

LE DEVOIR DE DILIGENCE RAISONNABLE À LA RESCOUSSE DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES DANS LE SECTEUR MINIER ARTISANAL AU CONGO

Christian BYAOMBE MALUMALU*

Doctorant à l'UCLouvain
Assistant à la Faculté de Droit de l'Université officielle de Bukavu
Chercheur au Centre d'expertise en gestion minière
de l'Université catholique de Bukavu
Avocat au barreau du Sud-Kivu (RDC)

RÉSUMÉ

Le présent article examine la contribution du devoir de diligence raisonnable à l'amélioration des conditions de travail des femmes dans le secteur minier artisanal en RDC. En effet, ces femmes occupent, pour la plupart, des métiers moins rémunérés et non reconnus couplés à des conditions de sécurité et d'hygiène au travail nocives en raison d'une discrimination basée sur le genre ancrée dans ce secteur. Pour faire face à ces réalités, l'article propose l'exercice du devoir de diligence raisonnable qui prend en compte au préalable la dimension du genre et associe une gouvernance stratifiée. Mais cette démarche peut connaître des limites liées à l'ambiguïté et à l'incomplétude des textes de mise en œuvre du Guide de l'OCDE ainsi qu'aux difficultés propres au secteur minier artisanal notamment l'informalité.

ABSTRACT

This article examines the contribution of due diligence to improve working conditions for women in the artisanal mining sector in the DRC. For the most part, these women work in jobs that are poorly paid and unrecognized, coupled with harmful health and safety conditions as a

* Ce texte est la version remaniée de mon travail de fin d'études de master de spécialisation en droits humains à l'Université Saint-Louis de Bruxelles en 2022-2023.

Revue de droit international et de droit comparé, 2024, n° 1

result of entrenched gender discrimination in the sector. To deal with these realities, the article proposes the exercise of due diligence which takes into account the prior dimension of the genre and associates a stratified governance. But this step knows limits linked to the ambiguity and the incompleteness of the texts implementing the OECD Guide, as well as to the difficulties proper to the craftsmanship sector, namely the informality.

INTRODUCTION

Les conditions de travail pénibles des femmes dans le secteur minier artisanal contribuent à illustrer la nécessité d'une approche du devoir de diligence raisonnable plus soucieuse du genre. Des recherches antérieures constatent un supplément de violation des droits humains chez les femmes travailleuses du secteur minier artisanal en raison de leur genre⁽¹⁾. Elles exercent des travaux souvent non reconnus ou jugés moins importants que ceux des hommes⁽²⁾, considérés comme secondaires et moins bien rémunérés⁽³⁾. Les mêmes études démontrent comment en raison de leur genre les femmes occupent des travaux qui ne garantissent pas leur sécurité, santé et dignité. Les femmes sont aussi, dans ce secteur, souvent victimes de violence et de harcèlement sexuel⁽⁴⁾.

(1) A. POWELL, *Encyclopédie de genre et de l'exploitation minière*, Publication de Deutsche Zusammenarbeit (GIZ), Braun & Sohn, Maintal/Allemagne, 2020, p. 9, Disponible en ligne : https://womenandmining.org/wp-content/uploads/2020/03/Encyclopedie-%E2%95%A0%C3%BCdie-sur-le-genre-et-l'exploitation-miniere-%E2%95%A0%C3%87re_frz-1.pdf, consulté le 5 mars 2023 ; R. BARRAGAN ROMANO et L. PASTEFANAKI, « Women and Gender in the Mines : Challenging Masculinity through History : An Introduction », *Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis*, IRSH 65, 2020.

(2) Organisation internationale du Travail (O.I.T), *Les femmes dans l'industrie minière. Parvenir à l'égalité hommes-femmes*, 1^{re} éd., 2021, p. 19, disponible en ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_829637.pdf, consulté le 5 mars 2023.

(3) S. GEENEN, G. KABILAMBALI *et al.*, *Celles qui « vieillissent trop vite ». La santé des femmes dans les mines de Kamituga, RDC*, Anvers : University of Antwerp, Institute of Development Policy (« IOB Working Papers », 2021/10), p. 3, disponible en ligne : <https://medialibrary.uantwerpen.be/files/8518/e608a737-99da-4e18-aebe-b164f2034455.pdf>, consulté le 4 décembre 2022.

(4) M.-R. BASHWIRA, « Dettes et travail de la femme dans l'artisanat minier de l'or en RD Congo », *Revue trimestrielle du Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire asbl (CARHOP)*, n^{os} 15-16, octobre 2021, p. 8, disponible en ligne : https://www.carhop.be/revuescarhop/wp-content/uploads/2021/12/BASHWIRA_DEF_27_10.pdf.

Il ne reste pas moins vrai que tous les acteurs du secteur minier artisanal, hommes et femmes, sont exposés à des risques ou atteintes à leurs droits humains. Toutefois, ces derniers sont, en ce qui concerne les femmes, aggravés par cette discrimination basée sur le genre ancrée dans le secteur⁽⁵⁾. Ceci rend les femmes plus vulnérables et marginalisées.

Au-delà de la mine, le groupe de travail de l'Organisation des Nations unies (ONU) sur la question des droits humains et des sociétés transnationales et autres entreprises reconnaît globalement que « les femmes (y compris les filles) vivent les abus de droits de l'homme liés aux entreprises de manière unique et sont souvent touchées de façon disproportionnée »⁽⁶⁾. En réponse, par exemple, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) préconise la prise en compte de la situation des femmes dans tout programme relatif au devoir de diligence⁽⁷⁾.

En ce sens, le programme de devoir de diligence devrait couvrir les effets négatifs réels et potentiels sur les droits des femmes que l'entreprise peut causer ou auxquels elle peut contribuer ou qui peuvent être directement liés à ses activités, produits ou services, ou par ses relations d'affaires⁽⁸⁾. C'est ainsi que les entreprises peuvent efficacement, par le biais d'un programme de diligence, identifier, prévenir ou atténuer des impacts négatifs sur les droits des femmes liés à leurs activités ou à leurs choix d'approvisionnement⁽⁹⁾.

Cependant, à en croire I. Landau, il ne faut pas présumer que la généralisation du devoir de diligence se traduira nécessairement par

(5) A. POWELL, *op. cit.*, p. 10.

(6) Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Rapport sur l'approche genre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, A/HRC/41/43, 24 mai 2019, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/dGEN/G19/146/09/PDF/G1914609.pdf?OpenElement>.

(7) OECD, *Stakeholder Statement on Implementing Gender-Responsive Due Diligence and ensuring the human rights of women in Mineral Supply Chains*, <https://mneguidelines.oecd.org/Stakeholder-Statement-Implementing-Gender-Responsive-Due-Diligence-and-ensuring-human-rights-of-women-in-Mineral-Supply-Chains.pdf>, consulté le 15 mars 2023.

(8) United Nations Development Program (UNDP) and the United Nations Working Group on Business and Human Rights, *Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*, Guiding Principle 17, disponible en ligne : <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf>, consulté le 5 mars 2023.

(9) *Ibid.*, p. 1 (Introduction).

des améliorations significatives du respect des droits humains par les entreprises. Le risque d'une « conformité cosmétique » reste important. C'est dire que les entreprises peuvent adopter un programme de diligence sans entraîner des changements réels dans leur chaîne d'approvisionnement en termes de réduction ou d'élimination des impacts néfastes sur les droits humains⁽¹⁰⁾. Toutefois, les chaînes d'approvisionnement restent « l'un des leviers les plus importants permettant aux entreprises de créer un impact positif dans le monde »⁽¹¹⁾. Et la diligence raisonnable sert de « méthode opérationnelle pour une entreprise commerciale de respecter les droits humains »⁽¹²⁾. Cette dernière relève soit d'un processus volontaire d'autorégulation soit d'une législation ou une réglementation contraignante, voire les deux (hybride)⁽¹³⁾.

En République démocratique du Congo (RDC), c'est la dernière option qui semble être de mise par rapport au devoir de diligence appliqué à la chaîne d'approvisionnement en minerais. Il a été même transposé en droit positif congolais le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant des zones de conflit ou à haut risque (Guide de l'OCDE)⁽¹⁴⁾.

La question de la mise en œuvre du Guide de l'OCDE et des programmes de diligence en RDC se pose avec acuité. La présente étude examine l'un de ses aspects les moins étudiés, à savoir sa contribution à l'amélioration des conditions de travail des femmes dans le secteur minier artisanal en RDC. Pour ce faire, cet article poursuit l'analyse de la

(10) I. LANDAU, « Human rights due diligence and the risk of cosmetic compliance », *Melbourne Journal of International Law*, 20(27), 2019, p. 9.

