alors ils sont obligés de revenir vers Kibali. Et c'est comme ça que Kibali demande aux sous-traitances de prendre le plus possible des autochtones de la ville. C'est un peu ça » (Individual DRC\\BDL21 KIB).

C'est après leur expulsion des concessions des sociétés minières que la plupart des creuseurs artisanaux exprimèrent alors le désir de travailler pour ces entreprises. Cependant, il n'est plus évident d'y décrocher un emploi. Certains disent qu'il faut corrompre pour avoir un travail. Et d'autres, ne pouvant pas corrompre prennent le risque de s'infiltrer dans les concessions des sociétés minières et y exploiter les minerais frauduleusement. Un de nos interviewés témoignait en disant :

« Pour travailler chez Banro, il faut de corruption. Et nous devons continuer avec l'exploitation artisanale, mais c'est devenu frauduleuse. Désormais, quand on va dans l'exploitation artisanale, on doit dire au revoir aux siens, et leur demander de prier beaucoup puisqu'on ne sait pas qu'on va rentrer sans se faire arrêter ou blesser. Les gens reviennent avec des blessures graves, lorsqu'ils cherchent à s'évader des poursuites des militaires » (RA, Focus group DRC\\2018-04-30_K).

A Durba, les creuseurs réclament qu'on leur accorde même la possibilité d'exploiter les sites à côté de Kibali comme on le fait à Mongbwalu, ou du moins, leur permettre d'exploiter les sites déjà exploités par Kibali au lieu de les laisser sans emploi ou de leur obliger d'abandonner leurs familles et aller chercher de survie dans les sites très lointains. A Luhwindja, il suffit que les gens apprennent qu'il y a un poste vacant pour voir une foule de gens derrière les services d'emploi de Banro pour solliciter ce poste. Souvent, les gens se présentent nombreux au poste de Banro pour demander du travail alors qu'aucune offre n'a été annoncée. Beaucoup envoient des sms aux personnels de Banro expliquant tous leurs problèmes et suppliant qu'on leur donne du travail. *« Nous les répondons clairement qu'il n'y a pas d'emploi et qu'il est inutile d'insister mais ils insistent toujours »* affirme un agent de Banro (E, Individual DRC\\SG2 TWA).

4.2. Effets d'entraînement

Les sociétés minières multinationales sont soumises à des politiques de contenu local conçues dans le but d'exploiter le potentiel de l'industrie minière pour un développement local inclusif (IGF, 2018). Dans ce cadre, des gouvernements formulent des exigences adressées aux sociétés minières pour stimuler l'utilisation des facteurs de production nationaux, tels que la main-d'œuvre locale et les produits et services locaux ; faciliter le transfert de technologie et de connaissance aux industries locales et accroître la participation des acteurs nationaux par le biais d'une participation accrue de l'État, de la propriété du capital local et des partenariats commerciaux (ibid.).

En RDC, un décret ministériel de 2013 a ordonné aux sociétés internationales de sous-traiter à des entreprises congolaises, définies comme des entreprises ayant leur siège administratif en RDC, une majorité de leurs actions en mains congolaises et une majorité de cadres ou de personnel congolais. Un décret ministériel conjoint de 2014 a stipulé que les sociétés minières opérant en RDC doivent utiliser les fournitures et les services des entreprises congolaises, sauf dans les cas où la quantité ou la qualité requise de fournitures et de compétences n'est pas disponible. La loi de 2017 sur la sous-traitance a limité la sous-traitance aux personnes morales congolaises à capitaux congolais. Pour des tâches spécifiques, et si l'expertise requise est "indisponible ou inaccessible" localement, une entreprise peut toujours faire appel aux services d'un entrepreneur international, mais pour une durée maximale de six mois. Comme Ben Radley (2019 : 13-14) l'a toutefois remarqué, "il n'existe pas de politique industrielle plus large pour accroître la "capacité", la "disponibilité" ou l'"accessibilité" des acteurs congolais et faciliter leur inclusion et leur progression dans les chaînes de valeur minières mondiales". En matière de sous-traitance, le nouveau Code minier, adopté en 2018, fait référence à la loi de 2017 (voir aussi Geenen, 2019).

5.2.1. Liens de production : création d'emploi

Afin d'organiser le système d'emploi et réduire le coût direct de gestion de la main d'œuvre, les sociétés minières ont fait recours aux entreprises de sous-traitance. Etant donné que l'exploitation minière fait intervenir une multiplicité d'activités, il serait difficile aux sociétés minières de gérer seules le personnel nécessaire pour chacune de ces activités. En plus, impliquer les entreprises de sous-traitance était pour elles une façon de se libérer des contraintes liées au recrutement des travailleurs, des charges liées à l'équipement de ceux-ci et aussi une façon de se libérer de toutes les charges sociales qu'ils impliquent. Ce besoin des sociétés minières de recourir aux entreprises de sous-traitances se présente ainsi comme une opportunité d'emploi pour les populations locales à travers les entreprises locales. C'est ainsi qu'il eut plusieurs entreprises qui se sont formées au niveau local à l'arrivée des sociétés minières et plusieurs autres sont venues d'ailleurs, tous dans le but d'offrir de la main-d'œuvre et services dont ont besoin les sociétés minières.

En effet, comme nous l'avons décrit, l'expulsion des populations locales des concessions des sociétés minières avait mis au chômage des milliers de personnes qui dépendaient de l'exploitation des sites artisanaux. La demande d'emploi était donc très forte et la plupart des demandeurs de travail souhaitaient bien trouver de l'emploi au sein des sociétés minières. Or, les sociétés minières, bien qu'elles aient besoin d'un nombre important de main-d'œuvre, elles n'ont pas la capacité d'employer tous les demandeurs de travail. Mais aussi, le besoin des sociétés minières en main d'œuvre dépend d'une phase d'exploitation à une autre. Comme nous l'expliquait un agent de l'entreprise Banro à Luhwindja :

« Dans le domaine de l'emploi, vous savez que quand la société a des projets, il y a un seuil à ne pas dépasser parce qu'on ne peut pas aussi employer infiniment. Il y a des travaux qui sont

fixes. De 2009 à 2011, il y a eu beaucoup d'activités qui avaient eu lieu. Il y a eu beaucoup de personnes qui étaient employées en ce moment-là, parce que c'était pendant la phase de construction. Il fallait construire des infrastructures comme des maisons, l'usine, des routes et là on avait besoin de beaucoup de main-d'œuvre. Mais quand on avait fini avec la construction de l'usine, le travail ne devait pas quand même continuer. Il ne restait que le travail de production. Là, on pourrait s'attendre à ne pas continuer à employer d'autres personnes. Mais de toute façon nous avons songé à la création d'emplois dans d'autres sens, notamment dans la maintenance des routes mais aussi à la création d'autres projets de développement communautaire » (RA, Individual DRC\2017-04-11_1).

Ne pouvant pas garder le même effectif de main d'œuvre lors du passage de la phase d'exploration à la phase d'exploitation, les sociétés minières avaient licencié la majorité de la main d'œuvre locale initialement recrutée. Ceci a été un grand facteur de conflit entre cette partie de la population locale mise en chômage et les sociétés minières. A Luhwindja par exemple,

« Quand l'usine avait commencé à fonctionner, une société de sous-traitance dite SHEBIBAS, qui employait plus de 1000 individus, avait fermé ses portes. Tous ces employés ont été mis au chômage. C'était une sous-traitance locale. Cela a été mal vu dans le milieu » (Focus group DRC\2017-04-16_G).

Au cours de la phase d'exploitation, un grand nombre de nos interviewés a renseigné que la population locale n'avait pas suffisamment bénéficié de l'emploi offert par les sociétés minières. La faible participation des populations locales dans le recrutement est souvent justifiée par le fait que la bonne partie de la population locale n'est pas instruite et donc ne possède pas de la qualification requise pour les activités en cette phase d'exploitation, d'où le recours aux travailleurs qualifiés venant d'ailleurs. Un agent de la société Banro explique qu'il y a des circonstances qui obligent la société de faire recours à la main d'œuvre extérieure, il dit :

« Il faut aussi comprendre la réalité du milieu. Nous sommes au Sud-Kivu. Banro présentement y est la première société avec des techniques modernes à s'être implantée. Ce qui veut dire qu'il y a des expériences qui n'existaient pas avant l'implantation de la société mais qui existaient dans d'autres provinces. Ici, il faut être aussi précis. On peut demander par exemple un technicien métallurgiste. Localement, il n'y en a pas. Il faut recourir dans d'autres provinces. Et s'il n'y en a pas, on va dans d'autres pays selon que les capacités qu'on a le permettent. C'est à ce moment-là que la société fait recours à l'extérieur pour faire le recrutement » (Individual DRC\2017-04-11_1).

La plupart de nos interviews affirment que les travailleurs étrangers sont les plus nombreux dans les sociétés minières à partir de la phase d'exploitation. Cependant, beaucoup trouvent qu'il y a aucune raison qui justifierait la faible représentativité de la main d'œuvre locale. Un de nos interviewés disait :

« Les gens d'ici n'ont pas étudié. Mais, au moins, ils peuvent être pris comme des journaliers pour tous les travaux. C'est ce que nous demandons. Ils savent quand même manipuler des outils comme des machettes, des coupe-coupe. [...] C'est vrai que nos enfants n'ont pas beaucoup étudié, mais parmi ces étrangers il y en a qui sont comme eux mais à qui ils donnent des emplois. Ils peuvent faire pareil pour les enfants d'ici. Il y a même des travaux qui n'exigent aucune qualification mais qui sont octroyés aux personnes venant de l'Ouganda. Quand on n'a pas priorisé les autochtones dans les emplois, cela nous a déçus » (LB, Individual DRC\2019-06-14_20).

A Durba, la plupart de nos interviewés évoquent également cette difficulté de la population locale de trouver de l'emploi au sein de Kibali. Certains traduisent cela comme un manque « *d'amour envers les locaux* ». D'autres disent que c'est de la méchanceté de la part des sociétés minières ou des sociétés de sous-traitance qui excluent les locaux des procédures de recrutement. Cette situation fragilise encore davantage les conditions de vie des populations locales et remet en question le développement local visé par les sociétés minières. En effet, les sociétés minières en promettant de soutenir les populations locales, beaucoup s'attendaient à ce qu'on leur donne de l'emploi. Comme nous le témoigne cet interlocuteur à Durba :

« La promesse que Kibali avait faite à la communauté ici était surtout de la soutenir. Pour ça, elle devait donner des emplois aux gens. Et puis aussi, impliquer le chef s'il y a des offres d'emplois. Mais quand elle donne du travail elle n'implique même pas les chefs locaux. Sur dix personnes à recruter, elle ne peut même pas demander à un chef de proposer deux ou cinq sur les dix. C'est là que la situation va de mal en pis. Alors, il y a des demandes de la communauté qui sont restées sans suite. Ils les donnent aux gens qui peuvent accepter des opérations retour. Souvent ils donnent du travail aux gens, mais ils leur exigent d'opération retour à verser aux agents du département social » (DS, Individual DRC\2019-06-11_14).

Un autre qui disait :

« Il y en a qui ont été employés mais, peu de temps après, ils étaient mis de côté. Il y a ceux qui ont fait un ou deux mois et après ils ont été vite renvoyés, sans aucune alternative. Ce qui rend triste aujourd'hui, est qu'il y a beaucoup de jeunes gens d'ici qui n'ont plus d'emplois. Nous regrettons qu'ici où il y a une grande société comme Kibali, qu'il y ait beaucoup de chômeurs, on dirait même 95% des jeunes d'ici. Ils sont très nombreux. Il y a des emplois chez Kibali mais, pour trouver un métier là-bas, c'est tout un problème. On peut te demander de chercher un peu de motivations d'argent, tu te bats pour avoir ça, tu peux même t'endetter et donner cet argent, mais à la fin tu n'auras pas d'emploi. Nous avons une grande tristesse que Kibali soit là, une grande société, avec une grande usine, mais le chômage est énorme dans le milieu » (Focus group DRC\2019-07-05_G)

Ces défaillances dans le recrutement des populations locales avaient aussi été soulevées à Luhwindja et à Salamabila. En effet, dans le protocole d'accord signé entre Banro et la population de Luhwindja, il est stipulé que la société Banro accordera la priorité à la main d'œuvre locale aussi longtemps que la chefferie n'aura pas été incapable de trouver une compétence recherchée à un poste donné. Elle s'était donc engagée à mettre en œuvre la politique de contenu local. Cependant, la plupart de nos interviews témoignent que le favoritisme et le clientélisme règnent. Un interlocuteur à Luhwindja affirme en disant :

« Même au sein des sociétés de sous-traitance, c'est le favoritisme. Il y a des gens qui sont là et qui gèrent les choses. Ils ont leur politique de recrutement mais très souvent ils s'arrangent pour prendre quelques personnes du milieu que symboliquement. Et après ils diront, comme le fait de Banro, que les gens de la chefferie n'ont pas réussi au test. Est-ce vraiment juste ? Je ne crois pas. Maintenant, vous rencontrez des originaires d'ici mais qui ne peuvent pas aider leurs frères. On peut par exemple demander aux groupements d'envoyer deux individus et on verra que le chef de groupement propose lui aussi ses propres enfants, ses proches ou encore ceux qui lui auront donné de la motivation [argent] et dont il garde une dette morale » (Ci, Individual DRC\2017-04-14_3).

Au-delà du favoritisme, clientélisme, népotisme et corruption qui expliquent pourquoi une bonne partie des populations locales n'accède pas à l'emploi, certains de nos interviewés montrent que cela serait aussi la conséquence du fait que la plupart des sous-traitances n'ont pas réellement la connotation communautaire.

En effet, selon nos interviews, pour qu'une société minière signe un contrat avec une entreprise de sous-traitance et pour qu'une entreprise de sous-traitance œuvre dans une communauté donnée, il faut que la sous-traitance ait une connotation communautaire. C'est-à-dire, les membres et les fondateurs de la sous-traitance doivent être de cette communauté-là. Ceci pour rassurer les sociétés minières que les premiers bénéficiaires des sous-traitances avec lesquelles elles collaborent sont les membres des communautés locales. Or, cela n'a pas souvent été le cas. Pour certains interlocuteurs, des sous-traitances qui se disent « locales » ne défendent pas réellement les intérêts des communautés locales ; ce n'est qu'une instrumentalisation pour gagner le marché de travail offert par Banro:

« DIPHIL c'est une société que l'on peut voir de la même manière que MARSAVCO ou GINKI ou NESTLE, c'est une société où les actionnaires ne sont pas de la communauté de Luhwindja. C'est une société congolaise à part entière qui a le droit d'exercer partout où elle trouve des contrats. Le Groupe Swala prétend aussi être de la communautaire de Luhwindja. Mais non, le propriétaire était venu avec ses actions et ses moyens de financement pour trouver des partenaires ici dans les villages à qui il a offert des moyens financiers et en échange. Le Groupe Swala a gagné cette réputation communautaire » (D, Individual DRC\2016-12-06_A).

En prétendant être de Luhwindja juste pour se conformer aux règles, plusieurs de nos interviewés montrent que certains chefs des entreprises de sous-traitance ne se préoccupent pas du développement local pour donner la priorité à la population de Luhwindja. Celles-ci viseraient avant tout leur satisfaction personnelle en faisant appel à leurs amis et familiers vivant en dehors de Luhwindja pour des opportunités d'embauche.

« Généralement les travailleurs recrutés à partir des sociétés de sous-traitances ne sont pas d'ici. On les amène même de Bukavu. On peut demander à la sous-traitance de donner deux individus par exemple, elle le fera mais là ce sont des coups de téléphones qui joueront la suite » (BL, Focus group DRC\2017-04-17_I>).

Cette « malhonnêteté » que traduit cet interlocuteur n'est pas seulement observée au niveau des chefs des entreprises de sous-traitance, mais aussi au niveau même des personnes qu'elles emploient. Afin de se faire recruter par les sous-traitances à Luhwindja, certaines personnes mentent à propos de leur identité, elles se font passer comme membre de la communauté de Luhwindja. Un interlocuteur témoignait en disant :

« Bon nombre des gens se présentent à Zuki en disant qu'ils sont ressortissants de Burhinyi [chefferie voisine à Luhwindja ; le mwami de Burhinyi avait créé la sous-traitance Zuki pour donner de l'emploi à sa communauté]. Beaucoup parmi eux ne le sont pas, il y a ceux qui quittent Luhwindja, Kaziba, Ngweshe et ceux qui viennent de Bukavu. Sur 100 personnes vous ne pouvez pas trouver 50 de Burhinyi, c'est impossible. Il y a ceux-là qui peuvent tromper en disant que leurs pères étaient sortis de Burhinyi il y avait même 10 ans et puis ils retournent encore pour demander de l'emploi soit disant qu'ils sont ressortissants de Burhinyi. A ces gens-là on ne peut pas empêcher qu'ils soient retenus » (CH, Individual DRC\DM12 TWA).

Selon quelques managers enquêtés à Luhwindja et à Salamabila, un natif du milieu mais qui vit à Bukavu est aussi considéré comme n'étant pas autochtone. Souvent, ces personnes maintiennent

pourtant plusieurs liens avec leur milieu d'origine. Au niveau de chaque ville, il existe des comités de ressortissants de tel ou tel territoire (comme le Mirema de Maniema, le Codelu de Luhwindja, le Muha de Bukavu) et qui sont souvent consultés en premier lieu avant d'aller réaliser quelque chose dans leur territoire d'origine. Les autorités locales considèrent et collaborent avec cette structure avant toute chose car elle est supposée être une structure composée des élites ressortissantes des territoires.

En janvier 2016, la population de Luhwindja avait manifesté son mécontentement face à la faible représentativité des populations autochtones dans les recrutements des travailleurs de l'entreprise Banro à Luhwindja. Au cours de cette manifestation des camions de Banro avaient été brûlés. Finalement Banro avait promis de faire le suivi du processus de recrutement au sein des entreprises de sous-traitance afin de rendre prioritaire les locaux.

A Namoya, il y a aussi eu la création d'une sous-traitance nommée « Namoya Lamuka » dont le but est de faciliter aux autochtones l'accès au travail. Comme nous en expliquait le responsable :

« Dans le protocole entre Banro et le gouvernement congolais, Banro doit nécessairement avant tout satisfaire la main d'œuvre locale, elle s'engage à donner d'abord du travail aux autochtones avant de puiser ailleurs. Alors l'objectif de Namoya Lamuka c'est d'abord d'assurer cela. Nous sommes une société qui offre de la main d'œuvre, nous travaillons avec Banro d'abord pour lui assurer une main d'œuvre locale. Nous avons donc l'obligation de dénoncer si le recrutement se fait ou non localement. On est donc comme l'œil de la communauté et du gouvernement. En d'autres termes Namoya Lamuka a été créé pour faciliter aux autochtones l'accès au travail » (Individual DRC\2016-12-06_A) .

Un responsable d'une sous-traitance témoignait aussi qu'ils subissent parfois des pressions de la part des agents de Banro pour recruter « leurs frères », qui ne sont généralement pas originaires de Salamabila :

« Quand il y a par exemple une offre, un "request", on nous demande 20 travailleurs, vous allez voir que ces gens même de Banro nous proposent leurs frères en nous disant : nous allons vous demander 20 personnes. Mais, à condition que parmi ces 20, vous puissiez mettre ces 5 personnes par exemple dont les noms sont les suivants, prenez-les. Officieusement, un agent de Banro peut proposer des noms aux sous-traitances. Ils peuvent même donner six noms, même huit noms et ils vont les mettre sur votre liste. Et pour les autres, nous recrutons dans la communauté » (Us, Individual DRC\2018-04-27_4).

D'après les données de terrain, l'emploi des sociétés minières n'a pas suffisamment été au bénéfice des populations locales car ceux qui ont pu décrocher un emploi au sein des sociétés minières ne représentent qu'une petite portion de la population locale. Ainsi, l'apport au développement local reste toujours peu visible. Toutefois, il a été observé que lorsque des personnes bénéficient de l'emploi auprès des sociétés minières, bien que le revenu soit minime, beaucoup en sont satisfaits. Se retrouvant avec peu d'alternatives, les gens ont accepté le travail – tant peu rémunéré ou peu certain – qui leur permet de survivre. Comme nous le disait cet interlocuteur :

« Les gens de Utralu qui entretiennent les routes sont tous des personnes d'ici. Utralu n'avait pas pris les étrangers. Ces gens ont été très contents de leur travail. Cela a donné beaucoup de satisfaction aux habitants. On se rappelle encore du moment où les parents s'étaient retrouvés dans une situation où leurs enfants avaient abandonné l'école par manque des moyens de scolarisation. Mais avec ce travail d'entretien de route certains parents y gagnent un peu d'argent et ils peuvent faire étudier leurs enfants » (MA, Individual DRC\2017-04-12_B et B').

Les types de travail que ces gens font, et qu'on a inventorié dans l'enquête, sont les suivants : manœuvre, gardien, agent de sécurité, maître chiens, maintenance des machines, (assistant) mécanicien, chauffeur, sporter (oriente chauffeurs pendant manœuvres), laveur des véhicules, convoyeur, nettoyeur, cuisinier, serveur de la nourriture, opérateur, (aide) électricien, (aide) machiniste, (aide) maçon, soudeur, laborantin, magasinier, chargé des explosifs, échantillonneur, encodeur des données, driller (forage), assistant géologue, assistant topographe, logisticien, assistant métallurgie, plombier, déchargeur des camions, agent de l'environnement, briquetier, cantonnier, opérateur radio, superviseur, réceptionniste, etc. Plus tard dans ce rapport, nous allons approfondir la question de la qualité de ce travail.

5.2.2. Liens de production : approvisionnement en biens et services

Toujours dans le cadre des politiques de contenu local, il a été convenu que les sociétés minières devraient s'approvisionner en biens et services au niveau des marchés locaux.

Un premier domaine prometteur, c'est l'agriculture, comme les travailleurs de la société minière ont besoin d'être nourri, et donc la société se présente comme un acheteur potentiel des produits agricoles. Rappelons que certaines sociétés avaient promis de soutenir les agriculteurs locaux depuis la semence jusqu'à la commercialisation de leurs productions. Cette initiative était pour contribuer à la promotion de l'activité agricole mais aussi pour garantir la disponibilité des produits agricoles sur le marché pour lequel ces entreprises seront les grands acheteurs. Les données de terrain ont montré que, les habitudes culturelles dans les zones où se sont installées les sociétés minières, se sont adapté à la demande de ces sociétés. Par exemple, les agriculteurs ont de plus en plus investi dans la culture des produits maraichers et les fruits car ceux-ci étaient les plus demandés par les sociétés minières pour l'alimentation de leur personnel. A Salamabila, plusieurs interviews ont signalé l'apparition de plusieurs variétés des produits agricoles sur le marché. Habituellement, sur les marchés locaux, il n'y pas beaucoup de variété de produits agricoles car généralement pour plusieurs cultures, les populations s'approvisionnent directement dans leurs propres champs. Mais depuis l'arrivée de Banro dans ce milieu, les fruits, la viande, les amarantes, les carottes, les choux, les oignons, la pomme de terre font bon marché. Un interlocuteur en témoigne en disant :

« Avec la présence de Banro, il y a une nouvelle mentalité qui vient d'être implantée dans le milieu. Par exemple, les gens ne connaissaient pas le "bishogolo" [feuilles de haricot]. Mais aujourd'hui tu peux venir avec un bassin et à la seconde c'est fini. Ça commence à révolutionner les gens, les gens commencent à penser autrement. Les fruits par exemple, tu mets quelques ananas sur la route, après quelques secondes, un ghanéen qui passe il ramasse deux, un sud-africain qui passe, il ramasse un. Les gens commencent déjà à faire de ça des projets. Les fruits font bon marché ici maintenant. Un régime de banane, facilement tu peux réaliser 10 \$ou 5\$. Ce qui n'était pas le cas dans le temps, ça commençait déjà à révolutionner les gens » (AB, Individual DRC\2018-04-17_1).

A Luhwindja, c'est le groupe sud-africain ATS qui est chargée de nourrir le personnel de Banro. Pour ses besoins en produits alimentaires, ATS s'approvisionne en partie auprès des agriculteurs locaux ou des coopératives comme la coopérative agricole à Lubanda ou la coopérative des relocalisés de Cinjira. Pour de besoin en viande, elle s'approvisionne auprès des éleveurs de Luhwindja. A Salamabila, il y a deux entreprises de sous-traitance qui sont chargées de nourrir les travailleurs : ATS pour les travailleurs de Banro, et la sous-traitance locale 3K pour les travailleurs des sous-traitances. Cependant, les fournisseurs de ces entreprises de sous-traitance sont confrontés à des difficultés lors des opérations de vente des produits alimentaires. Tout d'abord, nos données soulèvent le fait que

les entreprises de sous-traitance achètent à crédit, sans échéance précise et souvent elles prennent beaucoup de temps pour payer leurs dettes. Cela n'est pas apprécié par ces fournisseurs. Mais ces derniers ne peuvent pas non plus ne pas vendre aux sous-traitances car les produits agricoles qu'ils leur fournissent sont très vite périssables et ces sous-traitances sont les seules qui puissent en acheter en grosses quantités. Un agriculteur de Luhwindja racontait :

« On peut acheter tes marchandises par exemple en avril mais tu seras payé en juin ou en juillet. Ils font ça parce qu'ils savent que les maraichers d'ici n'ont nulle part ailleurs où vendre leurs productions. Il y a aussi une association qui fournit de la viande de bœuf et de chèvre. Eux aussi c'est souvent à crédit qu'ils doivent vendre. C'est un ou deux mois après qu'ils sont payés. Mais ailleurs, ces gens achètent cash. Donc, le mépris vis-à-vis de la communauté locale est toujours grand » (Ach, Focus group DRC\\2017-04-13_C).

Ceci n'encourage pas les efforts des agriculteurs. Comme le disaient des fournisseurs à Salamabila :

« Ils prennent nos récoltes mais pour nous payer ils mettent plusieurs mois. C'est vraiment décevant parce que s'ils payaient à temps nous pouvons mieux nous organiser. Ils m'ont vraiment découragé, je pense qu'ils ont une mauvaise volonté car moins je tenais à les satisfaire, ils recevaient la quantité demandée et toujours à temps [...] » (PA, Individual DRC\\2018-04-23_10).

Beaucoup parmi ces fournisseurs n'ont pas d'autres endroits où écouler rapidement leurs productions, ils n'ont donc pas de choix que d'attendre ces échéances. Une autre difficulté à laquelle les agriculteurs ou fournisseurs des produits alimentaires sont confrontés est liée au fait que ce marché est entravé de clientélisme et népotisme. Nos données montrent que ce n'est pas tout agriculteur qui peut fournir sa production aux sous-traitances chargées de l'approvisionnement en nourriture. Il faut être connu par les responsables ou un agent de ces sous-traitances pour avoir le marché. Si non, il faudra faire des arrangements des personnes qui connaissent biens ces sous-traitants ou celles qui ont déjà le marché. Un agriculteur témoignait en disant :

« Nous pouvons être en groupe de 4 qui cultivons des légumes mais nous on n'aura jamais un marché alors qu'il y en a qui l'ont. Nous allons avoir beaucoup de productions mais on n'aura pas de preneur. Ce que nous faisons, nous passons par des arrangements avec ceux qui ont le marché afin qu'ils prennent nos productions et les vendent pour nous à leurs clients. Nous faisons de notre mieux pour que ces arrangements tiennent afin que nos produits soient écoulés et éviter qu'ils ne se gâtent. Je connais un garçon dans le groupement de Luciga [dans la chefferie de Luhwindja] qui a récolté des choux il y a deux semaines et qui cherche auprès de gens des preneurs de sa production mais en vain. C'est après qu'il a compris qu'il faut passer par celui qui a le marché auprès de ATS afin de lui faciliter la vente de ses produits même s'il pourra être payé le mois suivant. [...] En 2007, moi-même je cultivais des légumes. J'avais pris contact avec quelqu'un qui travaille chez ATS. En principe c'est ce qu'on fait. Cet individu va essayer de faire le marketing pour toi en intéressant ses patrons chez ATS. Si ça passe, le véhicule viendra prendre tes produits et moi j'aurai mon argent ». (A, Focus group DRC\\2017-04-13_C).

Un autre interviewé à Luhwindja témoignant de la défaillance de ce marché disait :

« Il n'y a jamais eu d'appel d'offre de produits agricoles. Le service de CR [relations communautaires] s'est déjà approprié le système d'offre du marché. Ce sont les gens de CR qui identifient les gens qui ont des produits agricoles. Ensuite ils contactent les responsables d'ATS

pour les indiquer où acheter de la nourriture. Selon la radio trottoir, ATS encaisse l'argent à payer aux agriculteurs dans un délai court mais lorsque cet argent entre dans les mains des responsables d'ATS, ceux-ci les détournent pour d'abord financer leurs propres affaires. Quand cet argent aura produit des intérêts, quelques mois plus tard, c'est alors que les agriculteurs seront payés (Ach, Focus group DRC\\2017-04-13_C ».

Plusieurs interviewés ont montré comment les agriculteurs ont été plusieurs fois pénalisés par les sous-traitances et comment les efforts de certains ont été rendu caducs. A l'exemple de ce jeune entrepreneur à Luhwindja dont nous raconte un interlocuteur en disant :

« Il y a un garçon ici qui vient de finir en agronomie et qui est en train de développer son activité d'exploitation maraichère. Il cultive de beaux jardins dans les marais. Allez voir. Il fait même travailler environ 8 personnes d'ici. C'est là que c'est bizarre. ATS venait lui acheter des légumes mais au lieu de l'aider à avancer en finançant son activité, ce sont des dettes qu'il a comptées et cela ne lui permet pas d'avancer. Même nos chefs n'ont rien fait pour l'aider. Il ne sait même pas s'il sera payé » (MU, Focus group DRC\\2017-04-16_G).

Un autre interlocuteur nous disait :

« ATS a posé beaucoup de problèmes à ses fournisseurs de légumes et de viandes ici. En effet, ATS avait demandé à quelques associations d'ici de lui fournir quelques produits, mais il payait souvent avec de retards de 6 mois. Cela a bloqué certains groupes d'évoluer » (GE, Focus group DRC\\2017-04-17_I).

Le fait que ces sous-traitances achètent toujours à crédit et pour des longues périodes d'échéance, certains de nos interviewés interprètent cela comme de l'injustice à l'égard de ces petits agriculteurs. D'autres trouvent en cela un vrai obstacle à la promotion de l'activité agricole. Des agriculteurs de Luhwindja renseignent qu'il est arrivé des moments où, après des longues périodes d'attente de paiement, ils ont été appelés à aller à Bukavu pour percevoir leur argent. C'était fort décevant, « C'est difficile. S'ils auraient eu un autre acheteur, ils n'allaient pas vendre à Banro », témoigne un de nos interviewés (NT, Focus group DRC\\2017-04-17_J). Il faut préciser, par contre, que ces retards étaient souvent dus au fait que les sous-traitances, à leur tour, devaient attendre pendant longtemps l'argent de Banro. Ayant des problèmes financiers considérables, Banro avait accumulé de grandes dettes auprès de plusieurs sous-traitants et fournisseurs.

Au-delà des problèmes liés à l'accès au marché et au délai de paiement, les agriculteurs qui fournissent des produits alimentaires aux sous-traitances sont aussi contraints aux exigences de ces derniers quant à la présentation de certains produits. Il arrive des cas où certaines exigences mettent en mal le profit de l'agriculteur. Par exemple, pour le cas des amarantes, ATS exige aux fournisseurs de lui livrer les amarantes de courte taille. Un agriculteur en témoigne l'inconvénient en disant :

« Ils prennent aujourd'hui les amarantes avec condition. Ils exigent de couper la partie inférieure de la plante d'amarante. Or, séparer la plante d'amarante de la partie inférieure diminue son poids. Cela pose beaucoup de problèmes car c'est nous qui perdons. C'est pourquoi, trouver 400kg d'amarantes après cette coupe, c'est très difficile. Avant, lorsqu'on arrachait les plantes et qu'on les vendait avec leurs tiges et racines, facilement on pouvait réunir 400kg. L'argument qu'ils nous avaient avancé était qu'ils ne veulent pas acheter des légumes avec ces parties non comestibles. Ils disent qu'ils jettent ces parties alors qu'ils les paient dans la facture ». (PR, Ny, Focus group DRC\\2017-04-17_J).

Autant ces défis liés à la livraison et paiement des produits agricoles découragent les agriculteurs, autant ils ont des effets sur le développement local que visent ces sociétés minières. De même qu'à Durba, Kibali avait encouragé les communautés locales à produire du manioc et avait promis qu'elle en sera le grand acheteur de la région. En effet, selon nos interviews, Kibali emploie et nourrit 3000 à 4000 personnes par jour à l'époque de la recherche. Elle était alors vue comme un client potentiel auprès de qui les agriculteurs auraient un marché où écouler leur production, ce qui avait motivé beaucoup de monde à investir encore davantage dans l'agriculture, plus spécifiquement dans la culture de manioc. Cependant, au bout de la récolte, contrairement à leurs attentes, beaucoup d'agriculteurs s'étaient retrouvés en faillite, découragés et obligés d'abandonner l'agriculture. Les données de terrain évoquent trois raisons qui expliquent le découragement de ces agriculteurs. Premièrement, Kibali avait imposé un prix que les agriculteurs avaient estimé très bas par rapport aux efforts fournis et par rapport au prix même du marché. Deuxièmement, dès la première récolte Kibali avait acheté la livraison à crédit pour un délai long et non connu. Troisièmement, la récolte était abondante et Kibali n'avait pas été en mesure d'absorber toute la production. Ces agriculteurs n'ayant pas de système de stockage approprié, ont vu une bonne partie de leurs productions se détériorer et donc perdue. En parlant de ce problème, un de nos interlocuteurs se plaignait en disant :

« Kibali nous avait donné des semences, certains ont planté des légumes, d'autres des bananes, et nous nous avons planté des maniocs. Mais une grande partie s'était détériorée. Aussitôt que nous commençons à planter le manioc, Kibali nous avait promis qu'on aurait un vrai marché où écouler ces maniocs. C'était en 2014. Alors, comme il n'y avait pas d'autre marché, Kibali avait récupéré ces maniocs que nous avons produits. Cependant, elle avait acheté ces maniocs à son propre prix, pas au nôtre et cet argent n'était pas payé cash, elle nous avait payé au bout de trois à quatre mois. Kibali avait pris ces maniocs là en janvier et nous avait payé en mai ou en avril je crois et à un prix très bas. C'est comme ça que nous étions découragés et jusqu'aujourd'hui, il n'a plus cultivé le manioc » (X, Focus group DRC\2019-06-09_A).

Un autre agriculteur témoignait en disant :

« Le jour où ils m'appellent au téléphone, ils me demandent 100 kg et pourtant j'avais produit plus de 3 tonnes et 3 mois s'étaient écoulés sans qu'ils ne me recontactent. Et puis quand nous leur apportons la production, ils nous offrent un prix très bas. [...] Nous leur avons fait la livraison deux à trois fois et après nous avons abandonné. Il n'y avait pas d'intérêt. C'est après 6 mois ou 8 mois que nous avons été payés. Au moment où on attendait qu'on nous fasse une nouvelle commande, le manioc qui restait dans le champ se détériorait. C'est alors qu'on a commencé à chercher comment vendre sur des petits marchés mais c'était déjà trop tard, la grande partie de la production avait été gâtée. Beaucoup de personnes avaient vraiment perdu dans ce commerce de manioc. Ils avaient l'espoir que la culture de manioc allait leur rapporter de l'argent » (Focus group DRC\2019-06-09_A).

