



Note d'analyse de l'implication des femmes dans la gestion de la dotation de 0,3 % du chiffre d'affaires des entreprises minières en RDC.

Introduction

La République démocratique du Congo (RDC), deuxième plus grand pays d'Afrique, compte près de 100 millions d'habitants, dont 51 % de femmes, selon ONU Femmes, ce qui témoigne d'un important potentiel démographique. Cependant, il est difficile pour nous à ce jour de quantifier leur représentation dans les provinces, en raison du manque de données désagrégées et fiables couvrant toutes les entités politico-administratives, selon l'Institut National de la Statistique (INS).

Malgré ce défi, ce pays demeure l'un des pays les mieux dotés en ressources naturelles au monde, notamment en minerais. Ses provinces minières constituent de véritables piliers de son économie, concentrant une part importante de la production nationale au sud-est et plaçant le pays au cœur des chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle détient plus de 70% des réserves mondiales de cobalt et en est le premier producteur, souvent qualifié d'« or bleu ». En 2024, la RDC a satisfait plus de 76 % de la demande mondiale de cobalt et plus de 50 % de celle du coltan, confirmant ainsi son rôle stratégique dans l'économie minière internationale.

Source : (Le *Cobalt Market Report 2024* du **Cobalt Institute** indique que la RDC représentait **76 % de l'offre minière primaire de cobalt en 2024**. Cobalt Institute ; Selon *Makanisi*, la production de cobalt métal de la RDC en 2024 était d'environ **198 844 tonnes**, ce qui consolide sa place de premier producteur mondial. Makanisi .)

Les principales productions de ces minerais proviennent majoritairement des provinces du Haut-Katanga et du Lualaba situé au sud-est du pays, ces dernières constituent ainsi le cœur de l'exploitation minière, tant industrielle qu'artisanale.

Ce secteur minier entretenu par un **cadre légal** fondé sur la **Loi n° 007/2002 du 11 juillet 2002 portant Code minier**, laquelle a été **modifiée et complétée par la Loi n° 18/001 du 09 mars 2018**. Cette dernière constitue aujourd'hui le **texte de référence régissant l'ensemble des activités minières** dans le pays.

En encadrant l'exploitation des ressources minières, le Code minier définit les règles du secteur, établit les mécanismes de gestion et veille sur la répartition des revenus qui y sont générés.

Parmi ces revenus, on compte ceux dits **revenus infranationaux**, affectés aux provinces et aux entités territoriales décentralisées (ETD). Ils comprennent notamment la redevance minière, la dotation de 0,3 % du chiffre d'affaires, ainsi que les obligations sociales des entreprises envers les communautés locales à travers les cahiers des charges. Ces mécanismes visent non



seulement à sécuriser et rendre transparente l'exploitation minière, mais aussi à soutenir le développement national et local.

(Source ITIE rdc : [https://www.itierdc.net/affected-des-revenus-du-secteur-extractif/#:~:text=Revenus%20issus%20des%20transferts%20infrationaux,entit%C3%A9s%20territoriales%20d%C3%A9centralis%C3%A9es%20\(ETD\).](https://www.itierdc.net/affected-des-revenus-du-secteur-extractif/#:~:text=Revenus%20issus%20des%20transferts%20infrationaux,entit%C3%A9s%20territoriales%20d%C3%A9centralis%C3%A9es%20(ETD).))

L'économie de la RDC, largement basée sur ce secteur, soutient le développement local dans les zones d'extraction grâce à la redistribution des revenus issus des ressources minérales et au financement de projets communautaires.

Toutefois, leur gestion insuffisamment inclusive et transparente limite l'impact attendu.

À titre d'exemple au niveau provincial, Conformément au principe de la transparence dans l'industrie minière prescrit par la présente loi, la dotation minimale de 0,3% du chiffre d'affaires pour contribution aux projets de développement communautaire prévu par l'article 258 bis du présent Code est mise à disposition et gérée par une entité juridique comprenant les représentants du titulaire du projet, les représentants de l'autorité locales, de services de l'Etat et des communautés locales environnantes directement concernées par le projet confère l'article 285 octies. En tout l'OS est géré par une équipe de 12 personnes dont 2 des organisations communautaires de base, 2 des communautés locales, 2 de l'autorité administrative locale, 2 de la DPEM, 2 FNPSS et 2 du titulaire du projet.

Pour en assurer une gestion encadrée, l'article **285 ter** du Code minier (Loi n°18/001 du 09 mars 2018) institue les **Organismes Spécialisés (OS)**, dont la composition et les responsabilités sont précisées aux articles **414 sexies** et **414 septies** du Règlement minier. Ces organes sont chargés de co-piloter l'utilisation de cette dotation au bénéfice des communautés locales.