(11) J. CAMY, *La diligence des sociétés transnationales en matière de droits fondamentaux : étude de droit français et de droit anglais (devoir de vigilance et duty of care)*, Thèse de doctorat, Université de Nanterre – Paris X, 2022 ; p. 7, disponible en ligne : <https://theses.hal.science/tel-03941359>, consulté le 5 mars 2023.

(12) O. DE SCHUTTER, A. RAMASTRY *et al.*, *La diligence raisonnable en matière de droits humains : le rôle des États*, décembre 2012, p. 7, disponible en ligne : <https://icar.ngo/wp-content/uploads/2021/04/La-Diligence-Raisonnable-en-Matiere-de-Droits-Humains-Le-Role-Des-Etats.pdf>, consulté le 5 mars 2023.

(13) H. HUYSE, *Pour une diligence raisonnable en matière de droits humains centrée sur les travailleurs*, Note d'orientation, KU Leuven, 2020, p. 3, disponible en ligne : https://hiva.kuleuven.be/sites/researchchairdw/Reports/worker_centered_HRDD_FR, consulté le 5 mars 2023.

(14) Arrêté ministériel n° 0057/CAB.MIN/MINES/01/2012 du 29 février 2012 portant mise en œuvre du mécanisme régional de certification de la Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs « CIRGL », en République démocratique du Congo, *Journal Officiel de la République démocratique du Congo (JORDC)*, n° 9, 1^{er} mai 2012, article 8.

question en quatre temps. En premier lieu, l'étude présente l'émergence et le contenu du devoir de diligence en matière des droits humains (I) afin d'appréhender par la suite l'insertion de la prise en compte du genre dans son exercice (II). En sus, l'état des lieux des conditions de travail des femmes dans le secteur minier artisanal est établi au titre d'illustration de la nécessité du devoir de diligence sensible au genre (III). Enfin, avant une conclusion, des réflexions sont menées à propos des potentialités et limites du devoir de diligence sensible au genre pour l'amélioration des conditions de travail des femmes dans le secteur minier artisanal (IV).

SECTION I. — DEVOIR DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS : ÉMERGENCE ET PORTÉE

Le concept de diligence raisonnable en matière de droits humains est au cœur de la responsabilité des entreprises à respecter les droits humains. Il convient d'examiner la portée (§ 2) et circonscrire l'émergence dudit devoir de diligence (§ 1) en vue de saisir son importance en ce qui concerne le respect des droits humains par les entreprises.

§ 1. — *Émergence du devoir de diligence raisonnable en matière de droits humains*

Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (principes directeurs, ci-après) ont introduit pour la première fois le concept de diligence raisonnable en matière de droits humains⁽¹⁵⁾. Entérinés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en juin 2011⁽¹⁶⁾, ces principes affirment notamment la responsabilité de respecter les droits humains dans le chef des entreprises et le devoir des États de veiller à ce respect⁽¹⁷⁾.

Les principes directeurs reposent sur 3 piliers distincts mais interdépendants⁽¹⁸⁾. Le premier pilier porte sur des obligations reconnues aux

(15) Conférence syndicale internationale, *Vers l'obligation de diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, p. 6, disponible en ligne : https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/duediligence_global_supplychains_fr.pdf, consulté le 6 mars 2023.

(16) Résolution 17/4 du Conseil des droits de l'homme, A/HRC/RES/17/4 (2011), 16 juin 2011.

(17) O. DE SCHUTTER, A. RAMASASTRY *et al.*, *op. cit.*, p. 7.

(18) I. LANDAU, *op. cit.*, p. 1.

États de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits humains⁽¹⁹⁾. Il s'agit, entre autres, du devoir des États, en vertu du droit international, de protéger contre les violations des droits humains par des tiers, y compris des entreprises, au moyen des politiques, réglementations et décisions appropriées⁽²⁰⁾. Ce devoir induit une norme de conduite en ce que les États peuvent manquer à leurs obligations lorsque des violations leur sont attribuées ou lorsqu'ils ne prennent pas les mesures idoines afin de prévenir, enquêter, punir et réparer les abus des acteurs privés⁽²¹⁾. Cependant, ces principes ne tendent pas à instituer à l'égard des États de nouvelles obligations, les limiter ou les compromettre⁽²²⁾. Le deuxième pilier, quant à lui, repose sur le rôle dévolu aux entreprises de se conformer aux lois et de respecter les droits humains, éviter de les enfreindre et remédier aux impacts négatifs sur ces droits dans lesquels ils sont impliqués⁽²³⁾. Enfin, le troisième pilier porte sur la nécessité d'arrimer les droits et obligations sur des voies de recours appropriées et efficaces en cas de violation⁽²⁴⁾.

Revenant à la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains, les Principes directeurs énumèrent trois principes opérationnels à savoir un engagement politique à respecter les droits humains, un processus de diligence raisonnable et un processus de réparation.

Il faut aussi constater que « les principes directeurs pointent l'interrelation des activités d'affaires et du contexte des droits humains comme source de “risques aux droits humains” définis comme “les effets négatifs potentiels de l'entreprise sur les droits de l'homme” »⁽²⁵⁾. Ces principes « élèvent la diligence raisonnable au rang d'outil principal

(19) Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (Ohchr), *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations unies*, Nations unies New York et Genève, 2019, disponible en ligne : https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf Consulté décembre 2022, consulté le 1^{er} mars 2023.

(20) I. LANDAU, *op. cit.*, p. 1.

(21) *Ibid.*

(22) Principes directeurs, *supra*, n° 19, principes généraux, commentaire.

(23) *Ibid.*

(24) *Ibid.* ; G. SKINNER, R. MCCORQUODALE *et al.*, *The third Pillar : Access to Judicial Remedies for Human Rights Violations by Transnational Business*, December 2013, disponible en ligne : http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/04/the_third_pillar_-_access_to_judicial_remedies_for_human_rights_violation.-1-2.pdf, consulté le 5 mars 2023.

(25) O. DE SCHUTTER, A. RAMASASTRY *et al.*, *op. cit.*, p. 7.

qu'une entreprise doit utiliser pour contrer ces risques »⁽²⁶⁾. Ainsi, la diligence raisonnable a pu émerger comme un moyen de lutter contre les abus potentiels liés à la transnationalisation des activités économiques⁽²⁷⁾ notamment à travers les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Les principes directeurs prônent que « les entreprises exercent le devoir de diligence raisonnable en matière des droits de l'homme afin d'« identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient »⁽²⁸⁾. Ils indiquent que le programme de diligence raisonnable

« a) devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales ; b) sera plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise commerciale, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme, et la nature et le cadre de ses activités ; c) devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer à terme au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise commerciale »⁽²⁹⁾.

Les commentaires des principes directeurs ne suggèrent pas aux États d'exiger le processus de diligence raisonnable en toutes circonstances sans exclure cette possibilité⁽³⁰⁾. Il ressort néanmoins desdits principes une invitation aux États d'encourager des entreprises domiciliées sur leur territoire de s'engager dans le processus de diligence raisonnable⁽³¹⁾. Toutefois, l'observation du Comité des droits économiques,

(26) *Ibid.*, p. 7.

(27) O. DE SCHUTTER, *Towards Mandatory Due Diligence in Global Supply Chains*, Request of the International Trade Union Confederation (TUC), p. 9, mis en ligne le 29 octobre 2015, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/de_schutte_mandatory_due_diligence.pdf, consulté le 12 décembre 2022 ; PNUD, *Les entreprises et les droits de l'homme en Afrique Subsaharienne : de la première décennie à la suivante*, 2022, p. 47, disponible en ligne : <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-10/Baseline%20Assessment%20BHR%20Report%20FR%20-%20web.pdf>, consulté le 1^{er} mars 2023.

(28) Amnesty International, *Le temps est venu de recharger des batteries « propres ». Les atteintes aux droits humains dans la chaîne d'approvisionnement en cobalt de RDC : entre action et inaction des entreprises*, 2017, p. 7, disponible en ligne : <https://www.amnesty.org/fr/documents/afr62/7395/2017/fr/>, consulté le 1^{er} mars 2023.

(29) Principes directeurs, *supra*, n° 19, principe 17.

(30) I. LANDAU, *op. cit.*, p. 2.

(31) *Ibid.*, p. 3.

sociaux et culturels de l'ONU soutient que « de l'obligation de protéger découle un devoir positif d'adopter un cadre juridique imposant aux entreprises d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme »⁽³²⁾. Elle ajoute que « les États parties peuvent non seulement imposer directement des obligations mais aussi avoir recours à des mesures d'incitation »⁽³³⁾.