Plusieurs interviews ont témoigné de la méfiance de Kibali vis-à-vis de la production agricole locale. Selon ces interviews, Kibali s'approvisionne la plupart de temps en dehors de Durba. Un de nos interlocuteurs, en expliquant la raison qui pousse Kibali à s'approvisionner ailleurs du marché local, disait :

« Ils disent souvent que dans notre riz il y a beaucoup de sable. Elle aime plutôt le riz que produit Feni. Même notre farine, elle ne l'aime pas. Elle dit qu'il y a plein de saletés dedans. Nous n'avons pas assez de moyens pour faire tester la qualité de nos produits. Je pense que c'est juste leur politique d'aller acheter de la nourriture à l'étranger mais la vraie raison n'est

pas la saleté. Prenez aussi l'exemple de la vente de tabac. Ici on en produit beaucoup mais nous voyons des véhicules qui viennent vendre du tabac et des gens de Kibali qui achètent. On ne sait pas pourquoi la société ne veut pas nous acheter du tabac produit localement » (AB, Focus group DRC\\2019-06-09_A).

Nos données de terrain montrent que les sociétés Banro et Kibali s'approvisionnement en grande partie en dehors des marchés locaux sauf pour les produits maraichers. La société Banro par exemple fait ses achats à Bukavu et non à Luhwindja ou à Salamabila. La société Banro ou les entreprises de sous-traitance justifient le recours au marché extérieur par le fait que les marchés locaux ne disposent pas de toutes les quantités, ni de la qualité sollicitées par la société. Les données de terrain renseignent que pour certains produits comme le sable, le riz, l'huile végétale, cette justification peut être valable mais pour d'autres produits non. Une bonne partie de nos interviewés affirment que

« la grande partie de la nourriture consommée dans les camps de Banro provient de Bukavu, puisque celui qui est chargé de faire les achats est de Bukavu mais aussi parce que le prix de certains de ces produits alimentaires est meilleur à Bukavu. A partir de Bukavu, ces entreprises de sous-traitance ont la facilité d'acheminer ces produits à Salamabila » (x, Individual DRC\\KB1 NAM).

La question que se posent alors nos interlocuteurs, est celle de savoir *« pourquoi ne peuvent-elles pas acheter la petite quantité produite localement et y ajouter alors les quantités qui proviennent d'ailleurs ? Il est vrai qu'ici on produit peu mais sur le marché local il y a disponibilité de tous les produits qu'elles importent »* (KB, Individual DRC\\KB7 NAM). N'étant pas d'accord avec l'argument des entreprises de sous-traitance justifiant la raison de s'approvisionner à Bukavu ou ailleurs, un autre interlocuteur disait :

« ATS avait une fois sensibilisé les gens pour qu'on lui fournisse de la nourriture. La population était d'accord. Au démarrage, la population lui avait fourni de la nourriture mais ATS avait pris 3 à 4 mois sans payer. Entre temps, ATS allait s'approvisionner à Bukavu car les producteurs n'avaient plus quoi lui fournir. Et donc, si la grande partie de la nourriture vient de Bukavu, c'est puisque la quantité cherchée n'est pas ici. Le grand problème de ATS c'est de payer avec retard. Les fournisseurs locaux ont du mal à lui fournir des produits car ils achètent aussi auprès des tierces personnes. Les gens ne peuvent pas être motivés dans pareille situation » (B, Individual DRC\\KB14 NAM).

Ceci traduit que le marché local est capable de fournir tout ce que les entreprises de sous-traitance ou sociétés minières voudraient car si les commerçants savaient qu'il y a une demande en tel ou tel autre produit, ils iraient s'approvisionner à Bukavu ou ailleurs afin de satisfaire à cette demande. Mais il faut avoir de l'argent en permanence pour s'approvisionner à tout moment. Or, les entreprises de sous-traitance ou les sociétés minières ne paient pas à temps et pendant beaucoup de mois elles restent en possession de l'argent de ces petits commerçants. Ce qui ne permet pas à ces derniers de se réapprovisionner à temps voulu.

Plusieurs interviewés ont montré qu'il ne serait pas possible d'envisager un quelconque développement local dans leur milieu lorsque les sociétés minières dépensent leur argent à l'extérieur, en payant leur personnel en dehors des zones où ils travaillent et en ne s'approvisionnant pas sur les marchés locaux.

A Durba, plusieurs interviewés sont d'avis que la priorité de certaines entreprises de sous-traitance et de Kibali elle-même n'est pas la communauté locale. Parmi ces interviewés, nombreux se sont appuyés sur le fait que certaines personnes au sein de Kibali et certains chefs des entreprises de sous-traitance

ont eu à investir dans l'agriculture locale pour leurs propres intérêts. Ils disent avoir vu de chefs d'entreprises de sous-traitance qui ont investi dans l'agriculture et qui après la récolte ont fait passer en priorité leur production au détriment de la production des paysans. Ce qui aurait alors freiné la population des petits agriculteurs à l'accès au marché proposé par les sociétés minières. Un de nos interlocuteurs interprète cela comme signe de manque d'amour. Il dit :

« Nous congolais, nous ne nous aimons pas. Le Directeur de la sous-traitance ATS et Monsieur Laike, le fils de Métallor possèdent d'hectares et d'hectares qu'ils cultivent ici avec des machines. Ils récoltent une grande quantité de produits agricoles et vont les vendre à Kibali. C'est à cause d'eux que nos productions ne sont pas achetées » (Focus group DRC\\2019-06-09_B).

Un autre interlocuteur en se questionnant disait :

« Nous vendions notre production à la sous-traitance ATS, chez Kibali mais à un moment donné, ils ont dit : ils achètent en Ouganda. Le chef même a vu sa production pourrir par manque de preneur, voici des bidons de tomates pourries parce que Kibali ne les a pas achetées. Comment expliquer qu'ils importent des produits alimentaires ? Est-ce que chez nous, nous ne produisons rien » ? Focus group DRC\\2019-06-09_B (2).

Certains interviewés ont affirmé que même Kibali investit dans l'agriculture pour des fins économiques personnelles et non pour le développement communautaire. A côté de l'exploitation minière, « Kibali pratique de l'agriculture ! Elle plante du riz, des maniocs, etc. A la récolte elle prend sa production, la met dans des voitures et va la vendre dans des villages. Vraiment, actuellement nous avons des grandes difficultés de ce côté-là », témoigne un de nos interviewés (Focus group DRC\\2019-06-09_A). En renforçant cette affirmation, un autre intervenant expliquait comment cela se passe :

« Prenons par exemple, vous êtes chef à Kibali, et que vous savez qu'au cours de cette année, en tel mois on produit du « muchicha », en tel mois on produit des maniocs... Comme toi tu es à Kibali, tu vas appeler un ami à toi, tu achètes une concession quelque part, et c'est ton ami qui va s'occuper de la concession. Quand ta plantation aura produit, c'est ce même ami à toi, et par ton canal, qui va venir avec les produits et va les vendre à Kibali. Mais nous, nous n'avons personne qui puisse nous faciliter aussi de la sorte. Tu vas voir souvent, que quand tu marches dans des villages, les chefs là-bas, ils ont des jardins [plantations] quelque part. Quand c'est la période des amarantes, c'est eux-mêmes qui les amènent à Kibali. Ce sont des rôles qu'ils se partagent entre eux-mêmes » (Focus group DRC\\2019-06-09_A).

A part de l'agriculture, il y a pas vraiment d'autres biens que des producteurs ou de petites entreprises locales fournissent. Pratiquement tous les biens de consommation, ainsi que les matériaux de construction, les outils, etc., sont importés.

A l'issue des données de terrain, en ce qui concerne l'approvisionnement en biens et services, les sociétés minières ne sont jusque-là pas sur la voie de garantir le développement local comme elles l'avaient promis ou comme exigé par les politiques de contenu local. Les données montrent que la population locale ne s'est pas encore vue prioritaire, que ce soit par les entreprises des sous-traitances ou les sociétés minières elles-mêmes.

5.2.3. Liens de consommation : salaires et investissements

Bien qu'on ait l'impression que les sous-traitances ont créé de l'emploi en regroupant de la main-d'œuvre pour offrir du travail aux sociétés minières, les données de terrain montrent que leur

contribution au développement local à travers des « liens de consommation » a été faible. Nos interviews en soulèvent trois raisons principales : les salaires ne sont pas payés localement ; les salaires sont payés avec retard ; et les (familles des) managers ne résident pas sur place.

Les résultats de l'enquête montrent que bien que les travailleurs résident généralement sur place, la plupart d'entre eux ont installé leur famille ailleurs, c'est-à-dire dans un plus grand centre urbain. A Kibali seulement 1 travailleur enquêté reste au camp de Kibali ; tandis que la grande majorité reste à Mandramandra (un groupement du Haut-Uélé où se trouve une partie de la concession de Kibali). A Banro, 4 personnes restent au camp ; tandis que la majorité reste aussi dans les villages tout près de l'usine. Pour ce qui est de la famille de ces travailleurs, dans le cas de Banro 30% ont répondu que leur famille restent chez eux (dans le même groupement), alors que 70% ont répondu que leur famille résident ailleurs. Pour ce dernier cas, la plupart des familles restent à Bukavu. Pour ce qui est de Kibali, cela est respectivement 53% et 47%. Ces dernières familles résident à Kisangani et Bunia principalement, et certains en Uganda (Arua, Kampala). Ceci a des conséquences pour le développement des liens de consommation.

Premièrement, les entreprises de sous-traitance paient leurs travailleurs par leurs comptes en banque. Or, il n'y a pas de banques dans ces milieux. Généralement, les travailleurs des sociétés minières se déplacent donc, par exemple dans la capitale de la province, pour aller toucher leur salaire, et par conséquent faire des dépenses. Ceci fait que l'argent ne circule pas dans le territoire et cela affecte les autres activités économiques du milieu notamment le petit commerce, le transport public (moto), la pratique de change de monnaie (bradeur).

A Luhwindja, un commerçant nous donnant son témoignage, nous expliquait comment son business va mal depuis que les sociétés minières demandent à ses employés d'aller percevoir leur salaire à Bukavu. Dans ses propos il dit :

« J'ai commencé à travailler dans cette boutique en 2012. En 2013, l'argent de Banro circulait encore et les creuseurs n'étaient pas encore expulsés. Je me rappelle qu'à cette époque, je manquais même une moindre minute de repos car les clients affluaient constamment dans ma boutique. Quand les employés des entreprises de sous-traitance touchaient leurs salaires ici, leur argent circulait bien ici. Et nous on voyait que cela aidait le milieu jusqu'à ce qu'ils commencent à aller à Bukavu pour être payés à la banque. Ils consomment tout leur argent à Bukavu, nombreux finissent tout là-bas même. Malheureusement, il y a ceux qui contractent des dettes ici mais au retour de Bukavu ils n'arrivent plus à les payer. C'est grave. Avant, quand on apprenait que les gens de telle sous-traitance vont toucher leurs salaires, le mouvement et l'ambiance étaient au comble ici. Aujourd'hui, il y a beaucoup des bars, des boutiques et des dépôts qui ont déjà fermé leurs portes à cause de cette crise » (Ma, Focus group DRC\2017-04-14_D).

Un autre racontait :

« Les gens vont toucher leurs salaires à Bukavu, c'est vrai qu'il y a un petit nombre qui le perçoit ici mais ceux qui vont à Bukavu sont très nombreux. Ils touchent là-bas et font leurs approvisionnements là-bas même. Cela fait que ceux qui ont de petits commerces ici ne peuvent pas vendre. Il y en a même qui ont des dettes ici, quand ils reviennent après avoir consommé tout leur salaire à Bukavu, ils ont des problèmes avec leurs créanciers » (Focus group DRC\2017-04-11_A).

Les femmes prostituées de Ciramo à Luhwindja avaient révélées que les agents de Banro profitent de ce paiement de salaire en ville pour ne pas régler leurs factures auprès d'elles. Pour cette raison, vers

la fin du mois et le début du mois suivant, la majorité des prostituées se retrouvent en ville pour recouvrer leur argent.

De petits commerçants à Salamabila éprouvaient la même peine. Leur commerce ne marche plus bien, il y a de moins en moins de personnes qui viennent acheter. Beaucoup ont essayé de rabattre le prix de certains articles en magasin afin d'attirer de la clientèle mais hélas. Comme nous le montre les commerçants dans les extraits des interviews ci-dessous, il y a eu un changement au niveau de la fréquentation du marché local :

« Auparavant, les habits se vendaient aussi bien et rapidement. Vous savez, les creuseurs aiment s'habiller chics. Ils achetaient des beaux et habits chers. Maintenant, on vend presque au même prix qu'à Bukavu. Par exemple, le pagne d'une femme coûte 5,5\$ à Bukavu, ici on vend le même pagne à 5,6\$. Donc, la différence est de 0,1\$. Le problème est que c'est difficile de vendre beaucoup de pagnes pour que l'on voie l'intérêt gonfler même s'il est petit. Les chaussures, ça se vend bien ? » (BO, Focus group DRC\2018-04-28_E).

« En 2016, j'ai amené quelques marchandises de Bukavu mais jusqu'aujourd'hui [presque deux ans plus tard], je n'ai toujours pas tout vendu. C'était 25 paires de chaussure. J'ai vendu seulement 5 paires. Alors, je suis fatigué d'étaler chaque jour sans rien vendre. J'ai demandé qu'on n'étale plus. Alors qu'auparavant, on pouvait facilement écouler une telle quantité en moins de 3 jours. Si tu veux donc aller encore acheter ou envoyer des gens, tu le faisais facilement. Il n'y avait pas des invendus comme maintenant » (BU, Focus group DRC\2018-04-28_F).

Les services de change ont toujours été très sollicités dans ces milieux où l'argent s'échange à tout moment. Leurs bons clients étaient les entreprises de sous-traitance qui disposaient de beaucoup de devises à changer surtout en période de paie. Cependant depuis que les travailleurs vont percevoir leur paie en dehors des territoires où ils travaillent, les demandeurs de change sont devenus de plus en plus rares. Un agent de change communément appelé bradeur nous racontait :

« Quand les gens de Banro touchaient par exemple 500\$, il fallait rester sur la route. Il y a ceux qui changeaient même 300\$ pour payer les dettes prises ici. Cela mettait du mouvement dans le milieu. Il arrivait de fois où tu pouvais aller chercher des francs congolais mais tu n'en trouvais pas, puisque les dollars circulaient bien ici. [...] Et même les managers de Cinamula ou Diphil, avant, c'est nous qui leur donnions le change pour payer leurs employés. On leur changeait beaucoup de dollars. Mais aujourd'hui, on ne nous donne plus ce marché. Ils vont eux-mêmes à Bukavu pour chercher le change et reviennent alors avec beaucoup de francs. Cela fait que l'argent ne circule plus. A Bukavu, on échangeait le dollar à 930fr en 2016 et nous les gens de Airtel c'était à 930fr ici. C'était le même taux de change. C'est moi qui donnais le change à Cinamula et Diphil, parfois même jusqu'à 5000\$. C'est depuis le milieu de 2015 qu'ils ont stoppé de changer chez nous et vont à Bukavu. Nous n'en pouvons rien » (A, Focus group DRC\2017-04-14_D).

Cette crise se fait aussi ressentir au niveau du transport en commun. Les motards savent bien l'expliquer. En voici l'extrait d'une interview avec un motard à Luhwindja qui raconte :

« Avant, les motards d'ici faisaient facilement 40\$ ou 50\$ en un jour ou deux. De cette recette, il y avait un montant fixe à remettre au patron à la fin de la semaine et le surplus revenait au motard. C'est pourquoi beaucoup de motards d'ici ont pu acheter leurs propres motos. La situation aujourd'hui a beaucoup changé. Pour prendre quelqu'un à Bugumya [au site actuel d'exploitation de Twangiza Mining], une course valait au moins 7000fc. Mais depuis que l'on commence à payer les employés de Banro à Bukavu, il y en a qui vous y amènent à 2000, voire

1500 fc. Auparavant, quand j'allais à Kaziba, je faisais payer 5000 fc pour une course aller et retour. L'argent était là. Aujourd'hui, j'y vais pour 1000 fc. Pour aller à Bukavu, avant il fallait 50 \$, mais aujourd'hui on y va pour 15\$, 10\$ voire 5\$ pour certains » (Ma, Focus group DRC\2017-04-14_D).

Une autre raison avancée par les motards pour expliquer la baisse de recettes de transport est que la société Banro transporte ses employés. De plus en plus, il y a des voitures de la société Banro en circulation. Il y a beaucoup de gens qui au lieu de prendre une moto, préfèrent attendre sur la route pour solliciter de la générosité des chauffeurs des camions de Banro pour avoir un lift. Cela met parfois en conflit les chauffeurs de Banro et les motards comme nous l'explique cet interlocuteur :

« Avant, les motards gagnaient beaucoup. Les camions Fuso déposaient les gens ici avec leurs marchandises et ils devaient prendre des motos pour aller à leur destination. Aujourd'hui, il y en a qui ont des lifts à bord des véhicules de Banro et c'est fini pour les motards. Il y a un motard qui se bagarrait avec les chauffeurs de Banro à cause de cela. Tu peux avoir une convention avec un client de le transporter à Bugumya pour 3000 fc, mais sur le chemin à Ciramo, il peut rencontrer un véhicule de Banro qui peut lui donner une place à bord. Là, tu ne peux plus continuer et il te paiera moins que ce qui a été convenu. C'est énervant et provocateur non ! Laissez les autres [motards] travailler aussi »! (As, Focus group DRC\2017-04-14_D).

Deuxièmement, les travailleurs des entreprises de sous-traitance sont payés avec beaucoup de retard. En attendant leur paie, beaucoup contractent des dettes, se sur-endettent et au moment de la paie, au lieu d'investir, ils commencent d'abord par s'acquitter des dettes. Un de nos interviewés dans ces propos dit :

« Regardez, je prends l'exemple de Cinamula qui fait beaucoup souffrir les gens. Il paie ses employés avec beaucoup de retard. Malheureusement, il y en a qui sont déjà surendettés et peuvent avoir des arriérés de deux mois. Quand on paie quelqu'un à la fin du mois, il se rend compte qu'il a déjà consommé tout ce qu'il a perçu » (Ma, Focus group DRC\2017-04-14_D).

Un autre interlocuteur disait :

« Il arrive même que les employés dans les sous-traitances aient trois mois d'arriérés de salaire. Ils sont endettés de manière que lorsqu'ils touchent leurs salaires, c'est peut-être deux mois d'arriérés qui ne serviront qu'à payer les dettes. Comment un employé comme celui-là peut investir ? » (Focus group DRC\2017-04-16_G)

Pour d'autres travailleurs, au-delà du fait qu'ils perçoivent le salaire en retard, le salaire que leur proposent les entreprises de sous-traitance est très minime pour leur permettre d'investir. Ceci ne leur permet que de couvrir leur dette, subvenir aux dépenses alimentaires et peut-être payer les frais scolaires de leurs enfants. Pour nombreux, ils ne peuvent pas épargner. Souvent nos interviewés nous ramènent la question en nous disant par exemple :

« On n'a pas des grands salaires pour faire cela. Qu'est-ce qu'on peut faire avec un salaire de 100\$? Le coût de vie d'ici est aussi devenu cher » (Focus group DRC\2017-04-17_I).

« Même moi avec 100\$ chaque mois. Qu'est-ce que je peux faire ? J'ai des enfants à scolariser et à nourrir. J'ai un enfant qui est à l'institut supérieur pédagogique de Bukavu. C'est l'unique investissement que je fais en lui » (Ka, Focus group DRC\2017-04-17_J).

Troisièmement, la majorité des managers des entreprises de sous-traitance ne réside pas dans les territoires où ils travaillent, et beaucoup ont installé leurs familles ailleurs. Cela fait que généralement ils n'investissent pas dans les milieux où ils travaillent mais plutôt là où se trouve leur famille. Comme on l'a vu à Durba, beaucoup de travailleurs de Kibali sont des étrangers, certains sont logés et nourris par Kibali même et d'autres paient des loyers quelque part dans la cité. Mais la grande partie de leur salaire quitte Durba. Comme nous le confirme un interlocuteur :

« Actuellement, je crois que la plupart même des travailleurs qui sont à Kibali sont des étrangers, principalement des Kinois, des Balubas, des Katangais, des Lugwara et des Ougandais. Tous ces gens c'est chez eux qu'ils vont construire » (CK, Focus group DRC\\2019-07-05_G).

En complément, un autre interlocuteur disait :

« Il y a ceux qui sont très bien rémunérés. Ce sont les gens qui viennent communément de Lubumbashi, du Katanga, de Kinshasa. Ils ont un salaire décent allant de 2000\$ et au-delà et ils sont nourris et logés à l'intérieur de Kibali. Leurs salaires ne profitent pas au milieu. Si au moins ils se débrouillaient pour se loger à l'extérieur du camp de Kibali, je crois qu'ils penseraient à payer des loyers ou bien construire des maisons ici. En construisant déjà une maison, c'est déjà un aspect de développement pour le milieu. Cependant, lorsqu'ils touchent leur salaire, ils le transfèrent chez eux. Cet argent va faire du travail ailleurs au lieu de servir le milieu ici » (Individual DRC\\2019-06-16_26).

A Salamabila, c'est la même observation. Beaucoup de travailleurs considèrent que Namoya c'est leur terrain de travail mais la vie de leur famille et l'endroit à investir c'est à Kindu ou ailleurs. Comme le témoigne le propos d'un interlocuteur :

« Si tu es ici, c'est au terrain. La famille peut être ailleurs. Tu peux avoir des enfants qui étudient à Kindu. Tu vas devoir louer une petite maison ici. Avec ton salaire de 200\$, tu dois payer leurs études, payer leur santé, moi-même, je travaille mais je n'ai pas les indemnités de santé même si je travaille avec le nom de Banro. Qu'est-ce qu'on peut faire comme investissement ? » (OM, Focus group DRC\\2018-04-25_B).

A Luhwindja, avec l'expérience de l'expropriation des terres, plusieurs personnes qui en ont les moyens sont parties s'installer à Bukavu. Après qu'on ait réuni une certaine somme, beaucoup de gens vendent leurs biens à Luhwindja pour compléter et aller acheter des parcelles à Bukavu et s'y installer avec leur famille. Parmi ceux qui travaillent chez Banro, il y a donc ceux-là qui ont leurs familles à Bukavu ou qui ont le projet de s'installer à Bukavu. Lorsqu'ils perçoivent leur salaire, ils envoient la bonne partie à Bukavu auprès de leur famille ou pour investir là-bas où ils se voient vivre. *« D'ailleurs, les chefs des sous-traitances sont tous à Bukavu ou à l'étranger. Quelqu'un dont la famille est à Bukavu, même s'il perçoit son salaire ici, il ira en consommer la plus grande partie à Bukavu »* Ma, Focus group DRC\\2017-04-15_F).

Il n'y a donc plus d'incitant qui ferait à ce que les gens restent et investissent à Luhwindja:

« Même si Banro paie ses employés ici, ça ne change pas et ça ne changera rien. Car, les salariés perçoivent leurs rémunérations et s'en vont directement à Bukavu. Banro ne les en empêchera pas. C'est pourquoi il faut des politiques d'incitation de ces salariés à vivre ici, en construisant de bonnes écoles, y mettre de bons enseignants afin que les gens qui partent avec leurs familles à Bukavu restent ici » (MS, Focus group DRC\\2017-04-16_H).

Généralement ceux qui arrivent à investir en quelque chose de visible, ce sont les gens qui ont un contrat direct avec Banro ou ces chefs des entreprises de sous-traitance. Généralement ils investissent

dans la construction des maisons, des bars, dans le transport en commun et dans l'agriculture et élevage. Cependant, lorsqu'ils investissent dans le milieu où ils travaillent, ces personnes ne le font pas dans l'objectif de développer la communauté locale mais beaucoup plus pour leurs propres intérêts. Comme nous l'a dit un de nos interlocuteurs à Durba :

« Ils peuvent investir, en construisant une maison d'habitation pour lui-même ou pour faire ses affaires commerciales. Mais, dire que comme j'ai eu de l'argent ici je vais créer de l'emploi pour les autres, il n'y en a pas. Puisque je ne vois rien ici. Même un petit atelier de couture pour y encadrer des enfants, ils ne le font pas. Faire même un atelier de menuiserie pour encadrer les autres, il n'y en a pas. Tout le monde se bat pour ses propres intérêts et ceux de sa famille. Qui peut dire qu'il s'est soucié du social ? Je ne le trouve pas » (GI, Focus group DRC\2019-07-05_H).

Le développement des communautés locales grâce à l'investissement des sociétés minières à travers les entreprises de sous-traitances reste donc très peu perceptible que ce soit à Luhwindja, à Salamabila ou à Durba. Pour une grande part des travailleurs, leur revenu est minime pour permettre un investissement. Pour une petite part – constituée spécifiquement des cadres de ces sociétés et des patrons des entreprises de sous-traitances – le revenu permettrait bien un investissement mais généralement ils investissent en dehors des communautés locales.

Cependant, tous nos interlocuteurs n'avaient pas la même vision du développement local via les entreprises de sous-traitance. Bien qu'ils soient faiblement représentés, il y a ceux qui ont vu un changement positif au niveau du développement de leur communauté et qui louent les efforts directs ou indirects des entreprises de sous-traitances et des sociétés minières. Ceux-ci montrent qu'il y a eu de l'avancée au niveau des opportunités d'emploi, du changement de mentalité des gens, de l'amélioration de transport, de l'habitat et au niveau des échanges commerciaux et culturels.

Tout d'abord, au niveau des opportunités d'emploi, nos données de terrain montrent qu'il arrive de moment où les sociétés minières puisent des nouveaux recrues dans les sous-traitances. Elles utilisent souvent les sous-traitances comme des réservoirs de la main d'œuvre potentielle où elles peuvent recourir pour recruter les meilleurs éléments. Au lieu de recruter des nouvelles unités pour un poste vacant donné, la société minière peut vouloir engager un travailleur d'une sous-traitance qui a travaillé dans le domaine du poste car il détient déjà de la connaissance requise pour ce poste vacant. Comme nous le témoignait un de nos interlocuteurs :

« Il faut maîtriser le domaine dans lequel on vous engage. Souvent, ce sont ces mêmes gens des sous-traitances qui deviennent des travailleurs de Kibali. Tellement que vous avez travaillé pour Kibabi pendant 2, 3 ou 4 ans et vous maîtrisez le travail on vous transfère. Chaque année on établit une liste de transfert. Kibali recrute rarement à l'extérieur. Parce qu'il y a des gens qui ont fait plus de 5 ans qu'ils travaillent dans une sous-traitance, et lorsque Kibali cherche à engager, au lieu de prendre les gens de très loin, il trouve que la personne ici maîtrise déjà le travail et facilement cette personne est transférée à Kibali et rompt son contrat avec la sous-traitance et on lui donne un contrat avec Kibali » (Individual DRC\BDL26 KIB).

Des cas de transfert ont également été relevés dans les sous-traitances à Luhwindja et à Salamabila. Nous avons rencontré des gens qui au départ travaillaient comme agents des sous-traitances et qui sont devenus des employés de Banro. Tel est le cas de cet interlocuteur qui témoignait en disant :

« Si j'ai pu avoir de l'emploi, c'est grâce à ma connaissance mais aussi mon expérience chez Banro. J'ai travaillé comme machiniste dans la sous-traitance pendant beaucoup de temps. Banro louait une machine à une sous-traitance. Quand il l'a finalement achetée, on a eu besoin

de celui qui devait la manier. Alors, on avait dit que c'est moi qui l'utilisais C'est ainsi que j'avais été appelé » (MU, Focus group DRC\2017-04-15_F).

Les sous-traitances ont ainsi été des voies d'opportunité d'un emploi stable pour certains, et ont permis la mobilité sociale. Cette possibilité de transfert de personnel d'une entreprise de sous-traitance à une société minière a nourri de l'espoir dans plusieurs personnes travaillant pour les sous-traitances. Ces dernières s'investissent alors à mieux maîtriser le travail et gagner une bonne réputation au travail dans l'espoir d'être un jour maintenu définitivement à ce poste.

Ensuite, l'afflux des personnes venant des autres coins de la province ou de l'extérieur de la province attirées par les sous-traitances ou directement par les sociétés minières fait qu'il y ait un croisement de plusieurs cultures. Cela provoque un changement dans le milieu local. A Salamabila par exemple, certaines personnes montrent qu'une certaine « civilisation » s'est instaurée avec la présence de Banro. Un de nos interlocuteurs dans ses propos disait :

« Ce qui est vrai, avec ou sans participation directe de Banro, Banro a introduit un mode de vie relativement élevé dans la communauté, ce qui est appréciable. Puisque, si vous regardez le milieu il y a quatre ou cinq ans, vous trouverez que c'est un milieu qui est avancé, qui évolue à l'allure même de la lumière. Les maisons changent, vous y arrivez aujourd'hui, il y a des maisons en étage. Il y a des hôtels où vous pouvez loger aujourd'hui et vous pensez que vous êtes à Muhumba (une des avenues résidentielles huppées dans la ville de Bukavu). Et donc, le développement s'est installé de soi, avec ou sans la participation de Banro. Il y a toujours nécessité de protéger cette structure. Puisque juste avec la maintenance de la Route N°5 de Namoya jusqu'à Uvira, ça a permis le business. Aujourd'hui, si vous êtes dans le marché de Salamabila, de Namoya, c'est comme si vous étiez à Kadutu [grand marché de Bukavu], puisque les containers quittent Kampala et s'ouvrent directement à Namoya. Et donc, il y a quand même un bon souvenir qu'il faut garder de cette société. Mais en ce qui concerne par exemple l'appui des coopératives, l'appui au développement communautaire (écoles, hôpitaux, marchés, etc.), c'est là qu'il y a encore des soucis » (AB, Individual DRC\2018-04-17_1).

Dans le même angle d'idée, un interlocuteur à Durba disait :

« Avant Kibali, ici c'était la forêt. Mais, quand Kibali est venu, les gens ont quand même commencé à construire des maisons, et des vraies maisons. Mais avant Kibali, ça ne se faisait pas. Il y a un fort impact parce que Durba est ouvert aujourd'hui, il y a aussi beaucoup de gens et tout ça, c'est à travers Kibali. Si aujourd'hui Kibali fermait, les gens vont partir, il ne va rester que les autochtones, bien que beaucoup de gens aient construit par ci par là, beaucoup de maisons seront abandonnées. Nous ne savons pas ce qui va se passer » (Individual DRC\BM14 KIB).

Un autre disait :

« Les gens sont venus nombreux pour chercher un emploi, pour saisir les opportunités de tous genres qu'il y avait : les mamans qui faisaient les caillasses, d'autres fournissaient de sable, des briques. En tout cas, l'argent circulait. C'était au moins 100.000\$ par semaine, injectés dans la communauté. Il n'y avait aucune banque, mais aujourd'hui, pour être modeste, il y a au moins quatre banques : Rawbank est à Watsa et ici, il y a la BCDC, Ecobank, etc. ça n'a jamais existé ici. Des stations de carburant, à un moment on en a compté au moins 10, seulement pour la ville de Durba. Ce sont des indicateurs économiques qui montrent quand même que la vie est influencée » (Individual DRC\2019-06-27_40).

Aussi à Luhwindja on sait voir l'émergence de plusieurs nouvelles maisons. De premier regard on se laisserait croire que ces nouvelles constructions sont des effets de l'investissement de l'entreprise Banro. Cependant, certains de nos interviews ont interpellé notre attention en disant :

« Ne vous trompez pas. On peut avoir quelques maisons qui appartiennent aux employés de Banro. Mais, à Luhwindja, il faut prendre les choses avec prudence. Car, une maison peut être construite grâce aux revenus qui proviennent encore de l'exploitation minière artisanale d'or. Nous avons encore une carrière qui accueille les gens à Kadumwa. Quelqu'un peut y faire son argent et construire. Les briques sont facilement accessibles ici et même les bois » (BE, Focus group DRC\\2017-04-17_J).

Un autre disait :

« Il y a des vieux ici qui épargnent régulièrement des petits centimes grâce à leurs activités qui n'ont rien à voir avec les sous-traitances. Après, ils amélioreront leurs habitations, en produisant eux-mêmes leurs briques, utilisant leurs enfants comme main-d'œuvre et c'est souvent de projets qui ont commencé depuis très longtemps. Quand ça sera fini, même s'il est dans la sous-traitance, ce serait mentir de dire qu'il a construit grâce aux revenus de la sous-traitance. [...] Sur la colline que tu vois là-bas en face de nous, on peut avoir 300 personnes mais seulement 5 travaillent actuellement chez Banro. Mais, tu ne vois pas qu'on a de dizaines de nouvelles maisons ? Ces gens qui sont chez Banro ou dans les sous-traitances qui construisent ici, n'y a pas parmi eux [nomme 5 personnes]. Il y a d'autres parmi eux qui ont construit sans avoir de lien avec Banro ! C'est pourquoi, c'est un grand mensonge de dire que grâce aux sous-traitances et à Banro, les gens construisent des nouvelles maisons à Luhwindja » (MT, FL, Focus group DRC\\2017-04-17_J).

Il est le vrai qu'à Salamabila aussi, il y a de plus en plus des nouvelles constructions, des maisons en étage, qui changent un peu l'image du milieu. Mais selon la plupart de nos interviewés, ce changement n'est pas en grande partie lié au travail de Banro. *« Non. Ceux qui construisent ici sont surtout les creuseurs et les commerçants qui viennent du bushi [région au Sud-Kivu, autour de Bukavu] »* (CH, BO, Focus group DRC\\2018-04-25_B).

Un interlocuteur pour finir son interview dit :

« En bref, on ne se sent pas content comme on devrait le sentir avec la présence de l'usine ici chez nous. En tout cas, nous ne sommes pas content tellement que nous, nous sommes oubliés, nous voyons qu'on est en train de nous masquer, nous distraire mais on ne voit rien vraiment de concret » (D, Individual DRC\\DM22 TWA).

5.2.4. Politiques de contenu local

Les sociétés minières en place ont pensé répondre aux politiques de contenu local en garantissant l'emploi à la population des milieux où elles sont implantées. Le premier critère d'embauche était donc d'être habitant du territoire ou du moins de la province où la société minière est implantée et le deuxième critère était d'avoir la capacité à exercer le travail proposé. Les sociétés minières ne pourraient donc faire recours aux expatriés que lorsqu'elles ne trouvent pas de personne qui remplit ces deux critères. Et même là, en recourant aux personnes externes, l'idée était que celles-ci puissent former les autochtones afin de pouvoir les remplacer plus tard ou travailler en collaboration. La priorité d'emploi était donc accordée à la communauté locale.

Dans son interview, un cadre de la société Banro estimait qu'il n'est pas possible que la communauté locale de Luhwindja soit sous représentée dans l'effectif du personnel de Banro:

« Nous recevons beaucoup d'informations mais ce sont des allégations faute de preuves. Statistiquement, les locaux sont les plus employés par rapport à d'autres. S'il faut aller par exemple dans les services des ressources humaines, vous allez voir que plus de 84% sont des locaux. Ça se comprend. Plus on est proche des infrastructures, plus on est bénéficiaire qu'une personne qui vient de Scandinavie ou de l'Equateur. Plus on se rapproche, plus on est bénéficiaire. Et tout cela, c'est pour éviter aussi des grognes. Mais au niveau de la chefferie, pour dire que ceux-là qui sont éloignés n'en bénéficient pas, c'est aussi une chose non fondée. Mais ce qui est sûr, ce que ceux-là qui se trouvent statistiquement dans le groupement de Luciga, sont plus nombreux par rapport à d'autres groupements. Ça se comprend, parce que ce sont eux qui ont été directement affectés par nos activités. Nous avons délocalisé plus de 266 familles aujourd'hui. Ils sont venus de quel groupement ? De Luciga. Ils ne sont pas venus des autres groupements. Alors, il faut que ces gens-là soient aussi les premiers bénéficiaires. Car nous devons respecter aussi les normes internationales en matière de développement mais aussi des impacts que nous avons à l'égard de la communauté. Plus nous affectons les gens, plus ils doivent être aussi les plus grands bénéficiaires. Donc, je puis dire que ceux de Luciga, comparativement à d'autres groupements, sont ceux-là qui sont les plus nombreux. Mais c'est du fait qu'ils sont les plus affectés comparativement aux autres » (Ra, Individual DRC\2017-04-11_1).