Le manuel de procédures de gestion des OS, a innové en intégrant deux autres organes au sein de l'OS, il s'agit de l'organe de supervision, d'orientation, suivi et contrôle de gestion de la dotation (Ministres des Mines et des Affaires sociales) et de l'Unité d'Exécution des projets. Depuis l'installation des OS, plusieurs recherches ont été menées et portent sur leur gouvernance. Cependant, aucune d'elles n'a abordé la question du genre.

En 2022, Selon le Rapport d'évaluation des approches et initiatives de gouvernance de la République Démocratique du Congo en matière de gestion durable des ressources minières et d'alignement à la Vision Minière Africaine, les femmes représentaient plus au moins de 10 % des membres des Organismes Spécialisés (OS). Cette faible présence limitait fortement leur participation effective à la gouvernance et au contrôle de ce revenu infranational.

Source : https://afrewatch.org/wp-content/uploads/2024/08/RDC-Rapport-Evaluation-Vision-Miniere-Africaine-AMDC-Juin-2024.pdf?utm_source=chatgpt.com.

Malheureusement, le rapport ne fournit pas suffisamment de précisions sur le nombre exact de femmes participantes au sein des différentes composantes constituant les OS chargées des Dots. Cela nous a conduits à mettre un accent particulier sur l'analyse détaillée de la question du genre au sein des OS de 2022 à 2024. N'ayant pas effectué de descente sur le terrain, le présent



document se focalise exclusivement sur les OS. La question du genre au sein des unités d'exécution des projets fera l'objet d'une autre analyse.

Cette analyse vise à mettre en lumière le nombre de femmes dans les différentes Dots déjà installées en RDC et à formuler les recommandations.

Recommandations

Aux Ministères de Mines et des affaires sociales

- Exiger au moins 40 % de femmes dans chaque Organisme spécialisé (OS), non seulement dans certaines composantes mais dans toutes ;
- Réviser le manuel de procédures de la gestion de la dotation de 0,3% du chiffre d'affaires et, y ajouter l'obligation de publier les informations sur le genre ;
- Conditionner la signature des nouveaux arrêtés au respect du genre et du quota fixé ;
- Exiger aux OS et à la CTCPM la publication des informations sur le genre dans les différents rapports.

Aux partenaires et membres de la société civile

Nous recommandons de :

- Sensibiliser les communautés à la promotion de la participation féminine à la gestion de la dotation de 0,3 %, afin de réduire les résistances socioculturelles ;
- Faire un Suivi et évaluation indépendant pour veiller sur la participation féminine dans la gouvernance des DOT.

Objectif de la note

African Women for Natural Resources (AWNR) vise à évaluer dans quelle mesure le mécanisme de gestion de la dotation de 0,3 % du chiffre d'affaires des entreprises minières contribue ou non à promouvoir la justice sociale et l'égalité des genres dans les provinces minières de la RDC.

Etat d'installation de Dots

Chaque DOT est rattachée à une société minière. Ses membres sont répartis selon six composantes, notamment : les "communautés locales", les "organisations communautaires de base", "l'entreprise minière", "l'autorité administrative locale", le "FNPSS (Fonds National de Promotion et de Service Social)" et la "Direction de Protection de l'Environnement Minier". Cette structure correspond au modèle prévu par la réglementation. Conformément à l'Arrêté,



chaque Organisme Spécialisé est composé de 12 membres : chacune des six composantes désigne deux représentants (un homme et une entité « second membre » qui pourrait être une femme pour une meilleure représentation genre.

Le Manuel de procédures, ainsi que les textes réglementaires, précisent que la gouvernance de la dotation doit respecter les principes de participation citoyenne, d'équité, de transparence et de bonne gouvernance. Malheureusement, la réalité sur le terrain s'écarte souvent de ces exigences.

La RDC compte environ 46 DOT déjà installés dans les provinces où opèrent les entreprises minières, notamment dans le Haut-Katanga, le Lualaba, le Kasai-Oriental, le Nord-Kivu et le Haut-Uélé. Leur création est officialisée par des arrêtés interministériels.