Le devoir de diligence figure aussi de plus en plus dans d'autres cadres normatifs et politiques. À titre illustratif, il est repris dans les principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la déclaration de principes de tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et le cadre relatif au développement durable de la Société financière internationale⁽³⁴⁾. Le deuxième projet de traité de l'ONU sur les entreprises et les droits humains, publié en août 2020, développe largement l'obligation de diligence raisonnable⁽³⁵⁾. La Commission européenne a initié en février 2022 une proposition de directive sur le devoir de diligence des entreprises en matière de développement durable. Si elle est approuvée, les États membres de l'Union européenne vont devoir la transposer en droit national⁽³⁶⁾. Des projets et initiatives législatifs existent également au niveau des États. La France, par exemple, a adopté en 2017 une loi sur l'obligation de vigilance à l'intention de grandes entreprises.

Spécifiquement au secteur minier, l'OCDE a élaboré en 2016 une troisième édition du Guide sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant des zones de

(32) Observation générale n° 24 (2017) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises, 29 mai-23 juin 2017, § 16.

(33) Observation générale n° 24 (2017) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels, § 31.

(34) Conférence syndicale internationale, *op. cit.*, p. 6.

(35) OHCHR, *Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises*, Oeigwg Chairmanship Second Revised Draft, 6 août 2020, art. 6, disponible en ligne : https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revi_sed_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf.

(36) A. BECKERS, « L'image juridique évolutive des chaînes de valeur mondiales Introduction au numéro spécial », *Revue internationale de droit économique*, 2021/4 (t. XXXV), pp. 5-18. DOI : 10.3917/ride.354.0005. URL : <https://www.cairn.info/revue-internationale-de-droit-economique-2021-4-page-5.htm>.

conflit ou à haut risque (Guide de l'OCDE). Ce Guide a été ensuite entériné par les États membres de la Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs (CIRGL)⁽³⁷⁾ dont fait partie la RDC, lequel État l'a transposé en droit national⁽³⁸⁾. En 2015, la Chambre de commerce chinoise des importateurs et exportateurs de métaux, de minéraux et de produits chimiques (CCCMC) s'est aussi dotée, en collaboration avec l'OCDE, des lignes directrices sur le devoir de diligence. Le 17 mai 2017, le Parlement européen et le Conseil de l'Europe ont adopté un règlement fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque⁽³⁹⁾. À l'instar des autres instruments précités, ces cadres émergents définissent dans une certaine mesure commune la portée du devoir de diligence raisonnable en matière des droits humains.

§ 2. — *Portée du devoir de diligence raisonnable en matière de droits humains*

Les cadres de diligence raisonnable nationaux et internationaux obligent les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable dans toutes leurs activités et relations commerciales. Cela devrait se réaliser indépendamment des limites liées à la personnalité morale ou aux frontières étatiques. Pour mener des activités d'affaire, les entreprises fonctionnent aujourd'hui « à l'aide de réseaux de fournisseurs, de sous-traitants, de franchisés et de distributeurs, souvent situés dans différents pays »⁽⁴⁰⁾. Des groupes commerciaux émergent, comprenant diverses entités juridiques incorporées ou actives dans différents États, sur lesquelles des sociétés

(37) La CIRGL comprend l'Angola, le Burundi, la République Centre Africaine, la République du Congo, la République démocratique du Congo, le Kenya, le Rwanda, le Soudan, l'Ouganda, la Tanzanie et la Zambie. Ils ont adopté à Lusaka le 15 décembre 2010 une déclaration (Déclaration de Lusaka) pour entériner le Guide de l'OCDE.

(38) Arrêté ministériel n° 0057/CAB.MIN/MINES/01/2012 du 29 février 2012, *op. cit.*, art. 8.

(39) Règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque, *J.O.U.E.*, 19 mai 2017, L 130/1.

(40) O. DE SCHUTTER, A. RAMASASTRY *et al.*, *op. cit.*, p. 55.

mères, actionnaires majoritaires ou uniques, exercent un contrôle⁽⁴¹⁾. Le constat est que ces activités et structures échappent par conséquent à la seule juridiction d'un État. À cet égard, les dispositions de diligence raisonnable doivent empêcher les situations où la mise en œuvre des normes juridiques pourrait être contournée par l'utilisation de ces relations commerciales ou l'organisation de groupe commercial⁽⁴²⁾.

Le deuxième principe directeur adopte cette approche. Il énonce que « les États doivent signifier clairement leur volonté que toutes les entreprises commerciales, qui ont élu domicile sur leur territoire ou se sont soumises à leur compétence juridique, respectent les droits humains dans toutes leurs activités »⁽⁴³⁾. Ceci est de nature à exclure « une interprétation restrictive des responsabilités des sociétés en matière de droits humains qui seraient limitées à une seule personne morale, ou à des activités ayant lieu seulement sur le territoire du pays où la société a été incorporée »⁽⁴⁴⁾.

Sans limiter le devoir de diligence aux entreprises d'une certaine taille ou au nombre d'entités, l'approche de responsabilité fondée sur les « activités » et « relations d'affaire » laisse au moins présager la différence par rapport aux moyens employés en pratique. En effet, « les petites et moyennes entreprises peuvent avoir moins de capacités et des procédures et des structures de gestion plus informelles que les plus grandes entreprises, de sorte que leurs politiques et procédures respectives prendront différentes formes »⁽⁴⁵⁾. Au demeurant,

« lorsque les entreprises comptent un grand nombre d'entités dans leurs chaînes de valeur, [elles] doivent recenser les domaines généraux où le risque d'incidences négatives sur les droits de l'homme est le plus important, que cela soit dû au cadre d'exploitation de certains fournisseurs ou clients, aux activités, produits ou services particuliers en jeu ou à d'autres considérations, et leur conférer un ordre de priorité pour l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme »⁽⁴⁶⁾.

Notons, par ailleurs, que l'option de limiter le devoir de diligence à une catégorie d'entreprises n'est pas exclue. Par exemple, la loi française

(41) *Ibid.*

(42) *Ibid.*

(43) Principes directeurs, *supra*, n° 19, principe 2, commentaire.

(44) O. DE SCHUTTER, A. RAMASASTRY *et al.*, *op. cit.*, p. 55.

(45) Principes directeurs, *supra*, n° 19, principe 14, commentaire.

(46) Principes directeurs, *supra*, n° 19, principe 17, commentaire.

sur le devoir de vigilance s'applique aux seules sociétés, établies sur le territoire français, qui emploient, à la fin de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en leur sein ou au moins dix mille dans leurs filiales directes ou indirectes⁽⁴⁷⁾. Cette loi rend par ailleurs obligatoire l'exercice du devoir de vigilance et introduit un régime de responsabilité en cas de sa violation. L'utilisation de la diligence devient alors une obligation de comportement prudent et conduit à la mise en place des procédures spécifiques pour veiller au respect des droits humains⁽⁴⁸⁾.

À la différence de la loi française, la plupart des standards de devoir de diligence précités ont foncièrement un caractère volontaire. Mais, tous ces cadres étendent l'exercice de diligence raisonnable à tous les droits humains universellement reconnus. Ces droits sont prévus dans la Charte internationale des droits humains et la Déclaration relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail de l'OIT⁽⁴⁹⁾.

Cependant, les entreprises sont encouragées à avoir une attention particulière aux droits humains des individus appartenant à des groupes vulnérables, dans le cas où elles peuvent provoquer des incidences graves sur ces droits⁽⁵⁰⁾. C'est dans cette optique que s'inscrit la démarche de prise en compte du genre dans l'exercice du devoir de diligence raisonnable.

(47) Tribunal judiciaire de Paris (réf.), 28 février 2023, *Association SYRVIE, association « Civic response to Environnement and Development » (CRED) et autres c. TotalÉnergies SE*, pp. 1-6, <https://www.dalloz-actualite.fr/sites/dalloz-actualite.fr/files/resources/2023/03/2253943.pdf>.

(48) T. SOUDAIN, *La responsabilité des entreprises en matière des droits de l'homme*, thèse de doctorat, Université de Strasbourg, 2018, p. 116, disponible en ligne : https://theses.hal.science/tel-02057594/file/Soudain_tennessee_2018_ED101.pdf, consulté le 10 janvier 2023.