Le rapport de Banro sur la RSE pour l'année 2015, intitulé « Créer des emplois et des opportunités économiques », précisait ceci :

« Banro a un objectif simple : constituer en RDC une main-d'œuvre talentueuse et qualifiée, presque entièrement congolaise. Nous prévoyons de faire en sorte que plus de 95 % des postes dans les opérations de Banro en RDC soient occupés par des ressortissants congolais. [...] Au 31 décembre 2014, la société employait un total de 1540 personnes directement en RDC, dont 1414 étaient des citoyens congolais. Ces emplois sont principalement des emplois qualifiés et de renforcement des capacités, notamment des ingénieurs, des géologues, des métallurgistes, des spécialistes de l'environnement, des techniciens, des comptables, des spécialistes des ressources humaines, des agents de relations communautaires et des administrateurs » (Banro, 2015, p. 6).

De même, Kibali a indiqué qu'en 2019, 94 % de ses employés étaient des ressortissants congolais, dont 2865 employés en sous-traitance et 1566 employés directs (Kibali, 2020). Ainsi, Banro et Kibali se conforment tous les deux aux exigences du contenu local, mais notons bien que le terme « local » désigne ici de manière générale les ressortissants congolais, et pas nécessairement les personnes issues des communautés adjacentes. Les actions de ces entreprises, par contre, paraissent être conformistes.

Regardons d'abord les résultats de l'enquête, par rapport à la provenance des travailleurs enquêtés. Le tableau 4 montre que 61,6% des travailleurs des sous-traitances de Banro est né dans la chefferie même, tandis que presque 30% est originaire d'un autre territoire, mais dans la province du Sud-Kivu. Pour le cas de Kibali, le tableau est tout autre : presque 80% des travailleurs enquêtés sont né dans une autre province. Nos données qualitatives soutiennent qu'il y a beaucoup de travailleurs qui ne sont pas natifs. D'autre part ce pourcentage très élevé pourrait aussi être expliqué par le fait qu'en 2015 il y a eu 'découpage', qui a coupé l'ancienne province Orientale en quatre nouvelles provinces (Ituri, Tshopo, Haut-Uélé et Bas-Uélé). Pour les sous-traitances de Banro environ 95% des enquêtés dont des Bashi (ethnie majoritaire dans la région de Bukavu) ; tandis qu'au Kibali la diversité des origines ethniques est beaucoup plus grande : aucune ethnie n'y est majoritaire et on a inventorié plus de 20 différents origines ethniques.

Tableau 4. Provenance des travailleurs (lieu de naissance)

| | Banro | | Kibali | |
|--|-----------|------|-----------|------|
| | Fréquence | % | Fréquence | % |
| Dans le même groupement | 60 | 48 | 8 | 5,8 |
| Hors du groupement mais dans ce secteur/ chefferie | 17 | 13,6 | 3 | 2,2 |
| Hors de ce secteur/ chefferie mais dans le territoire | 11 | 8,8 | 2 | 1,4 |
| Hors du territoire mais dans la province | 37 | 29,6 | 13 | 9,3 |
| Hors de la province | 0 | 0 | 111 | 79,9 |
| Total | 125 | 100 | 139 | 100 |

Selon nos données qualitatives, la population locale peut être engagée comme de la main d'œuvre, mais ces emplois sont peu stables, et peu rémunérés. Les postes stratégiques par contre, et les mieux rémunérés, sont généralement occupés par des personnes venues d'ailleurs. La raison avancée reste celle de la faible instruction de la population locale. Pourtant, les sociétés minières ont bien investi dans des formations. Elles ont par exemple donné plusieurs séances de formation dans des domaines de travail diversifiés afin de renforcer la capacité des populations locales et les rendre aptes à travailler dans les sociétés minières ou ailleurs selon les opportunités. Comme nous en témoigne un technicien de Banro par rapport aux métiers pour lesquels les populations locales sont formées, il dit :

« Nous formons dans tous les secteurs techniques de la société car il y a beaucoup de services là-bas. Nous formons ainsi des réparateurs, des machinistes, des ajusteurs, même dans le civil engineering, il y en a qui sont formés dans la maintenance des routes, etc. Quand ils viennent, chacun décide dans quoi il peut être habile. Au moment où je vous parle, il y a 20 personnes qui sont chez Banro comme des stagiaires. A la fin, ils reçoivent des brevets pour qu'ils aillent se débrouiller et quand nous avons besoin d'un personnel dans un domaine quelconque, nous recourons prioritairement à ce groupe des personnes que nous avons formé. Ce n'est pas simplement des hommes, il y a aussi des femmes. Nous avons déjà 3 opératrices. Il n'y a pas de discrimination dans ce sens » (Individual DRC\2017-04-11_1).

Les personnes ainsi formées par les sociétés minières ne sont pas directement engagées dans la société et ne sont pas non plus obligées de travailler que pour la société qui les a formées. En attendant qu'ils trouvent de l'emploi, ces personnes constituent une réserve pour ces sociétés. Par exemple, un technicien venu du Ghana, au lieu de venir avec toute une équipe d'assistants, il peut en former autant qu'il veut à Luhwindja, à Salamabila ou à Durba ou faire appel aux personnes qui ont déjà été formées. Ainsi la communauté locale gagne non seulement de l'emploi mais aussi de la connaissance qui sera mise au service de la nation tout entière.

Le recrutement des « étrangers » pour les meilleurs postes a été revendiqué dans les trois sites que nous avons visités. A Durba, par exemple, la population avait manifesté en mars 2016, et elle avait décrété une grève de trois jours contre cette pratique. Comme nous l'explique cet interlocuteur :

« Les autochtones s'étaient fâchés. C'était un certain 8 mars en 2016. Une grève de trois jours avait été faite. Après cette grève, Kibali a demandé aux autochtones ce qu'ils voulaient. Ils ont dit qu'ils n'ont pas de travail et qu'on engage seulement des gens d'autres provinces or le salaire qu'on leur paie ne bénéficie pas à la cité ici, mais plutôt à d'autres provinces. C'est comme ça que notre province n'évolue pas. Quand Kibali avait appris cela, il a alors envoyé une recommandation au chef du secteur, en lui disant que c'est lui qui connaît sa population et que désormais c'est lui qui lui enverra les candidats pour le travail. C'est ainsi qu'on avait

commencé à recruter des autochtones afin qu'ils arrêtent de se révolter. Quand les autochtones s'étaient révoltés, ils avaient saccagé le bureau du MD, ils avaient envahi sa maison, et il avait fui. C'est comme ça qu'il avait compris que les autochtones se plaignaient de manque de travail. Et comme il est le chef ici, il devrait faire en sorte que les autochtones puissent trouver du travail » (Individual DRC\BDL25 KIB).

De cette pression, il en est sorti donc une prise de conscience de Kibali qui désormais fait recours au chef de secteur, aux chefs des collectivités pour lui recommander les travailleurs. Et il y eu du changement, témoigne un interlocuteur en disant :

« Depuis qu'ils recrutent, ils donnent beaucoup d'opportunités aux gens de Durba. Lorsqu'ils ont par exemple besoin de 20 personnes, ils peuvent demander au chef du secteur de les donner. Maintenant, les critères de leur sélection dépendent de la volonté du chef de secteur qui donne souvent les siens » (Individual DRC\2019-06-16_25).

De même à Luhwindja, le Mwami saisit une pression au niveau de Banro pour revoir leur politique d'embauche. Toute offre d'emploi devrait désormais passer soit par le forum communautaire, soit par le chef de groupement, soit directement par la chefferie. La chefferie avait constitué une base de données de demandeurs d'emplois et à chaque demande de la société Banro elle s'y réfère ou on s'adresse directement aux chefs des groupements pour recommander le candidat. Dans tous les cas le Mwami devrait être informé sur la personne recommandée. Comme le groupement de Luciga a été le plus touché par l'implantation de Banro, les ressortissants de ce groupement ont souvent été prioritaires. Témoigne un interlocuteur :

« Il arrive parfois que la chefferie demande aux chefs de groupement de trouver des potentiels employés. C'est le cas des ouvriers qui travaillent dans Utralu. Chacun de 9 groupements de Luhwindja avait donné je crois au moins 10 individus. Là, les chefs de groupement sont à l'honneur » Focus group DRC\2017-04-16_H.

Il eut aussi une rébellion à Salamabila où la population locale réclamait que Banro accorde la priorité d'emploi aux autochtones. Il est alors arrivé un moment où Banro refusait d'engager les non natifs de Salamabila et exigeait que les candidatures viennent désormais de la chefferie avant de passer par les sous-traitances et intégrer l'équipe du personnel de Banro. Et donc comme critère d'emploi, il faut être natif de la province de Maniema et prioritairement de Salamabila pour accéder facilement à l'emploi « et les ressortissants des autres provinces accèdent à l'emploi par la grâce de Dieu » (Individual DRC\DM17 NAM). Cependant, ce critère d'accès à l'emploi semble être problématique pour les autres couches des populations venues d'ailleurs. Depuis les années 1980, l'époque de la libéralisation du secteur minier congolais, les zones minières ont toujours attiré des populations venant de partout et recherchant la survie. C'est ainsi qu'à Salamabila par exemple, il y a beaucoup de ressortissants du Sud-Kivu qui étaient venus et qui sont restés depuis de nombreuses années. L'implantation des entreprises minières dans ces zones affectent aussi ces populations migrantes autant qu'elle affecte lesdits natifs de ces zones. Se reconnaissant tous congolais, cette mesure consistant à favoriser les autochtones se présente comme du tribalisme, de l'injustice, de la discrimination et est très mal perçue par les autres couches des populations qui pourtant sont aussi en difficulté d'accès aux moyens de survie. Comme l'exprime cet interlocuteur :

« Quand on recrute dans notre sous-traitance, le privilège est accordé aux originaires de cette province, mais c'est un mauvais système parce que nous sommes tous des congolais et nous avons tous droit de travailler sur l'ensemble du territoire congolais. Malheureusement ce n'est pas le cas pour cette province où le tribalisme bat recors. Ici quand on affiche l'offre on priorise

d'abord les natifs de cette province, les ressortissants d'ailleurs doivent beaucoup combattre pour décrocher l'emploi ici et s'ils sont embauchés ils sont des journaliers même pendant deux ou trois ans, voire même cinq ans tandis que si un natif de cette province est engagé il ne peut pas faire tout ce temps sans avoir décroché un contrat, il décroche directement le contrat » (Individual DRC\\DM17 NAM)

Pour cette couche de la population, il est devenu de plus en plus difficile de trouver du travail. Ils utilisent alors d'autres stratégies : la corruption, le recours aux connaissances avec les gens de ressources humaines de Banro ou avec des chefs de collectivités pour négocier du travail. Certaines personnes ont pu mentir sur leur identité en se faisant passer pour des personnes du milieu, parfois en donnant quelque chose au chef coutumier. Comme nous l'explique cet interlocuteur en disant :

« Je vous le dis, j'avais appris qu'il y a eu un qui travaillait chez Banro. Il disait qu'il était de Kabalole mais il ne connaissait même pas le chemin pour y aller. Il y a un autre qui disait qu'il était de Mulama et un autre prétendait être de Karhundu mais ils ne connaissaient même pas là où se trouvent ces endroits. C'est vrai que quelqu'un peut naître en dehors d'ici et être originaire de ce milieu. Mais, au moins il saura le nom de ses grands-parents. Il y en a qui ne connaissent même pas ces noms et c'est parce qu'ils ne sont pas d'ici. Malheureusement, il semble qu'ils se font même enrôler aujourd'hui sous ces mauvaises identités » (Focus group DRC\\2017-04-17_).

Entre temps, il s'installe aussi ailleurs de la défaillance au niveau de la sélection des personnes à proposer pour emploi aux seins des entreprises. Dans leur processus de sélection des candidats, il a été reproché aux autorités locales compétentes du népotisme et du favoritisme. Les enfants, les cousins, ou les neveux des chefs de groupement ou du forum, du Mwami ou d'une quelconque autorité locale étaient le plus favorisés pour le recrutement. Beaucoup de plaintes dans ce sens ont été relevées à Luhwindja. Un de nos interlocuteurs disait par exemple :

« Moi je crois que même si la chefferie s'est déjà impliquée dans le processus, cela ne garantit aucune transparence. Il faut avoir des connaissances au niveau de la chefferie. Si ton père est un paysan qui vit dans les montagnes et qu'on ne le connaît pas, comment auras-tu de l'emploi chez Banro ? La chefferie n'est pas la solution à la transparence. C'est le même système de favoritisme qui va continuer car on doit connaître qui sont les parents du potentiel candidat à l'emploi chez Banro. C'est pourquoi, seuls les enfants des chefs seront les plus favorisés » (Focus group DRC\\2017-04-16_G).

Un autre disait :

« On avait demandé à chacun de 9 chefs de groupements de donner 10 individus. Ils avaient pris leurs enfants et proches. Ils n'allaient pas laisser leurs enfants et prendre ceux des autres. Et c'est comme cela que ça continue. Nous qui n'avons pas de soutien de ce genre, nous sommes laissés » (NY, Focus group DRC\\2017-04-18_K).

Sachant que la recommandation des personnes à embaucher chez Banro était devenue une charge des chefs de la communauté, certains de nos interviewés accusent Banro d'exclure souvent des personnes proposées par la chefferie ou par le forum, ou par le groupement, les accusant de n'avoir pas réussi au test. Pour ces interviewés, ceci n'est qu'une stratégie de la société afin de pouvoir proposer des personnes de son choix. Un de ces interviewés disait :

« Il avait été convenu que désormais c'est la chefferie qui sélectionnera les potentiels travailleurs de Banro. Mais lorsque Banro les soumet au test, très souvent on nous dit que tous ont échoué au test. Dans ce cas, les gens de Banro prennent leurs candidats. On dira alors à la chefferie que ses gens ont échoué au test. Un cas concret, je connais un groupe de 20 individus que la chefferie avait envoyé chez Banro. Après le test, c'est seulement 2 qui avaient été retenus » Focus group DRC\2017-04-17_J.

De même qu'à Durba, bien qu'on ait conféré au chef de secteur la charge de désigner les candidats pour Kibali, nos interviews soutiennent que Kibali détourne souvent les propositions du chef de secteur pour recruter des candidats de son choix et qui souvent ne font pas partie de la communauté locale:

« Il n'y a pas de la vérité dans ce processus-là. Le chef de secteur peut envoyer 15 personnes, et les chefs à MD vont faire leurs calculs sur le nombre des personnes qu'il faut, et ne peuvent qu'en prendre 7 peut être, et demandent aux 8 restantes d'attendre encore ; elles seront appelées. C'est ça leur jeu, ils prennent alors d'autres personnes ailleurs qui travaillent avec les 7 autochtones qui ont eu la chance d'être appelés. Et aussi, il peut arriver qu'ils ont besoin d'autres personnes, alors ils appellent d'autres personnes, mais les 8 là restent toujours en attente et jusqu'à maintenant » (Individual DRC\BDL25 KIB)

Au vu de nos données de terrain, les politiques de contenu local n'ont pas complètement été respectées dans les zones minières où les sociétés multinationales sont installées en RDC. Le développement des communautés locales via l'utilisation prioritaire de la main d'œuvre locale reste encore un grand défi à soulever. Cette politique a en même temps été un objet de discorde pour les populations qui se reconnaissent du milieu pour y avoir vécu longtemps bien qu'elles n'y soient pas nées.

Certains interviewés croient même que cette politique contribue à la discrimination d'un groupe de personnes à l'emploi. Elle est perçue par certains comme une forme de violation du Code de Travail et de la constitution même du pays qui donne la chance de travail à tout congolais compétent pour le travail en question sans tenir compte de son sexe, de son appartenance religieuse, linguistique ou ethnique du candidat à l'emploi. Cette politique présentée comme étant de la discrimination, met ainsi en contradiction le Code Minier et le Code de Travail. Cependant, afin de justifier cette contradiction, certains interlocuteurs ont traduit la politique de contenu local comme étant de la discrimination positive. Un responsable d'une sous-traitance disait par exemple que :

« Le code minier dit qu'il faut privilégier la population locale sauf s'il n'y a pas la qualification recherche. Et le code du travail dit qu'il ne faut pas recruter sur base des origines et ainsi de suite. Sur le plan de la hiérarchie des droits tous sont des codes, mais alors, la question qui se pose est lequel des deux est-ce qu'il faut privilégier ? Bien sûr on appelle ça une discrimination positive et on a introduit dans le nouveau code, des formes de discrimination positives mais vis-à-vis peut-être des handicapés et des personnes vivant avec le VIH et des femmes. Là c'est clair, la législation le dit et même en recrutant on peut même écrire sur l'offre que les candidatures féminines sont fortement encouragées et là on ne pêche contre aucune législation. Il nous arrive de noter dans nos conditions de recrutement qu'il faut résider dans la communauté locale pour se présenter comme candidat. Mais un juriste peut prendre ça et interpréter ça comme une violation de la législation sociale et nous demander sur base de quels textes on pose nos conditions. Il y a toujours un moyen de se justifier parce que d'autres sociétés le font non pas dans le cadre d'une discrimination mais elles préfèrent toujours recruter localement. Là on peut dire juste qu'en recrutant localement on réduit les charges de déplacement des travailleurs. On peut faire comme ça mais dans notre entendement on saura

que c'est discriminatoire et c'est clair qu'il s'agit d'une violation de notre code du travail »
(Individual DRC\2016-12-05_A).

4.3. Sous-traitances

Le processus d'exploitation minière à travers ses phases d'exploration, d'extraction et de traitement de minerais implique plusieurs activités et nécessite l'intervention d'une main d'œuvre diversifiée et abondante. La plupart des sociétés minières confèrent ainsi certaines opérations à des entreprises de sous-traitance. Compte tenu de cette contrainte, certains pays exigent aux investisseurs de consacrer les activités de sous-traitance aux entreprises locales afin de faire bénéficier les nationaux au maximum des ressources de leur pays. C'est dans ce sens que la législation minière congolaise accorde l'exclusivité de l'activité de la sous-traitance aux seules sociétés dont la majorité du capital est détenue par des congolais (Code minier congolais, 2018).

Sur le terrain, nous avons retrouvé des entreprises de sous-traitance locales, nationales et internationales qui fournissent de la main d'œuvre et offrent plusieurs services : la maintenance des machines ou appareils, l'approvisionnement en produits agricoles, la restauration, le jardinage, le forage, le nettoyage, l'entretien des routes, la construction, le transport, la sécurité, le traitement de minerais, l'approvisionnement en réactifs, la fourniture d'énergie, etc. Le travail au niveau des sous-traitances est reparti selon les domaines d'intervention de chaque sous-traitance. Comme nous le témoigne un agent d'une sous-traitance :

« Chaque sous-traitance est bien organisée dans son domaine. Si je suis KK Security, je n'ai pas le droit d'aller prendre les balais et enlever la saleté. Ce travail appartient à d'autres personnes. Il y a une sous-traitance qui a cette attribution » Individual DRC\EK9 NAM).

Chaque entreprise de sous-traitance intervient dans un domaine spécifique mais il y a lieu de retrouver une sous-traitance dans deux ou plusieurs domaines différents, tout dépend de l'expertise de la sous-traitance. Selon la nouvelle loi sur la sous-traitance de 2017, toutes les entreprises sont obligées de se convertir en 'fournisseur de services', au lieu de fournisseurs du main d'œuvre.

Le tableau ci-après présente les domaines dans lesquels interviennent les sous-traitances à Luhwindja, à Salamabila et à Durba. Il indique également si les entreprises sont internationales (int.) ou domestiques (dom.). Cette information est tirée de nos interviews et nos enquêtes, et n'est pas nécessairement exhaustive. Elle donne une idée sur les activités au moment des enquêtes sur le terrain.

Tableau 5. Les entreprises de sous-traitance œuvrant pour la société Banro et Kibali

| Zone d'intervention | Luhwindja | Salamabila | Durba |
|-----------------------------|--|--|--|
| Manœuvre | CINAMULA (dom.) DIPHIL (dom.) ZUKI (dom.) ASSODEC (dom.) UTRALU (dom.) BEG (dom.) | NAMOYA LAMUKA (dom.) COGEDECO (dom.) DIPHIL (dom.) MMS (dom.) | MD (dom.) WESTER (dom.) MUNGULENI (dom.) BONGISA MBOKA (dom.) FENI (dom.) DOKO (dom.) |
| Restauration | ATS (int.) AKONKWA (dom.) | ATS (int.) 3K (dom.) | ATS (int.) |
| Maintenance/ engineering | | IOB (dom.) | IOB (dom.) DRA (dom.) |

| | | | |
|--|----------------------------------|---------------------------------|--|
| | | | UÉLÉ MOTORS (dom.) |
| Sécurité | G4S (int.) KK SECURITY (int.) | G4S (int.) | UNISEC (dom.) |
| Entretien/ construction des routes | RUBUYE (dom.) CIVICON (int.) | RUBUYE (dom.) CIVICON (int.) | TRAMINCO (int.) |
| Transport | SIMBA (dom.) CIVICON (int.) | CIVICON (int.) | TBO (dom.) |
| Logistique | | | FFK (int.) |
| Forage | RUBUYE (dom.) | RUBUYE (dom.) | BOARTLOGNG YEAR (int.) MASTER DRILLING (int.) |
| Construction mine à ciel ouvert | | | KMS (int.) |
| Construction mine souterraine | | | BYRKNECHT (int.) SHAFT SINKER (int.) |
| Construction | | ALABIF (dom.) MMS (dom.) | TASET (int.) M&T (int.) WELDCOM (int.) ADCR (dom.) IOB (dom.) UGC (dom.) GMM (dom.) OPTIMUM (dom.) KPM (dom.) GKAS (dom.) TOP ENGINEERING (dom.) |
| Laboratoire/ traitement des minerais | SGS (int.) | SGS (int.) | SGS (int.) |
| Gestion déchets | AKONKWA (dom.) | | FRASER ALEXANDER (int.) |
| Fournisseur de sable | Premium (dom.) | | |
| Fournisseur de lubrifiant | PAS (dom.) | PAS (dom.) | |
| Fournisseur d'énergie | AGGREKO (int.) | | |
| Fournisseur des explosifs | | | ORIKA (int.) |
| Fournisseur d'oxygène | | | AIR LIQUIDE (int.) |
| Coupage du bois | | AL RAOUF (dom.) | |

Ces entreprises de sous-traitance travaillent sous des contrats à durée déterminée renouvelable. Le renouvellement dépendant d'une entreprise à une autre. Les sous-traitances locales et nationales par exemple renouvellent leurs contrats chaque un ou deux ans, nous disent nos données de terrain. Dans leurs contrats, les sous-traitances s'engagent à fournir de la main d'œuvre et/ou un service de qualité à la société minière et celle-ci s'engage à son tour à rendre disponible les moyens nécessaires pour rémunérer cette main d'œuvre. Le nombre des travailleurs par sous-traitance varie en fonction de la demande de la société minière et des besoins qu'elle exprime.

5.3.1. Fonctionnalité des sous-traitances

En ce qui concerne la sous-traitance, le rapport de RSE de Banro pour 2015 indique (Banro, 2015 : 8) :

« Un certain nombre de fonctions spécialisées chez Banro sont mieux assurées par des entreprises tierces. Les contrats se divisent en deux grandes catégories. Dans la première, on

trouve les sous-traitances qui fournissent des services professionnels ou spécialisés, tels que l'ingénierie et les services de conseil connexes, la construction de bâtiments et de routes, les services de transport, la restauration et la gestion des camps, la sécurité sur le site, etc. Au 31 décembre 2014, le nombre d'emplois créés par ces sociétés de sous-traitance était de 747, dont 719, soit 96,3 %, étaient détenus par des congolais. Les sous-traitances qui offrent de la main-d'œuvre appartiennent à des hommes d'affaires locaux. Ces sous-traitances de main-d'œuvre ont joué un rôle important dans la construction des mines de Twangiza et de Namoya, générant dans le cas de la construction de Namoya 674 emplois congolais en 2014 ».

La nécessité des sociétés minières à faire recours aux entreprises de sous-traitance est perçue de manière diversifiée par nos interviewés. Pour certains, les sociétés minières font appel aux entreprises de sous-traitance dans le but d'aider la communauté locale à accéder à l'emploi, motiver l'entrepreneuriat local et ainsi lutter contre le chômage. Dans cet angle d'idée, nos interviews sont partagées entre deux camps. Le premier camp montre que cette intention de faire appel aux sous-traitances dans le but de lutter contre le chômage est une obligation des sociétés minières dans le cadre de leurs responsabilités sociétales comme cela a été développé dans le point précédent. Un autre camp considère ceci comme une bienveillance de la part des sociétés minières en montrant qu'ils n'ont vraiment pas besoin de faire appel à la main-d'œuvre extérieure parce qu'ils ont tous les moyens et matériels nécessaires pour exercer elles-mêmes les tâches pour lesquelles elles font appel aux sous-traitances. D'où les propos d'un agent de Banro qui disait :

« ASSODEC et UTRALU ont 12,4 km de route à construire. Voyez, nous avons des machines pour faire ces travaux, mais nous voulions aussi donner l'opportunité d'emploi à la communauté locale. Donc, ils vont ouvrir cette route, mais au moment opportun nous allons faire intervenir nos machines pour agrandir, niveler tout ça. Mais aussi, au moment où nous allons intervenir avec les machines, leurs travaux vont continuer, parce qu'il y a toujours des travaux de maintenance. A ce moment-là, ils continueront à faire des travaux. Leur projet est donc continuel » (Individual DRC\2017-04-11_1)

D'autres avancent l'argument selon lequel l'activité minière implique une gamme d'activités et une seule société ne peut pas tout faire pour de raison pratique, logistique mais aussi financier. Cela étant, elle implique les sous-traitances afin de se répartir les tâches pour un travail rapide et plus efficace. Comme le disaient nos interlocuteurs dans un focus group :

« C'est comme un gouvernement qui ne peut pas jouer tous les rôles ; c'est pourquoi il fait la décentralisation, la question des sous-traitances c'est une volonté de Banro qui n'a pas voulu être surchargée parce que elle seule ne peut pas payer les manœuvres et les autres » (Individual DRC\OM10 NAM).

Un autre interlocuteur disait :

« Les travaux sont tellement nombreux que Banro ne peut pas les exécuter tout seul, raison pour laquelle il a fait recours aux sous-traitances pour se débarrasser de certains travaux. La présence des sous-traitances est d'une importance capitale et facilite la rapidité des travaux » (Individual DRC\OM9 NAM)

A Durba un autre interlocuteur disait :

« Peut-être pour lui faciliter la tâche, le cumul des fonctions vous-même vous le savez ce n'est pas bien. Kibali est là comme patron, il cherche des sous-traitants seulement pour lui donner le coup de main, juste pour l'aider à se décharger de certaines tâches et surtout pour faire

marcher ses projets le plus vite possible. Elle peut faire pression aux sous-traitants pour exécuter une tâche soit dans 10 jours ou 1 mois, ils sont obligés de faire l'impossible pour terminer le projet dans le délai convenu, dans le cas contraire il y a résiliation du contrat. Kibali contribue ainsi à la diminution du chômage à travers l'implantation de ces entreprises » (Individual DRC\\JCB8 KIB).

Nos interviews renseignent également que la préoccupation est aussi financière. Si les sociétés minières devraient engager seules tous les personnels qu'elles emploient ou si elles devraient acheter elles-mêmes tous les engins qu'elles utilisent via les sous-traitances, leurs charges du personnel et d'équipement seraient très excessives. Par rapport à la quantité des travaux dans le processus d'exploitation minière, recourir à des contrats de type sous-traitance qui sont basés sur des conventions réduit sensiblement les charges du personnel. Comme le disait un interlocuteur :

« Banro fait appel aux sous-traitances pour minimiser l'argent, si elle décide de prendre seule en charge tous ces agents c'est-à-dire qu'il doit supporter leurs soins de santé, leurs salaires, leurs transports, etc. C'est pourquoi Banro avait fait recours aux sous-traitances pour minimiser certaines dépenses » (Individual DRC\\OM18 NAM).

Dans ce même angle d'idée, d'autres interlocuteurs montraient qu'en sous-traitant du personnel, les sociétés minières s'acquittaient de l'obligation de paiement de décompte final de tous ces mondes qu'elles embaucheraient :

« Selon les conditions de travail tout le monde ne peut pas être engagé parce que pour la plupart des sociétés il y a toujours présence des sous-traitances. En plus de cela, il y a des dépenses qui peuvent même faire chuter la société une fois que tout le monde est contracté. L'avantage de ne pas conclure des contrats avec tout ce monde que Banro emploie à travers les sous-traitances est le fait de ne pas pouvoir les payer des décomptes finales » (Ri, Individual DRC\\KB27 TWA).

Aussi, au lieu d'acheter des véhicules pour le transport des minerais, des matériels de forage et autres machines ; les sociétés minières souhaitent engager des entreprises de sous-traitance qui disposent déjà des engins nécessaires dont elles ont besoin pour l'exécution de leurs travaux. Un de nos interviewés à Durba témoigne que :

« Si Kibali devrait faire lui-même le travail, il serait hyper débordé parce que les besoins sont tellement énormes que Kibali elle-même ne peut satisfaire. Par exemple, il y a une sous-traitance qui amène du gaz de Kampala. Si Kibali faisait ça toute seule, elle dépenserait beaucoup d'argent. Aussi, si elle devrait acheter des camions pour transporter les minerais et des camions pour lui approvisionner en gaz, elle dépenserait toute une fortune. Il y a des jours où vous ne pouvez pas vous promener à Kibali, parce qu'il y a au moins 400 camions qui traversent la frontière. Si Kibali doit acheter 400 camions IVECO neufs, tu t'imagines un peu le coût ? Le coût d'un camion varie entre 40.000 et 52.000 dollars, or il peut louer même 100 camions avec les 52.000 dollars. C'est comme ça qu'elle préfère traiter avec les sous-traitances pour économiser beaucoup d'argent. Elle a donc intérêt à travailler avec les sous-traitances » (Individual DRC\\BDL21 KIB).

D'autres interviews prétendent que ces sociétés minières qui sont étrangères ont besoin de travailler avec les personnes du milieu qui sont supposées avoir de la connaissance du secteur minier, de l'expérience de travail dans ce milieu et la maîtrise de la communauté dans sa diversité. Comme le témoignait un de nos interlocuteurs :

« Le contrat de la société Kibali avec les sous-traitances est basé surtout sur l'expérience des gens des sous-traitances au niveau de la mine. Parce que tous ces gens qui viennent de là, ils ont été à la mine quelque part. Ils peuvent te dire leur parcours. Ils ont œuvré partout ailleurs. Parce que tu vois, ce que Kibali est en train de lutter contre normalement ce sont les accidents quand bien même elle donne des gros marchés aux gens qui ont de l'expérience, ils ont peur des accidents. Parce que les gens qui ne connaissent pas ce travail risquent de tuer tout le monde » (Individual DRC\BDL8 KIB).

Choisir de travailler avec les sous-traitances est finalement aussi une stratégie des sociétés minières étrangères de se rapprocher des populations locales, de se faire accepter dans la communauté, de se sécuriser en vue de travailler en harmonie avec la communauté locale. Un interlocuteur affirmait que :

« Banro sait qu'il ne peut pas réussir son projet sans associer les locaux car il peut y avoir des contre-succès et qui peuvent conduire à des rébellions. Banro utilise les sous-traitances pour protéger ses intérêts » (Files\Individual DRC\KB14 NAM).

Ainsi, accorder des contrats aux sous-traitances est aussi une stratégie pour gagner une « social license to operate », non seulement au niveau des populations qui peuvent espérer avoir de l'emploi, mais aussi au niveau des leaders des communautés, comme les chefs coutumiers, qui peuvent donner de l'emploi à leurs « clients », et se faire compenser, en quelque sorte, pour les effets négatifs de l'implantation de la société minière, comme la fermeture des activités minières artisanales.

5.3.2. Accès au marché de sous-traitance

Les entreprises de sous-traitance se distinguent en deux catégories. Il y a celles qu'on appelle les « *labour hire* ». Celles-ci fournissent seulement de la main d'œuvre aux sociétés minières et généralement elles sont des entreprises locales. Une autre catégorie est celle des « *contractors* ou *service providers* » qui sont sollicités au niveau national ou international pour offrir des services nécessitant plus d'expertise ou des services dont on ne trouve pas des débauchés au niveau local. Généralement, les actionnaires ou propriétaires des entreprises de sous-traitance sont soit :

- des autorités coutumières – le mwami, le chef de secteur, le chef de groupement ou de collectivité – c'est le cas par exemple de UTRALU, ZUKI, CINAMULA, GROUPE SWALA et COGEDECO ;
- des hommes d'affaires – nationaux, canadiens, sud-africains, ougandais, européens – à l'exemple de l'entreprise de sous-traitance 3K, NAMOYA LAMUKA, MD, BGECOM, RUBUYE, DIPHIL , KMS, SHAFT, BOARTLONG, MASTER DRILLING, ORIZON, AMARE
- des hommes politiques – gouverneurs de provinces, député, général – le cas par exemple des sous-traitance SIMBA et MMS.

Plusieurs interviewés disent que généralement les propriétaires de ces entreprises de sous-traitances ne sont connus que de nom surtout lorsque qu'il s'agit des entreprises nationales ou internationales. La majorité des patrons de ces sous-traitances ne sont pas du milieu et beaucoup parmi eux n'ont jamais été en contact avec les personnes qui travaillent pour eux. Seuls les managers – qui sont les représentants des sous-traitances au niveau local – sont connus car ils sont régulièrement sur le terrain et souvent ils sont confondus aux patrons. Beaucoup de nos interlocuteurs membre des sous-traitances affirment ne pas savoir exactement pour qui ils travaillent. Un parmi eux disait :

« Tu ne peux pas savoir qui est le numéro un de la sous-traitance. Parfois tu peux voir quelqu'un et penser que c'est lui le numéro un, mais ce n'est pas le cas, c'est seulement le représentant » (CH, Individual DRC\\2019-06-11_15).

« Je ne connais pas même le propriétaire de notre entreprise parce qu'elle a des représentativités dans plusieurs pays du monde et presque dans tout le continent africain. Par exemple pour le cas de la RDC nous dépendons de SGS Tanzanie, ici localement SGS est représentée par un Ghanéen » (KX, Individual DRC\\EK23 NAM).

Il faut avoir du pouvoir et de l'argent pour être en mesure de répondre aux conditions exigées pour créer une entreprise de sous-traitance. A la création d'une entreprise de sous-traitance, il est exigé d'avoir une certaine somme d'argent pour le lancement de l'entreprise. C'est-à-dire, les actionnaires doivent financer eux-mêmes les procédures juridiques de légalisation de l'entreprise, l'achat d'équipements ou des matériaux de travail, et doivent être en mesure de payer leurs travailleurs pendant un certain temps au début de l'activité. Chez Banro par exemple, nous dit un interlocuteur :

« Pour créer une entreprise de sous-traitance, il faut avoir prouvé qu'on est en mesure de supporter les charges liées au salaire, à l'achat des uniformes et des équipements de protection pendant toute la période que Banro n'a pas de liquidité. Banro oblige les responsables des sous-traitances à avoir la capacité de payer leurs agents pendant 6 mois si une fois Banro n'a pas encore débloqué le montant pour payer ces derniers » (Individual DRC\\VF20 TWA)

Or, la plupart des entrepreneurs locaux n'ont pas assez de moyens pour répondre à ces exigences et se retrouvent ainsi exclus de ce marché. Cependant, parmi les membres de la communauté locale, ceux ayant du pouvoir comme les autorités coutumières ont plus de chance de solliciter de l'appui auprès des sociétés minières afin de leur permettre le lancement d'une entreprise de sous-traitance.