L'analyse de ces arrêtés nous a permis d'évaluer l'intégration du genre, en examinant la représentation des femmes au sein des organes de gouvernance des DOT à travers les listes suivantes :

Listes des DOTs en RDC :

<https://datawarehouse.ctcpm.cd/emine/operateur/dot?annee=2025>

Tableau 1 :

Province du Lualaba				
DOT		Homme	Femme	Non binaire
1	DOT KCC	7	5	
2	DOT COMMUS	10	1	1
3	DOT SICOMINES	9	2	1
4	DOT KAMOA	9	2	1
5	DOT MUMI	9	3	
6	DOT TFM	12	0	
7	DOT Boss Mining	9	3	
8	DOT KIMIN	10	2	
9	DOT LAMIKAL	10	2	
10	DOT SOMIDEZ	10	2	
11	DOT Thomas Mining	9	3	
12	DOT HMC	9	3	
13	DOT MKM	11	1	
14	DOT Teng Yuan Cobalt & Copper Resources	8	4	
15	DOT METALKOL	8	4	
16	DOT CCR	9	2	1
17	DOT CMOC-KFM	10	2	
Total sur 204 affectations		159	41	4



	Total en % sur 100	77,94 ≈ 78 %	20 %	1,96 ≈ 2 %
	Total sur 528 affectations en %	7,76%		

Tableau 2 :

Province du Haut-Katanga				
	DOT	Homme	Femme	Non binaire
18	DOT RUASHI Mining	9	2	1
19	DOT MMG	10	2	
20	DOT SHITURU	8	3	1
21	DOT COMIKA	8	4	
22	DOT CHEMAF	7	5	
23	DOT HUACHIN MABENDE	10	2	
24	DOT Kambove Mining	9	3	
25	DOT COMILU	10	2	
26	DOT CDM	9	3	
27	DOT FRONTIER	8	4	
28	DOT HUACHIN METAL LEACH	10	2	
29	DOT KAI PENG	11	1	
30	DOT KICC	11	1	
31	DOT METAL MINES	8	4	
32	DOT OM METAL RESSOURCES	10	2	
33	DOT RUBAMIN	9	3	
34	DOT CNMC	9	3	
35	DOT STL	8	4	
36	DOT SEK	8	4	
37	DOT SOMIKA	9	3	
38	DOT EXCELLEN MINERALS	12	0	
39	DOT DIVINE LAND	8	4	
40	DOT MJM	8	4	
41	DOT GOLDEN AFRICA (GA)	11	1	
42	DOT CONGO JINJU CHENG MINING COMPANY			
43	DOT NEW MINERALS INVESTMENT			
	Total sur 288 affectations	220	66	2
	Total en % sur 100	76,4%	22,9%	0,7%
	Total sur 528 affectations en %	12,5%		

Tableau 3 :

PROVINCE DU KASAÏ ORIENTAL				
44	DOT SACIM	10	2	



Total en %		83%	17%	
Total général		0,37%		
PROVINCE DE NORD KIVU				
45	DOT ABM (ALPHAMIN BISIE MINING)	10	2	
Total en %		83%	17%	
Total Général		0,37%		
PROVINCE DE HAUT-UÉLÉ				
46	DOT KIBALI	10		2
Total en %		83%		17%

Analyse sur le cadre de représentation des femmes dans les OS

Sur les 46 DOT créées, nous avons pu analyser 44 d'entre elles, ce qui représente un total de 528 fonctions, étant donné qu'un DOT est composée de 12 représentants répartis entre six composantes. Les données disponibles dans les arrêtés interministériels nous ont permis d'évaluer la participation des membres selon le genre au sein des OS sur cette base.

Au niveau Provincial

528 fonctions	Participation (nombre et %)		
	Homme	Femme	Non-binaire
204 au Lualaba	159	41	4
	77,94 ≈ 78 %	20%	1,9 ≈ 2 %
288 au Haut-Katanga	220	66	2
	76,4 %	22,9%	0,7%
12 au Kasai orientale	10	2	
	83%	17%	
12 au Nord-Kivu	10	2	
	83%	17%	
12 au Haut-Uele	10		2
	83%		17%



Le tableau ci-dessus illustre la faible participation des femmes à la gestion de la DOT dans certaines provinces. Des DOT telles que TFM, DOT Excellente Minerals et DOT Kibali ne comptent aucune femme dans leur composition.

Hélas, même parmi les structures qui intègrent des femmes, leur nombre reste très faible, variant généralement entre 1 et 4 membres, et atteignant exceptionnellement 5, comme dans les cas des DOT CHEMAF et DOT KCC.

Au niveau National

44 DOT	Homme	Femme	Non binaire
Nombre poste sur 528	409	111	8
% de poste	77,5 %	21%	1,5%

Ces données représentent 21 % au niveau national, avec environ 7,76 % de femmes impliquées dans la gestion dans la province du Lualaba et 12,5 % de participation féminine évaluée pour le Haut-Katanga. Dans les provinces du Kasai Oriental 0,37% et du Nord-Kivu 0,37 %, contre 0 % d'intégration des femmes dans la gestion dans la province du Haut-Uele.

Les Organismes spécialisés chargés de la gestion des DOT restent majoritairement masculins, avec seulement 21 % de femmes et 1,5 % de membres dont le genre n'a pas pu être déterminé. Cette situation montre que l'intégration du genre n'est pas respectée dans leur gouvernance.