(49) Le commentaire du principe directeur 12 nous renseigne : « Une liste fiable des principaux droits de l'homme internationalement reconnus figure dans la Charte internationale des droits de l'homme (qui se compose de la Déclaration universelle des droits de l'homme et des principaux instruments par lesquels elle a été codifiée : le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), auxquels s'ajoutent les principes concernant les droits fondamentaux dans les huit conventions maîtresses de l'OIT tels qu'énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail » (Principes directeurs, *supra*, n° 19, principe 12, commentaire).

(50) Principes directeurs, *supra*, n° 19, principe 12, commentaire ; OCDE (2018), *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, p. 2, disponible en ligne : <https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf>.

SECTION II. — PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DU GENRE
DANS L'EXERCICE DU DEVOIR DE DILIGENCE

Le groupe de travail de l'ONU sur la question des droits humains et des sociétés transnationales et autres entreprises a rendu en 2019 un rapport sur l'optique de genre dans les principes directeurs. Ce rapport met en exergue quelques références au genre dans les principes directeurs⁽⁵¹⁾ sans fournir d'indications spécifiques à un devoir de diligence raisonnable sensible au genre⁽⁵²⁾. De même, les principes directeurs de l'OCDE sur la diligence raisonnable ne rencontrent pas cette préoccupation⁽⁵³⁾.

En effet, le devoir de diligence raisonnable sensible au genre se fonde sur le droit à l'égalité entre les hommes et les femmes. Il est un processus qui prend en compte spécifiquement les effets potentiels et réels des entreprises sur les droits humains liés au sexe, au genre, à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle⁽⁵⁴⁾.

À travers ces effets, le devoir de diligence sensible au genre met particulièrement l'accent sur les expériences des femmes et filles ainsi que sur les diverses formes de discrimination qui se croisent et influencent la réalisation de l'égalité des droits⁽⁵⁵⁾. Il ne s'agit pas, précisons-le, d'une « case à cocher »⁽⁵⁶⁾ ou de « mettre une lentille de genre » sur le

(51) Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Rapport sur l'approche genre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, A/HRC/41/43, 24 mai 2019.

(52) J. BOURKE MARTIGNONI et E. UMLAS, *Gender-responsive due diligence for business actors : human rights-bases approaches*, Academy briefing n° 12, The Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, décembre 2018, p. 7, disponible en ligne : [https://www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Academy %20 Briefing %2012- interactif-V3.pdf](https://www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Academy%20Briefing%2012- interactif-V3.pdf), consulté le 10 mars 2023.

(53) Voy. C. LAKE, *La prise en compte du genre dans les initiatives des entreprises transnationales : le cas de l'industrie du cacao au Ghana et en Côte-d'Ivoire*, mémoire de maîtrise, Université de Montréal, 2017, p. 94, disponible en ligne : <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/20729> ; J. BOURKE MARTIGNONI et E. UMLAS, *op. cit.*, p. 13.

(54) Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Rapport sur l'approche genre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, A/HRC/41/43, 24 mai 2019.

(55) OHCHR, *Gender-Sensitive Human Rights Due Diligence*, 2017, 7th UN Forum on Business and Human Rights, p. 1, disponible en ligne : <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableDueDiligence.pdf>, consulté le 10 mars 2023.

(56) United Nations Development Program (UNDP) and the United Nations Working Group on Business and Human Rights, *Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*, Guiding Principle 17.

processus de diligence⁽⁵⁷⁾. C'est plutôt une question d'égalité qui met en évidence la nécessité d'un engagement significatif et de la prise en compte des complexités de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'activité de l'entreprise. Il est question de reconnaître le harcèlement et les violences sexuels, les normes sociales discriminatoires fondées sur le genre, les préjugés culturels complexes reléguant la femme à un rôle de subalterne ou les déséquilibres de pouvoir influençant l'égalité des droits et la relation de l'entreprise avec ces éléments et son impact sur ces derniers⁽⁵⁸⁾. Seule, l'entreprise ne peut changer ces situations. Cependant, elle a la responsabilité de les reconnaître et de s'assurer d'éviter de les perpétuer ou d'en tirer profit⁽⁵⁹⁾.

Bien plus, si l'entreprise ne prend pas en compte les risques d'abus spécifiques au genre, ceux-ci peuvent passer inaperçus et par voie de conséquence exacerber les inégalités existantes entre les hommes et les femmes⁽⁶⁰⁾. C'est dans ce sens que l'entreprise peut appréhender si les impacts négatifs réels ou potentiels de son activité affectent différemment ou spécifiquement ou encore de manière disproportionnée les femmes.

Les entreprises doivent alors intégrer explicitement une perspective de genre dans toutes les étapes de l'exercice du devoir de diligence, pour couvrir les impacts négatifs réels et potentiels de son activité sur les droits des femmes⁽⁶¹⁾. À ce propos, le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, rédigé en vue de faciliter la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, fournit une explication on ne peut plus claire. En effet, il recommande aux entreprises les actions ci-après :

- « (1) Collecter et étudier des données ventilées par sexe afin de déterminer si les activités de l'entreprise ont un impact différent sur les femmes et les hommes.
- (2) Prendre en compte la question du genre lors du développement, de l'élaboration et de l'évaluation des politiques et des plans

(57) J. BOURKE MARTIGNONI et E. UMLAS, *op. cit.*, p. 5.

(58) *Ibid.* ; S. BARRIENTOS, L. BIANCHI *et al.*, « Égalité entre hommes et femmes et gouvernance des chaînes d'approvisionnement mondiales : promouvoir les droits des travailleuses », *Revue internationale du travail*, vol. 158, n° 4, 2019, p. 2.

(59) *Ibid.*

(60) OCHR, *Gender-Sensitive Human Rights Due Diligence*, 2017, 7th UN Forum on Business and Human Rights, p. 1.

(61) United Nations Development Program (UNDP) and the United Nations Working Group on Business and Human Rights, *Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*, Guiding Principle 17.

d'action que l'entreprise met en œuvre pour atténuer et traiter les impacts négatifs réels et potentiels qu'elle a identifiés.

- (3) Identifier les situations de vulnérabilité se recoupant/se cumulant (ex. : travailleuse illettrée issue d'une population autochtone).
- (4) Développer des systèmes d'alerte et de protection des lanceurs d'alerte prenant en compte la question du genre.
- (5) Appuyer la participation active et égale des femmes aux consultations et aux négociations de l'entreprise.
- (6) Évaluer si les femmes bénéficient de manière égale de paiements compensatoires ou d'autres formes de restitutions.
- (7) Consulter les femmes en l'absence des hommes et ménager des espaces réservés aux femmes afin de leur permettre d'exprimer leurs opinions et de donner leur avis sur les décisions de l'entreprise.
- (8) Identifier, parmi les impacts négatifs réels ou potentiels identifiés, les tendances et schémas liés à la question du genre que l'entreprise a pu omettre de prendre en compte dans le cadre de ses processus du devoir de diligence.
- (9) Évaluer si les systèmes de gestion des plaintes prennent bien en compte la question du genre, et considérer les éventuels obstacles susceptibles d'empêcher les femmes d'y accéder »⁽⁶²⁾.

L'*Ethical Trading Initiative* a aussi mis au point un modèle d'exercice du devoir de diligence sensible au genre consacré à l'égalité de droits entre travailleurs et travailleuses autour de quatre éléments :

« a) identification des risques auxquels sont exposés les droits des travailleurs et en particulier ceux des travailleuses ; b) identification de la responsabilité et des moyens d'action des entreprises ; c) atténuation des violations des droits des travailleuses, voies de recours et mesures à prendre ; et d) suivi, évaluation et établissement de rapports sur les mesures prises »⁽⁶³⁾.

Au niveau de l'OCDE, il existe un énoncé des parties prenantes sur la mise en œuvre du devoir de diligence raisonnable en faveur de l'égalité des sexes et la garantie des droits des femmes dans les chaînes d'approvisionnement en minerais⁽⁶⁴⁾.

(62) OCDE (2018), *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, p. 45.

(63) S. BARRIENTOS, L. BIANCHI *et al.*, *op. cit.*, p. 8.

(64) OECD, *Stakeholder Statement on Implementing Gender-Responsive Due Diligence and ensuring the human rights of women in Mineral Supply Chains*, <https://mneguidelines>.

Qui plus est, dans le cadre de l'exercice du devoir de diligence sensible au genre, les entreprises doivent continuellement chercher à saisir les impacts dans leur spécificité et selon le contexte en présence. Certains facteurs peuvent davantage contribuer aux inégalités entre les sexes. Tel est le cas de l'environnement opérationnel et la taille de l'entreprise ou du secteur d'activité⁽⁶⁵⁾. Le secteur minier artisanal en RDC illustre la pertinence de cette remarque à travers la précarité des conditions de travail des femmes dans ce secteur.