Chaque entreprise de sous-traitance travaille de manière autonome et en fonction des aptitudes qu'on reconnaît à chacune pour fournir de bonnes prestations. La collaboration entre les sous-traitances est vivement encouragée. Les données de terrain montrent qu'il y a des sous-traitances qui fournissent des travailleurs à d'autres sous-traitances, des travailleurs des différentes sous-traitances qui travaillent ensemble sur une même convention, etc. Par exemple, très souvent la sous-traitance ASSODEC qui s'occupe de la maintenance des routes se retrouve sur la même tâche avec la sous-traitance UTRALU qui est chargée de la construction des routes. Les travailleurs de ces deux sous-traitances quand ils travaillent sur la même route, on les voit collaborer, ils adoptent le même horaire de travail, ils se partagent entre le repas, etc. La collaboration et la cohésion sociale sont encore plus fortes lorsque les travailleurs des différentes sous-traitances interviennent dans le même domaine. Cependant, la compétition se fait ressentir entre les sous-traitances au niveau de la rémunération et des conditions de travail, au niveau de l'offre du marché et de la sélection des travailleurs pour une tâche donnée.

En effet, les entreprises de sous-traitance n'offrent pas toutes les mêmes conditions de travail. *« Chaque sous-traitance a sa politique salariale. Il y a celles qui paient très bien, d'autres payent moyennement bien et d'autres qui paient vraiment mal »* (Focus group DRC\\2018-04-26_C). Comme on venait de le voir dans le point précédent, cette différence de rémunération dépend d'une sous-traitance à une autre. Cette différence de salaire fait que certaines personnes envient les sous-traitances qui paient bien ou qui offrent plus d'avantages et souvent, ceci fait objet de discorde au sein de la sous-traitance qui présente moins d'avantages. Comme le disait un de nos interlocuteurs à Salamabila :

« La concurrence ne peut pas manquer. Car, tous, nous désirons être bien rémunérés. C'est dans ce sens qu'il y a de la concurrence, car si j'apprends qu'il y en a qui touchent plus que moi, le désir sera d'aller là-bas » (Focus group DRC\2018-04-26_C).

Certaines entreprises de sous-traitance offrent des kits de travail à leurs travailleurs (botte, gilet, casque, salopette, etc.) mais d'autres sous-traitances non. Les travailleurs de ces dernières se voient alors complexés au travail et font la pression à leurs managers réclamant les mêmes équipements.

La compétition entre les entreprises de sous-traitance se fait également ressentir lorsque l'une ou l'autre sous-traitance a le privilège d'emporter un marché comparativement aux autres. *« Il arrive des moments où une sous-traitance a deux ou trois marchés toute seule alors que les autres n'en ont qu'un »* (Individual DRC\2019-06-14-21). La procédure d'octroi de marché est souvent parsemée d'irrégularité. Un interlocuteur à Durba nous en témoigne :

« Ce sont les chefs à Kibali qui ont des marchés. Quand ils ont des offres qui peuvent intéresser telle ou telle sous-traitance, ils la mettent sur le marché. Et ils travaillent sous le système de « l'enveloppe allé et retour ». Si toi tu ne rembourses pas, alors on ne te donnera pas de marché. C'est une compétition entre les DG des sous-traitances. Ce sont les chefs de Kibali qui travaillent dans les bureaux qui appellent leurs connaissances, leur disant : j'ai un marché de construction des routes, c'est équivalent à 200.000 ou à 100.000\$. Tu vas me remettre combien ? Ah, 45.000 chef ! Et voilà comment est-ce que cette sous-traitance aura de l'emploi. « Le retour » appartient alors à la personne qui vous a donné le marché. C'est comme ça que tu verras qu'on prend IOB, on laisse une autre sous-traitance » (Individual DRC\BDL24 KIB)

En effet, la sélection de l'entreprise de sous-traitance à qui donner le marché se fait de plusieurs façons. Soit, la société minière publie l'offre, ensuite elle met en confrontation les sous-traitances candidates en leur demandant de proposer un devis ou une facture pro-forma de la tâche pour laquelle l'offre est faite. Sera alors sélectionnée la sous-traitance qui propose le devis le moins coûteux mais aussi réaliste. Un interlocuteur nous expliquait comment cela se passait en disant :

« En fait, ce sont des contrats de gré à gré. C'est en termes de compétitivité, lequel est le plus bas et le plus réaliste. Dans la compétition ils demandent, est-ce qu'on peut faire ça à 10.000 dollars ? tel dit qu'il peut le faire à 100.000, un autre dit 1000 et un autre dit 100. Ensuite ils évaluent. Ils savent que celui qui a dit 100 dollars c'est un aventurier. Celui de 10.000 est quand même cher, celui de 1000 ah ! On peut lui donner le marché. Voilà, c'est comme ça qu'ils font. Celui qui est réaliste gagne. Et il y a aussi le sérieux, parce qu'il y a beaucoup de sous-traitances qui n'entrent plus dans Kibali, parce qu'ils n'ont pas bien fait le travail pour lequel ils avaient postulé précédemment » (Individual DRC\BDL21 KIB).

Soit, la société minière sélectionne elle-même une sous-traitance de son choix. Sous cette forme de sélection, souvent la société minière se base sur des liens d'affinité envers telle ou telle autre sous-traitance. Aura alors plus de chance d'être sélectionné, la sous-traitance dont le DG ou manager est connu par le responsable des ressources humaines ou de tel chef de la société minière. Soit, la société minière fait la sélection sur base d'une convention. Souvent, on donne le marché à la sous-traitance qui propose une opération retour ou une commission à la société. Selon nos données de terrain, cette façon d'accès au marché est de plus en plus courante chez Kibali. Explique un de nos interviewés :

« Kibali aime travailler avec les sous-traitances parce que les sous-traitances lui donneront la facture. Les chefs à Kibali ont leur part sur cette facture. Ils peuvent dire : tu as fait un travail pour 100.000\$, puis ils te disent de faire une facture de 200.000\$, et puis tu vas là-bas, on te donne 200.000\$ et puis toi tu leur retournes 100.000\$. Et donc, si le travail d'une sous-

traitance est de 100.000 \$, en principe elle doit facturer 100.000\$, mais Kibali peut te dire de facturer jusqu'à 150.000 ou 200.000. Comme il s'agit d'une sous-traitance agréée, c'est l'argent indiqué sur la facture qui sera décaissé pour le compte de la sous-traitance et le surplus sera alors remis aux chefs de Kibali. Ceci ne peut pas être connu de façon officiel. D'ailleurs on dit qu'IOB a beaucoup évolué parce qu'elle n'a pas de problème avec ça. Si on lui dit de faire une facture de 2 millions, elle le fait, en suite elle prend seulement ce qu'il lui faut et le reste elle retourne à la personne qui lui donne le marché » (Individual DRC\BDL16 KIB)

Les données de terrain présentent d'autres formes peu courantes d'accès des sous-traitances au marché. Elles évoquent des formes d'accès au marché par racheter un marché sur lequel se trouve une autre sous-traitance et la forme d'accès en amenant la société minière à ouvrir un marché sans que celle-ci ne l'ait prévu. Un interlocuteur nous en donne un exemple :

« Par exemple, nous sommes en train de nous battre pour avoir un marché de gaz. Pour séparer les roches de l'or, il faut utiliser de l'acétylène et de l'oxygène. Et quand vous mélangez, ça sépare les deux. Il y a une sous-traitance qui fait ça mais qui le fait mal. Alors, nous avons déjà eu des échos que cette sous-traitance fait mal ce travail et qu'elle serait à deux doigts d'être virée. Alors, ce que nous essayons de faire, c'est de leur arracher ce marché. Dans ce cas, nous abordons cette sous-traitance, et lui proposons de lui racheter ce marché moyennant 1000 bouteilles d'oxygène et d'acétylène chaque mois et nous nous convenons sur le prix par bouteille [...]. Une autre façon de faire, c'est identifier le besoin ou un problème au niveau de Kibali, lui en parler et l'inciter à ouvrir le marché. C'est comme ce que je viens de faire récemment avec le bassin de rétention des eaux usées. En fait, ce n'est pas vraiment un problème, mais le premier bassin de rétention d'eaux n'avait pas été bien fait et il débordait. Ici, il y a un département à l'intérieur de Kibali qui s'occupe de l'environnement. Alors, ils ne supportent pas que les eaux usées s'infiltrent dans la terre. Quand nous avons appris qu'il y a quelque part dans Kibali où les eaux usées débordent, on est allé directement soumissionner un projet : voilà nous vous proposons de faire un bassin de rétention avec autant d'atouts. C'est comme ça. C'est voir là où Kibali a besoin de vous » (Individual DRC\BDL21 KIB).

Visiblement, le marché ouvert aux entreprises de sous-traitance dans les zones minières est vaste et très segmenté. Cependant plusieurs travailleurs de sous-traitances locales estiment ne pas y saisir pleinement des opportunités suite aux multiples contraintes auxquelles ils sont confrontés.

5.3.3. Contraintes dans le marché des sous-traitances

Les travailleurs au sein des entreprises de sous-traitance sont soumis à plusieurs difficultés. Tout d'abord, nos interviews évoquent le problème lié au délai de paiement de leur salaire. Quel que soit le domaine du contrat, les sociétés mères libèrent avec beaucoup de retard le fond destiné à la paie des sous-traitances et cela cause d'énormes problèmes au niveau de l'organisation du travail au sein de la sous-traitance mais aussi au niveau de survie du personnel des sous-traitances et de leurs familles. Alors que les entreprises de sous-traitance continuent sans interruption à exécuter la convention, les travailleurs sont tenus à attendre des mois pour percevoir leur paie. Ceci rend aussi compte de la fragilité des sous-traitances, surtout les locales, qui dépendent totalement des sociétés minières et ne disposent d'aucune autre stratégie – recours aux fonds propres, à l'épargne ou au crédit – pour effectuer le paiement à temps. Cela traduit que, si une fois les sociétés minières arrêtaient de fonctionner, les sous-traitances ne pourraient plus survivre. Un de nos interlocuteurs évoquait ce problème dans son intervention:

« Banro est considérée comme le parent qui a donné naissance aux sous-traitances, l'existence des sous-traitances est conditionnée par l'acceptation de Banro, ce dernier peut passer même cinq mois sans libérer l'argent des sous-traitances et les travailleurs des sous-traitances sont obligés de prêter pendant tout ce temps sans être payés. Vous voyez par exemple aujourd'hui les manœuvres ont deux mois impayés parce que Banro n'a pas encore libéré l'argent. Banro est considéré comme le parent des sous-traitances parce que si jamais Banro ferme ses portes les sous-traitances aussi seront obligées de fermer leurs portes » (Individual DRC\OM2 NAM).

Ce retard de paiement est l'un des facteurs qui rompt les dynamiques de production ou de fonctionnement dans les domaines qui nécessitent une circulation d'argent sans interruption. Dans l'agriculture par exemple, ne pas pouvoir payer son fournisseur des denrées alimentaires pendant plusieurs mois, la société mère expose la sous-traitance. Soit cette dernière ne sera plus en mesure de se réapprovisionner pour fournir le nécessaire à la société ; soit, si elle doit engager du personnel pour récolter ou semer, la sous-traitance ne sera plus en mesure de le faire avant qu'elle n'ait perçu sa paie. A un certain moment elle se retrouverait même incapable d'offrir les denrées alimentaires à la société. Nos données de terrain renseignent que très souvent, beaucoup de sous-traitances se trouvent dans une telle situation. Et pour pallier à cette difficulté et surtout, pour protéger leur contrat et la confiance avec les sociétés mères, elles se résolvent à s'endetter. Ainsi, lorsqu'elles perçoivent leur paie, celle-ci au lieu d'être réinvestie, elle est affectée au paiement des dettes contractées. Compte tenu de cette situation, souvent les sous-traitances constituées des petits producteurs – qui ne disposent pas beaucoup de capitaux – ne s'en sortent pas à cause du retard que les sociétés mères accusent pour le paiement de leurs services et facilement elles sont vouées à la faillite si les sociétés mères ne revoient pas leur politique de paie.

De même dans le domaine de la santé, certains centres de santé dans le milieu ont eu à conclure un marché avec les sous-traitances pour la prise en charge médicale de leur personnel. En attendant que les sociétés minières effectuent la paie à la sous-traitance, ces centres de santé se retrouvent souvent avec des tas de factures impayées des agents de sous-traitance. Un responsable d'un centre de santé dans son interview évoquait ce problème en disant :

« Il y a des fois qu'on a donné des soins aux agents de quelques sous-traitances mais pendant deux ou trois mois, les factures restaient impayées. C'est pénible pour nous qui devons alors nous endetter pour avoir les intrants nécessaires. C'est aussi pareil pour nos agents qui eux aussi voient leur paie retardée à cause des factures impayées » (Files\Individual DRC\2018-05-02_14).

Le deuxième problème évoqué est celui d'opération retour que nous avons évoqué ci-haut. Souvent les sous-traitances sont appelées à verser aux cadres des sociétés minières une certaine somme d'argent communément appelée « sehemu ya chef » – pour dire commission ou opération retour. Ceci se fait soit en guise de retour sur le contrat ; soit en toute liberté pour racheter la confiance de la société minière ou pour conquérir un marché quelconque. Il s'agit d'une corruption morale que certains font pour obtenir le renouvellement de leur contrat. Soit, on opère ce retour de fond en guise de reconnaissance (dette morale) vis-à-vis de tel chef de la société ou du chargé de recrutement. Ces opérations ou arrangements se passent toujours en secret entre les chefs des deux parties. Un interlocuteur nous expliquant comment ça se passe avec Kibali disait :

« Ce genre d'arrangement avec notre chef là-bas reste un secret entre eux. C'est « l'opération retour » qui règne à Kibali : ça veut dire que quand on te donne un marché de 5000, il faut rembourser au moins 1000\$ à chaque marché. Il faut les rembourser à la personne qui t'a donné le marché, le chargé de recrutement, le chef ou le manager de Kibali par exemple. A

Kibali, il y a des départements, ressources humaines, underground, engineering. C'est à eux que la sous-traitance s'engage à rendre un pourcentage si on lui donne le travail. Là-bas à Kibali, il y a d'une part le chef, chargé de recrutement et d'autre part, les petites sous-traitances avec leurs managers. Alors, le chargé de recrutement de ces sous-traitances-là, pour leur donner le marché, va conclure un arrangement avec une sous-traitance en lui disant : là-bas, (sur les papiers officiels) on a mis 5000\$ pour le paiement de la sous-traitance mais toi tu vas mettre par exemple 4000\$, après cela, quand tu auras le marché, tu vas me rembourser les 1000\$. D'accord ? D'accord. C'est ça l'opération retour. Nous les sous-traitances on souffre, on souffre beaucoup. Pour avoir un marché, il faut donner quelque chose. Ou si tu veux un marché, donnes d'abord 1000\$, et on te donne le marché » (Individual DRC\\BDL10 KIB).

Cette pratique d'opération retour pour avoir l'un ou l'autre avantage fait que certains managers des sous-traitances soient obligés de grignoter sur le salaire de leurs employés. Les plus perdants sont alors les travailleurs:

« Un jour quelqu'un de la sous-traitance s'était renseigné sur le vrai salaire du personnel et on lui avait montré que le salaire qu'ils reçoivent à Toronto [Banro headquarters] c'est le 1/3 du salaire réel. Je ne sais pas le 2/3 qu'ils soutirent va où exactement. Est-ce chez le HR? C'est alors que nous avons conclu qu'il existe des opérations retour entre Banro et les chefs des sous-traitances parce que chaque fois que nous attaquons les mauvais traitements des sous-traitances, les chefs de Banro ne disent rien, ils font comme si de rien n'était » (Individual DRC\\EK20 TWA).

Pour plusieurs de nos interviewés, cette façon des sous-traitances de faire travailler les gens pour ne pas leur payer comme il se doit est pris comme une forme d'exploitation. Cependant, les sociétés minières auprès de qui les travailleurs des sous-traitances vont souvent se plaindre restent indifférentes par rapport à cette question de salaire dérisoire. La plupart de nos interviews concluent alors en disant que les sociétés minières sont bien complices et responsables de cette exploitation humaine. Comme le traduisait un de nos interlocuteurs lors de l'entretien :

« Les sous-traitances sont en train d'exploiter les gens. Ils exploitent les gens. Je peux vous donner un exemple, les sous-traitances peuvent avoir 15 agents. Et par rapport à ce qu'ils font comme travail avec Kibali, elles vont prendre un contrat, par agent on paie 1500\$. C'est Kibali qui verse dans le compte des sous-traitances par agent. Je ne dis pas que c'est toutes les sous-traitances. C'est juste un exemple, mais lorsque cet argent arrive dans votre sous-traitance, tu vas te retrouver avec ne fût-ce que 300, 350 ou 400\$. Et pourtant Kibali te paie 1500. Le reste je ne sais pas. C'est vrai qu'il y a des impôts à payer, des taxes et ainsi de suite, mais retrancher jusqu'à ce niveau-là, c'est vraiment exploiter les gens » (Individual DRC\\BDL11 KIB).

Pour justifier ces retenues au salaires des travailleurs, un manager d'une sous-traitance à Salamabila nous disait :

« Supposons qu'on paye 4\$ par travailleur, sur les 4\$ nous retiendrons 2\$ et Banro doit comprendre comment nous utilisons ces 2\$. Parce qu'il risque de croire que les 2\$ reviennent directement à la société ce qui n'est pas le cas. Il y a d'abord l'Impôt sur le Revenu Professionnel (IPR), pour la catégorie des journaliers c'est 15% au Congo, ensuite l'Institut Nationale de Sécurité Sociale (INSS), la cote part c'est 8,5%, il y a INPP pour la formation professionnelle, c'est 2%. Tout est calculé sur la base. On doit aussi soutirer les frais médicaux dans cet argent,

considérons 8%, les équipements autour de 5%, le reste revient maintenant aux bonus ou aux honoraires de la société de sous-traitance, on peut dire 18%. Et donc, nous devons être en mesure de placer les 2\$ soutirés dans les tranches que je viens de citer et c'est ce qui s'applique. Si vous allez à Twangiza, même chez Zuki ou Cinamula vous verrez que c'est comme ça qu'on applique » (Individual DRC\\SG4 NAM).

Finalement, nos interviews évoquent une autre forme de retenu sur le salaire des travailleurs de la sous-traitance qui consiste à surévaluer l'effectif ou les charges des travailleurs par les managers des sous-traitances. Ceci est perçue comme de la malhonnêteté des chefs de sous-traitance qui cherchent à s'enrichir car le surplus déclaré va dans leur poche et non au bénéfice des travailleurs ni pour l'amélioration de leur salaire ou de leur condition de travail. Un interlocuteur nous expliquait en disant :

« Banro peut ordonner par exemple qu'on assainit 50 travailleurs mais le chef de la sous-traitance se permet d'assainir 100 personnes et remet toujours les noms des 50 personnes assainies à la liste de paie pour consommer leurs salaires chaque fin du mois juste pour s'enrichir » (KA, Focus group DRC\\2018-04-30_J).

Un autre témoignait en disant :

« Kibali donne un bon salaire. Mais le problème se situe au niveau des ressources humaines. Moi j'ai 4 enfants, et c'est ce nombre que je vais déclarer mais eux ils vont écrire sur mon bulletin de paie que j'ai 5 enfants. Et au final, je ne recevrai de l'argent que pour 2 enfants. Où va alors l'argent de ces 3 enfants là ? Je ne sais pas. Le salaire n'est pas fixe. Il est en train de baisser gravement depuis 4 mois » (Individual DRC\\BDL25 KIB).

Un autre disait :

« Je suis chez Diphil il y a 3 ans. Je ne connais pas jusqu'aujourd'hui mon salaire fixe. Moi, je perçois seulement ce qu'on me propose d'un mois à l'autre. Je signe la perception. Mais, d'un mois à l'autre, il y a souvent de diminution » (Focus group DRC\\2018-04-29_G).

Au-delà du fait que le salaire n'est pas fixe au sein des sous-traitances, l'emploi non plus n'est pas stable. En principe, selon le Code de Travail, après vingt et un jours de travail affiliée chez le même employeur, si celui-ci veut maintenir le même employé il doit lui accorder un contrat. Cependant, dans beaucoup de sous-traitances, un employé peut y travailler même pendant une année sans qu'on lui ait donné un contrat, ni aucune garantie d'avoir un décompte final au bout de son carrière. Ceci est une violation de droit. Dans d'autres entreprises de sous-traitance, on engage des journaliers mais chaque matin ces derniers sont tenus à s'enregistrer sur le listing de la journée. Logiquement, même s'il s'agit des mêmes personnes qui travaillent pendant des mois, en s'enregistrant sur une nouvelle liste chaque jour, cela suppose qu'on les réengage pour un autre jour de travail. D'autres sous-traitances pour échapper à la violation du Code de Travail font de rotation de travailleurs. Ainsi, après chaque une semaine un groupe de travailleurs remplace un autre. L'emploi n'étant donc pas stable dans ces sous-traitances, les travailleurs ont du mal à se projeter dans l'avenir et beaucoup continuent à vivre au taux du jour. Nous reviendrons plus tard sur le sujet de la qualité du travail et des contrats des travailleurs.

4.4. Accès au travail

5.4.1. Procédure de recrutement

L'offre et la demande de la main d'œuvre variait selon que la société minière est en phase d'exploration ou d'extraction. Il y a des périodes où les sociétés minières ont besoin de plus de travailleurs et des autres périodes où elles n'ont pas besoin de beaucoup de travailleurs ; il y a des périodes où les sociétés minières ont besoin d'une main d'œuvre spécialisée en tel domaine et des périodes où elles n'ont pas besoin d'une expertise quelconque aussi, il y a des périodes où les sociétés minières recrutent et des périodes où elles licencient beaucoup. Tout dépend de la phase dans laquelle se trouve la société minière.

Au début des leurs activités, les sociétés minières avaient besoin d'une main d'œuvre pour les divers travaux d'installation et d'exploration. Cependant, dans les milieux locaux, comme nous l'avions dit, la demande de travail était faible à l'époque. Les gens exploitaient encore les sites artisanaux et beaucoup ne trouvaient pas incitant d'aller travailler pour les sociétés minières pour ne gagner que 2 ou 4 \$ pour une journée entière de travail alors que dans les mines artisanales elles gagneraient cent fois plus.

A Luhwindja, alors que les locaux s'occupaient encore de l'activité artisanale, la main d'œuvre venait de l'extérieur pour prendre le marché. C'est ainsi qu'on retrouvait de plus en plus des personnes des environs de Luhwindja qui travaillaient pour Banro. Un de nos interviewés nous en témoignait en disant :

« Au début des activités ici, ce sont les gens de loin d'ici, premiers à avoir de l'information en rapport avec l'installation de l'usine qui étaient recrutés comme des manœuvres. Les creuseurs n'avaient pas le besoin de travailler comme des manœuvres. Facilement on pouvait se rendre dans la colline et gagner 500.000fc, 1.000.000fc, alors que les manœuvres touchaient seulement 100\$. Les chefs des entreprises de sous-traitance avaient rencontré quelques frères ici. C'est comme ça que les non autochtones ont accédé au travail ici. Les gens d'ici n'avaient pas l'information. Ils s'occupaient de l'exploitation artisanale » (Individual DRC\EK13 NAM).

A ce stade, les sociétés minières affichaient tellement un grand besoin en main d'œuvre qu'il n'y avait pas de critère d'embauche, d'après nos interviewés. Les entreprises minières procédaient à des recrutements en masse et allaient dans les lieux publics, espaces de jeu, rues, marchés et églises pour sensibiliser les gens à aller travailler. Aussi, elles contactaient par téléphones des chefs des villages, des pasteurs des églises, des préfets des écoles pour leur demander de leur envoyer des personnes sollicitant du travail. A cette période, ce sont les entreprises qui négociaient de la main d'œuvre car il y avait beaucoup de tâches à accomplir : réaménagement des routes, construction de l'usine, forage, installation des maisons préfabriquées pour les personnels des sociétés, montage des machines, etc. Un interlocuteur à Durba nous en expliquait en disant :

« Au départ, quand on a commencé la construction de l'usine, il y avait plus de 10.000 travailleurs. Mais, comme c'était des contrats à l'ouvrage : il y avait la construction de l'usine, la construction des bureaux, du camp des travailleurs, les maisons des gens qu'il fallait réinstaller. Il y avait donc beaucoup de travail ici disponible, on cherchait même la main d'œuvre. Mais cette étape est achevée » (Individual DRC\2019-06-27_40).

L'offre du travail était tellement élevée à la demande qu'aucune restriction n'était demandée aux personnes qui sollicitaient le travail auprès des sociétés minières. Comme nous le témoignent un de nos interlocuteurs à Luhwindja:

« Au début il n'y avait pas de critère. On nous mettait sur les lignes. Eux-mêmes sans critère, ils disent : toi, toi et toi vous êtes retenus pour telle tâche. On nous remettait des papiers et chaque papier mentionnait la tâche à faire. Nous étions très nombreux. Aussi, je dois vous dire que les gens négligeaient le travail. Ils étaient des creuseurs. Ils pouvaient facilement gagner de l'argent plus que ceux qui travaillent dans les sous-traitances. Pour le moment, il n'y a plus d'offre » (Individual DRC\\EK8 TWA).

Un interlocuteur d'une sous-traitance à Salamabila racontait:

« A notre époque on ne demandait pas de l'argent. Nous nous mettions juste non loin de nos bureaux (DIPHIL et Namoya Lamuka), nous voyions un véhicule venir. Sans tarder, on demande à 10 personnes de se présenter et le travail commençait. Un journalier n'a pas besoin d'un niveau d'étude. Est-ce que pour creuser il faut avoir étudié ? Nous partions même sans pour autant savoir le travail pour lequel on nous recrutait » (\\Individual DRC\\KB19 NAM)

Au bout de la phase d'exploration et début phase de production, beaucoup de travailleurs avaient été licenciés. Seul un nombre réduit avait été maintenu pour la construction de l'usine, des camps ou pour les tâches de préparation de la phase de production. Or à cette même période, la demande de travail explosait car les miniers artisanaux étaient en train d'être expulsés des sites artisanaux et beaucoup se retrouvaient sans emploi et en besoin de travail. C'est à l'époque où le recrutement devenait de plus en plus sérieux et plus compétitif :

« En fait, entre 2008 et 2011, quand l'usine commençait à produire, on a pu diminuer les effectifs des travailleurs. Les employés que Saesscam avait amenés et qui étaient des anciens creuseurs ont été les premiers à être diminués sensiblement. Cela a été une grande cause de dégradation de la collaboration entre la société et la communauté. Il y avait déjà quelques sous-traitances créées. Quand l'usine commençait à fonctionner, une entreprise de sous-traitance dite SHEBIBAS, qui employait plus de 1000 individus, avait fermé ses portes. Tous ces employés ont été mis au chômage. C'était une sous-traitance locale. Cela a été mal vu dans le milieu » (Focus group DRC\\2017-04-16_G).

Expulsés de leurs sites artisanaux, des milliers des creuseurs se retrouvèrent en chômage et commencèrent alors à envier et solliciter le travail au sein des sociétés :

« En 2016, comme il n'y avait plus d'endroits où travailler, les gens ont commencé à chercher les moyens par lesquels ils pouvaient accéder au travail à Kibali. Au début, le salaire était meilleur, les gens se retrouvaient parce que Kibali était en pleine construction, les maçons trouvaient de l'argent, vous faisiez un petit travail avec Kibali mais avec beaucoup d'argent » (X, Focus group DRC\\2019-06-10_C).

En début de la phase de production, on s'est retrouvé dans une situation où d'une part la demande d'emploi auprès des sociétés minières explosait et d'autre part, l'offre d'emploi devenait de plus en plus réduite. C'est à ce moment précis que le recrutement devenait non seulement rare, mais aussi la procédure commençait à être entachée d'irrégularités, selon plusieurs de nos interlocuteurs :

« Au début Banro a été très courtois. En effet, quand Banro est arrivé ici, au niveau d'engagement, il n'y avait pas des conditions. Les gens venaient à Ciramo et tous avaient la même chance sans que l'on ne cherche à savoir qui il est ni à quelle famille il appartient. Tous avaient les mêmes chances devant celui qui venait choisir les gens à prendre. Seule la chance de chacun l'aidait. Actuellement, cela ne se fait plus. Il faut des recommandations. Les choses

ont beaucoup changé pour avoir de l'emploi chez Banro. On doit savoir qui t'a recommandé ou tu es le fils de qui » (Focus group DRC\2017-04-13_C).

En effet, ceux qui travaillent au sein des sociétés minières ont soit été embauchés à partir d'une entreprise de sous-traitance, soit directement par le service des ressources humaines de la société. Comme on l'a vu, la procédure de recrutement au niveau des sous-traitances n'est pas unique. Certains étaient recommandés par la chefferie ; d'autres étaient recrutés par les managers de la sous-traitance ; d'autres encore étaient recommandés par l'une ou l'autre personne influente de la société.

Notre enquête révèle que le processus de recrutement actuel dans les entreprises de sous-traitance est perçu comme transparent par la plupart des enquêtés, bien que le pourcentage soit plus élevé pour le cas de Kibali (81% pense que la procédure est transparente) que pour le cas de Banro (65,6%).

Tableau 6. Recrutement transparence

| | Banro | | Kibali | |
|----------------|-----------|-----|-----------|------|
| | Fréquence | % | Fréquence | % |
| Oui | 158 | 71 | 111 | 81,0 |
| Non | 63 | 28 | 24 | 17,5 |
| Pas de réponse | 2 | 0,9 | 2 | 1,46 |
| Total | 223 | 100 | 137 | 100 |

Dans les données qualitatives, par contre, on trouve beaucoup d'accusations par rapport à l'absence de transparence dans cette procédure, certainement pour le cas des sous-traitances. Nombreux participants dans les focus groups étaient d'accord que la sélection des candidats à l'emploi se base sur des critères liés aux liens de parenté, d'amitié et de connaissances, et implique des pratiques de corruption, de clientélisme, de tribalisme et de favoritisme. Par rapport au recrutement directement par le service des ressources humaines des sociétés minières, plusieurs interviewés pensent qu'il suit quand même une certaine procédure qui passe par la publication de l'appel d'offre, la sélection sur base des critères bien définis, et un test. Pourtant, nombreux sont ceux qui pensent que là aussi la théorie n'est pas toujours égale à la pratique, par exemple, qu'il arrive des moments où les sociétés minières procèdent au recrutement sans avoir publié l'offre. Dans ce cas, seuls les personnes de la boîte accèdent à l'information et communiquent à leurs proches pour qu'ils postulent. Un interlocuteur nous en donne un exemple en disant :

« Prenons l'exemple de quelqu'un qui est chauffeur mécanicien. Il peut être dans la boîte et avoir l'information qu'il y a recrutement. C'est lui qui informera aussi les siens intéressés. D'ailleurs, il n'y a plus publication d'offre. Ce qu'on publie comme offre, ce n'est pas pour de raison de compétitivité mais seulement de procédure de forme » (Focus group DRC\2017-04-16_G).

Lors d'une discussion en focus group les intervenants témoignaient que cette pratique est devenue de plus en plus courante. Un parmi eux précisait que :

« Cette ancienne procédure n'est plus suivie alors qu'elle était bonne. Banro pouvait en effet avoir besoin de 40 individus et les recruter parmi la foule. C'est la chance de tout un chacun qui jouait. Mais, aujourd'hui, il y en a qui te disent qu'ils travaillent chez Banro, mais tu ne sais pas quand ni comment ils ont été recrutés, moins encore par où ils sont passés. Auparavant les offres étaient publiées et les gens pouvaient les voir et postuler. Aujourd'hui, je ne sais même

pas si les employés de Banro eux-mêmes savent encore s'il y a des offres d'emploi de leur société » (BE, Focus group DRC\\2017-04-17_J).

Un autre participant à la discussion complète en disant :

« Même si les offres peuvent être publiées, on sait que c'est par formalité qu'on le fait. Car, une offre peut être publiée aujourd'hui mais déjà demain on apprendra sans surprise qu'il y a des gens qui travaillent aux postes pour lesquels l'offre a été publiée. Et si le test sera passé, on ne verra que les gens de Luhwinja présents mais, après on dira que tous ont échoué. Dans ce cas, c'est un secret de polichinelle que les recruteurs vont amener leurs proches » (NT, BE, Focus group DRC\\2017-04-17_J).

Selon les données de terrain, les appels d'offre de travail sont à nos jours rarement publiés. Et même lorsqu'elles sont publiées, l'intention est juste pour se conformer aux règles, c'est devenu une formalité.

« La plupart des fois la communication de l'appel d'offre se fait de bouche à l'oreille. Mais d'autres affichent des offres mais ces offres là c'est pour masquer, pour que leurs chefs sachent que la population postule aussi et que Kibali engage des gens. Mais quand ils affichent leurs offres, ils ont déjà leurs travailleurs à l'avance. Des personnes avec lesquelles ils ont déjà discuté depuis longtemps » (Focus group DRC\\2019-06-10_C).

Nombreux interviewés sont convaincus que les sociétés minières ne respectent pas toutes les étapes de recrutement, ou qu'elles exigent en plus d'autres formalités secrètes, ou qu'elles passent des accords officieux avec des candidats, ou se basent sur des critères impartiaux de sélection. D'où les propos et affirmations plusieurs fois retrouvés dans nos données disant :

« Si tu n'as pas un parrain au niveau de Banro, tu n'auras pas d'emploi là-bas » (As, Focus group DRC\\2017-04-14_D) ;

« Le recrutement se fait sur base de connaissance ou de corruption » (Focus group DRC\\2019-06-09_B)

« En plus du dépôt de candidature pour un poste vacant, il faut aussi de suivi. Une soumission ne suffit pas » (As, Focus group DRC\\2017-04-14_D) ;

« Trouver de l'emploi ici sans soutien, Oui. Mais, cela appartient désormais à l'histoire » (Ma, Focus group DRC\\2017-04-14_D) ;

« Même si je n'ai pas étudié, si tu connais que je suis ton petit frère, tu vas m'appeler et me dire, petit tu vas travailler ici » (Focus group DRC\\2019-06-09_B).

« Vous savez ici on se retrouve dans le service mais tout le monde ne parvient pas à dire comment il s'est retrouvé dans le service » (Individual DRC\\DM12 TWA)

« Même si des opportunités peuvent être là, c'est d'abord en faveur des proches de ceux qui recrutent et jamais pour les creuseurs » (Focus group DRC\\2018-04-24_A) ;

« Aujourd'hui, qu'on soit licencié ou gradué, tous sont dans la même difficulté de décrocher un emploi. Seul l'argent compte » (JO, Focus group DRC\\2018-04-25_B).

« Si on dit aujourd'hui qu'on va engager par exemple 10 ou 20 personnes, si tu ne passes pas par les chefs chez Banro, tu n'auras pas d'emploi » (RO, Focus group DRC\\2017-04-15_E et E').

« Mais, là aussi il faut savoir que les offres de Banro sont de trompe-l'œil. On a déjà des élus pour des post auxquels on vous fait passer le test. On va examiner les gens, quelqu'un peut réussir à toutes les étapes mais il ne sera pas recruté. On mettra même quelqu'un qui n'aura pas subi le test » (Focus group DRC\\2018-04-29_G).