Par ailleurs, la plupart de ces OS, institués entre 2022 et 2024, arrivent au terme de leur mandat, notamment les DOT KCC, DOT TFM, DOT MUMI, DOT COMMUS, DOT SICOMINES, DOT KAMOA, DOT RUASHI MINING, DOT SHITURU MINING, DOT MMG Kinsevere, DOT KAMBOVE MINING, DOT SACIM et DOT ALPHAMIN BISIE MINING. Lors de leur ré-institution, il serait indispensable de tenir compte de la justice sociale et de la participation citoyenne des communautés, en veillant particulièrement à l'inclusion des femmes qui en font pleinement partie.



Composante à prépondérance féminine

Catégorie	Sous-catégorie	N° de femmes	Pourcentage
Niveau Nationale	Total général	111/528	21%
Composantes des OS	FNPSS	39	7,39%
	DEPM	17	3,22%
	Autorités administratives locale	16	3,03%
	Organisations communautaires de base	14	2,65%
	Communautés locales	13	2,46%
	Sociétés minières	12	2,27%

Au niveau national, nous avons répertorié un total de 111 femmes dans les Organes de Suivi (OS) des Dots analysés. Cette présence féminine, bien que variable selon les territoires, témoigne d'une participation progressive des femmes dans les mécanismes de gouvernance et de suivi des projets miniers.

Sur le plan provincial, le Haut-Katanga se distingue nettement comme la province la mieux représentée, avec 66 femmes engagées dans les OS. Il est suivi du Lualaba, qui compte 41 femmes. Les provinces du Kasaï Oriental et du Nord-Kivu affichent quant à elles une représentation plus faible, avec 2 femmes chacune.

En analysant la présence féminine selon les composantes, il ressort que le FNPSS est la structure comptant le plus grand nombre de femmes, avec 39, soit 7,39 % de représentation féminine, marquant ainsi son rôle central dans la promotion de l'inclusion. Il est suivi par la DEPM, qui compte 17 femmes, soit 3,22 %, puis par les autorités administratives locales, qui totalisent 16 femmes, soit 3,03 %. Les organisations communautaires de base (OCB) enregistrent 14 femmes, soit 2,65 %, les communautés locales en comptent 13, soit 2,46 % de participation féminine, tandis que les sociétés minières en regroupent 12, soit 2,27 %.

Ces résultats mettent en évidence une dynamique d'engagement féminin encore inégale mais significative, indiquant des axes d'amélioration pour renforcer davantage la participation des femmes dans les dispositifs de gouvernance minière au niveau national et provincial.

Dots Programmées

Selon les informations publiées par le CTCPM <https://datawarehouse.ctcpm.cd/emine/projet/dotation>, plusieurs DOTs actuellement en cours de constitution sont déjà programmées pour être opérationnalisées dans les prochains cycles.



Toutefois, ces initiatives en préparation ne fournissent à ce stade aucune indication sur les critères de sélection des membres appelés à intégrer les Organes de Suivi. Cette absence de transparence constitue un enjeu majeur, car les critères de désignation devraient explicitement **garantir l'intégration du genre**, notamment en assurant une participation équilibrée et significative des femmes au sein des différentes composantes.

Afin de consolider les avancées en matière d'égalité de genre dans le secteur minier, il serait indispensable de clarifier les mécanismes de sélection, afin de veiller à une représentativité féminine égalitaire.

Conclusion

Le cadre légal encadrant la dotation de 0,3 % en RDC est ambitieux, mais son application demeure freinée par plusieurs défis, dont l'insuffisante intégration du genre au sein de ses structures de gouvernance.

Pour que la dotation de 0,3 % devienne véritablement un levier de développement durable pour les communautés congolaises, des réformes structurelles s'imposent. Il est indispensable de renforcer les mécanismes de gouvernance des OS afin d'assurer le respect de la législation relative à la gestion de la DOT et de promouvoir une inclusion socio-économique effective, reflétant toute la diversité des communautés concernées. La révision des modalités de gouvernance, combinée à un renforcement des mécanismes de transparence, contribuera à assurer une gestion plus équitable des Organismes Spécialisés, aux bénéficiaires des communautés locales de la RDC.

Analyse rédigée et conduite par :

KAMALA MURUMBA Johanna,
Directrice nationale AWNR.

A PROPOS DE AWNR

African Women for Natural Resources (AWNR) est une asbl engagée pour la justice sociale liée à l'exploitation des ressources naturelles visant à développer l'Afrique et la conservation environnementale.

Contacts :

Siege social au 4746, avenue de la Gombe, local 201 jurec, Commune de la Gombe, à Kinshasa, Capitale de la République Démocratique du Congo.

+243810825409

info@awnr.org / rdc.awnr2025@gmail.com

Site Web:

www.awnr.org