SECTION III. — CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES DANS LE SECTEUR MINIER ARTISANAL EN RDC : ÉTATS DE LIEU

En raison de leur « genre », les femmes ont souvent été considérées *naturellement* exclues de la jouissance de mêmes droits que les hommes dans l'exploitation minière artisanale en RDC⁽⁶⁶⁾. Cette inégalité fondée sur le genre se manifeste plus à travers les emplois les moins rémunérés qu'elles occupent (§ 1) et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail dans lesquelles elles exercent leur métier (§ 2). Pourtant, ce sont là des composantes importantes du droit à des conditions de travail justes et favorables ; droit reconnu à toute personne sans distinction aucune⁽⁶⁷⁾ ; et un pan indispensable de l'objectif du travail décent⁽⁶⁸⁾.

oecd.org/Stakeholder-Statement-Implementing-Gender-Responsive-Due-Diligence-and-ensuring-human-rights-of-women-in-Mineral-Supply-Chains.pdf, consulté le 15 mars 2023.

(65) OCHR, *Gender-Sensitive Human Rights Due Diligence*, 2017, 7th UN Forum on Business and Human Rights, p. 3.

(66) Voy. F. ARTHUR-HOLMES et K. ABREFA BUSIA, « Occupying the Fringes: The Struggles of Women in Artisanal and Small-Scale Gold Mining in Rural Ghana – Evidence from the Prestea – Huni Valley Municipality », *Springer Nature*, 2020, p. 10.

(67) Voy. Observation générale n° 23 (2016) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le droit à des conditions de travail justes et favorables (art. 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), E/C.12/GC/23, 27 avril 2016, § 1 et § 5 ; Observation générale (2009) n° 20 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur la non-discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels (art. 2, § 2, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), E/C.12/GC/20, 2 juillet 2009 ; Observation générale (2005) n° 16 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le droit égal de l'homme et de la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels (art. 3 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), E/C.12/2005/4, 11 août 2005, Observation générale n° 18 (2006) du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le droit au travail, UN Doc. E/C.12/GC/18, 6 février 2006.

(68) Amnesty International et Afrewatch, « *Voilà pourquoi on meurt* ». *Les atteintes aux droits humains en République démocratique du Congo alimentent le commerce*

§ 1. — *Rémunération des femmes travailleuses
du secteur minier artisanal congolais*

Les normes de genre modèlent la position des femmes dans la chaîne de l'exploitation minière artisanale. Ces normes concernent des représentations de différence entre hommes et femmes notamment au regard de leur corps (force physique et physiologie), leur comportement (habillement et interaction dans certains milieux du travail) et les tâches (trop risquées ou trop masculines pour les femmes)⁽⁶⁹⁾.

« Certaines normes de genre présentent le corps des femmes comme étant risqué – pouvant polluer les sites miniers – tandis que d'autres le présentent comme étant à risque »⁽⁷⁰⁾. Ces deux conceptions contribuent à justifier l'interdiction des femmes d'accéder au site ou de participer au creusage et à l'exploitation de tunnels ou galeries ou encore puits de mine⁽⁷¹⁾. Or, le creusage et l'exploration constituent l'activité centrale sur un site minier dont la poursuite conditionne l'exercice des autres activités⁽⁷²⁾.

Les femmes s'occupent majoritairement des activités intermédiaires⁽⁷³⁾. Ces dernières consistent à piler les pierres minéralisées, les trier, les laver, tamiser les graviers pilés, traiter les déchets ou vendre les

mondial du cobalt, 2016, p. 32, disponible en ligne : <https://www.amnesty.org/fr/documents/afr62/3183/2016/fr/>, consulté le 15 décembre 2022.

(69) D. E. BUSS, B. RUTHERFORD *et al.*, *Le genre et l'exploitation minière artisanale et à petite échelle en Afrique centrale et de l'Est : bénéfiques et barrières*, Grow Working paper Series, 2017, p. 38, disponible sur : https://impacttransform.org/wp-content/uploads/2018/05/Woman-and-ASM-Working-Paper-2017_FR.pdf, consulté le 10 mars 2023.

(70) D. E. BUSS, B. RUTHERFORD *et al.*, *op. cit.*, p. 39.

(71) Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe (BGR), *Chaines d'Approvisionnement et Conditions d'Exploitations Artisanales du Secteur CuproCobaltifère en République démocratique du Congo*, avril 2021, p. 34, disponible en ligne : https://www.bgr.bund.de/EN/Themen/Min_rohstoffe/Downloads/lieferketten_abbaubedingungen_artisanaler_Cu-Co-Sektor_DR_Kongo_fr.pdf?__blob=publicationFile&v=3, consulté le 15 mars 2023 ; D.-L. BIKUBANYA, S. GEENEN et B. VERBRUGGE, *InforMining. Une étude approfondie des dynamiques d'informalisation dans la production mondiale de l'or. République démocratique du Congo*, Anvers, University of Antwerp, Institute of Development Policy (« IOB Working Papers », 2022.03), p. 21, disponible en ligne : https://medialibrary.uantwerpen.be/files/8518/013e6af8-e8ab-43e6-b406-f3cbe7547cc.pdf?_ga=2.198040742.823760624.1658736228-1520452905.1639384130.

(72) D. E. BUSS, B. RUTHERFORD *et al.*, *op. cit.*, p. 19.

(73) M.-R. BASHWIRA, *op. cit.*, p. 3 ; Women's International League for peace & freedom, *À l'autre bout de la chaîne : les femmes dans les mines artisanales en RDC*,

minerais⁽⁷⁴⁾. Les femmes transportent aussi des colis de minerais ou de sable minéralisé. Par ailleurs, les femmes sont tenues de combiner leur travail dans la mine et les autres obligations à la maison, qu'il s'agisse du rôle reproductif, notamment s'occuper des enfants ou de membres de la famille, ou de la production alimentaire. Cette double charge conduit les femmes, surtout mariées, à consacrer moins d'heures à l'exploitation et les amène à gagner moins que les hommes⁽⁷⁵⁾.

Des recherches de terrain réalisées en RDC chiffrent approximativement le revenu journalier tiré par les femmes de ces activités entre 1 et 9 EUR⁽⁷⁶⁾. Même si clairement divisées selon le genre, ces activités ne sont pas exclusivement occupées par les femmes⁽⁷⁷⁾. Les hommes les exercent aussi. Pour ces activités purement similaires, les femmes perçoivent souvent moins de revenu que les hommes. Une étude démontre qu'en moyenne mensuelle un homme peut percevoir jusqu'à 337 dollars américains (USD) dans l'exploitation de l'or et 185 USD dans l'activité de piler, transporter et trier les minerais. Cependant, la femme reçoit entre 40 USD et 120 USD⁽⁷⁸⁾. Il arrive même que les femmes ne soient simplement pas payées surtout si le creuseur qui les a engagées n'a pas suffisamment réalisé de profit⁽⁷⁹⁾. Ceci traduit toujours cette méfiance à l'égard de la présence de la femme dans le site minier, car considérée comme n'étant pas à sa place.

Les femmes peuvent également se trouver dans un travail non rémunéré à la suite de la contraction des dettes. Comme les hommes, les femmes prennent des crédits mais elles les remboursent à peine ou avec retard. Pendant la période de l'insolvabilité, elles ne peuvent pas refuser de travailler gratuitement pour le créancier. Une analyse de genre sur la dette dans le secteur minier artisanal renseigne : « Le crédit contracté par les femmes l'est souvent pour aider à supporter une partie des charges

août 2016, p. 11, disponible en ligne : https://wilpf.org/wp-content/uploads/2016/10/LesFemmesDansLesMinesArtisanalesEnRDC_web.pdf, consulté le 12 mars 2023.

(74) *Ibidem*.

(75) D. E. BUSS, B. RUTHERFORD *et al.*, *op. cit.*, p. 44.

(76) Women's International League for peace & freedom, *op. cit.*, p. 11 ; Southern Africa Resource Watch, *La présence, le rôle et la responsabilité de la femme dans l'industrie minière en République démocratique du Congo*, Kinshasa, 2021, p. 39, disponible en ligne : <https://congominestorage.blob.core.windows.net/congominestorage/LA-PRESENCE-LE-ROLE-ET-LA-REPONSABILITE-DE-LA-FEMME-DANS-LINDUSTRIE-MINIERE-EN-RDC-1.pdf>.

(77) D. E. BUSS, B. RUTHERFORD *et al.*, *op. cit.*, p. 40.

(78) M.-R. BASHWIRA, *op. cit.*, p. 6.