« Je dois savoir que le premier salaire doit servir à remercier celui qui m'aura aidé à avoir le travail et remercier aussi Dieu. Je dois mettre un peu d'argent dans une enveloppe, la valeur d'une chèvre, et aller remercier cette personne » (Ma, Focus group DRC\\2017-04-14_D).

Autant des citations qui montrent que la procédure de recrutement que ce soit chez Banro ou chez Kibali est réputée impartiale et non transparente. Beaucoup de nos interviewés estiment qu'il est très difficile d'accéder à l'emploi dans ces entreprises et la chance n'est pas offerte à tout le monde. Ceux-ci estiment que le niveau d'étude ou la compétence en soit ne suffit pas pour avoir du travail. Certains estiment même que ceux-ci importent peu comme le disait un de nos interlocuteurs lors d'une discussion en groupe à Durba :

« Kibali tel qu'il est, il ne se soucie pas du tout de vos grades, de vos licences, etc. quand vous postulez, mettez-les de côté. Il faut juste écrire qu'on ne sait rien. Autrement, on va déchirer vos documents et les mettre de côté. Pour tous les niveaux, peut être que tu peux être docteur mais tout ce qu'on va te donner à faire c'est ce que tu feras. Mais il y a des offres et les gens les voient et postulent. Mais il n'y a pas de transparence dans le recrutement. Là-bas, si quelqu'un veut de toi, il va t'appeler et va te donner du travail. Mais si tu te dis que tu vas soumettre ton CV, ça ne va pas marcher. D'ailleurs ils ne se soucient même plus des CV » (xx, Focus group DRC\\2019-06-10_C).

Une bonne partie de nos interviewés estime qu'au-delà du diplôme ou de l'expérience, il faut recourir à d'autres pratiques : donner de l'argent ou des cadeaux pour être sélectionné, tricher, solliciter l'aide d'une personne influente de la communauté (Mwami, chef de post, etc.) ou d'une personne à l'intérieur même de la boîte pour intervenir en sa faveur. Pour avoir cette faveur il faut être un ami, un frère, un fils ou une personne proche de la personne influente. D'autres pour être recrutés s'engagent à donner une contrepartie. Ceci peut être une partie du salaire, un travail supplémentaire, une adhésion à un club ou un groupe quelconque exigé, etc.

Il semble que ces propos relevant des focus groups surtout, ne sont pas tout à fait conformes aux résultats de l'enquête (où, pour rappel, 81% et 65,6% jugeaient que la procédure est transparente). Ceci peut probablement être expliqué par le fait que la population des enquêtés concerne les travailleurs mêmes, qui n'ont pas intérêt à dire que leur sélection n'a pas été transparente. Par contre, la moitié des focus groups consistait en membres des communautés locales qui étaient exclus de l'emploi dans les sous-traitances. Leurs propos par rapport aux pratiques de favoritisme, clientélisme et corruption, pourraient bien souligner leur exclusion.

Certains agents des sociétés minières et des sous-traitances ont appuyé ce point de vue, en disant qu'il y a des personnes qui avancent toutes les raisons possibles pour discréditer la procédure d'embauche des sociétés car elles ont du mal à comprendre ou ne sont pas informés qu'il existe toute une commission de recrutement composée de plusieurs acteurs (chefferie, forum communautaire, département des ressources humaines, etc.) qui intervient dans la procédure de recrutement. Un agent de Banro disait :

« Ce n'est pas Banro seul qui recrute. C'est toute une structure qui recrute, et dans cette structure la communauté et Banro sont tous les deux représentés. Et tout cela dans le cadre de transparence que nous avons évoquée. Il y a 100 personnes qui viennent et toutes cherchent

de l'emploi. On a besoin que d'un seul. Les gens diront qu'on a pris l'autre par sentiment. Pour la délibération de la personne, on se fige sur les critères fixés, les capacités de la personne et c'est sur base de ça que le comité décide. Parce que s'il faut dire que c'est Banro qui recrute, là je dirai que c'est faux. Parce que, même les listes et les gens qui sont présentés viennent du Forum Communautaire. Banro n'intervient que pour montrer les critères dont on a besoin. Mais la grande partie des choses, notamment des étapes, viennent du Forum Communautaire. Alors, Banro ne sait pas qui est qui et n'a pas intérêt de le savoir parce qu'il n'y a pas de discrimination. Banro regarde simplement, après avoir fait le test, qui a rempli les critères parmi les gens que la communauté a envoyés. Parce qu'il y a aussi des critères de sélection qui se font au sein du comité avant que ça n'arrive chez Banro. Le comité aussi regarde, par exemple on cherche un métallurgiste, parce que j'ai fait la pédagogie, je n'ai pas d'expérience mais je crois que je peux aussi me retrouver là-bas, alors que je ne remplis pas les critères. Au niveau du Forum Communautaire, on fait cette sélection là avant même que la société Banro n'accède à ça. On ne sait même pas c'est qui. Ce sont ces gens-là qui remplissent ces conditions qui vont être envoyés au niveau de la société pour qu'ils subissent le test. Et le test est même organisé avec l'implication du Forum communautaire. Et lorsqu'il s'agit aussi de sélection par exemple s'il y a deux candidats, on implique aussi le forum pour départager les deux et savoir qui mérite. Voilà un peu tout ce qui se passe » (Individual DRC\2017-04-11_1).

Un manager d'une sous-traitance disait :

« En général, on collabore avec les autorités locales lorsque nous avons des opportunités d'emploi. On demande aux autorités [la chefferie] de nous proposer des potentiels employés. Lorsqu'ils sont trouvés, nous les accueillons pour le test qui porte souvent sur les aspects d'aptitudes physiques au travail et, dans la mesure du possible, sur quelques aspects moraux. Ici, on veille à ne pas donner de l'emploi aux individus qui ne le méritent pas. La priorité est accordée aux ex-creuseurs artisanaux et aux ressortissants de Luhwindja » (Individual DRC\OM2 TWA)

Les problèmes et toutes les critiques sur le recrutement concernent surtout les postes de manœuvre, communément appelés « tous travaux », qui ne requièrent pas souvent une grande expertise ou connaissance. Comme le disait un interlocuteur en qualifiant de mafieux les contrats de sous-traitances car celles-ci engagent souvent n'importe qui sans tenir compte de la qualification des gens, il dit :

« Les contrats que les sous-traitances donnent sont des contrats mafieux parce que parfois on ne prend pas en compte votre catégorie. On pourrait être qualifiés de deuxième degré à un endroit mais la sous-traitance n'ayant pas besoin d'un qualifié de deuxième degré peut vous faire tous-travaux, tout simplement parce que vous avez besoin du boulot et vous serez obligé d'accepter » (Individual DRC\BDL26 KIB).

Cependant, le processus de recrutement aux postes stratégiques de décision, ou nécessitant de la connaissance et de l'expertise – comme celui de géologue, ingénieur architectes, juristes, laborantin, agronome, etc., – n'est pas assez critiqué. D'une part, il s'agit des postes rarement sollicités par la population locale et donc il y a moins de demande au niveau local, et moins d'intérêt d'apporter de l'attention au processus de recrutement. D'autre part, il s'agit des postes de haute responsabilité, dont la procédure de recrutement est assez objective et très sélective et donc la population locale y apporte plus de confiance.

5.4.2. Critères de recrutement

Malgré ces pratiques de recrutement, il y a de critères exigés que doivent remplir les candidats pour être sélectionnés. Nos interviews nous parlent de l'âge ; la bonne conduite vie et mœurs ; une bonne santé ; une connaissance (par exemple d'anglais) ou expérience professionnelle pour certains postes ; la nationalité congolaise pour certains postes ; et il faut passer le test.

Premièrement, la bonne conduite, vie et mœurs est exigée. Le candidat doit rassurer la commission de recrutement qu'il est d'une bonne morale et conduite. Chez Kibali par exemple :

« Il ne faut pas avoir des litiges dans une entreprise à Doku ou à Kibali. Parce que, si vous êtes pris en infraction, tel que nous sommes en 2019 ; l'entreprise a ouvert en 2008 et qu'on a affiché votre nom à la sécurité en 2010, vous ne pourrez jamais y entrer. Il faut que votre conduite soit bonne. À part ça, s'il y a un recrutement et qu'on a demandé des dossiers, vous les donnez » (Individual DRC\MB1 KIB).

La bonne santé et l'aptitude physique sont également requises. Certains candidats sont appelés à passer des tests médicaux, si l'hôpital déclare inapte au travail, d'office il est écarté du processus. Comme nous le témoigne un de nos interlocuteurs :

« Oui, il faut être apte. Avant de commencer le travail, l'hôpital examine le corps entier du candidat mais si par malchance il a des maladies comme tuberculose, hernie, maladies pulmonaires, carrément il est écarté. Il examine en plus le niveau de souffle du candidat, il demande s'il fume ou boit de l'alcool. Et si jamais le candidat est un fumeur et buveur des boissons alcoolisées, il lui recommande de diminuer la dose » (Focus group DRC\2019-06-09_B).

En parlant de la bonne santé, les employeurs visent avant tout la force physique. Certains interviewés considèrent même la force physique comme l'un des critères les plus importants car sans la force on ne peut pas exercer un métier pour une société minière. Comme l'affirme cet interlocuteur :

« Pour les sous-traitances là que vous voyez, parmi les critères, le plus grand critère c'est la force. Parce que nous sommes dans une société minière, là où il y a des machines, il y a tout, alors il faut aussi avoir les gens qui sont capables de « torrer » un gros fer comme ça, de le porter au dos et puis le déplacer. Alors, on appelle ça ici « fucking job », c'est-à-dire qu'on n'a pas besoin de tes études, on n'a pas besoin de ta beauté, ton français. D'abord si tu as la force. Et ça dépend, par exemple à l'UNISEC on ne vise pas seulement la force, on vise aussi l'endurance, mais pour la plupart des sous-traitances, on vise la force. Là j'exclue le travail de bureau. Pour le bureau, le CV doit quand même être un bon CV » (Individual DRC\BDL11).

La gamme d'activités dans l'exploitation minière requiert une diversité de connaissance mais tout dépend du domaine d'intervention du poste vacant. Pour certains postes, les candidats sont jugés sur base de leur CV.

« Par exemple dans les sous-traitances, quand on engage des chauffeurs pour conduire de grands camions, il y en a qui croient qu'ils sont des chauffeurs parce qu'ils ont fait de formation de quelques 3 mois pour conduire des voitures. Mais, on ne se sortira pas du test. Là, il y a beaucoup de grincements de dents parmi la population qui croit qu'il y a de discrimination des gens d'ici. D'autres qui disent qu'on est privé du travail » (JO, DRC\2017-04-12_B et B).

Toutefois, tout dépend du type d'emploi pour lequel on recrute :

« Souvent, j'ai lu dans leurs offres qu'on tient compte des études faites. Ça dépend de l'emploi qu'on a donné comme offre. Si c'est un emploi qui nécessite quelqu'un de haut niveau, on cherche carrément un diplômé. Si c'est un tous-travaux, on cherche quelqu'un qui a un niveau

bas, de sixième primaire. Il faut avoir au moins un certificat de l'école primaire. Là on pense que quelqu'un peut lire quelque chose avant de travailler. Et on peut comprendre facilement vu son âge et le niveau qu'il a. Il y a donc l'âge et l'expérience acquise » (Individual DRC\BDL3 KIB).

La connaissance de l'anglais, en plus de la langue locale, est un atout pur certains postes. Pour ces sociétés minières étrangères, dont les chefs sont généralement anglophones et qui administrativement fonctionnent en anglais, la connaissance de l'anglais est un atout et une preuve d'une bonne instruction. Comme nous le témoigne un interlocuteur :

« Dans les sous-traitances, il faudrait augmenter aussi swahili et anglais. Ce sont des critères vraiment importants. A Kibali il faut maîtriser l'anglais, avoir la force aussi et le savoir scientifique, donc le niveau d'étude. Mais, Kibali vise beaucoup aussi les gens qui sont intelligents. Si tu as une connaissance en anglais, facilement tu peux être recruté » (Individual DRC\BDL11 KIB).

En plus, avoir la nationalité congolaise est un atout pour certains postes. Pour prouver sa nationalité, la commission de recrutement peut exiger une preuve de nationalité qui est la carte d'électeur. Mais comme nous l'avons déjà montré, en ce qui concerne l'origine du candidat à l'emploi, il y a des postes réservés à la population locale et donc, non seulement il faut avoir la nationalité congolaise, il faut être du milieu local. Dernièrement, comme nous l'avons déjà dit, il faut réussir au test.

Toutefois, notons que les critères d'embauche sont multiples, diversifiés et très changeants selon qu'il s'agit d'un post de manœuvre ou de responsabilité, selon qu'il s'agit de l'embauche au niveau de la sous-traitance ou au niveau de la société mère, ou selon qu'on est en phase d'exploitation à une phase d'extraction. Et donc chaque offre définit ses propres critères.

Une partie de nos interviews prétendent que les critères ne sont toujours pas définis au préalable. Ils disent qu'il arrive des moments où il y a des postes pour lesquels il n'y a aucun critère pour accéder à l'emploi. D'où les propos de certains de nos interviewés qui affirment que :

« Il n'y a pas de critères. On prend souvent même quelqu'un qui passe sur la route, et on lui demande de faire tel ou tel travail, soit déplacer des matériels. Nous ne sommes que comme des locaux » (Individual DRC\BM23 KIB).

« Pour moi, vraiment, il n'y a pas de critère. Parce qu'à Kibali, si vous introduisez votre CV là-bas, ce n'est pas bien de mettre votre niveau d'étude, ils ne veulent pas ça. Là, qui que vous soyez, vous allez vous abaisser. Et peut-être que si vous êtes un licencié vous allez dire que vous êtes D6. Quand vous allez travailler là-bas, vous serez formés dans tout ce que vous allez faire. Ils n'ont pas besoin des niveaux d'études. Même pour Kibali c'est comme ça » (BDL, Individual DRC\BDL6 KIB).

« Pour moi, il n'y a pas de critères. Tout le monde peut entrer. Dans tout ce que vous allez faire, vous serez formé. Qui que vous soyez. Avant de faire de ceci on vous forme, on vous dit, vous avez par exemple, deux semaines ou un mois de formation. Il n'y a pas de critères. Peut-être dans des techniques ! Dans des techniques, si on veut un opérateur, on exige normalement. On lance une offre, et on dit, nous avons besoin des opérateurs. Là c'est une autre chose ! Là, lorsque vous voyez cette offre-là, directement, vous allez là-bas pour être un opérateur, vous savez manier la machine, vous savez réparer » (Individual DRC\BDL6 KIB).

D'autres estiment que tous ces critères ne sont que des formalités. Ceux-ci sont convaincus que ce qui importe est de se conformer aux critères « officieux » : être fils de tel, avoir de l'argent à donner, avoir des vaches ou chèvres à offrir, être de telle colline, etc. Ceux-ci prétendent qu'un candidat peut ou ne pas remplir les critères officiellement exigés mais s'il ne répond pas à un de ces critères « officieux », il est très difficile qu'il accède à l'emploi. Un de nos interlocuteurs nous en témoigne en disant :

« Il y a beaucoup de conditions : 1) il faut avoir de la connaissance, 2) il faut être membre de la famille de quelqu'un de haut rang, 3) il faut avoir de l'argent, parce qu'eux-mêmes le disent « avec l'argent, o ko zwa mosala ». Mais, si vous n'avez pas d'argent, pas de connaissance, pas des membres de famille de ce côté-là, vous n'aurez rien. Ils peuvent afficher des offres d'emplois mais les conditions qu'ils mettront dans ces offres, même la personne qui a le plus étudié ne remplira pas ses conditions-là. Tu verras tout simplement qu'ils prennent quelqu'un, ils commencent à le former pour le travail » (Individual DRC\BDL19 KIB).

La corruption, le népotisme, le clientélisme, le tribalisme sont autant d'éléments qui font que la commission de recrutement ou les candidats au poste transgressent les critères de recrutement.

Les enquêtes ont révélé que 33% des enquêtés disent avoir été recrutés après avoir été informés d'un poste vacant par une de leurs connaissances ; tandis que respectivement 42% et 34% disent avoir été introduit par quelqu'un qu'ils connaissent. Chez Banro, 17% disent avoir postulé après avoir vu la publication d'un poste vacant, contre 26% chez Kibali. En plus, pour le cas des sous-traitances de Banro, plus de la moitié (51%) dit avoir été en contact avec quelqu'un qui travaille déjà dans la sous-traitance avant d'accéder à cet emploi, contre 37,8% chez les sous-traitances de Kibali.

Tableau 7. Recrutement

| | Banro | | Kibali | |
|--|-----------|------|-----------|------|
| | Fréquence | % | Fréquence | % |
| Poste vacant affiché | 39 | 17,1 | 40 | 26,5 |
| Poste vacant communiqué par qqn que je connais | 76 | 33,3 | 51 | 33,8 |
| Introduit par qqn que je connais | 96 | 42,1 | 52 | 34,5 |
| Autre | 17 | 7,5 | 7 | 4,6 |
| Pas de réponse | 0 | 0 | 1 | 0,6 |

5.4.3. Corruption

Beaucoup d'interviewés témoignaient qu'il faut corrompre pour avoir accès au travail :

« Il faut seulement avoir de l'argent pour accéder à l'emploi et celui qui n'en a pas ne peut pas accéder à l'emploi parce que même si on organise un examen et on réussit on ne peut pas accéder à l'emploi si on n'a pas d'argent »(Individual DRC\DM19 NAM).

« Tout dépend du poste. Parfois c'est 100, 200, 250\$. Ceci c'est dans les sous-traitances. Parfois ils disent que le tout premier salaire c'est pour celui qui vous a facilité à avoir du travail »(Individual DRC\EK5 TWA).

« Celui qui t'a aidé à avoir ton job s'est convenu avec toi qu'il récupérera chaque mois quelque chose sur ton salaire. Parce que tu avais besoin d'un emploi, tu as accepté. Par exemple, sur 500\$, il prendra 200 et toi, tu recevras 300 » (Focus group DRC\2018-04-30_K).

« Il faut d'abord corrompre celui qui doit vous donner l'information puis il va vous envoyer auprès de celui qui doit recevoir de l'argent et il peut vous dire de préparer soit 800\$ que vous allez donner. Mais je ne sais pas alors si pour les 800\$ il y aura encore sa part après. Si non vous ne pouvez pas accéder à l'emploi chez Banro sans avoir donné quelque chose » (Individual DRC\KB28 TWA).

« Le plus grand vice ici c'est la corruption. C'est elle qui nous tue. Si la corruption prenait fin, les gens peuvent bénéficier de certains emplois et il y aurait du changement. Parce que, pour trouver du travail auprès de quelqu'un, il peut vous demander de le rencontrer dans son bureau, mais pour l'approcher, nous pouvons retrouver plusieurs barrières, pas de la police mais des gens simples. Et quand on les rencontre, il faut leur donner soit 100\$, soit 50\$... c'est ce qui nous tue » (BDL, Files\\Individual DRC\\BDL24 KIB).

L'emploi dans les sociétés minières est devenu une marchandise à vendre ou à acheter. Certaines personnes influentes dans la procédure de recrutement usent de leur pouvoir pour rançonner les demandeurs d'emploi en leur exigeant des sommes importantes d'argent afin de les aider à raccrocher un emploi dans les sociétés minières ou les sous-traitances. Selon nos interviews, les personnes influentes impliquées dans le processus de recrutement sont celles-là qui ont le privilège de proposer des noms des candidats à l'emploi aux entreprises de sous-traitance ou directement aux sociétés minières. Il s'agit généralement des agents des départements des ressources humaines des sociétés minières ; des chefs au niveau de la chefferie (mwami, secrétaire de la chefferie, les chefs des groupements ou des localités) ; les chefs de poste ou de secteur ; le Forum Communautaire et les managers des sous-traitances. Nos données renseignent que, souvent lorsque ceux-ci sont appelés à proposer des noms des personnes pour le travail, certains parmi eux trouvent en cet appel une opportunité pour se faire de l'argent.

Pour avoir du travail, certaines personnes proposent volontairement une somme d'argent aux personnes qui semblent pouvoir influencer leur recrutement. A d'autres, on leurs exige une certaine somme d'argent pour avoir du travail. Beaucoup ont fait de la corruption pratique courante, voire même une norme et ne parlent plus d'une corruption mais plutôt d'une motivation. Ceux-ci traduisent que si les gens donnent de l'argent ce n'est pas pour corrompre mais pour motiver ces personnes influentes à pouvoir proposer leurs noms ou faire le suivi de leurs candidatures. Un de nos interlocuteurs dans son récit disait :

« Les gens qui sont entrés chez Banro au début n'avaient rien donné en termes de motivation ou corruption. Mais, aujourd'hui, je crois que ce n'est plus le cas. Les choses ont changé. Pour avoir du travail chez Banro, il y en a qui donnent de vaches, de motivations de 500\$, de 1000\$ et peut-être ils n'auront pas ce travail tant recherché car les chefs à qui l'on donne ces motivations, ils ont encore des promesses litigieuses auxquelles ils doivent accorder des priorités » (LU, Focus group DRC\\2017-04-17_J).

Pour compléter, un autre en donnant son expérience disait :

« Nous étions à trois chez le mwami. Tous, nous sommes des machinistes. On a été voir le mwami et ça a été fait. Notre demande était d'implorer son implication pour qu'il nous trouve des emplois chez Banro. Il nous avait dit de rentrer préparer nos demandes. Nous avons écrit et les correspondances étaient déposées auprès de la personne que le mwami lui-même nous avait indiquée. Le comble est que deux semaines après, la personne qui avait reçu ces lettres venait de faire entrer 4 personnes dans Banro aux postes que nous cherchions. On avait appris que ces gens lui avaient donné chacun 400\$. Nous lui avons proposé aussi des motivations, mais elle avait refusé. Alors, qu'avait-il fait de nos correspondances ? On attend un jour aller accuser auprès du mwami pour qu'il dise où ces demandes avaient été placées » (Focus group DRC\\2017-04-17_J).

Il y a même des interviewés qui ont été surpris de voir qu'un proche ou une connaissance lui exige aussi de lui verser une certaine somme afin de faire passer sa demande d'emploi. Un de nos interlocuteurs disait :

« Celui dont j'ai parlé et à qui on avait demandé 800\$, il traitait avec quelqu'un qu'il connaissait bien. Car, il était vraiment déçu d'apprendre que quelqu'un qui puisse autant avoir des affinités avec lui exige de l'argent pour lui donner de l'emploi » (NY, Focus group DRC\2017-04-18_K).

D'autres ne pouvant pas avoir de l'argent à donner ont vu perdre leur opportunité d'embauche. Comme le témoignait cet interlocuteur en disant :

« J'ai un témoignage de chez moi. Il y a un homme qui était venu chercher de l'emploi chez Banro. Il comptait sur un chef qui promettait de l'aider. Quand il y a eu d'opportunité d'emploi, ce chef avait demandé à cet homme de chercher 800\$ pour qu'il lui donne du travail. Malheureusement, il avait manqué cet argent. Comment quelqu'un qui ne travaille pas peut trouver d'un coup 800\$. Un simple maçon qu'il est, il peut avoir 10\$ aujourd'hui mais il mettra beaucoup de temps pour avoir encore un job qui l'aidera d'obtenir un autre 10\$. C'est pourquoi il avait demandé à ce chef de le prendre et attendre qu'il soit payé avec le salaire du premier mois chez Banro et progressivement continuer jusqu'à ce qu'il finisse à lui donner ces 800\$. Malheureusement, l'autre avait refusé » (NY, Focus group DRC\2017-04-18_K).

Un autre témoignait en disant :

« Figurez-vous qu'il y a des jeunes qui n'ont même pas 100fc, mais quand ils demandent d'avoir de l'emploi, il leur faut avoir de l'argent. Et là, ils doivent s'endetter quelque part. S'il a trouvé cet argent, il le donne à celui qui l'a demandé pour lui donner de l'emploi, mais 2 ou 3 jours après, il est renvoyé de l'emploi ou l'emploi finit simplement. Mais, celui qui a emprunté n'a pas encore fini à rembourser son emprunt. Il n'a pas bénéficié de cet argent mais aussi il est coincé avec la dette qu'il doit payer. Alors, c'est quelle vie ça ? » (DEB, Focus group DRC\2018-04-25_B).

Ne pouvant pas avoir de l'argent à donner, plusieurs personnes se sont endettées en promettant de rembourser le prêt avec intérêt lors de leur premier salaire. Sauf qu'après s'être endetté et donné de l'argent à la personne supposant aider à avoir le travail, il eut beaucoup de cas où les gens n'ont pas pu avoir ce travail. Il eut alors beaucoup d'escroquerie dans ce marché d'emploi où plusieurs personnes se sont infiltré dans la « chaîne » de recrutement prétendant être influentes ou avoir des contacts avec des personnes influentes au niveau des sous-traitances, de la cellule des ressources humaines ou du service de personnel des sociétés minières. Ces personnes percevaient alors de l'argent des gens sans qu'il y ait offre ou sans avoir la possibilité d'influencer leur recrutement. Ainsi, il ne s'agit donc pas seulement d'avoir de l'argent à donner, il faut aussi savoir la bonne personne à qui confier son argent. D'où les propos d'un de nos interlocuteurs :

« Je crois que si un demandeur d'emploi peut donner de l'argent, il doit passer par son frère ou un ami qui est dans la boîte où il veut obtenir de l'emploi, c'est son frère ou son ami qui saura à qui il faut donner cet argent pour qu'on te donne de l'emploi. C'est la seule garantie que ton argent ne sera pas perdu. De toi-même, sinon, tu ne sauras pas à qui donner de l'argent. Mon ancien bailleur avait donné 150\$ depuis que Banro est revenu après la suspension de ses activités. Mais, il n'a jamais eu de l'emploi. Il demande qu'on lui remette son argent mais c'est impossible » (Focus group DRC\2018-04-24_A).

Un autre témoignait en disant :

« Il n'y a pas pire que lorsque celui qui t'a demandé de lui donner de l'argent pour avoir du travail, bouffe cet argent alors qu'il ne va pas te donner cet emploi. J'ai vécu ce cas. Rappelez-vous de ce garçon de mon oncle paternel qui m'a emprunté 50.000 Fc lorsqu'on recrutait chez KK Security. On s'était accordé qu'il devait me rembourser 75.000 FC. Mais, quand est sortie la

liste de ceux qui ont été recrutés, son nom n'est pas sorti. Si j'étais mauvais, j'allais déjà l'accuser en justice et il devait déjà être arrêté » (Focus group DRC\2018-04-25_B).

La commercialisation du marché de travail a ainsi donné lieu à des conflits. Des personnes qui ont donné de leur argent sans jamais avoir du travail ne sont pas restées sans rien faire. En réclamant leur argent ou le travail promis, il eut plusieurs fois des disputes, des bagarres ou des conduites en justice.

Nos données d'enquêtes, qui révèlent donc les réponses des travailleurs, suggèrent que 9,49% des travailleurs dans les sous-traitances de Kibali disaient avoir donné une « motivation » pour accéder à leur poste, contre 26% dans les sous-traitances de Banro. Quand une telle motivation est donnée, 37 (12 chez Kibali et 25 chez Banro) personnes ont répondu qu'elle varie entre 1 et 50\$, 14 personnes (1 chez Kibali et 13 chez Banro) disent avoir payé entre 51 et 100\$; 9 (chez Banro) entre 101 et 200\$; 2 (chez Banro) entre 201 et 300\$, 4 (chez Banro) entre 301 et 400\$, et 2 (chez Banro) plus de 400\$ (tandis que 4 personnes n'ont pas répondu à la question).

4.5. Régimes de travail

Comme nous l'avions mentionné précédemment, les membres des communautés locales employées par les sociétés minières occupent couramment les postes de manœuvre non qualifié et nombreux sont des journaliers. Généralement ils sont nettoyeurs, chauffeurs, plongeur, cuisiniers, jardiniers, plombiers, électriciens, mécaniciens, maçons, garagistes, machinistes, menuisiers, soudeurs, métallurgistes, store-men, etc. Ces employés journaliers connaissent des conditions de travail tout à fait particulières comparativement à ceux qui occupent des postes de manœuvre qualifié ou de manœuvre hautement qualifié qui eux souvent détiennent des contrats de longue durée ou de durée indéterminé, comme par exemple les administratifs, les géologues, des ingénieurs civils, des laborantins, les agents des ressources humaines, les topographes, les directeurs des départements, etc.

5.5.1. Contrat et licenciements

Par rapport au contrat, le tableau ci-dessous renseigne que le contrat journalier et celui à la tâche/ouvrage sont les plus utilisés dans les entreprises de sous-traitance, suivi du contrat à durée indéterminé.

Tableau 8. 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 |

En menant une analyse par type de contrat (voir tableau 9), il se dégage que les journaliers et travailleurs sous régime de contrat à la tâche sont les moins satisfaits. Il se révèle que les travailleurs

à contrat indéterminé sont les mieux satisfaits tandis que leurs collègues sous contrat à durée déterminée sont relativement moins satisfaits.

Tableau 9. Satisfaction contrat

| | Banro | | Kibali | |
|----------------|-----------|------|-----------|------|
| | Fréquence | % | Fréquence | % |
| Non | 169 | 75,8 | 77 | 56,2 |
| Oui | 54 | 24,2 | 58 | 42,3 |
| Pas de réponse | 0 | 0 | 2 | 1,5 |
| Total | 223 | 100 | 137 | 100 |

Tableau 10. Satisfaction contrat selon type

| | 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 |

Le Code de Travail congolais reconnaît deux types de contrats : des contrats à durée déterminée et des contrats à durée indéterminée (voir Mushagalusa, 2018). Il stipule qu'un travailleur ne peut pas conclure avec le même employeur plus de deux contrats à durée déterminée ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée, sauf dans le cas d'exécution des travaux saisonniers ou d'ouvrages bien définis. Si cela se fait, le contrat devient automatiquement un contrat à durée indéterminée. Lorsqu'un travailleur est engagé pour occuper un emploi permanent dans l'entreprise ou l'établissement, le contrat doit être conclu pour une durée indéterminée. Un tel contrat ne peut être mis fin que moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis (Code du travail, article 63). C'est la raison pour laquelle les sous-traitances n'aiment pas donner des contrats à durée indéterminée : cela leur exige de payer des décomptes finaux et payer d'autres avantages prévus dans la loi, comme s'occuper du transport du travailleur et prévoir une ration alimentaire (Code du Travail, article 138-139)

Le contrat de travail à durée déterminée peut être affecté d'un terme certain ou incertain. Le terme est certain lorsque le contrat contient une clause indiquant sa durée (un temps déterminé) ou une date à laquelle il prendra fin. Le terme est incertain lorsque le contrat est conclu soit pour la réalisation d'un ouvrage déterminé, soit pour le remplacement d'un travailleur temporairement indisponible (Code du Travail, article 40). Selon nos données, les sous-traitances donnent des contrats liés soit à une tâche donnée, soit à l'ouvrage. Pour un contrat basé sur une tâche donnée, le délai est beaucoup plus long car il s'agit souvent des tâches assez permanentes, quotidiennes, dont on ne peut s'en passer dans une entreprise comme notamment le nettoyage, le jardinage, l'entretien des routes, la tenue de la cuisine, etc. Les journaliers ayant de contrat à la tâche peuvent garder leur emploi pendant des longues périodes. Contrairement aux journaliers engagés sur base d'un contrat à l'ouvrage, leur contrat se rompt à la fin de l'ouvrage, et connaissent très souvent des périodes sans emploi en

attendant la planification d'un autre ouvrage pour renouveler le contrat. Ces contrats à l'ouvrage sont très précaires et incertains. Comme le témoignaient nos interlocuteurs :

« Ici à Kibali, on donne toujours des contrats liés à l'ouvrage. Lié à l'ouvrage n'a pas de décompte, on ne donne que le remerciement. A tout moment que le patron voit que son boulot diminue, il peut diminuer aussi des travailleurs. A tout moment s'il veut chasser, il peut chasser » (X, Focus group DRC\\2019-06-09_B).

« Dans les entreprises de sous-traitance, on signe très souvent des contrats liés à l'ouvrage. Une fois l'ouvrage terminé, vous n'avez plus d'utilité. Une entreprise de sous-traitance peut chasser les travailleurs comme bon lui semble et ces derniers ne peuvent rien réclamer en contre partie » (Individual DRC\\OM3 NAM).

Pourtant, dans le cas d'engagement au jour le jour, si le travailleur a déjà accompli vingt-deux journées de travail sur une période de deux mois, le nouvel engagement conclu, avant l'expiration des deux mois est, sous peine de pénalité, réputé conclu pour une durée indéterminée (Code de Travail, article 40). Mais ce qui se fait en pratique, très souvent, est que ces contrats de journaliers se passent sous des accords tacites. Il n'y a pas de document signé qui engage les deux parties, ce qui donne un caractère informel à ce contrat, et fait à ce qu'il ne soit pas régulé par le Code de Travail. Par conséquent les employeurs ont beaucoup de marge de manœuvre pour rompre ou modifier les termes du contrat. Cela est la raison pour laquelle la plupart de nos interviews ne considèrent pas ces accords tacites comme étant des contrats. D'où les propos disant par exemple :

« Dans les sous-traitance on ne nous donne pas de contrat », « nous aimons bien être engagé directement par la société minière car là au moins on donne le contrat aux gens ». Comme les propos d'un de nos interviewés qui disait :

« Il y a des manœuvres qui n'ont pas de contrat mais il y a certains qui ont des contrats comme les travailleurs de groupe Rubuye, AEL, IOB et ATS. Les autres entreprises de sous-traitance n'ont pas de contrat. Il y a la sous-traitance Cogedeco qui a toujours des problèmes des mois impayés parce qu'ils n'ont pas de document pour les travailleurs selon chaque catégorie ».

Pour eux, un contrat de travail est un document qui précise les clauses de travail et signé par les deux parties. Les entreprises de sous-traitance nationales ou internationales elles, octroient des contrats écrits qui expliquent clairement les termes de contrat. Bien qu'il soit à durée déterminée, les travailleurs ayant des contrats écrits se sentent plus sécurisés par ce texte car leurs employeurs ne peuvent facilement pas aller à l'encontre de ces qui a été signé.

A part de l'absence d'un contrat écrit et formel, plusieurs sous-traitances ne respectent pas non plus la clause dans le Code du Travail qui stipule qu'on ne peut recruter des journaliers que pour des services non permanents et pour une durée de 21 jours maximum. Cependant, nous avons constaté que beaucoup de journaliers peuvent travailler pendant des mois ou des années sans que leur statut de journalier ne change. Un de nos interlocuteurs choqués par cette situation racontait :

« Ce qui est surprenant, je suis à ma cinquième année de travail dans la sous-traitance mais je suis toujours journalier. Nous voyons des gens venir et immédiatement on leur donne des contrats pendant que nous les anciens nous n'en avons pas. Dans les autres sociétés comme Bralima, vous ne pouvez pas être journalier pendant 5 ans ou 6 ans » (Individual DRC\\EK19 TWA).

En ce qui concerne le délai d'un contrat journalier, en plus, nous avons remarqué que ceci prête confusion à beaucoup de nos interviewés. Certains parlent de 21 jours, d'autres de 1 mois et d'autres encore de 3 mois. Comme on peut le voir dans les trois propos ci-après :

« Moi je donne les contrats de travail à durée déterminée parce que normalement ce sont des journaliers et un journalier d'après notre code du travail, la législation du travail congolais, une personne qui n'a pas de contrat à durée de travail déterminé on ne peut pas l'employer 2 mois successifs. C'est-à-dire que lorsqu'il a déjà épuisé un mois de travail vous devez rompre son contrat, il chôme un mois et l'autre mois il peut revenir » (D, Individual DRC\2016-12-06_A).

« Les sous-traitances aussi violent le code du travail, parce qu'après trois mois on doit avoir un contrat parce les 3 premiers mois sont considérés comme période d'essai, c'est ce qui se fait dans les autres sociétés où j'ai eu à travailler mais ici on travaille pendant plus d'une année sans aucune garantie parce qu'on ne donne pas de contrat, c'est une violation du Code de Travail » (Focus group DRC\2018-04-30_J).

« C'est souvent des journaliers qu'on recrute là-bas lorsqu'il y a des opportunités d'emplois. On prend des journaliers pendant 21 jours, puisqu'au-delà de 21 jours, si on te fait travailler, tu deviens comme engagé. Il ne faut donc pas dépasser 21 jours » (MD, Focus group DRC\2019-07-05_H).

Selon plusieurs interviewés, employer les journaliers semble être bénéfique pour les sociétés minières non pas seulement du point de vue administratif ou logistique comme nous l'avons vu ci-haut mais aussi parce que ça donne plus de marge de manœuvre à modifier la rémunération ou à licencier leurs employés, ne devant pas payer un décompte final. Les employeurs choisissent donc d'appliquer le mode d'embauche le moins contraignant qui les arrangerait le mieux. Certains de nos interviews estiment que les autorités étatiques coopèrent avec les sociétés minières pour le contournement du Code de Travail surtout en ce qui concerne l'emploi à durée indéterminé. Un de nos interlocuteurs témoignait en disant :

« Tout cela c'est à cause de l'ancien ministre de travail Bahati Lukwebo. Même dans les ONGS, on ne donne plus de contrat à durée indéterminée. C'est juste à cause de la question de décompte final. On a maintenant de contrat à durée déterminée de 6 mois, mais qui ne favorise en rien l'employé. Ce ministre n'a pas rendu de bons et loyaux services quand il était ministre de l'emploi. Tous les syndicalistes savent que c'est lui. On négocie aujourd'hui le SMIG [salaire minimum] en RD Congo qui est le plus bas d'Afrique. Le ministère de l'emploi devait imposer le barème salarial aux employeurs qui viennent ici. L'Etat ne protège pas ses citoyens » Individual DRC\2017-04-22_10.

Nos données parlent aussi d'un autre cas de violation du Code de Travail au niveau de licenciement des travailleurs. Il arrive des moments où les sociétés souhaitent réduire l'effectif des travailleurs pour des raisons de difficulté financière ou de passage d'une phase d'exploration qui emploie beaucoup de main d'œuvre à une phase d'exploitation qui en emploie moins, mais la procédure qu'elles utilisent est souvent problématique. Beaucoup de cas de licenciement abusif ont été signalés au cours de nos interviews.

Certains disent avoir été en congé et au retour ils ont été annoncé qu'il n'y a plus de travail pour eux ; d'autres en plein travail ont été signifié que le travail était fini pour eux sans aucune raison ni avertissement ; d'autres ont été en retard au travail ou ont commis une moindre erreur et le même jour ils ont été renvoyés ; d'autres en allant au travail se sont rendus compte que leur carte d'accès

au site n'était plus valide et n'ont plus jamais retrouvé l'accès au lieu de travail malgré plusieurs lamentations ; d'autres prétendent avoir été accusé faussement dans le but d'être renvoyer, etc. Ces cas de licenciement abusif ont été plus fréquents chez les travailleurs des sous-traitances. Sachant qu'à tout moment ils peuvent être licenciés, beaucoup de travailleurs de sous-traitances mènent une vie très stressante, insécurisée et incertaine au travail. Un travailleur d'une sous-traitance en se comparant aux travailleurs de Kibali, des contractés, disait :

« La grande différence entre les travailleurs de Kibali et nous : ils ne travaillent pas sous pression et encore moins sous stress, ils sont à l'aise, leurs retards sont tolérés, il n'y a pas de rigueurs inutiles. Mais chez nous, moindre erreur, tu es mis à la porte. Nous n'avons pas la joie de travailler car à cause de l'insécurité liée au risque de perte à tout moment » (Individual DRC\\JCB24 KIB).

Un autre interlocuteur à Salamabila, dans le même sens témoignait de l'insécurité du travail quand on est d'une sous-traitance, il dit :

« Les sous-traitances n'ont pas de contrat d'assurance pour leurs travailleurs tandis que les travailleurs de Banro ont des contrats et une fois qu'on est à la fin du contrat on est décompté selon les nombres des années qu'on a travaillées, les travailleurs des sous-traitances peuvent être chassés à tout moment, les travailleurs de Banro perçoivent leurs salaires même s'ils sont en congé technique chose contraire pour les travailleurs des sous-traitances » (JM, Individual DRC\\OM25 NAM)

Un autre en référant à son expérience disait :

« Moi je travaillais dans la sous-traitance de Chez Bibas. Je suis parti en congé, sans problème, sans rien. On me donne un congé et on me paie même le billet jusqu'à la maison. Mais, un mois après je reviens au travail, on me dit que je ne vais plus travailler là. Qu'est-ce que j'ai fait ? Non, tu ne travailles plus ! Payez-moi, on ne paie pas. Vous comprenez ? » (XX, Focus group DRC\\2019-06-09_B).

Un autre affirme en disant :

« Les agents des sous-traitances n'ont pas de contrat. C'est à tout moment qu'on peut mettre fin à leur travail sans réclamation aucune. Si Banro chasse son agent, il doit lui donner son décompte final » (Individual DRC\\EK20 NAM).

Un autre témoigne d'un contracté qui a aussi été licencié malgré le type de contrat qu'il détient :

« C'est rare de trouver des entreprises de sous-traitance qui donnent des contrats à durée indéterminée sauf KMS mais même si KMS aussi donne un contrat à durée indéterminée, il est apparent, car ils chassent les travailleurs en temps et en contretemps et leur donnent des décomptes finaux forfaitaires. Normalement si on licencie quelqu'un sans préavis ni sans faute, l'employeur est tenu de lui verser 36 fois son salaire comme décompte final » (Files\\Individual DRC\\JCB11 KIB).

Beaucoup de gens se sont soudainement retrouvés sans emploi, coupés de leur salaire et autres avantages sociaux et sans aucun espoir de percevoir un décompte final. Ceci a été traité de manque de respect et de considération pour ces travailleurs, d'autres l'ont pris comme un cas d'injustice, et d'autres encore accusent la faiblesse de l'Etat congolais qui laisse les étrangers violer les législations du pays et traiter les citoyens comme ils veulent. Beaucoup de personnes ont ainsi été licenciées et n'ont pas à faire recours à la justice sachant qu'elles vivent dans un Etat sans droit. N'ayant personne

à qui se tourner pour revendiquer leurs droits, nombreuses parmi les victimes de licenciement abusif ont eu du mal à surmonter cette épreuve, celle-ci a créé en eux une haine contre les sociétés minières et certains ont même développé de l'antipathie à l'égard de ceux qui travaillent encore pour ces sociétés. D'autres encore pensent qu'il se joue un complot derrière ces licenciements. Comme on peut le retrouver dans les propos de cet interlocuteur qui témoignait en disant :

« Kibali peut t'embaucher mais des autorités ou chefs de Kibali vont te créer des incompréhensions pour te faire licencier pourtant tu n'as rien fait de grave. Une fois licencié tu verras alors à ta place on a engagé leurs frères en provenance de Bukavu ou d'ailleurs » (Focus group DRC\2019-06-09_B).

Un autre disait :

« A l'interne de Kibali, il y a ceux-là qui cherchent par tous les moyens des infractions sur les travailleurs pour les révoquer. Tu n'as pas de problème mais ils vont te chercher pour te chasser et te remplacer par leurs amis ou par quelqu'un qui a donné de l'argent... ce n'est pas bon » (Individual DRC\BDL21 KIB).

Certains employeurs par contre essaient de montrer que souvent les entreprises minières sont obligées de contourner la législation de travail afin de s'adapter au contexte local. Un de ces interviewés disait par exemple :

« Il y a des cas particuliers. Lorsque vous prenez des endroits comme Namoya où les gens vivaient de l'or que Banro exploite actuellement, c'était leur seule source de revenu. Alors lorsqu'une multinationale arrive, elle déloge tout le monde et d'un coup, les gens n'ont plus la possibilité de vivre dirais-je. Alors, si vous choisissez d'appliquer la règle à la lettre, là vous tuez les gens et là vous créez des rebellions, des milices voire même le terrorisme ; parce qu'ils étaient plus heureux quand ils pratiquaient la méthode artisanale qu'avec la logique que nous tentons de leur imposer. Alors on a essayé de trouver un type de contrat qu'on a appelé contrat lié à la tâche et là on considère que tout ce qu'ils font c'est des tâches bien que celles-ci ne se termineront pas (D, Individual DRC\2016-12-06_A).

5.5.2. Heures, congé, et salaire

Selon la législation congolaise, un travail journalier compte 8 heures et reçoit 6 jours de travail par semaine, soit 48 heures de travail par semaine. Lorsqu'un travailleur va au-delà de ces heures son employeur devra lui payer des heures supplémentaires. Cependant, pour beaucoup de cas, le travail n'est pas rémunéré en fonction du temps y consacré. Dans certaines sous-traitances, le salaire est fixe et les gens travaillent selon un horaire ou programme établi préalablement par le manager. D'autres sous-traitances fixent des heures de travail indépendamment même de la réglementation. Un travailleur de Kibali nous en témoigne en disant :

« Avant de commencer le travail, certaines sous-traitances disent à leurs travailleurs : nous allons travailler avec vous 10 heures chaque jour et c'est comme cela que vous serez payés. Il y a d'autres sous-traitances qui vous disent qu'elles travaillent toute la journée, et si vous quittez le service par exemple à 12 heures, cette journée-là ne vous sera pas payée. C'est comme si vous n'aviez pas travaillé. C'est comme si vous aviez été absent. Il y a d'autres qui travaillent tous les dimanches, elles vous diront que nous travaillons le dimanche mais si les heures de travail que je vous ai données sont complétées, même les heures supplémentaires du dimanche elles sont incluses dans le salaire normal. Comme « Mpiaka Eza », les gens n'ont pas d'argent, les travailleurs ne peuvent pas refuser cet argent. Tu vois clairement qu'on est

en train de t'escroquer. Mais, avec votre position vous allez tout simplement vous sacrifier pour le travail » (Individual DRC\BDL19 KIB).

Un autre témoignait en disant :

« Les heures de travail ne sont pas bonnes. Normalement, pour un travail qui est difficile comme celui que nous faisons, un individu doit y travailler pendant huit heures de temps. Mais, nous travaillons au moins 12 heures de temps, parfois sans pauses et nous travaillons affamé. Et la nuit, on ne vous donne pas de la nourriture. Il y a des entreprises qui travaillent pendant huit heures de temps comme ça, et quand c'est dépassé, là ça devient des heures supplémentaires. Chez nous, nous n'avons pas des heures supplémentaires. Le salaire reste toujours fixe, ça ne change jamais. Et puis, il y a aussi le problème de l'ancienneté dans la sécurité, on n'augmente pas le salaire même si vous avez déjà presté deux ou trois ans » (BD, \Individual DRC\BDL2 KIB).

Chaque entreprise de sous-traitance fixe donc son horaire de travail et l'impose à ses travailleurs. Ces travailleurs sont contraints de travailler comme on leur exige et même s'ils peuvent se sentir exploités ou en abus de leur droit, sachant que la demande d'emploi est forte, ils n'osent pas le dire ouvertement de peur de perdre cet emploi. Et donc, peu importe ce que dit le Code de Travail, les travailleurs suivent d'abord ce que disent leurs patrons. Comme le disait ces interlocuteurs à Durba :

« C'est Kibali qui fixe les heures de travail, ce n'est pas nous. Si Kibali dit qu'on commence à 5 heures tous demain, on commencera à 5 heures demain. C'est lui le grand patron ».

« Vous pouvez être en train de travailler le béton, or le travail du béton ne s'arrête pas tant qu'on n'a pas fini. Et on vous dit « béton ya mundele eko beba » et vous vous sentez obligé de faire ce travail-là parce que si vous refusez, on dira que vous avez été indiscipliné » (Individual DRC\BDL19 KIB).

Seuls 32% des enquêtés à Kibali ont répondu avoir un salaire supplémentaire pour les heures supplémentaires prestées, contre 26,9% dans la concession de Banro. Les données qualitatives font remarquer que beaucoup de travailleurs ne savent pas dire combien exactement ils percevront par rapport aux heures prestées. Certains sont même payés sans prendre connaissance de leur fiche de paie qui détaille les heures prestées, les heures supplémentaires payées ou pas et combien ils sont payés par heure. Comme le disait cet interlocuteur à Salamabila :

« Je sais que le code congolais du travail prévoit 8 heures de travail mais nous travaillons 9 heures ou 10 heures et je ne saurai pas dire que c'est proportionnel à mon salaire parce qu'on ne sait pas normalement quel jour on doit gagner combien ».

De même en ce qui concerne le congé, le travailleur ne sait pas dire exactement s'il en aura ou pas, tout dépend de la volonté de son employeur. Or, selon le Code de Travail, après avoir travaillé pendant une année, le travailleur a droit à un congé annuel de 18 jours qui peut être allongé en fonction de l'ancienneté dans l'emploi. Cependant, ayant le statut de journalier quel que soit le nombre de mois ou d'année qu'on a presté, cela n'est pas considéré et moins encore, il ne donne pas droit au congé annuel.

En moyenne, les travailleurs dans les entreprises de sous-traitance de Kibali touchent comme salaire autour de 365\$ avec une grande dispersion autour de sa moyenne (205\$). Le salaire minimal est de 84\$ tandis que le maximal est de 900\$. Ce chiffre corrobore avec la tendance générale en RDC qui fixe

le PIB/tête autour de 400\$ avec de fortes disparités. Par contre, pour les salariés de Banro, on trouve en moyenne un salaire de 212\$ pour un salaire minimum de 50 et un salaire maximum ne dépassant pas 650\$.

Tableau 11. Salaire

| Salaire mensuel approx | Obs | Mean | Std. Dev. | Min | Max |
|------------------------|-----|--------|-----------|-----|-----|
| Banro | 221 | 211.67 | 98.9 | 50 | 650 |
| Kibali | 139 | 364.75 | 205.52 | 84 | 900 |

Finalement par rapport au salaire, les interlocuteurs croient qu'il y a une grande différence entre les salaires payés dans les sociétés minières mères, et ceux payés dans les sous-traitances. Ces derniers sont souvent considérés comme dérisoires. Certains se réfèrent de nouveau au Code de Travail, pour dire que le seuil salarial est même très bas :

« Le salaire n'est vraiment pas satisfaisant. Avec la loi congolaise, le barème salarial, est très bas, je ne sais pas comment il est calculé. Compte tenu du travail que nous effectuons, je crois qu'ils doivent revoir ce barème salarial. Quand les sociétés minières étaient arrivées, elles avaient l'objectif de bien payer les gens mais le blocage se retrouvait au niveau de notre Code de Travail car les ressources humaines des sociétés minières doivent suivre la loi congolaise. Ils nous disaient que c'est la loi congolaise qui leur dicte comment ils doivent payer les gens, mais s'ils suivaient la loi de leur pays d'origine, ils n'allaient pas nous payer comme ça. Et on a fini par comprendre que c'est nous même congolais qui faisons souffrir nos confrères » (Individual DRC\BDL9 KIB).

Finalement, 63.50% des enquêtés à Kibali disent qu'ils/elles bénéficient d'autres avantages relatifs au travail, comme l'assurance médicale (40%), les frais de transport (15,6%), le bonus (12,3%), le logement (12%), et l'allocation familiale (12%). Dans les concessions de Banro, ce pourcentage est de loin inférieur, soit 38,6%. Parmi eux, 56,6% bénéficient d'une assurance médicale (pour eux-mêmes et/ou leurs familles), 17,5% bénéficie d'un repas, et 13,2% des frais de transport.

Au vu de nos entretiens, il semble que les entreprises minières essaient d'être stratégiques avec la législation congolaise du travail en mettant en application les closes qui les arrangent le mieux et détourner les closes qui ne les arrangent pas.

5.5.3. Risque, santé et sécurité

Le travail dans les mines peut être pénible et dangereux. 79% des enquêtés 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.

Ces conditions désagréables peuvent être liées à plusieurs facteurs, dont les plus importants ont été repris dans le tableau – le tableau ne donne que les fréquences et pourcentages pour les réponses qui ont été données au moins 10 fois. Les facteurs les plus fréquemment cités, sont « travail physique trop lourd » pour le cas de Banro, suivi de « peu de repos » et « fatigue », alors que chez Kibali, les plus cités sont « fatigue », « stress » et « poussière ». Certains facteurs, comme « mépris/mécompréhension », « poussière », « climat (trop froid ou chaud) », « machines/

équipement non conforme », « insécurité », « absence de contrat » et « conflits au travail » étaient mentionnées moins que 10 fois dans l'une des concessions.

Tableau 12. 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 |

Les travailleurs sont constamment exposés à plusieurs risques. De notre enquête, il ressort que les risques les plus fréquents sont la poussière, les accidents avec les machines, les maladies professionnelles, le contact avec les substances nuisibles, et les accidents avec des véhicules.

Tableau 13. 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) | 10 | 2,8 | 46 | 9,4 |

| | | | | |
|---------------------------------------|--|--|----|-----|
| tranchants/ pierres) | | | | |
| 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 |

Les travailleurs dans les mines sont bien conscients des dangers auxquels ils sont quotidiennement exposés et beaucoup parmi eux vivent dans la crainte de ceux-ci. Quelques propos de nos interviewés qui témoignent comment leur santé est affectée par ces risques :

« En tout cas, les conditions de travail dans la mine ne sont faciles. On ne sait pas si notre santé est toujours bonne. Je ne sais pas, puisque je n'ai pas fait un check in normal de mon corps. [...] » (Individual DRC\2019-06-11_13).

« [...] Nous exécutons un travail difficile, fatiguant et qui nous expose aux différentes maladies à partir de la poussière que nous respirons tous les jours et qui peut causer à la longue la tuberculose. Nous sommes exposés au froid avec des moustiques surtout la nuit, donc nous travaillons dans les mauvaises conditions et le salaire est très insuffisant » (Individual DRC\DM13 NAM).

« L'expérience de Katambwe, une localité riveraine du lac de rejets de Banro prouve que la vie dans cette localité est invivable. Avec le cyanure rejeté dans le Lac Jubi, il y a une toxicité terrible à cet endroit. Toutes les bêtes qui s'étaient abreuvées dans ce lac, ne s'en étaient pas sorties [...] » (Individual DRC\2017-04-22_10).

« Il y a un camion qui venait de Bukavu et transportait le cyanure. Ce camion s'était renversé vers la route de l'usine. Le produit s'était répandu dans l'environnement. Banro est venu pour désinfecter le milieu. Mais, il y en a qui avaient déjà respiré de l'air pollué » (Individual DRC\2017-04-22_10).

Afin d'assurer la santé de tous, garantir la sécurité de tous et limiter les risques au travail, les sociétés minières procèdent tout d'abord par un bilan de santé des employés lors de leur recrutement afin de se rassurer que les personnes qu'elles emploient sont aptes au travail. Ensuite dans le but de limiter ou prévenir des accidents, elles sont informées par rapport aux dangers liés aux machines qu'elles sont censées manipuler ou aux produits avec lesquels elles seront en contact. Les sociétés minières et certaines entreprises de sous-traitance mettent à la disposition des travailleurs des équipements de protection.

En effet, les conditions de travail du point de vue sécuritaire et sanitaire semblent être relativement bonnes. Il se fait remarquer que les enquêtés sont plus ou moins satisfaits aussi bien par la nourriture que les équipements dont ils disposent, comme le montrent les tableaux suivants. Cependant, 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 se faire des soucis 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 dit avoir accès à l’eau potable au 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 dit que cette nourriture est prévue par l’entreprise de sous-traitance et la majorité en est satisfait, comme le montre le tableau.

Tableau 14. Satisfaction par rapport à la nourriture Banro (très satisfait à très insatisfait)

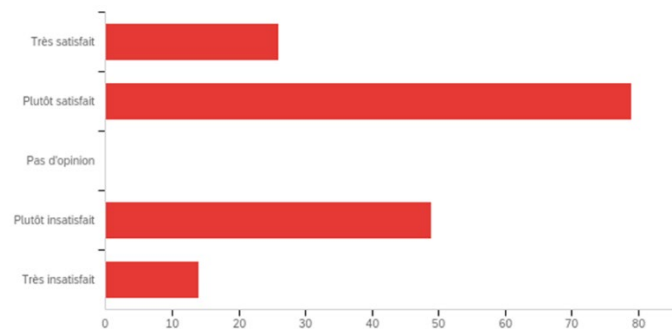
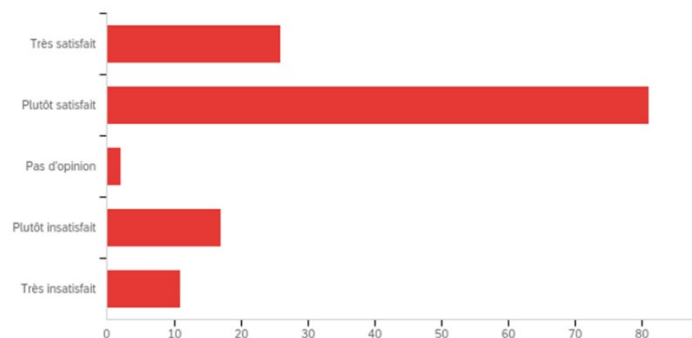


Tableau 15. Satisfaction par rapport à la nourriture Kibali (très satisfait à très insatisfait)



Les travailleurs estiment disposer des matériels nécessaires et adaptés pour accomplir leurs tâches à mieux. 85,6% des travailleurs dans la concession de Banro disent avoir accès aux équipements nécessaires, dont souliers, uniformes, casques, gants et lunettes de protection sont les plus souvent cités. D’autres comme 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)

Tableau 16. Satisfaction par rapport à l'équipement Banro (très satisfait à très insatisfait)

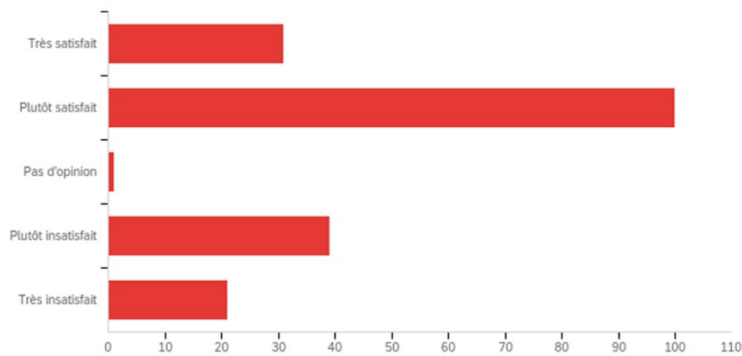
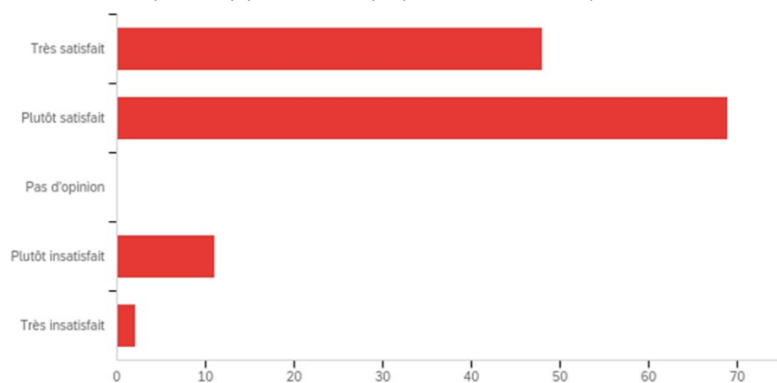


Tableau 17. Satisfaction par rapport à l'équipement Kibali (très satisfait à très insatisfait)



Il est clair que la sécurité des sites et des personnes est un élément capital pour la bonne tenue des activités minières. Au sein de Kibali, le slogan « Safety first » est très répandu, pour montrer l'importance qu'on accorde à la santé et à la sécurité des personnes travaillant dans cette société. Les sociétés s'y investissent donc suffisamment. Comme le témoigne un de nos interlocuteurs :

« Du point de vue sécurité au travail, j'apprécie beaucoup. Il y a des gens qui passent à chaque minute pour vérifier, pour contrôler, pour enquêter si les gens respectent réellement les normes de sécurité. Ce n'est pas comme dans les autres entreprises où il y a un laisser-aller sur le plan de la sécurité. Ici, on suit de très près. Le rythme de contrôle est très régulier parce que c'est le manager qui passe et les membres de sécurité qui passent ou le QHS. Même les collègues, s'ils te trouvent dans un travail dangereux et que tu n'es pas sécurisé, carrément ils t'interpellent » (Individual DRC\BDL3 KIB).

Les sociétés minières envoient souvent des inspecteurs pour visiter les sites afin de prévenir les dangers possibles et proposer des mesures d'atténuation. Il y a un département de sécurité au travail (« safety »), dont les agents surveillent les travaux du site et informent les travailleurs sur les risques probables et sur les méthodes de prévention.

Les travailleurs contractés des sociétés minières disposent aussi d'une couverture médicale. L'entreprise Banro par exemple a un contrat de prise en charge de ses employés avec des centres de santé de la zone. Moyennant un bon, ses employés sont gratuitement soignés dans ces centres de santé et la facture est adressée à la société. Certains de nos interviewés disent être très satisfaits par la prise en charge qu'ils reçoivent des sociétés minières :

« La prise en charge médicale de la société marche très bien. Tu vois, moi j'ai une plaie. Ça me dérange. Je peux arriver au boulot, on me donne un bon, je vais partir avec toi et on va me traiter en ta présence. On va me traiter très bien. Même s'il faut m'accorder deux jours de repos, on va l'écrire et on fait un rapport au bureau que l'agent tel sera en repos pour deux jours, compte tenu de ce qu'il a comme problème à son pied » (BDL, Individual DRC\BDL11 KIB).

Pour des cas d'accidents au travail, l'ambulance de la société conduit le patient au centre de santé et pour des cas d'accidents très graves les patients peuvent être acheminés à l'hôpital et parfois au moyen même d'un hélicoptère. Pour des cas d'accidents graves survenus au travail, il arrive de fois où la société minière ne tient pas compte du statut du travailleur accidenté et utilise tous les moyens possibles pour acheminer le patient à l'hôpital le mieux équipé où qu'il se trouve. Comme le témoigne un manager d'une sous-traitance

« Il y a un cas par exemple d'un type qui a été blessé l'année passée avec la machine de forage, il y a une dent qui lui était sautée comme ça, on l'a mis directement dans l'hélicoptère et il est allé à Bukavu. Parce que la société prend en charge le transport, mais de notre part, nous supportons les soins médicaux. On l'amène au Skyborne [hôpital privé], il est soigné et on fait la facture à la société. La société peut payer cet argent, mais la société nous envoie cette facture là et nous remboursons à la société » (Individual DRC\2018-04-27_4).

Les sociétés minières s'investissent bien dans la santé de leurs travailleurs. La société Banro par exemple accorde une prise en charge médicale qui couvre aussi les membres de famille du travailleur jusqu'à 6 enfants mineurs. La société Kibali avait même construit un hôpital pour ses travailleurs et ceux des sous-traitances et avait exigé aux sous-traitances d'instaurer cette politique de prise en charge médicale de leurs employés, une recommandation que plusieurs sous-traitances avaient suivie. Cependant, certains de nos interviews pensent que le souci de ces sociétés n'est pas de garantir la santé des gens mais avant tout de sécuriser leur travail et leur profit. Si les travailleurs ne sont pas en bonne santé, ils ne vont pas bien travailler et donc la société produira moins. Et donc, autant mieux investir dans la santé des travailleurs pour les maintenir en bonne santé et ainsi maximiser la production des sociétés. Comme le disait cet interlocuteur :

« Kibali ne voit que la production avant tout. Ce n'est pas ce qui se passait dans la Gécamines, ce n'est pas ce qui se passait à KiloMoto. KiloMoto c'était une société de l'Etat. Ça pourrait aller 20 ans, 50 ans... Pour Kibali, comme il a un contrat déterminé aussi, là on prend un contrat déterminé avec le gouvernement, si c'est 5 ans c'est 5 ans, si c'est 10 ans c'est 10 ans. Et donc, il cherche à gagner dans les 10 ans. Maintenant, si les gens tombaient malades souvent et que les gens sont hospitalisés tout le temps, c'est un manque à gagner pour lui. C'est ainsi que je ne sais pas avec ces docteurs, parce que nous avons un hôpital à l'intérieur, ils se sont arrangés de sorte que si un travailleur venait, on vous donne 30 minutes vous rentrez au travail, sans repos. Les histoires pareilles. Donc, ça doit être un arrangement quelque part » (Individual DRC\BDL22 KIB).

Il continue ainsi : *« Le système qui est ici à Kibali Gold, c'est lui qui se charge de la santé pour n'importe quelle sous-traitance. [...] L'histoire de la santé, sans cacher, il n'y a pas des soins médicaux. Parce que Kibali a une politique de la production. Donc, si quelqu'un n'est pas au service, c'est un manque à gagner pour le service. C'est ainsi que quelqu'un peut être malade, on examine rapidement, on donne de l'aspirine, on donne du paracétamol et après il rentre au service. C'est toujours comme ça. C'est ainsi que la plupart des gens, par exemple moi-même qui vous parle, si je souffre, je suis traité à Kampala, lui [son frère présent lors de l'entretien]*

s'il est souffrant, il se traite aussi à Kampala, à Aru, etc. et sur des comptes privés. Mais ici, c'est juste les premiers soins. Mais, pour les autres soins, c'est chacun qui se prend en charge (BDL, Individual DRC\\BDL22 KIB).

Bien que préoccupées par la santé de leurs travailleurs il s'observe une certaine discrimination liée au statut du patient dans la prise en charge médicale assurée par ces sociétés. Tous les travailleurs ne sont pas pris en charge de la même façon. Un autochtone n'est pas traité de la même façon qu'un expatrié, un ouvrier n'est pas traité de la même façon qu'un cadre. Plusieurs interviews ont soulevé cette forme de discrimination dans le traitement de santé des employés que ce soit chez Banro ou chez Kibali. A Salamabila un interlocuteur témoignait en disant :

« Celui qui travaille chez Banro a beaucoup d'avantages. Il a les soins de qualité. Mais, Banro est capable d'amener son agent même à Nairobi alors que nous des sous-traitances ils nous font soigner localement. Même pour les cas sociaux, les agents de Banro sont mieux traités » (Individual DRC\\EK23 NAM).

Un autre à Durba, en soulevant la même préoccupation, disait :

« Sur le plan de la santé, nous avons deux catégories : les locaux et les expatriés. Un autochtone est traité très localement, tandis qu'un expatrié est traité comme il faut. Si par exemple, il y a un travailleur local et un expatrié qui sont en train de souffrir, par exemple des maux de ventre. Le traitement du travailleur local sera très local, peut être juste le Metro et ils se limiteront par là. Mais, pour un expatrié, on cherche vraiment un traitement qui est très spécial pour sa maladie. Si tu souffres par exemple de malaria, tu as le repos seulement d'une journée. Et le lendemain vous reprenez le travail. Mais s'il y a un expatrié qui souffre de la malaria, il faut qu'on finisse à traiter cette malaria pour qu'il revienne au travail. » (Individual DRC\\BDL23 KIB).

Les entreprises de sous-traitance qui garantissent une prise en charge médicale à leurs employeurs sont encore minimes. Bon nombre de nos interviewés témoignent que beaucoup de managers des entreprises de sous-traitance ne se préoccupent pas beaucoup de la santé de leurs travailleurs. Il n'y a pas suffisamment de suivi de santé des employés des sous-traitances comme le disaient nos interlocuteurs:

« Il n'y a pas suffisamment de suivi dans la santé. Parmi certains de mes amis, quand je les vois malades, j'ai vraiment pitié pour eux. Les sous-traitances négligent la santé. A TBO, la sécurité au travail n'a pas non plus un bon suivi. Par exemple, pour la question des toilettes que tu m'as posée, tu peux aller dans la brousse, et il peut y avoir des animaux dangereux. Bref, il n'y a pas de suivi sur la sécurité » (Individual DRC\\BDL1 KIB).

« Beaucoup de sous-traitances ici ne se soucient pas de la surveillance de la santé des travailleurs parce qu'elles craignent les dépenses. Et pourtant la priorité c'est la santé. Ce que moi je voyais dans d'autres sociétés, quand une personne est malade, la société va lui prendre en charge pendant toute les étapes de sa maladie. Mais les sous-traitances d'ici à Kibali, ce n'est pas le cas » (Individual DRC\\BDL12 KIB).

« Il y a certaines sous-traitances qui vous emploient et qui ne sont fières de vous que quand vous êtes en forme et que vous travaillez pour elles. Mais, quand vous serez malades, elles vont dire que vous avez attrapé votre maladie dans la cité et vous l'amenez au lieu du travail. Et comme la maladie vous affaiblit, alors vous n'allez plus travailler » (Individual DRC\\BDL19 KIB).

« Regardez-ici ce doigt, c'est une blessure qui est en train de guérir. Il y a un outil de fer qui était tombé sur moi. C'est moi-même qui me suis fait soigner. Cet ongle va sortir du doigt pour qu'un autre pousse. Si c'était un employé de Banro, il devait avoir droit à de bons soins » (AM, Focus group DRC\2018-04-29_G).