(79) *Ibid.*, pp. 6 et 7.

familiales, tandis que celui de l'homme est contracté directement pour investir dans le travail de la mine [...] Elles n'obtiennent donc pas de retour financier de cet emprunt, au contraire des hommes qui, si l'exploitation fonctionne, peuvent en espérer un »⁽⁸⁰⁾. Et le risque de transmission intergénérationnelle de la dette reste grand. Pour apurer leur dette, dépourvus de force, les parents incitent les enfants à travailler à leur place⁽⁸¹⁾. Il s'agit d'un devoir pour toute la famille, la femme et les enfants, de venir en aide au père creuseur, soutien de la famille⁽⁸²⁾. Mais, en soi, cette pratique peut également être analysée sous l'angle de l'esclavage moderne.

Avec ces contraintes, plusieurs femmes se sentent piégées dans la pauvreté, « sans perspectives d'avancement ou de retour à leur vie antérieure »⁽⁸³⁾. Toutefois, sur le terrain, plusieurs femmes reconnaissent que le travail dans la mine constitue une source de revenus fiable par rapport à d'autres rares opportunités d'emploi et l'agriculture⁽⁸⁴⁾. Elles tirent de l'exploitation minière artisanale des moyens de substance nécessaires. Au demeurant, le taux du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) en RDC est de 7.075 francs congolais par jour, soit moins de 4 USD, pour un travailleur manœuvre ordinaire⁽⁸⁵⁾.

Il existe néanmoins dans les mines des différences et des relations inégales de pouvoir entre les femmes. Un petit nombre des femmes s'en sortent bien et gagnent plus de revenus que les autres. Elles parviennent par exemple à renverser les coutumes et tabous liés au genre leur interdisant de travailler dans le puits. Une étude sur les récits de vie des femmes mineurs démontre qu'une femme a pu travailler dans le puits dans une mine d'or appartenant à son frère. C'est le lien de parenté avec le détenteur de la concession minière qui a permis qu'on ne lui interdise l'accès⁽⁸⁶⁾. D'autres femmes contestent même le fondement

(80) *Ibid.*, p. 9.

(81) *Ibid.*

(82) C.B. BAHATI, « Regroupement des creuseurs en coopératives : une mesure pour édifier le processus de traçabilité, mais qui cache une inquiétude sur sa validité en droit positif congolais », in F. REYNTJENS, S. VANDEGINSTE et M. VERPOORTEN (éds), *L'Afrique des Grands Lacs*, Annuaire 2015-2016, Anvers, University Press Antwerp., p. 230.

(83) M.-R. BASHWIRA et G. VAN DER HAAR, « Necessity or choice : women's migration to artisanal mining regions in eastern DRC », *Canadian Journal of African Studies / Revue Canadienne des Études Africaines*, 4 (1), 2020, p. 93.

(84) D. E. BUSS, B. RUTHERFORD *et al.*, *op. cit.*, p. 46.

(85) Décret n° 18/017 du 22 mai 2018 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti, des allocations familiales minimales et de la contre-valeur du logement.

(86) D. E. BUSS, B. RUTHERFORD *et al.*, *op. cit.*, p. 59.

coutumier de leur interdiction d'accéder au puits qui, pour elles, est une construction bien récente. Elles accusent les chefs coutumiers de les avoir renvoyées des mines quand ils avaient compris que c'est au creusage dans le puits que l'on peut gagner beaucoup d'argent⁽⁸⁷⁾. Pour briser ce tabou, « Mama Emilienne », propriétaire d'un puits d'or au Sud-Kivu, a rassemblé 17 chefs coutumiers pendant 7 jours pour réaliser des rites pour lever l'interdiction et l'autoriser à entrer dans le puits⁽⁸⁸⁾. Sûrement, elle a déployé plus de moyens que d'autres femmes ne possèdent⁽⁸⁹⁾. Elle a pu aussi créer une coopérative minière féminine. Ce modèle s'est répandu à travers l'Est de la RDC. Mais la plupart de ces coopératives minières ne sont pas viables notamment faute de moyens financiers⁽⁹⁰⁾.

Ces cas d'émancipation des femmes dans les mines artisanales restent rares. La majorité des femmes occupent toujours des emplois moins rémunérés et dans des conditions de sécurité et d'hygiène inadaptées à leurs besoins sexospécifiques.

§ 2. — Conditions de sécurité et d'hygiène des femmes travailleuses du secteur minier artisanal congolais

Les activités de l'artisanat minier sont intrinsèquement nocives. Elles exposent tous les acteurs, hommes et femmes, aux risques d'accidents et de maladies. Néanmoins, comme les femmes sont en principe interdites d'entrer dans le puits, elles ne sont pas victimes des accidents les plus fréquents et meurtriers dans les sites miniers. Ces accidents ont lieu dans le puits. Ils sont liés aux fuites de gaz des motopompes, au manque d'oxygène dans le puits ou aux éboulements⁽⁹¹⁾. Toutefois, les éboulements ou déplacements de terre peuvent aussi toucher les femmes qui travaillent autour du puits.

Les femmes courent souvent le risque de traumatiser ou de se blesser les doigts de la main en pilant les pierres minéralisées. À cause de ce traumatisme, elles ont des plaies au niveau des doigts, des paumes de main durcies ou des ongles fendus. Et parfois, elles ont des yeux crevés par les éclats de pierres. Ces risques se produisent régulièrement

(87) *Ibid.*, p. 40.

(88) S. GEENEN, G. KABILAMBALI *et al.*, *op. cit.*, p. 16.

(89) *Ibid.*

(90) Southern Africa Resource Watch, *op. cit.*, p. 36.

(91) S. GEENEN, G. KABILAMBALI *et al.*, *op. cit.*, p. 17.

d'autant plus que les femmes, comme les hommes d'ailleurs, n'ont pas d'équipements de protection individuelle. La majorité des femmes travaillent pieds nus, et sont exposées à des radiations qui nuisent à leur santé reproductive⁽⁹²⁾.

La poussée de la mécanisation de l'exploitation minière artisanale induit des nouveaux risques d'accident à l'égard des femmes. Tel est le cas de l'usage récurrent de la machine *concasseur* pour broyer les pierres minéralisées. Les femmes, qui travaillent à ce niveau, se blessent par cette machine car elles portent des pagnes qui sont facilement pris par cette machine⁽⁹³⁾. En RDC, une sorte de code vestimentaire considère le pagne comme « l'habit commode » des femmes par opposition au pantalon qui est un habit des hommes. Dans les milieux ruraux, il est encore un tabou pour les femmes de porter le pantalon. À cause de ce tabou, les femmes mineurs ne peuvent porter de pantalon pour se prémunir contre le risque de se blesser avec le concasseur.

Outre l'absence des mesures de sécurité, le travail dans les mines provoque une fatigue intense surtout pour les femmes qui le combinent avec les responsabilités conjugales ou familiales. Très souvent les femmes font des avortements du fait de la fatigue de transporter des colis de pierres ou de sable entre 20 et 50 kg sur des longues distances pendant qu'elles sont enceintes⁽⁹⁴⁾. Notamment pour éviter ces avortements et autres conséquences sur la santé pendant la grossesse, le législateur congolais a interdit l'accès à l'activité de l'exploitation minière artisanale à toute femme enceinte⁽⁹⁵⁾.

Le secteur minier artisanal n'est pas non plus favorable aux femmes enceintes en raison de l'état de la mauvaise hygiène. La plupart des femmes, qui lavent sans protection des minerais dans les courants d'eau du site, souffrent des infections urinaires et d'autres maladies hydriques⁽⁹⁶⁾, car ces courants d'eau sont fort pollués.

Des infections sexuellement transmissibles sont également fréquentes dans les sites miniers. Elles proviennent des violences sexuelles, ou des relations forcées, et des relations sexuelles consenties. Mais la marge

(92) M.-R. BASHWIRA, *op. cit.*, p. 6.

(93) S. GEENEN, G. KABILAMBALI *et al.*, *op. cit.*, p. 17.

(94) *Ibid.*, p. 19.

(95) Loi n° 18/001 du 9 mars 2018 modifiant et complétant la loi n° 007/2002 du 11 juillet 2002 portant Code minier, *Journal officiel de la République démocratique du Congo*, 59^e année, n° spéc., 9 mars 2018, art. 5, al. 2.

(96) S. GEENEN, G. KABILAMBALI *et al.*, *op. cit.*, p. 15.

entre des relations consenties et celles forcées n'y est pas très claire. Certaines femmes acceptent de relations sexuelles en échange du travail ou des minerais⁽⁹⁷⁾. Certains mineurs hommes savent exploiter cette faiblesse au point de verser dans le harcèlement sexuel régulier à l'égard des femmes.