Certains managers des sous-traitances prétendent qu'ils n'ont pas à s'engager dans la prise en charge médicale de leurs travailleurs sous prétexte que les dépenses de santé sont comprises dans le salaire qu'ils leur donnent. Comme le témoignait cet interlocuteur :

« Nos chefs avec qui nous travaillons ne s'occupent pas de la question de santé. Ils incluent tout dans le salaire. Nous avons déjà essayé de réclamer pour les soins mais ça ne marche jamais, c'est comme ça qu'ils nous disent que comme ils donnent un salaire de 140\$, les frais de santé y sont inclus » (Individual DRC\BDL24 KIB)

Et même lorsque l'entreprise de sous-traitance s'engage à prendre en charge la santé de ses travailleurs, les centres de santé ou dispensaires avec qui elles ont signé un contrat de prise en charge ne sont pas souvent satisfaits à cause du retard que les sous-traitances accumulent dans le remboursement des factures de leurs travailleurs, ce qui démotive ces institutions de santé. Comme s'en plaignait un médecin en disant :

« Il y a de fois qu'on a donné des soins aux agents de quelques sous-traitances mais pendant deux ou trois mois, les factures resteront impayées. C'est pénible pour nous. Nous devons dans ce cas nous endetter aussi pour avoir les intrants nécessaires. Et c'est pareil aussi pour les agents qui ne sont pas payés » (IP, Individual DRC\2018-05-02_14)

La qualité de prise en charge médicale diffère donc selon qu'elle est donnée par la société minière ou par les entreprises de sous-traitance. Alors qu'ils sont tous soumis aux mêmes risques en travaillant sur le même site et souvent en faisant le même travail, les employés des sous-traitances souffrent de ne pas avoir les mêmes avantages que les autres employés des sociétés en ce qui concerne leur santé. Un travailleur d'une sous-traitance en enviant les travailleurs de la société Kibaki disait :

« Nous qui sommes dans les sous-traitances, nous envions beaucoup Kibali. Là, la santé est très bien organisée, très bien organisée parce que lorsque vous arrivez sur le lieu de travail, d'abord on commence par vous checker. Si on sent que votre température est élevée, tout de suite on vous conduit à l'hôpital pour savoir qu'est-ce qui ne va pas. Et si la température est normale, alors vous travaillez. Pendant les heures de travail, ne fut ce qu'un seul mouvement qui peut affecter votre état de santé, Kibali est obligé de vous faire sortir sur le lieu de travail, soit vous rentrez à la maison vous reposer, soit on vous conduit à l'hôpital. Et puis il y a deux hôpitaux : un hôpital dans l'enceinte de la concession, CMK, et un autre hôpital ici dehors, CHK. Lorsque votre cas devient plus grave, Kibali est capable de vous envoyer à l'étranger pour des soins appropriés. Ce que beaucoup de sous-traitance n'arrivent pas vraiment à faire et de ce côté-là, moi je félicite beaucoup Kibali » (Individual DRC\BDL11 KIB)

Toutefois, on peut bien avoir une prise en charge médicale de la société ou de l'entreprise de sous-traitance mais le grand défi est la carence des infrastructures médicales dans ces zones, si non, l'insuffisance des médecins ou d'infirmiers expérimentés et le manque d'équipements. Dans un dispensaire ou un centre de santé, on ne peut y avoir qu'un minimum de service ou de traitement. Or travailler dans une usine expose à des maladies ou accidents graves qui souvent nécessitent de grosses interventions d'experts. Et donc, la prise en charge médicale dont disposent beaucoup de travailleurs ne peut que leur permettre de traiter des petits maux de santé et non des interventions chirurgicales

par exemple. En parlant de la faiblesse des infrastructures sanitaires locales, nos interviews soulèvent plusieurs exemples. Il y a un qui disait :

« On ne peut pas faire une intervention chirurgicale dans un dispensaire. Moi, maintenant, je souffre de la hernie. Je l'ai eue à cause du travail dur que je faisais : 9 heures durant lesquelles je devais rester debout, en train de soulever de gros tuyaux » (Focus group DRC\2018-04-26_C).

Un autre interlocuteur à Durba témoignait en disant:

« C'est une mascarade que nous faisons dans notre CHK [centre médical Kibali]. On va faire un check in du corps, mais souvent, le papier qu'on va sortir ne peut pas attester réellement qu'ils ont trouvé que le corps a une grande difficulté. Mais, à mon humble avis, quand j'étais encore à Bukavu, même ici, je faisais le sport, mais ma cheville droite, jusqu'aujourd'hui, a été coincée ».

5.5.4. Compétences et formation

Lors de nos recherches de terrain, nous avons remarqué que les managers des entreprises de sous-traitance, plus spécifiquement les sous-traitances locales, n'ont pas nécessairement une formation en gestion des ressources humaines et moins encore une grande expérience en activités minières pour pouvoir gérer leurs travailleurs. Nous nous sommes alors intéressés à savoir comment ces managers ont eu à acquérir des compétences nécessaires pour pouvoir gérer des nombres importants de personnes travaillant pour les sociétés minières et savoir les motivations qui les ont poussés à assurer ce genre de responsabilité.

Selon les interviews, la plupart des entreprises de sous-traitance locales n'existaient pas avant mais elles ont été formées suite à la sollicitation des sociétés minières. Beaucoup des managers de ces entreprises occupaient auparavant des fonctions diversifiées dans plusieurs domaines d'activités. Parmi eux, il y avait des médecins, des petits commerçants, des enseignants, des travailleurs dans des ONG locales, des creuseurs etc. La sollicitation des sociétés minières de travailler avec les sous-traitances s'était ainsi présentée comme une opportunité de diversification d'activités pour les uns ou une opportunité de réorientation vers une activité pour les autres. De ce fait, les manager des entreprises de sous-traitance, ont eu à puiser de l'expérience des emplois ou activités exercés au paravant. Voici les extraits de quelques interviews avec certains managers qui nous parlent de leurs expériences et comment ils s'en ont servi pour gérer les entreprises de sous-traitance.

« J'étais enseignant. J'ai même occupé des postes de directeur et de préfet. Il y a pas mal de choses que j'ai appris de mon métier d'enseignant surtout en matière de rédaction des rapports et calcul des données. Souvent, nous sommes appelés à mesurer des camions pour savoir combien ils portent, ça demande beaucoup. Il faut mesurer la longueur, la hauteur, la largeur, et puis calculer les quantités transportées [le cubage]. L'expérience d'enseignant m'a ainsi aidé et facilité le travail (Mu, Individual DRC\OM3 TWA).

« Avant de travailler ici, j'avais travaillé dans une boutique et dans un centre de formation. Au centre de formation, j'avais le travail de gestion de caisse. Je gérais la caisse. Après ça, j'ai été travailleur dans une école secondaire. J'ai appris à gérer le personnel de la section. C'est là aussi que j'ai appris à gérer le personnel. Chacun a reçu son éducation, chacun a son comportement et sa façon d'agir. J'ai eu à travailler avec différentes personnes comme ça et ces expériences continuent de m'aider jusqu'aujourd'hui. J'ai travaillé aussi dans un cyber café. J'ai fait de petits travaux comme ça » (Individual DRC\BDL KIB).

« Avant, j'ai travaillé dans une ONG canadienne juste après mon graduat. C'est mon premier boulot et toutes les expériences que j'ai pu acquérir m'ont beaucoup aidé au début de ce travail chez Zuki. Je suis appelé à diriger les hommes, de communiquer avec eux, de les commander, etc. J'avais déjà quelques aptitudes dans ce sens » (Individual DRC\\PD2 TWA).

« Je travaillais à l'Office des Routes à Bukavu. J'y ai été magasinier et président du syndicat des travailleurs de l'Office des Routes. J'ai donc été fonctionnaire de l'Etat. Vous connaissez bien les réalités de notre pays, le salaire dans la fonction publique a souvent été modique et irrégulier. Quitter la fonction publique pour travailler dans les entreprises de sous-traitance était donc un choix personnel. Maintenant je m'occupe à diriger les gens, faire leur porte-parole, coordonner et contrôler plus ou moins les gens. Heureusement pour moi que j'étais syndicaliste et magasinier à l'Office des Routes à Bukavu, j'y avais déjà acquis de l'expérience dans ce sens » (Individual DRC\\OM2 TWA).

Par rapport aux travailleurs maintenant, notre enquête a révélé que la plupart des travailleurs actuellement employés dans une sous-traitance, ont une ancienneté relativement longue : chez les sous-traitances de Banro, 86,5% a une expérience de plus d'une année, contre 54,8% chez Kibali (tableau 18). En plus de cela, 47% des travailleurs dans les sous-traitances de Banro et 58% dans les sous-traitances de Kibali, avaient déjà travaillé dans une autre sous-traitance que la sous-traitance actuelle, ou travaillé sur un autre contrat pour la même sous-traitance antérieurement. Cela fait que l'expérience totale dans le secteur des sous-traitances est encore plus élevée : 60% dans Banro ont une expérience totale de plus d'une année, contre 61% chez Kibali.

Tableau 18. Ancienneté dans la sous-traitance

| | Banro | | Kibali | |
|-----------------------|-----------|------|-----------|------|
| | Fréquence | % | Fréquence | % |
| Moins de 1 mois | 0 | 0 | 3 | 2,38 |
| 1 à 6 mois | 27 | 14,5 | 31 | 24,6 |
| 6 mois à 1 année | 19 | 10,2 | 23 | 18,2 |
| 1 à 3 ans | 67 | 36,0 | 38 | 30,2 |
| Plus de 3 ans | 72 | 38,7 | 31 | 24,6 |
| Je ne me rappelle pas | 1 | 0,5 | 0 | 0 |
| Total | 186 | 100 | 126 | 100 |

Par rapport à leur niveau d'éducation, pour le cas de Banro, 12% ont commencé ou finalisé des études supérieures, 46% ont un diplôme du secondaire jusqu'au 6^{ième}, 21% du secondaire jusqu'en 3^{ième}, 20% du primaire. Pour le cas de Kibali, 34% a commencé ou finalisé des études supérieures, 55% a un diplôme du secondaire jusqu'au 6^{ième}, 9% du secondaire jusqu'en 3^{ième}, et 2% du primaire. On peut donc dire que les travailleurs à Durba ont un niveau plus élevé d'éducation, en moyenne.

Comme nous l'avons montré précédemment, par contre, les postes qu'occupent la plupart des travailleurs locaux sont des postes techniques ou manuels. Parmi ces postes, il y a ceux-là qui requièrent des connaissances précises comme par exemple celui du géologue, du technicien métallurgiste, du laborantin, du conducteur poids-lourd, etc. Pour ces postes ci, seules les personnes ayant de l'expérience dans ce domaine ne peuvent y travailler. Cependant, les locaux qui travaillent à ces postes ont acquis de l'expérience au moyen des formations ou en ayant assisté des techniciens expérimentés pendant un moment donné. Toutefois, il y a ceux-là qui n'ont pas suivi une formation quelconque ni travaillé comme assistant, mais qui par hasard se sont retrouvés à un poste donné et à force de travailler aux côtés des maîtres des travaux ils ont acquis de l'expérience. On en retrouve beaucoup dans la réparation ou montage des machines, dans la maçonnerie et dans la plomberie. Comme nous explique cet interlocuteur en disant :

« Il y a du travail qui exige des techniciens et d'autres qui exigent des assistants ou des aides. Dans l'entre-temps, si c'est du travail qui exige une grande expertise technique, quand il y a quelqu'un qui aide, il profite en apprenant cette technique. Par exemple, dans la construction, il y a des maçons et des aide-maçons. En travaillant, ces aides-maçons apprennent aussi des techniques de maçonnerie » (Focus group DRC\2019-07-05_G).

D'autres travailleurs locaux et pour la grande part d'ailleurs, ont été recrutés pour des postes qui ne requièrent pas de l'expérience, des postes où tout le monde peut travailler lorsqu'on a du courage, de la force ou en faisant usage de l'intuition et de la créativité. Il s'agit par exemple du travail de nettoyage, d'entretien des routes, de cuisinier, etc. Et donc, pour recruter un personnel à un poste donné, la société minière ou la sous-traitance fixe des critères selon les exigences du poste et si nécessaire, elles proposent des séances de formation. Comme nous le témoignent nos interlocuteurs :

« Les tâches sont différentes dans les sous-traitances. Pour être recruté au poste de maintenance, il faut avoir une formation spécialisée à ce poste. Il faut avoir des notions de mécanique. Pour d'autres travaux, il n'y a pas des critères. Ex : pour couper les herbes dans l'enclos, il n'y a pas de critère » (Individual DRC\KB13 NAM).

« Banro tient d'abord compte de votre expérience. Exemple s'il a besoin d'un chauffeur, vous devez avoir l'expérience dans la conduite des véhicules. S'il a besoin d'un agent de santé, vous devez avoir étudié les sciences de santé et avoir une certaine expérience professionnelle dans ce domaine-là » (Individual DRC\KB12 TWA).

On a très souvent entendu dire que les locaux n'ont pas assez étudié – et donc ils n'ont pas de l'expertise appropriée – raison pour laquelle les sociétés minières vont chercher des travailleurs ailleurs. Cependant, les données montrent que des locaux ont réussi à gérer les entreprises de sous-traitance en puisant des expériences de leurs activités précédentes qui souvent ne sont pas du même domaine que les activités qu'ils proposent aux sociétés minières. D'autres locaux ont acquis de l'expérience en pratiquant le métier ou en ayant reçu de formation. Il en déduit que, exiger un diplôme ou une expérience anticipée dans le domaine du travail n'est pas toujours un critère fiable dans le processus de recrutement des locaux. Comme le confirme un interlocuteur en disant :

« Franchement, on dit que les gens d'ici n'ont pas d'expertise. C'est faux. L'expertise est là. On doit faire fonctionner des machines, soulever des outils et d'autres machines. Qu'est-ce qui peut être difficile aux gens dans ce cas. On dit que les emplois qu'on donne aux autochtones sont ceux qui leur conviennent parce qu'ils manquent l'expertise pour d'autres emplois. Mais, tout ça c'est faux. Il y a beaucoup de gens qui ont des diplômes de licence mais ils manquent d'emploi ici ». (Focus group DRC\2018-04-29_G).

En regardant l'expérience professionnelle que nos enquêtés ont acquise antérieurement, on peut noter que dans les concessions de Banro les anciens creuseurs artisanaux sont encore relativement bien représentés (21%), tandis qu'à Kibali ils ne représentent que 7,2% de notre échantillon. Dans le tableau, nous présentons l'occupation principale de l'enquêté avant de commencer à travailler dans la sous-traitance. Les différences entre les sites de Banro et ceux de Kibali sont relativement grandes, avec plus d'expérience comme salarié dans le secteur formel (28%), entrepreneur dans le secteur formel (15,4%) et informel (21,6%) chez les sous-traitances de Kibali, et plus d'expérience comme salarié dans le secteur formel (15,7%) et dans l'enseignement (14,4%) chez Banro. En général, le nombre élevé des travailleurs qui ont une expérience antérieure comme salarié dans le secteur formel, et qui ont donc logiquement acquis certaines compétences, est élevé.

Tableau 19. Expérience professionnelle antérieure

| | Banro | | Kibali | |
|--|-----------|------|-----------|------|
| | Fréquence | % | Fréquence | % |
| Creuseur artisanal | 47 | 21,0 | 10 | 7,2 |
| Agriculteur | 23 | 10,3 | 6 | 4,3 |
| Administration | 10 | 4,5 | 2 | 1,4 |
| Enseignement | 32 | 14,4 | 8 | 5,8 |
| Entrepreneur (secteur privé formel) | 16 | 7,2 | 22 | 15,4 |
| Salarié (secteur privé formel) | 35 | 15,7 | 39 | 28,0 |
| Self-employed (secteur informel) | 23 | 10,3 | 30 | 21,6 |
| Travailleur (secteur informel) | 8 | 3,6 | 10 | 7,2 |
| Autre | 4 | 1,8 | 0 | 0 |
| Aucun | 25 | 11,2 | 11 | 7,9 |
| | 223 | 100 | 139 | 100 |

Dans la concession de Banro, 58,7% des travailleurs ont reçu une formation quand ils sont entrés en service. La grande majorité (95,4%) a jugé que cette formation était adaptée aux besoins. Seulement 29%, cependant, a encore bénéficié d'une formation (de mise à jour par exemple) après cela, et 70,4% sentent encore un besoin d'une formation pour mieux exécuter leur travail, ou évoluer dans leur travail. Dans la concession de Kibali, beaucoup plus de travailleurs ont reçu une formation au début (85,6%), et 97,5% trouvent qu'elle était adaptée. Plus de travailleurs ont aussi bénéficié d'une autre formation après (45,3%), mais il y en a également plus qui sentent encore un besoin de formation (85,6%).

5.5.5. Précarité

Nos interviews évaluent souvent la qualité du travail en fonction du salaire et du type de contrat. C'est-à-dire, plus le salaire est élevé, mieux est la qualité du travail et autant on a un contrat bien défini et de longue durée, autant on mène une vie stable et sécurisée par divers avantages. Les membres des communautés locales étant pour la plupart des journaliers, ceux-ci présentent une qualité de travail très défectueuse, avec un salaire dérisoire et sans contrat de travail stable. Néanmoins, beaucoup de membres de la communauté locale envient bien de travailler pour les sociétés minières ou les sous-traitances. Comme nous l'avons déjà évoqué, c'est bien par manque de choix que les anciens artisans miniers, et ceux qui dépendaient indirectement de ces mines ou de l'agriculture, s'étaient ruées vers l'emploi proposé par les sociétés minières.

En plus, comparativement à l'emploi offert par d'autres secteurs au niveau local, le salaire offert par les sociétés minières est encore mieux. Compte tenu de cette réalité certains managers des entreprises de sous-traitance locales ou chefs des sociétés minières trouvent raisonnable le salaire qu'ils donnent à leurs employés et souvent lorsque ceux-ci réclament l'amélioration de leur salaire, on leur avance l'argument selon lequel ils n'ont pas à se plaindre car ce qu'ils perçoivent est de loin meilleur par rapport à ce que perçoivent les travailleurs dans d'autres institutions publiques ou privées. Un de nos interlocuteurs témoignait en disant :

« Certains chefs dans Banro utilisent des arguments pour intimider et payer mal les gens. Ils disent par exemple que les enseignants qui ont étudié ont de salaire de 80\$, alors que ces gens qu'ils emploient chez eux n'ont pas étudié mais touchent 300\$, ils ne peuvent donc pas se plaindre. On montre donc aux gens qu'ils bouffent de l'argent mais ils n'ont pas souffert comme des enseignants » (Focus group DRC\\2017-04-15_E et E').

Décrocher un contrat à durée indéterminée avec la société minière, c'est bien ce dont rêve la plupart des journaliers. Comme nous l'avons montré précédemment, il est possible de trouver quelqu'un qui est journalier depuis plusieurs mois ou plusieurs années alors que légalement cela n'est pas envisageable. Il y a donc plus d'incertitude que d'espoir dans l'emploi qu'occupent la plupart des populations locales travaillant pour les sociétés minières. Par exemple, les journaliers sont très souvent victimes de licenciement abusif. Comme le disait un interlocuteur :

« Ici, le code du travail n'existe pas. On peut te licencier facilement, pour juste avoir été en retard par exemple. Et c'est fini » (X, Focus group DRC\\2019-06-09_B).

Les sociétés minières et les sous-traitances ont souvent de la facilité à licencier les journaliers : le contrat qui unit les deux parties est pour la plupart de fois tacite et l'Etat congolais ne fait pas de suivi du Code de Travail. Cette facilité de licencier les journaliers est aussi dû au fait qu'il y a une forte demande de la main d'œuvre et celle-ci est disponible à tout moment. C'est-à-dire que les sociétés minières ou sous-traitance n'ont pas de difficulté à recruter de la main d'œuvre.

Dans un tel contexte, nos interviews renseignent que les journaliers travaillent donc dans une situation d'incertitude permanente où ils peuvent être licenciés à tout moment. Comme le traduisait cet interlocuteur :

« Normalement dans les Etats plus justes, après 5 ans de service si vous me licenciez pour aucune raison valable je peux vous traduire en justice. Le comble est que notre pays n'est pas un Etat de droit. Si on peut chasser un contracté pour une petite faute, nous sans contrat c'est à tout moment qu'on peut nous jeter dehors. Bien avant, je travaillais dans le forage. A tout moment la machine pouvait mettre fin à votre vie. A tout moment la machine pouvait vous couper un membre du corps. Nous avons été surpris d'entendre que le travail de forage vient de prendre fin et que nous pouvons donc rentrer à la maison. Je me demandais alors : comme ça faisait 4 ans je travaille avec eux, pourquoi ne pas me donner un contrat ? C'est pour cette raison que je vous dis que c'est à tout moment qu'on peut chasser un journalier. Si notre pays était un Etat de droit nous irions en justice contre ces sociétés » (Individual DRC\\EK19 TWA).

Les raisons de licenciement sont multiples. Il peut être dû au passage d'une phase d'exploration à un autre. Comme nous l'avons montré précédemment, les sociétés minières avaient licencié beaucoup de ces manœuvres en début de leur phase d'extraction car d'une part elles n'avaient plus besoin d'une main d'œuvre non qualifiée aussi intense et d'autre part, il eut des machines qui étaient installées et qui avaient pris les places des travailleurs. Un interlocuteur à Twangiza en témoigne en disant :

« Lorsque l'usine avait complètement été installée, Banro avait assaini beaucoup de gens en commençant par les creuseurs artisanaux. Elle n'avait plus besoin de tous ces gens car il y avait des machines installées par exemple à la place d'aide-maçons, il y a même une machine qui sert de mélangeur du sable. Or, ce sont là le genre d'emplois qui devraient aider la population. Elle a même des machines de traçage des routes or c'était là le travail pour lequel elle engageait les gens » (BL, Individual DRC\\2017-04-15_4).

Un autre interviewé à Durba expliquait :

« Actuellement Kibali est en train de moderniser ses services. Par exemple, chez KMS on avait des pointeurs pour chaque course. Donc, lorsque les camions apportaient des matériaux, il y avait des gens qui prenaient note des nombres de courses que faisait chaque camion. Mais pour le moment, tous ces gens ont été chassés puisqu'on a installé des systèmes automatiques. Une fois que le camion est chargé, le camion compte directement le nombre de courses qu'il fait » (Individual DRC\BDL16 KIB).

Le licenciement en masse qu'ont connu les travailleurs des sociétés minières a aussi été causé par des crises conjoncturelles qu'ont traversées celles-ci, notamment de la diminution de la production et de l'insécurité. Par exemple entre 2014 et 2015, la société Banro avait procédé au licenciement massif de son personnel suite à la baisse de sa production à l'époque. De même, à Namoya lorsque Banro traversait des périodes d'insécurité dues aux attaques des voleurs à mains armées et de kidnapping de ses agents, elle avait suspendu ses d'activités plusieurs fois et beaucoup de travailleurs avait été mis en congé technique et d'autres licenciés.

La qualité d'emploi de la plupart des populations locales au sein des sociétés minières ou entreprises de sous-traitance est très déplaisante. La plupart de nos interviewés estiment que les sociétés minières ne fournissent aucun effort pour améliorer les conditions de travail de ces journaliers car elles ont le monopole du marché local d'emploi dans ces zones minières et la demande du travail est très forte. N'ayant pas d'autres opportunités d'emploi en dehors du minier, beaucoup de gens, surtout les creuseurs artisanaux n'ont pas d'autre choix que de prendre ce qui leur est offert, disent-ils. Un de nos interlocuteurs indignait disait :

« Aujourd'hui, si la société est trop arrogante et n'encadre pas bien les employés, c'est parce qu'elle est toute seule. Elle sait bien que si elle te chasse, tu n'auras pas un autre emploi ici. Tu ne peux pas même te tourner à l'exploitation artisanale puisque Banro a déjà pris tous les sites. Elle fait aux travailleurs ce qu'elle veut, parce qu'il n'y a pas d'autres issues d'emplois ici » (AM, AL, Focus group DRC\2018-04-29_G).

5.5.6. Inégalités

Nos recherches ont montré que les travailleurs permanents – ceux ayant des contrats directs avec les sociétés minières, appelés aussi contractés – et les journaliers ne sont pas égaux au travail. Comme le disait un interlocuteur:

« Nous avons des contrats différents, je peux dire que nous sommes différents parce que nous ne sommes pas régis sur la même loi, chaque sous-traitance a ses lois et Banro a ses lois aussi, les régimes de travail sont très différents » (Individual DRC\DM9 TWA).

Cette inégalité fondée sur le type de contrat entraîne des différenciations entre contracté et journalier. Tout d'abord, nos entretiens montrent que les contractés, par le fait d'avoir comme chef la société Banro ou Kibali qui investissent suffisamment dans le bien-être de leurs personnels, ceux-ci travaillent dans des conditions meilleures par rapport aux journaliers qui travaillent pour les sous-traitances. Les contractés ont ainsi un bon salaire et beaucoup parmi eux disposent de plus d'avantages dont la restauration, le logement gratuit dans le camp de la société, les soins de santé garantis, le droit au congé annuel, le droit de perception du treizième mois et du décompte final. Ces différences ont été observé chez Banro comme chez Kibali où nos interlocuteurs affirment par exemple que :

« Le salaire des agents de Banro est différent du salaire des manœuvres. Les contractés sont perçus comme une grande rivière alors que nous journaliers nous sommes comparables à de petites rivières » (Individual DRC\\EK6 NAM).

« [...] Les travailleurs de Kibali sont très bien payés comparativement à ceux des sous-traitants, Kibali offre beaucoup d'avantages à ses employés tels que : les soins médicaux au pays ou à l'étranger, selon le cas de malade. Et si par malchance, tu meurs suite à un accident de travail, Kibali prend en charge toutes les dépenses de funérailles et embauche quelqu'un de ta famille pour te remplacer. Mais chez les sous-traitants cela ne se fera jamais. Kibali donne un décompte final important à ses employés alors que les sous-traitants vous diront : vous êtes en congé technique » (Individual DRC\\JCB16 KIB).

« Les sous-traitances n'ont pas de contrat d'assurance pour leurs travailleurs tandis que les travailleurs de Banro ont des contrats et une fois qu'on est à la fin du contrat on est décompté selon le nombre d'années prestées, les travailleurs des sous-traitances peuvent être révoqués à tout moment, les travailleurs de Banro perçoivent leurs salaires même s'ils sont en congé technique chose contraire pour les travailleurs des sous-traitances » (Individual DRC\\OM25 NAM).

« La différence est énorme. Le salaire du contracté est bon par rapport à celui de la sous-traitance. Le contracté peut avoir 1000\$ et l'agent de la sous-traitance a 200\$. Le contracté a le bon des soins pour toute la famille alors que ce n'est pas le cas dans la sous-traitance. Une fois malade, on peut amener le contracté par avion et non l'agent de la sous-traitance. Le contracté est respecté par rapport à celui de la sous-traitance. Si le contracté commet une faute, on peut le punir pour quelques jours. Chez-nous c'est la révocation » (Individual DRC\\KB24 NAM).

« Les sous-traitances n'ont pas de contrat d'assurance pour leurs travailleurs tandis que les travailleurs de Banro ont des contrats et une fois qu'on est à la fin du contrat on est décompté selon les nombres des années qu'on a travaillé. Les travailleurs des sous-traitances peuvent être chassés à tout moment, les travailleurs de Banro perçoivent leurs salaires même s'ils sont en congé technique, chose contraire pour les travailleurs des sous-traitances » (Individual DRC\\OM25 NAM).

Certains de nos interviews témoignent qu'il est possible de retrouver un contracté et un journalier sur la même tâche, avec le même horaire de travail mais le contracté a son horaire à lui, il a un temps de repos où il va manger gratuitement au restaurant de la société. Comme nous l'expliquait un interlocuteur :

« On peut être à deux en train de travailler mais l'autre va arrêter le travail à un moment donné pour aller au restaurant mais l'autre n'a pas droit au repos, il continue le travail. » (Focus group DRC\\2017-04-16_G)

Un autre en nous donnant plus de précisions quant à l'organisation de la restauration dans la société Banro disait :

« ATS est un restaurant qui prépare à manger pour seulement les employés de Banro. Ceux-ci y mangent le matin, à midi et le soir. Nous les travailleurs des sous-traitances nous avons un restaurant à nous, Akonkwa Services, c'est un véritable restaurant pro-pauvre qui nous sert à manger que la nuit et on nous donne qu'une petite quantité de nourriture. Pendant la journée on ne nous donne rien ».

Un autre interlocuteur nous donnant un exemple de ce qui se passe à Kibali disait :

« Tu verras quelqu'un, parce qu'il est contracté, descendre avec trois litres d'eau de Rwenzori dans la mine mais toi parce que tu es journalier il faut supplier pour qu'on te donne ne fût-ce qu'un demi litre d'eau, pourtant vous travaillez tous dans la même mine et chez le même patron (Kibali) » (Individual DRC\\JCB23 KIB).

Le travail dans les sous-traitances est perçu comme très précaire et stressant. Un interlocuteur nous explique :

« Dans les sous-traitances, les gens travaillent dur parce que les sous-traitances prennent des conventions. La société peut leur dire par exemple, vous allez construire une maison pendant autant de jours ou pendant un mois. Alors, elle vous fera travailler pendant 2 semaines pour qu'elles vous libèrent le plus vite possible afin de pouvoir payer moins. C'est ça la différence entre travailler avec contrat et travailler comme journalier. Quelqu'un qui a un contrat peut poser juste une vitre en une journée et il se repose tandis que le journalier doit en poser 6 ou 7 avant de se reposer pour espérer gagner de l'argent et avoir à manger. Lui il doit accélérer dans le travail » (Individual DRC\\BM22 KIB).

« Les travailleurs de Kibali travaillent en tout aisance. Ils ne travaillent pas sous-pression comme ceux des sous-traitances parce que si par exemple Kibali exige 80% de rendement, ce sont les sous-traitances qui en pâtissent. Alors, elles doivent travailler durement pour atteindre ces 80%. Si, par hasard, elles ont moins de 80%, il y a une prime de rendement qui leur est coupée à la sous-traitance. Alors, les gens ont intérêt à travailler durement dans les sous-traitances pour atteindre les 80% demandés par le patron! Pour le salaire, je vous ai dit que les travailleurs de Kibali sont mieux payés comparativement à ceux des sous-traitances alors que les sous-traitances travaillent sous pression, fort et dur et souvent elles font des heures supplémentaires, juste pour respecter le pourcentage de rendement » (Individual DRC\\BDL3 KIB).

Une autre différence réside au niveau de la rémunération. Pour le même travail, les mêmes heures de travail et dans les mêmes conditions, le salaire du travailleur d'une entreprise de sous-traitance est toujours inférieur à celui qui a un contrat direct avec la société. Un interlocuteur nous en donne des exemples en disant :

« Exemple, vous faites un même travail dans l'usine mais l'un est de Banro et l'autre est de la sous-traitance. A la fin du mois, celui de la sous-traitance touchera entre 200 et 300\$ alors que l'autre qui est de Banro a un salaire de 1000\$. La seule différence entre les deux est que l'un est de Banro et l'autre est d'une sous-traitance. Banro a le système de bonus, s'ils ont produit beaucoup d'or, même si toute la nuit nous l'avons passée ensemble en train de travailler, celui de Banro reçoit le bonus puisqu'il est de Banro mais moi, rien du tout. Un autre exemple concernant les opérateurs –les conducteurs des véhicules. Si parmi eux il y a ceux qui travaillent directement pour Banro et d'autres viennent des sous-traitances, même si tous travaillent pendant la nuit, ceux de Banro non seulement ils reçoivent 1000\$ comme salaire mais aussi on leur donne le bonus. Ceux des sous-traitances, on leur donne seulement leur salaire de 200 à 300\$ » (Individual DRC\\EK16 TWA).

Au-delà du fait que le travail des journaliers est faiblement rémunéré et qu'ils ont moins d'avantages hors leur salaire, leur qualification est souvent négligée ou sous-estimée. Nos interviews montrent que pour beaucoup de tâches les journaliers font preuve de plus la maîtrise de travail, plus d'expérience que les contractés mais ces derniers, rien que pour le fait d'avoir un contrat avec la

société, sont pris pour des chefs ou des maîtres des travaux. Nos interviewés sont plusieurs fois revenus sur des cas où un journalier a été appelé à faire l'assistant d'un contracté pendant l'exécution d'une tâche donnée mais en réalité c'est le journalier qui fait le travail, c'est lui montre les directives à suivre, les erreurs à corriger, etc. C'est en fait le journalier qui guide le contracté car pratiquement ce dernier est moins doué ou moins expérimenté. Nos interlocuteurs témoignaient de manière suivante :

« Vous savez, parmi ces contractés, il y a ceux -là qui avaient abandonné l'école et sont venu pour des opportunités d'emploi qu'on leur avait offertes. Alors que parmi les journaliers il y a ceux-là qui avaient déjà de la qualification nécessaire à ce poste mais qui n'ont pas été sollicités » (Pa, Focus group DRC\\2017-04-16_H).

« Il y a même des journaliers à qui on avait confié des contractés apprentis pour qu'ils les forment, mais ces apprentis sont devenus des chefs de ces journaliers et ces derniers sont devenus leurs assistants. Regardez, que diriez-vous d'être un assistant d'un chauffeur qui est en train d'apprendre. Après, le patron va dire à l'assistant de prendre la place du chauffeur parce que justement c'est l'assistant qui sait conduire. Dans ce cas, qui est l'assistant ? C'est misérable » (Focus group DRC\\2017-04-15_F).

« Malgré qu'ils donnent plus d'avantages aux blancs [expatriés blancs], nous nous maîtrisons mieux le travail que certains parmi ces blancs. D'ailleurs, à certains blancs nous leur montrons ce qu'il faut faire. [...] vous pouvez être un opérateur d'une machine, vous jouez le même rôle que le blanc mais c'est toi qu'ils vont soumettre aux travaux lourds, les blancs ne sont pas en mesure de soulever un petit fardeau que tu peux soulever juste avec un seul bras mais après au blanc on paie 50.000\$ et à vous 500\$. Et même lorsque vous êtes plus expérimenté que lui, il sera toujours mieux payé » (Jdn, Individual DRC\\JCB17 KIB).

La plupart de nos interviews affirment que le fait qu'être journalier, les sociétés minières remettent en question leur qualification. Il y a plusieurs journaliers qui ont de la compétence dans un métier donné et d'autres qui ont suivi des formations en un métier donné – une formation organisée par ces sociétés même – mais rares sont ceux-là qui sont affectés au travail pour lequel ils ont de la compétence ou ont été formés. A Luhwindja un interlocuteur témoigne en disant :

« C'est par exemple notre ami qui devait laver les dents des chiens alors qu'il avait fait des bonnes études. Ce travail devait être donné à des analphabètes, mais malheureusement quand ces analphabètes ont contracté ce sont eux qui deviennent des chefs directs » (Ba, Focus group DRC\\2017-04-16_H).

A Durba un autre disait :

« [...] Il peut y avoir un expatrié qui vient, il ne maîtrise même pas le travail, tu lui montres le travail et par après, il va devenir votre chef » (Focus group DRC\\2019-06-09_B).

Un autre à Luhwindja donnant des exemples :

« Par exemple on n'avait 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 en coupe de la pelouse mais il a son contrat, il gagne beaucoup d'argent. Il est plus protégé plus que nous, il a des unités gratuites, il a de la nourriture, son salaire est toujours là à temps, il a ses jours de repos, etc. Par exemple le métier de conduite de camion, certains parmi nous avons eu de cours de conduite ici mais on les mit de côté et on ne les recrute pas pour travailler [...] » (Individual DRC\\DM23 TWA).

Non seulement leur compétence semble être négligée ou sous-estimée, les journaliers même après plusieurs années de travail au même poste, rares sont ceux-là qui ont eu de promotion au travail. Il est possible d'y retrouver des journaliers qui ont 5 à 10 années d'ancienneté mais qui font le même travail ou occupent le même poste depuis qu'ils sont là. Mais quand il s'agit de recruter un chef ou un maître de travail, il y a lieu que la société fasse un appel d'offre pour donner du travail à quelqu'un de l'extérieur. Comme le témoigne cet interlocuteur :

« Même si tu as beaucoup d'années dans le travail, ça ne change rien. Tu n'auras pas de promotion verticale. Il y a même des gens qui peuvent être engagés après toi et qui montent très rapidement d'échelon dans le travail, même s'ils viennent encore fraîchement de l'école. Tu peux avoir cinq ans dans le travail mais quelqu'un qui n'a même pas une année peut être promu juste parce qu'il a l'appui nécessaire » (ca, Focus group DRC\2017-04-16_H).

Il s'observe aussi une sorte de discrimination dans le sens qu'un journalier est considéré comme une personne de basse classe, un pauvre, comparativement à un contracté.

Au vu de toute ces différenciations, discriminations et marginalisations, certains journaliers ont adopté un autre regard vis-à-vis des contractés. Certains interviewés, déjà même dans leurs expressions, ont sent qu'ils perçoivent les contractés comme des fils de la maison, des fils de la société, des fils du boss, des bourgeois et donc les privilégiés. Comme nous les traduisent les interviews ci-après :

« Lorsque vous entendez parler d'un contracté, sachez que vous avez à faire à un fils de la société, c'est comme l'enfant d'un boss. Lorsque l'enfant d'un boss [riche] revient de l'école, il va trouver directement la nourriture que sa maman lui a préparée. Le contracté peut travailler la journée comme la nuit. Il peut travailler trois nuits, trois journées et trois jours off. Une fois malade la société l'amène à l'hôpital. Si pas guéri, on l'amène à Bukavu. Ils ont un bon salaire et c'est à la banque qu'ils le perçoivent. Les contractés sont les grands bénéficiaires de cette société. Si vous n'avez pas de contrat, vous n'êtes pas travailleur car on peut vous traiter comme on veut. Le contracté est respecté » (Individual DRC\KB1 NAM).

« Lorsque Banro organise le transport d'aller à Bukavu, ils disaient : avant tout les agents de Banro ; les autres après. Si les gens sont nombreux, ils demandent aux agents des sous-traitances d'attendre d'abord. Une fois le véhicule rempli, ils disent aux agents des sous-traitances d'attendre. Avant, ils pouvaient payer un bus pour les agents des sous-traitances. Actuellement, une fois les agents de Banro sont partis, les agents des sous-traitances doivent appliquer l'article 15 [débrouillez-vous]. Je ne sais pas si c'est l'organisation interne de nos chefs ou si c'est la mauvaise volonté de Banro » (Individual DRC\EK29 TWA).

D'autres interviewés, dans leur expression même, affichent du complexe d'infériorité à l'égard des contractés. Nous avons capté ce complexe dans les propos de certains de nos interlocuteurs qui disaient par exemple :

« [...] les contractés sont supérieurs à nous et nous, nous sommes inférieurs à eux. Un travailleur de Banro peut gagner 800\$ alors qu'il est technicien comme nous mais nous nous gagnons 100\$ seulement » (MU, Individual DRC\DM5 TWA).

Nos données de recherche montrent ainsi que les travailleurs des entreprises de sous-traitance qui sont pour la plupart des manœuvres et sans contrat sont traités différemment par rapport aux travailleurs ayant des contrats directs avec les sociétés minières. Ces formes d'inégalité sont observées au niveau du salaire, de la considération, du traitement au travail et des avantages sociaux. Ces inégalités entre travailleurs ont aussi été captées lorsqu'on parle des travailleurs internationaux –

dits expatriés – et les travailleurs nationaux. Certains de nos interviews en témoignent en disant par exemple :

« La différence entre les deux se fait voir comme ceci : lui, il est congolais et l'autre est sud-africain, ils sont tous dans le même service et font le même travail mais la rémunération du sud-africain est de 5000\$ et celui du congolais est de 300\$. L'expatrié a droit à des unités de téléphone chaque semaine, à la restauration, etc. On le met dans des bonnes conditions parce qu'il est expatrié. Mais le congolais n'est pas sur le même pied d'égalité que lui. Et lorsqu'il y a un problème entre un congolais et un étranger, c'est à l'étranger à qui on donne toujours raison (Focus group DRC\\2019-06-09_B).

« Oui, et comme si cela ne suffisait pas, les salaires sont encore suffisamment révoltants. Il y a des ghanéens qui ont des salaires de 30.000\$ par mois, le ghanéen le moins payé a environ 5000\$ le mois, lorsqu'ils sont au travail 7 semaines et 3 semaines ils sont chez eux » (Individual DRC\\2018-05-02_14)

« Il faut que Kibali cesse de minimiser les originaires. Kibali minimise toujours les nationaux. Il doit aussi donner de bons marchés aux sous-traitances locales. Les sous-traitants qui viennent d'ailleurs, on leur donne par exemple 100.000\$. Mais, pour les enfants du milieu, on donne de marchés de 15.000 ou 6.000. Comment est-ce qu'ils vont développer le milieu ? » (Individual DRC\\2019-06-13_19).

Une dernière catégorie d'inégalités s'observe entre les travailleurs dans des sous-traitances locales (congolaises), et ceux dans les sous-traitances internationales, plus particulièrement au niveau de la stabilité de l'emploi, du salaire, et des bénéfices sociaux. Dans les sous-traitances locales, on engage généralement des journaliers, les travailleurs ont un salaire minime et on y observe de licenciements très fréquents et souvent abusifs. Alors que dans la plupart des sous-traitances internationales, les travailleurs ont des contrats, ils ont un salaire fixe et acceptable et disposent de plusieurs avantages en termes de syndicat de travailleurs, de prise en charge médicale, de transport, de service de restauration, etc. A Durba un interlocuteur témoignait en disant :

« Les travailleurs sont mieux pris en considération dans les sociétés étrangères et australiennes. Mais les entreprises de sous-traitance locales comme IOB, BTC, la qualité d'emploi reste médiocre. Dans une entreprise comme IOB, les soins médicaux des travailleurs et de leurs enfants ne sont pas pris en compte. Chez certains sous-traitants, ils trompent la vigilance des travailleurs en leur donnant un salaire un peu plus que nous mais ils n'ont pas des avantages tels que les soins médicaux, le treizième mois,... Il y a une grande différence entre les entreprises de sous-traitance locales et internationales » (Individual DRC\\JCB24 KIB).

Un autre interlocuteur à Salamabila évoquait les mêmes propos en disant :

« SGS donne à ses travailleurs les soins de santé de qualité, le contrat, le transport. Un autre exemple c'est AEL, cette sous-traitance donne à ses travailleurs des contrats. Un autre exemple c'est ATS, ses agents ont des contrats, les soins de santé de qualité. Si vous tombez malade sur le lieu de travail, on vous supporte même jusqu'à Bukavu. Si vous tombez malade à domicile, on vous donne des comprimés. Le travailleur qui a son contrat bénéficie des soins de santé et même sa famille en bénéficie aussi. Il bénéficie aussi d'un logement, du transport, etc. Chez DIPHIL ce n'est pas le cas. DIPHIL ne donne pas de contrat » (EX, Individual DRC\\EK13 NAM).

Il y a même des entreprises de sous-traitances qui présentent les mêmes conditions de travail et parfois mieux que les travailleurs employés directement par Banro ou Kibali. Il y a de ces sous-

traitements qui paient bien, elles donnent également des contrats à durée indéterminée et offrent plusieurs avantages (congé, prise en charge médicale, restauration etc.). On l'a vu par exemple à Salamabila dans la sous-traitance SGS et à Durba dans la sous-traitance KMS. Un travailleur de SGS témoignait en disant :

« Les conditions de travail chez Banro sont presque les mêmes que chez notre entreprise de sous-traitance parce qu'il y a certains travailleurs de notre sous-traitance SGS qui sont mieux payés que ceux de la société Banro et il y a certains travailleurs de notre sous-traitance qui ont le même salaire que certains agents de Banro. Je me souviens d'ailleurs que cela avait causé des incompréhensions entre nos chefs et ceux de Banro parce qu'on se posait la question de savoir comment expliquer que les travailleurs d'une entreprise de sous-traitance peuvent percevoir le même salaire que ceux qui travaillent dans la maison mère. C'est-à-dire lorsqu'une entreprise signe un contrat il y a le montant fixe qu'on doit payer aux travailleurs et qui ne peut pas dépasser le salaire des travailleurs de Banro » (KX, Individual DRC\\DM27 NAM).

Finalement, il faut aussi noter que plus de 90% des enquêtés dit que les relations au travail, entre les collègues, et entre les travailleurs et leurs superviseurs, sont bonnes à très bonnes. Parmi les explications données par les enquêtés, il y a les suivants : entre travailleurs, nous sommes tous de la même communauté, il y a un esprit d'équipe, on se soutient mutuellement, nous sommes unis, nous donnons des conseils l'un à l'autre en cas de danger, notre travail nous oblige de collaborer pour prévenir les risques, nous mangeons ensemble et prenons un verre de temps en temps. Beaucoup d'enquêtés sont aussi très positifs vis-à-vis les superviseurs : ils sont bien, compréhensifs, ils nous orientent, ils collaborent bien avec nous. Cependant, certains se plaignent que les superviseurs sont trop exigeants, corrompibles, ou tribalistes.

5.5.7. Agencéité

Face à toutes ces formes de violation de droits de travailleurs, certains ont pris le courage de dénoncer ces violations et revendiquer leurs droits ; d'autres n'en ont pas eu le courage compte tenu des conséquences que leur revendication pouvait entraîner sur leur emploi. Comme on vient de le voir ci-haut, les mécontentements des travailleurs au sein des sociétés minières reposent généralement sur la question du statut de journalier, sur la question de salaire, sur la question de congé et heure de travail, sur la question de licenciement, sur la question de la prise en charge médicale et autres avantages. Plusieurs fois les travailleurs s'étaient adressés aux managers des entreprises de sous-traitance ou au chef du département des ressources humaines des sociétés minières pour dénoncer ces problèmes. Cependant, tous n'ont pas eu de réponses favorables à leurs doléances. Mais aussi le fait d'avoir pris l'initiative de plaider pour leurs causes, certains travailleurs ont été menacés de perdre l'emploi et se sont tu et d'autres se sont vu renvoyés du travail (voir aussi Radley 2019 : 149). D'où les témoignages de nos interviews qui disent :

« Quand nous soulevons ce point de la restauration on nous dit qu'il faut que nous choisissons entre l'argent et la nourriture. Si nous ne parlons plus c'est parce que nous avons déjà gardé le silence, nous les laissons faire ce qu'ils veulent, s'ils veulent nous donner de l'argent ça va, s'ils veulent nous donner à manger ça va aussi parce que nous n'avons plus de choix » (Individual DRC\\VF30 TWA).

« Lorsqu'on travaille, c'est pour avoir le salaire à la fin du mois. Chez-nous ce n'est pas le cas. Si vous réclamez votre salaire, on vous chasse. Chez Banro, on a son salaire chaque fin du mois » (Individual DRC\\KB23 NAM).

« Le HR, qui devait normalement s'occuper de tous les employés. Mais en pratique il ne s'occupe que des travailleurs de Banro. Et puis, quand tu réclames beaucoup, tu te mets dans le risque de te faire renvoyer. On va te mettre dans le carnet rouge, puisqu'on va dire que tu es impoli devant les chefs. Tu es alors obligé de comprendre puisqu'on a peur d'être chassé du travail » (Focus group DRC\\2018-04-29_G).

« Si tu discutes, on te dit de laisser le travail, car il y a beaucoup d'autres qui ont besoin de ce travail. Il n'y a pas de syndicat où tu peux aller te plaindre » (Focus group DRC\\2018-04-29_G).

« Pour le moment, quand on veut réclamer son droit on est exposé à la perte de l'emploi, si on ose seulement de réclamer on risque même d'être emprisonné et enfin c'est la famille qui doit donner de l'argent pour être libéré. Il faudrait que chaque sous-traitance ait une délégation syndicale parce qu'il arrive de fois qu'on veut réclamer ses droits mais on n'a pas de personne intermédiaire pour nous faciliter la tâche » (Focus group DRC\\2018-04-30).

« Ici les sous-traitances n'ont pas de syndicat, donc on souffre et on n'a pas où aller pour revendiquer nos droits et si on peut oser revendiquer il n'y a pas moyen parce qu'on a peur de perdre son poste, mais si le syndicat était là, il pourrait faciliter ces revendications » (Individual DRC\\DM13 TWA)

Ces genres de propos ont été plus nombreux à Salamabila et à Luhwindja. Beaucoup de travailleurs de Banro, surtout ceux des sous-traitances ont peur de revendiquer leur droit et manifester leur mécontentement quant aux mauvaises conditions de travail. Les managers des sous-traitances ou les chefs des communautés locales auraient été les personnes sur qui les travailleurs pouvaient compter pour des plaidoyers mais ceux-ci sont aussi sous l'emprise de la société et laissent souvent passer en premier les désirs de la société. Comme le disait cet interviewé :

« Nous souhaiterions avoir un représentant car les chefs des sous-traitances ne peuvent pas plaider notre cause. Les chefs de Banro se réunissent d'abord entre eux. Puis, ils se réunissent avec les chefs des sous-traitances. Au cours de cette rencontre entre Banro et les sous-traitances, Banro impose ses points de vue aux sous-traitances. Ex : aller chasser autant des personnes. C'est à ce moment-là que les chefs des sous-traitances se demandent qui chasser, qui laisser » (Individual DRC\\EK14 TWA).

Un autre qui témoignait en disant:

« Nos chefs étaient en bon terme avec Banro. Parfois nous leurs exposions nos problèmes liés à notre travail et la petitesse de notre salaire mais ils faisaient sourde oreille car ils savaient que même si le rapport arrivait chez Banro, il n'y aura pas de problème. Nous étions arrivés à observer une grève à cause du salaire, certains de nous avaient été chassés du travail » (Individual DRC\\EK22 TWA).

Au niveau des entreprises de sous-traitance de Banro, la nécessité d'avoir une structure ou un groupe de représentants des travailleurs qui a la légitimité de plaider pour des causes des travailleurs se fait ressentir dans plusieurs interviews. Comme l'écrivait Ben Radley (2019 : 150), « le syndicat des travailleurs de la mine de Twangiza, créé à la suite d'un décret de 2013 du ministre congolais du travail qui a exigé que toutes les entreprises organisent des élections syndicales au plus tard en juin 2014, est exclusivement dirigé par des ouvriers qualifiés de Twangiza Mining ». Quand Radley avait interviewé un délégué de ce syndicat, lui-même basé à Bukavu, il a remarqué que le délégué a montré

aucun engagement ou intérêt pour la situation dans laquelle se trouvent les travailleurs des sous-traitances.

Les travailleurs de Kibali disposent également d'un syndicat, dont nous avons interviewé un représentant. Ce délégué nous racontait que les revendications dudit syndicat ont eu beaucoup d'effet sur plusieurs questions, principalement celles de justice, d'engagement sans contrat, de licenciement abusif, de prises en charges médicales, de restauration des travailleurs, etc.:

« Vous savez, nous, la maison syndicale, notre souci c'est de pouvoir montrer aux travailleurs qu'eux aussi ont un droit. Notre travail est donc de défendre aussi leurs intérêts, parce que leurs droits sont violés. Il faudrait veiller à ce qu'on puisse avoir la justice sociale. C'est un peu ça notre mission, notre vision [...]. Quand on respecte le règlement, le code du travail, les droits des travailleurs, nous devons secouer pour qu'on puisse respecter ça. Selon les textes, il est dit que lorsque vous partez en congé technique, on doit vous donner quelques pourcentages de votre salaire. On ne leur donne pas. Ils ont aussi droit aux soins médicaux. Ce qui n'existe pas. C'est ce genre de problème qui touche la maison TES. Lorsqu'on interpelle l'employeur et lui dire qu'il doit faire quelque chose pour ses travailleurs, il y a toujours des tiraillements, mais on arrive quand même à avoir des solutions pour ces travailleurs » (Individual DRC\2019-06-12_17).

A leur avis, ils ont quand même réussi à changer des choses, y inclus au niveau des sous-traitances:

« Pas à 100%, mais on arrive à trouver des solutions à nos plaidoyers. Par exemple, dernièrement, chez TES, il y avait 16 employés qui étaient renvoyés en congé technique. On a quand même négocié pour que ses travailleurs puissent bénéficier de ces droits. Nous avons négocié jusqu'à ce que les travailleurs eux-mêmes aient pris une décision qu'on puisse payer le décompte final. Mais, c'est ce qui n'existe pas lorsque vous n'avez pas un contrat » (TM, Individual DRC\2019-06-12_17).

Enfin, ils arrivent aussi à avoir des arrangements à l'amiable, par exemple concernant le problème de résiliation de contrat ou de licenciement sans décompte final, le syndicat était parvenu à négocier un montant que Kibali remet aux travailleurs licenciés, un montant communément appelé « enveloppe de remerciement ».

De notre enquête, il ressort que 63,5% des travailleurs enquêtés à Durba sait qu'il y a un syndicat qui représente leurs intérêts ; 32,8% disent qu'il n'y en a pas, tandis que 3% ne sont pas sûrs. Dans les concessions de Banro, les chiffres sont plus ou moins l'inverse : 22,4% dit qu'il y en a , 75,3% dit qu'il n'y en a pas, et 2% ne connaissent pas la réponse. Quand on a posé la question de savoir ce que le syndicat fait, les enquêtés à Salamabila et Luhwindja nous ont dit qu'il « plaide pour avoir des équipements », « défend les travailleurs surtout en cas d'accidents », « sert de pont entre les travailleurs et les superviseurs ». Cependant, beaucoup d'enquêtés disaient qu'il « plaide seulement pour les contractés », d'autres disaient qu'il est « syndicat de nom seulement », ou qu'il est « invisible ». A Kibali, nous avons pu quantifier ces réponses : 36,8% disent qu'il défend les intérêts des travailleurs, 20,1% qu'il intervient en cas de problème, 16,7% qu'il fait le plaidoyer pour les travailleurs auprès du chef, 13,9% qu'il ne fait rien (ou existe seulement sur papier), et 7,6% qu'il ne fait rien pour certaines catégories des gens, comme les journaliers.

5.5.8. Contrôle

Les entreprises de sous-traitance offrent de la main d'œuvre aux sociétés minières pour l'exécution des travaux mais elles ne détiennent pas la supervision des travaux. C'est bien les sociétés minières

qui détiennent la supervision et s'occupent alors de la surveillance et du commandement des travaux. Ce sont elles qui fixent les directives de travail, contrôlent l'exécution des travaux et s'occupent alors de la discipline des travailleurs au travail et de l'ordre au travail.

En cas de non-respect des directives de travail ou de mal conduite au travail, c'est la société minière qui intervient et sanctionne. Nos interviews évoquent trois types de sanctions couramment appliquées par les départements de ressources humaines. Il s'agit notamment de l'exclusion temporaire au travail, le licenciement définitif du travail et la rétention d'une partie de salaire. La mesure d'exclusion temporaire concerne très souvent les cas d'indiscipline au travail : ivresse, bagarre, trouble de l'ordre et retard au travail. Un interlocuteur nous en renseigne en disant :

« Oui. Il y a des travaux qu'on ne sait pas faire si on n'a pas bu. Or, l'ivresse est déconseillée au travail. Même si j'ai pris la boisson hier soir, l'appareil va signaler que j'ai pris quelque chose, on exige 0% au travail et d'office on est exclu une exclusion de 15 jour au travail. Les travailleurs ne se sentent pas bien suite à cette interdiction » (Individual DRC\\EK15 NAM).

La retenue d'une partie de salaire comme punition est souvent appliquée par les managers des sous-traitances en cas de perte ou d'endommagement de matériel de travail mis à la disposition des travailleurs de la sous-traitance. Comme nous l'explique cet interlocuteur :

« Si dans une équipe 10 individus on perd un outil de travail comme une bêche, on retient à chaque membre de l'équipe 5\$ sur son salaire. S. qui vient de mourir dernièrement, il était chef Diphil, lui il retenait 10\$ à chacun si une barre à mine était perdue » (Focus group DRC\\2018-04-25_B).

La sanction nécessitant une exclusion définitive du travail est la plus grave et elle peut être appliquée pour des fautes jugées graves (plusieurs absences ou retard au travail, vol, impolitesse notoire, trouble de l'ordre public, etc.), pour une cause d'invalidité, mais aussi la sanction d'exclusion définitive peut être appliquée arbitrairement comme on venait de le voir ci-haut.

Les sociétés minières sont très regardantes en ce qui concerne de l'ordre et de la discipline au travail. Nos interviews témoignent que par rapport à d'autres institutions dans le milieu local, les sociétés minières sont les plus strictes et les mieux réputées en termes de l'ordre. Comme le disait un interlocuteur :

« Vraiment, là il y a de l'ordre. Là-bas, lorsque vous êtes en retard, on vous avertit la première fois et la deuxième fois vous êtes chassé ou on va retenir sur votre salaire. En ce qui concerne la bière, il y a des appareils avec lesquels on nous teste. On les appelle les « vuvuzela ». Lorsqu'on vous teste et que l'appareil signale que vous avez bu, soit on vous avertit, soit on vous sanctionne pendant 15 jours et on vous retient sur votre salaire » (Individual DRC\\BDL6 KIB).

Plusieurs dispositifs sont mis en place pour surveiller les travailleurs notamment des caméras de surveillances dans plusieurs coins, des détecteurs d'alcool, des pointeurs des entrées et des sorties, des fiches d'inventaires de matériel complétées quotidiennement, des listes de présences, des méthodes de surveillance de la santé des travailleurs, etc. Ainsi, un régime de travail est instauré qui en même temps protège les travailleurs contre certains risques physiques liés au travail, mais les rend en même temps vulnérables quand il s'agit de réclamer leurs droits.

En conclusion, on peut dire que le marché du travail autour de ces sociétés minières est très segmenté. Le même constat avait été fait par Ben Radley (2019) dans son étude doctorale sur la mine de

Twangiza, et par Benjamin Rubbers (2019) dans son article sur le « Copperbelt » katangais. Au niveau des travailleurs, on retrouve une forte vulnérabilité, qui est renforcée par (1) la répression de l'agencéité ou toute action collective des travailleurs, (2) la nature du travail même, étant précaire et instable, et (3) les fortes inégalités entre différents types de travailleurs, ce qui conduit à une segmentation non seulement sur le plan des conditions et de la rémunération du travail, mais aussi sur le plan de l'appréciation de travail (en créant des « sous-classes » de travailleurs qui ont moins de droits).

4.6. Recommandations en vue d'un développement local inclusif

Les participants à cette étude ont eu à formuler plusieurs recommandations adressées soit aux autorités du pays (étatiques et coutumières), soit aux chefs des sociétés minières, soit aux chefs des sous-traitances. Ces recommandations sont dans l'ordre de l'amélioration des conditions de vie socio-économiques des populations locales, de la promotion de l'éducation et de l'amélioration des capacités des populations locales, de l'amélioration des conditions de travail, de garantir la sécurité de l'emploi des travailleurs locaux, de renforcement des infrastructures locales, de l'instauration de la sécurité et de l'harmonie sociale entre les différents acteurs des milieux locaux. Les participants à la recherche estiment que la prise en compte et la mise en œuvre des mesures favorables à ces recommandations sont là les conditions de la possibilité d'un développement local.

Tout d'abord, en vue de l'**amélioration des conditions de vie socio-économiques des populations locales**, nos interviewés recommandent ce qui suit :

- Garantir l'accès aux sites miniers artisanaux pour les communautés locales;
- retourner aux populations locales une partie des sites artisanaux expropriés par les sociétés minières étrangères ;
- payer les travailleurs bien à temps (entre le 23 et le 25 du mois);
- se référer au SMIG pour fixer le salaire des employés ;
- créer des opportunités d'emplois et donner la chance à tout le monde d'y accéder ;
- offrir des subventions aux agriculteurs ;
- ramener à la hausse le salaire des journaliers ;
- mettre en place des dispositifs de microcrédits pour préfinancer des projets des particuliers ;
- encourager les populations à développer d'autres activités pour ne pas trop compter sur les sociétés minières ;
- favoriser le recrutement de la main d'œuvre locale.

En vue de la **promotion de l'éducation et de l'amélioration des capacités des populations locales**, nos interviewés recommandent ce qui suit :

- Construction et équipement des écoles primaires, secondaires et plus d'écoles universitaires;
- construction des centres de formation technique et informatique ;
- construction des écoles professionnelles ;
- garantir la scolarisation des enfants orphelins ou dont les parents sont pauvres ou sans emploi ;
- placer le plus possible des membres des communautés locales aux côtés des directeurs et maîtres des travaux afin de garantir le transfert des connaissances.

En vue de l'**amélioration des conditions de travail**, nos interviewés recommandent ce qui suit :

- Garantir les soins de santé à tous les travailleurs et donner accès aux soins médicaux de bonnes qualités à tous, sans tenir compte du type de contrat du travailleur, ni de son appartenance à une telle sous-traitance, ni de son origine;
- tenir compte des compétences des travailleurs et offrir à chaque personne le travail pour lequel il est mieux doté de compétence ou pour lequel il a suivi une formation ;
- respecter le Code de Travail ;

- recruter les chefs des communautés locales parmi le personnel des sociétés minières afin de surveiller les conditions de travail des populations locales dans ces sociétés ;
- instaurer des pratiques de surveillance des sociétés minières par l'Etat ;
- mettre un membre de la communauté locale à la tête du département du social afin de rendre ce département plus efficace ;
- recruter des locaux aux ressources humaines afin de veiller sur les droits des communautés locales et des faire la promotion ou le plaidoyer des travailleurs locaux ;
- abolir les licenciements abusifs ;
- garantir la sécurité de tous au travail sans aucune discrimination ;
- assurer un traitement équitable des travailleurs, soumettre tous les travailleurs aux mêmes conditions de travail, donnez les mêmes avantages à tous et revoir l'écart salarial ;
- bannir la catégorisation entre travailleurs : blancs et noirs ; expatriés et nationaux, contractés et journaliers, etc. ;
- encourager les travailleurs en leur accordant de promotion au travail ;
- créer des sous-traitances aussi dans le cadre du social ;
- rémunérer les travailleurs justement et conforme au travail accompli, les heures prestées et tenir compte des risques auxquels les travailleurs sont exposés;
- respecter les conventions du travail ;
- promouvoir la collaboration entre les patrons et leurs travailleurs ;
- respecter tous les travailleurs de la même façon,
- améliorer la protection et la sécurité des travailleurs au travail ;
- doter les travailleurs en équipement de protection, surtout ceux travaillant dans les mines ;
- respecter les conventions de travail et les termes de contrats ;
- exiger aux entreprises de sous-traitance le respect des normes de travail.

En vue de **garantir la sécurité de l'emploi des travailleurs locaux**, nos interviewés formulent comme recommandation :

- Rendre transparents les textes régissant les entreprises de sous-traitance ;
- clarifier le contrat qui lie les travailleurs à leur sous-traitance ;
- définir les droits et devoirs de toutes les parties ;
- décourager le plus possible le recrutement des travailleurs internationaux et promouvoir la formation des métiers aux populations locales ;
- donner des contrats de travail aux employés des sous-traitances.

En vue d'**améliorer les infrastructures locales**, nos interviewés formulent comme recommandation :

- Construction des routes assez durables et couvrant l'ensemble des territoires où se trouvent les sociétés minières ;
- électrification et couverture en eau potable de l'ensemble des zones où sont installées les sociétés minières ;
- construction des hôpitaux et dotation en équipement médical ;
- affecter l'argent que les sociétés minières donnent aux ONGs pour l'exécution des travaux publics ;
- garantir le transport et la restauration des travailleurs des sous-traitances.

En vue de **l'amélioration de la sécurité dans les communautés locales, d'instaurer la paix et l'harmonie sociale** entre les différents acteurs, les interviewés ont formulé comme recommandation :

- Respect du Protocole d'accord signé entre les populations locales et les sociétés minières ;
- négocier avec la population lors des délocalisations et indemniser justement les familles concernées par la délocalisation ;
- soutenir les familles délocalisées ;
- bannir et sanctionner fortement la fraude, le clientélisme et le népotisme dans les processus d'embauche;
- mettre en place des mesures incitatives pour que les travailleurs au sein des sociétés minières investissent dans les zones où ils travaillent ;
- rendre transparent le processus de recrutement dans les sociétés minières ;
- favoriser la coopération et la collaboration entre les exploitants artisanaux et les sociétés ;
- uniformiser le salaire des travailleurs selon qu'ils sont agents des sous-traitances, du même domaine de travail, ou qu'ils ont accompli la même tâche, ou qu'ils occupent le même poste ;
- restaurer la sécurité liée aux groupes armés dans ces zones.

Bibliographie

- Africa Progress Panel (2013) "Equity in extractives. Stewarding Africa's natural resources for all", *Progress Report 2013*, Africa Progress Panel, Geneva.
- Auty, R. (1993) *Sustaining development in mineral economies: the resource-curse thesis*, London, Routledge.
- Bair, J. (2005) "Global capitalism and commodity chains: looking back, going forward", *Competition and Change* 9 (2): 153-180.
- Bloch, R. and Owusu, G. (2012) "Linkages in Ghana's gold mining industry: challenging the enclave thesis", *Resources Policy* 37: 434-442.
- Bolwig, S.; Ponte, S.; du Toit, A.; Riisgaard, L. and Halberg, N. (2010) "Integrating poverty and environmental concerns into value-chain analysis: a conceptual framework", *Development Policy Review* 28 (2): 173-194.
- Creswell, J. and Plano Clark, V. (2011) *Designing and conducting mixed methods research*, London, Sage Publication.
- Dziwornu, A. (2015) "Land content and participation in Ghana's oil and gas industry: can enterprise development make a difference?" *The Extractive Industries and Society* 2: 320-327.
- Ferguson, J. (2005) "Seeing like an oil company: space, security, and global capital in neoliberal Africa", *American Anthropologist*, 107 (3): 377-382.
- Forum Economique Mondial et al. (2016) *Cartographie de l'exploitation minière en fonction des objectifs de développement durable : un atlas*. Genève : Forum Economique Mondial, Centre Columbia sur l'investissement durable, PNUD, Réseau des solutions pour le développement durable des Nations Unies.
<https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/mapping-mining-to-the-sdgs--an-atlas.html>
- Flyvbjerg, B. (2006) "Five misunderstandings about case study research" *Qualitative Inquiry* 12 (2): 219-245.
- Geenen, S. (2012) "A dangerous bet. The challenges of formalizing artisanal mining in the Democratic Republic of Congo", *Resources Policy* 37 (3): 322-330.
- Geenen, S. (2014) "Dispossession, displacement and resistance: artisanal miners in a gold concession in South Kivu, Democratic Republic of Congo", *Resources Policy* 40: 90-99.
- Geenen, S. (2015) *African artisanal mining from the inside out. Access, norms and power in Congo's gold sector*, Routledge, Abingdon.
- Geenen, S. (2016) *Hybrid governance in mining concessions in Ghana*, IOB Working Paper 2016.05, University of Antwerp.
- Geenen, Sara (2019) Gold and godfathers: local content, politics, and capitalism in extractive industries. *World Development* 123. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.06.028>
- Geenen, S. and Claessens K. (2013) "Disputed access to the gold mines in Luhwindja, eastern DR Congo", *Journal of Modern African Studies* 51 (1): 85-108.
- Geenen, S. and Verweijen, J. (2017) "Explaining fragmented and fluid mobilization in gold mining concessions in eastern Democratic Republic of the Congo", *The Extractive Industries and Society* 4 (4): 758-765.

- Geenen, S. ; Stoop, N. and Verpoorten, M. (2020) How much do artisanal miners earn? An inquiry among Congolese gold miners. *Resources Policy*.
<https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2020.101893>
- Gerring, J. (2007) *Case Study Research: Principles and Practices*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Glaser B. and Strauss A. (1967) *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, Chicago, Aldine-Atherton.
- Hall, D.; Hirsch, P. and Murray Li, T. (2011) *Powers of exclusion. Land dilemmas in Southeast Asia*, University of Hawai Press, Honolulu.
- Hanlin, R. and Hanlin, C. (2012) “The view from below: ‘lock-in’ and local procurement in the African gold mining sector”, *Resources Policy* 37: 468-474.
- Hirschman, A. O. (1981) *Essays in Trespassing: Economics to Politics and Beyond*, New York: Cambridge University Press.
- IGF (Forum intergouvernemental sur l’exploitation minière, les minéraux, les métaux et le développement durable) (2018). Guide IGF pour les gouvernements : Les politiques de contenu local. Winnipeg : IISD.
- ILO (2019) Harnessing the potential of extractive industries. Decent work in the rural economy. Policy Guidance notes. Geneva, International Labour Organization.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_437199.pdf
- Iragi, F. (2018). « Symbiose ou antibiose? » Un regard sur les liens entre l'exploitation minière artisanale et l'agriculture. IOB Working Paper. University of Antwerp.
<https://www.uantwerpen.be/en/research-groups/iob/publications/working-papers/wp-2018/wp-201810/>.
- Jønsson, J.P. and Fold, N. 2011. “Mining ‘From Below’: Taking Africa’s Artisanal Miners Seriously”. *Geography Compass* 2011 (5/7): 479-493.
- Kaplinsky, R.; Morris, M. and Kaplan, D. (2011) A conceptual overview to understand commodities, linkages and industrial development in Africa”, London, Africa Export Import Bank.
- Klapwijk, C.J. (2014). “ The ‘One cow per poor family’ programme: Current and potential fodder availability within smallholder farming systems in southwest Rwanda” in *Agricultural Systems*, Volume 131, Pages 11-22.
- Makiese Ndoma, F. (2017). *Dynamique du marché du travail congolais en environnement de crise : une approche par l'informalité d'emplois segmentée*. Thèse de doctorat en Sciences Economiques, Aix-Marseille.
- Morris, M.; Kaplinsky, R. and Kaplan, D. (2012) “‘One thing leads to another’ – Commodities, linkages and industrial development”, *Resource Policy* 37: 408-416.
- Morrissey, O. (2011) “FDI in Sub-Saharan Africa: few linkages, fewer spillovers”, *European Journal of Development Research* 24 (1): 26-31.
- Mushagaslusa ; A.N. (2018). Etude portant sur le régime de protection des travailleurs prestant dans des entreprises de sous-traitance : analyse du cadre légal et réglementaire régissant le travail en DRC. Etude faite dans le cadre du projet sur les effets de l’entraînement géré par prof. Sara Geenen.
- Peluso, N.L. and Lund, C. (2011) “New frontiers of land control: introduction”, *Journal of Peasant Studies*, 38 (4): 667-681.
- Perks, R. 2011 “Can I Go?”—Exiting the Artisanal Mining Sector in the Democratic Republic Of

Congo". *Journal of International Development* 2011(23): 1115-11127.

- Radley, B. (2019). Mining industrialisation in the African periphery: disruption and dependency in South Kivu, DRC. PhD Dissertation, The Hague: Institute of Social Studies.
- Radley, B. (2019). The end of the African mining enclave? Corporate outsourcing, domestic firm marginalization and labour segmentation in the DRC. *Development and Change*, DOI: 10.1111/dech.12515.
- Ribot, J.C. and Peluso, N.L. (2003) "A theory of access", *Rural Sociology*, 68 (2): 153-181.
- Rubbers, B. (2019). Mining Boom, Labour Market Segmentation and Social Inequality in the Congolese Copperbelt. *Development and Change*, DOI: <https://doi.org/10.1111/dech.12531>.
- Sachs, J. and Warner, A. (1995) "Natural resource abundance and economic growth", *National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper 5398*, Cambridge.
- Sachs, L. (2013) "On solid ground: toward effective resource-based development", *World Politics Review*, 6 August 2013.
- Schiffer E. (2007) *The power mapping tool. A method for empirical research of power relations*, International Food Policy Research Institute IFPRI Discussion Paper 00703.
- Stoop, K.; Kilosho, J. and Verpoorten, M. (2016). Relocation, reorientation, or confrontation? Insights from a representative survey among artisanal miners in Kamituga, South-Kivu. IOB Working Paper. University of Antwerp. <https://www.uantwerpen.be/images/uantwerpen/container2673/files/Publications/WP/2016/09-verpoorten-stoop-kilosho.pdf>.
- Tordo, Silvana; Warner, Michael; Manzano, Osmel E. and Anouti, Yahya (2012) *Local content policies in the oil and gas sector*, Washington, The World Bank.
- UNCTAD (2017) *Establishing development linkages in the extractive industry: Lessons from the field*. Geneva: United Nations Conference on Trade and Development. https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/tdb64d3_en.pdf
- Ward, H. (2004). *Public sector roles in strengthening Corporate Social Responsibility: taking stock*. Corporate Social Responsibility Practice of the World Bank Group. Washington : World bank.
- World Bank (1993) *Strategy for African Mining*, Washington DC, The World Bank.
- World Bank (2009) *Extractive industries value chain*, Washington DC, The World Bank.
- World Bank (2018) *Leveraging extractive industries to benefit local communities*. Washington: World Bank. <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2018/04/25/leveraging-extractive-industries-to-benefit-local-communities>



Universiteit Antwerpen
| **IOB** | Instituut voor
Ontwikkelingsbeleid en -beheer



University of Antwerp
IOB | Institute of
Development Policy