Avec plusieurs cas de VIH/SIDA dans certains sites miniers au Sud-Kivu, l'on exige des femmes de détenir « une carte jaune ou de visite » procurée par un centre de santé afin de prouver qu'elles ne sont pas séropositives⁽⁹⁸⁾. Ceci est de nature à marginaliser les séropositives.

En dépit de ce tableau sombre, retirer les femmes des mines ne serait pas une solution idoine. Il conviendrait plutôt de promouvoir, outre la formalisation du secteur minier artisanal, leur entrée sûre dans l'emploi et leur droit à des conditions de travail justes et favorables⁽⁹⁹⁾. Les entreprises peuvent y contribuer par l'exercice d'un devoir de diligence raisonnable sensible au genre.

SECTION IV. — CONTRIBUTION DU DEVOIR DE DILIGENCE RAISONNABLE À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES DANS LE SECTEUR MINIER EN RDC : POTENTIALITÉS ET LIMITES

L'exercice du devoir de diligence raisonnable sensible au genre peut contribuer à corriger la problématique de l'inégalité homme-femme observée dans le secteur minier artisanal congolais. Il présente à cet effet des potentialités favorables à l'amélioration de la rémunération et des conditions de travail des femmes dans ce secteur (§ 1). Toutefois, il n'est pas une solution absolue en ce qu'il peut faire face à des limites (§ 2).

§ 1. — *Devoir de diligence raisonnable et amélioration des conditions de travail des femmes dans le secteur minier artisanal. Quelles potentialités ?*

Le devoir de diligence raisonnable sensible au genre peut permettre à l'État, qui le promeut ou l'oblige, à observer son obligation de protéger

(97) *Ibid.*, p. 18.

(98) M.-R. BASHWIRA, *op. cit.*, p. 7.

(99) K. LAHIRI-DUTT, « New directions in research on women and gender in extractive industries », *The Extractive Industries and Society*, vol. 9, March 2022, 101048, p. 5, disponible en ligne : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2214790X22000065>.

les droits des femmes travailleuses dans le contexte du secteur minier artisanal. La RDC se rapproche de cette logique en rendant obligatoire l'exercice du devoir de diligence à l'égard de tout intervenant de la chaîne de possession des minerais à l'aune du Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence⁽¹⁰⁰⁾. L'État congolais attend des acteurs de la chaîne de possession le respect de tous les droits humains, notamment les droits des femmes.

En plus, au niveau de l'OCDE, un énoncé des parties prenantes sur la mise en œuvre de diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement en minerais a été rédigé. Le contenu de cet énoncé repose sur une « gouvernance stratifiée »⁽¹⁰¹⁾. Cette dernière associe la gouvernance sociale (organisations de la société civile, réseaux ou organisations de défense des femmes) à la gouvernance privée (des acteurs privés, entreprises) et la gouvernance publique (pouvoirs publics)⁽¹⁰²⁾. Ceci peut orienter les intervenants de la chaîne à jouer un rôle majeur pour l'amélioration de la rémunération et des conditions de travail des femmes dans le secteur minier artisanal. En sus, l'État congolais s'inscrit dans cette gouvernance.

Suivant cette logique, les intervenants de la chaîne doivent, à la conception d'un plan ou programme de diligence, associer toutes les parties prenantes à l'identification des risques. Par exemple, elles doivent toutes collaborer pour « repérer les obstacles qui empêchent les femmes dans la formalisation du secteur minier d'accéder à un travail décent, à un lieu de travail sain et sûr [...] dans le domaine de l'exploitation minière à petite échelle et artisanale »⁽¹⁰³⁾.

Dans l'affaire *Association SYRVIE et consort c. Total Énergies SE*, le juge français explique les mérites d'une telle approche en ces termes :

« En respectant la pluralité des points de vue des parties prenantes et en les associant à l'élaboration du plan, cette concertation, d'une part, est de nature à assurer une meilleure définition du périmètre de vigilance [ou de devoir de diligence] et, d'autre part, à réduire considérablement les risques de contentieux mettant en cause la pertinence du plan, si celui-ci a été défini et validé avec les parties prenantes.

(100) Arrêté ministériel n° 0057/CAB.MIN/MINES/01/2012 du 29 février 2012, *op. cit.*, art. 8.

(101) S. BARRIENTOS, L. BIANCHI *et al.*, *op. cit.*, pp. 7-8.

(102) *Ibid.*

(103) OECD, *Stakeholder Statement on Implementing Gender-Responsive Due Diligence and ensuring the human rights of women in Mineral Supply Chains*, *op. cit.*, p. 1.

Cette méthode voulue de collaboration *ex ante* entre la société et les parties prenantes à l'occasion de l'élaboration du plan de vigilance a pour objectif d'assurer au mieux l'effectivité du respect de la réglementation sus visée mais aussi de l'efficacité du plan au regard des buts monumentaux fixés par cette réglementation (essentiellement de nature politique en matière de protection de l'environnement et des droits humains) »⁽¹⁰⁴⁾.

Comme le souligne le juge français, la qualité du processus de la diligence raisonnable contribue à la réalisation des objectifs escomptés. Elle réduit la marge de discrétion managériale dans la mise en œuvre du plan de diligence⁽¹⁰⁵⁾. Dans la mise en œuvre du plan, l'accent sera mis à la fois sur le processus et sur les résultats. Grâce à leur participation à l'identification des risques, les organisations ou réseaux de défense des femmes seraient bien outillés pour faire entendre les voix des femmes et exiger des résultats.

Dans ce contexte de collaboration, le devoir de diligence raisonnable peut encourager l'élaboration des stratégies favorables à l'égalité des sexes potentiellement capables d'améliorer la situation des femmes dans le secteur minier artisanal. En effet, ces stratégies peuvent servir à « repérer, évaluer, signaler, résoudre et surveiller les violations des droits humains liées au genre et s'assurer que chaque projet est démarré avec une perspective de genre dans la conception et le suivi »⁽¹⁰⁶⁾. Ces stratégies peuvent permettre de sortir de l'invisibilité les atteintes aux droits des femmes pour mériter des solutions propres. Ceci peut aller dans le sens d'améliorer leur accessibilité aux mécanismes de plainte et à des enquêtes en tenant compte du genre.

Par ailleurs, le devoir de diligence sensible au genre peut accroître l'influence décisive des intervenants de la chaîne, chacun en ce qui le concerne selon son positionnement, pour exiger la cessation des atteintes aux droits des femmes. En effet, ils doivent non seulement prendre des mesures pour faire cesser leurs atteintes mais aussi user de l'influence sur l'entité qui cause l'atteinte pour l'atténuer ou la faire cesser⁽¹⁰⁷⁾. C'est

(104) Tribunal judiciaire de Paris (réf.), 28 février 2023, *Association SYRVIE, association « Civic response to Environnement and Development » (CRED) et autres c. Total Énergies SE*, p. 19, disponible en ligne sur : <https://www.dalloz-actualite.fr/sites/dalloz-actualite.fr/files/resources/2023/03/2253943.pdf>.

(105) I. LANDAU, *op. cit.*, p. 9.

(106) OECD, *Stakeholder Statement on Implementing Gender-Responsive Due Diligence and ensuring the human rights of women in Mineral Supply Chains*, *op. cit.*, p. 1.

(107) N. BUENO, « La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. État de la pratique suisse », *AJP/PJA*, 8/2017, p. 1016.

dans ce sens que les acteurs de la chaîne ne vont pas tolérer, profiter, contribuer, assister ou faciliter en aucune manière la perpétration par d'autres des violations graves des droits humains. Ceci ressort des recommandations du Guide l'OCDE. Cependant, exercer une diligence raisonnable sensible au genre à la lumière de ce Guide ne peut être sans limites, eu égard à sa transposition en droit dur, pour améliorer la rémunération et les conditions de travail des femmes dans le secteur minier congolais.

§ 2. — *Devoir de diligence raisonnable et amélioration des conditions de travail des femmes dans le secteur. Quelles limites ?*

Le caractère volontaire du Guide de l'OCDE, en dépit de son aura, a toujours été pointé comme une limite à son efficacité. Bien que l'État congolais ait pu le transposer en droit national, cette limite n'a pas disparu totalement. En effet, seules les entreprises œuvrant à l'un ou l'autre niveau de la *chaîne de possession des minerais désignés* sont astreintes à observer les dispositions du Guide de l'OCDE⁽¹⁰⁸⁾. La chaîne de possession comprend toutes les entreprises qui interviennent dans « la série d'étapes et de processus d'extraction, d'échange, de traitement et/ou de transformation, de commercialisation et d'exportation des minerais désignés de la Région [de la CIRGL] »⁽¹⁰⁹⁾. Cela étant, semblent en être exclues par exemple les banques et/ou les investisseurs nationaux ou étrangers qui financent les intervenants précités de la chaîne de possession. Pourtant, ils disposent des moyens nécessaires pour exercer une influence notable dans la chaîne d'approvisionnement.

De même, le Gouvernement congolais prévoyait de n'assujettir que quelques minerais à l'exercice de devoir de diligence, d'où l'expression de « minerais désignés ». Cependant, la troisième édition du Guide OCDE, mis à jour, s'étend à l'ensemble de tous minerais⁽¹¹⁰⁾.

La capacité de s'acquitter du devoir de diligence et les coûts pour des tâches spécifiques relatives à son exercice jouent également sur son efficacité. Pour faire face à cette réalité, il était prévu que le ministre

(108) Arrêté ministériel n° 0057/CAB.MIN/MINES/01/2012 du 29 février 2012, *op. cit.*, art. 8.

(109) Arrêté ministériel n° 0057/CAB.MIN/MINES/01/2012 du 29 février 2012, *op. cit.*, art. 3.

(110) OCDE (2016), *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque*, 3^e éd., Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264253520-f>.

des Mines fixe, par voie d'une circulaire, les critères de l'exercice du devoir de diligence en tenant compte des conditions propres liées aux réalités socio-économiques de la CIRGL et de la RDC⁽¹¹¹⁾. À ce jour, cette circulaire n'a pas encore été prise. Ceci n'améliore pas la clarté du cadre juridique permettant aux mineurs artisanaux d'accéder à des directives dont ils auront besoin pour effectuer une diligence raisonnable efficace⁽¹¹²⁾.

En même temps, il y a lieu de soulever la difficulté de trouver un modèle de diligence adapté aux conditions socio-économiques aux intervenants de la chaîne de possession en général et des exploitants artisanaux des mines en particulier. En ce qui concerne la situation des droits des femmes travailleuses dans le secteur minier artisanal, l'absence de cette circulaire laisse la question en suspens alors que l'on attendait de voir comment le gouvernement congolais pourrait aborder cette question. Néanmoins, sous l'égide de l'OCDE et de la CIRGL ou leurs experts, le Ministère concerné peut engager un dialogue avec les parties prenantes en vue de construire un modèle de programme de diligence adapté au secteur minier artisanal. Il conviendra aussi de tester ce modèle durant deux ou trois années et d'y revenir ensuite pour y apporter des ajustements et/ou amendements.

L'on peut également reprocher au cadre juridique congolais le défaut d'instituer un organe indépendant en charge de contrôle de l'exercice du devoir de diligence et un régime de sanction faible. Faute d'exercice du devoir de diligence raisonnable dans le secteur minier artisanal, la sanction est de sept jours à un mois de servitude pénale et/ou d'une amende dont le montant ne dépasse pas 1.000 USD⁽¹¹³⁾. Les victimes de l'atteinte peuvent toujours solliciter des dommages-intérêts civils d'un montant supérieur, selon les dommages subis.

Le juge congolais ne s'est pas encore prononcé sur cette matière. Mais l'on voit là profiler le débat sur la nature de l'obligation de diligence raisonnable. En d'autres termes, il est question de trancher si la diligence raisonnable est une obligation de moyen ou de résultat.

(111) Arrêté ministériel n° 0057/CAB.MIN/MINES/01/2012 du 29 février 2012, *op. cit.*, art. 8, al. 2.

(112) IMPACT, *Best Practices : Formalization and Due Diligence in Artisanal and Small-Scale Mining*, May 2018, pp. 9-10, disponible en ligne : https://www.africaportal.org/documents/18664/IMPACT_ASM-Best-Practices_May-2018-EN-web.pdf, consulté le 10 mars 2023.

(113) Arrêté ministériel n° 0057/CAB.MIN/MINES/01/2012 du 29 février 2012, *op. cit.*, art. 27 ; loi n° 18/001 du 9 mars 2018 modifiant et complétant la loi n° 007/2002 du 11 juillet 2002 portant Code minier, *op. cit.*, art. 311.

Comme obligation de moyen, c'est uniquement en cas de négligence, dans le sens du non-respect de l'exercice du devoir de diligence, que les entreprises peuvent être tenues responsables des atteintes aux droits humains dans la chaîne d'approvisionnement⁽¹¹⁴⁾. Dans ce cas, les entreprises ne sont pas tenues de participer de manière active à améliorer le respect des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement⁽¹¹⁵⁾. Cet argument consiste à confiner les entreprises dans une posture d'abstention et leur permettre d'adopter une approche minimale du devoir de diligence raisonnable⁽¹¹⁶⁾. Ceci peut paraître probablement suffisant pour respecter l'obligation de créer un mécanisme de diligence raisonnable et obtenir par voie de conséquence un moyen de défense mais sans effets sur le terrain⁽¹¹⁷⁾. La diligence raisonnable court ainsi le risque d'être un simple exercice consistant à « cocher des cases », les entreprises n'étant encouragées qu'à satisfaire un minimum requis, mais sans aller au-delà⁽¹¹⁸⁾.

Cependant, l'amélioration de la rémunération et des conditions de travail des femmes commande un processus de diligence proactif et continu. Sur cette base, il est attendu des entreprises d'adopter progressivement une série de mesures de transformation en matière de genre afin de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs⁽¹¹⁹⁾ observés sur la rémunération et les conditions de travail des femmes. Toutefois, force est de reconnaître que le devoir de diligence n'a pas pour but de garantir à 100 % l'absence d'atteintes aux droits humains dans les chaînes d'approvisionnement en minerais⁽¹²⁰⁾.

CONCLUSION

Penser la contribution du devoir de diligence à l'amélioration de la rémunération et des conditions de travail des femmes dans les mines

(114) D. CANAPA, E. SCHMID et E. CIMA, « Entreprises responsables » : trois malentendus », *Jusletter*, 23 novembre 2020, p. 9 ; N. BUENO, « Diligence en matière de droits de l'homme et responsabilité de l'entreprise : Le point en droit suisse », *SRIEL*, 29, 2019, p. 345.

(115) *Ibid.*, pp. 10-11.

(116) D. CANAPA, E. SCHMID et E. CIMA, *op. cit.*, p. 9.

(117) Conférence syndicale internationale, *op. cit.*, p. 15.

(118) *Ibid.*, I. LANDAU, *op. cit.*, p. 1.

(119) United Nations Development Program (UNDP) and the United Nations Working Group on Business and Human Rights, *Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*, Guiding Principle 19.

(120) IMPACT, *op. cit.*, p. 10.

artisanales conduit à soutenir *a priori* une démarche de prise en compte du genre à l'occasion de son exercice. Dans le contexte de la RDC, cette démarche devra se réaliser à la lumière des dispositions du Guide de l'OCDE, désormais transposé en droit national. Ce dernier s'est aussi inspiré et réadapté à l'aune des principes directeurs où, pour la première fois, le concept de diligence raisonnable a émergé. Mais aujourd'hui, ce concept s'impose comme outil ou une méthode proposée ou imposée, selon la nature contraignante ou non du texte l'instituant, à des entreprises en vue d'assurer le respect des droits humains notamment au travers les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ce respect est requis indépendamment des limites liées aux contours de la personnalité juridique des entreprises et des frontières étatiques.

Au bout ou en dehors de la chaîne d'approvisionnement, occupant les métiers les moins rémunérés aux conditions de sécurité et d'hygiène nocives, les femmes dans les mines artisanales congolaises ne savent guère jouir pleinement de leur droit à des conditions de travail sûres et favorables. Les inégalités basées sur le genre en sont les causes profondes, sans exclure les difficultés propres au secteur minier artisanal, dont l'informalité.

Le devoir de diligence raisonnable dans ce secteur peut challenger ces réalités et contribue à l'amélioration de la rémunération et des conditions de travail des femmes dans les mines artisanales. Pour y parvenir, une gouvernance stratifiée associée au programme de diligence raisonnable plus soucieuse du genre mérite d'être encouragée. En ce sens, l'État, les organisations ou réseaux de défense des femmes collaboreront avec les entreprises dans l'exercice du devoir de diligence sensible au genre. Cette idée demeure bien théorique et nécessiterait une étude empirique pour mesurer son efficacité certaine et surtout son applicabilité eu égard aux intérêts parfois opposés des entreprises de la chaîne et des autres parties prenantes.