



Kinshasa, le 30/01/2026

Analyse des disparités salariales dans deux grandes sociétés de la filière cupro-cobaltifère en RDC.

1. Introduction

- Contexte et justification

La RDC dispose de l'un des plus importants potentiels miniers au monde, dont l'exploitation s'est progressivement structurée. Ces ressources attirent de nombreux investissements liés aux technologies modernes et à la transition énergétique, renforçant ainsi la responsabilité des industries impliquées. Leur encadrement repose principalement sur le [Code Minier](#) et ses mesures d'application, qui s'appuient sur la Constitution. Mais aussi d'autres engagements souscrits par la RDC ou par leurs maisons mères au niveau international.

Ces activités extractives représentent l'un des principaux moteurs de la croissance économique en RDC, tant par leur contribution au produit intérieur brut que par les emplois formels qu'elles génèrent.

Toutefois, derrière cette dynamique économique se cache une forte disparité dans la répartition de la masse salariale entre les employés nationaux et expatriés. Cette inégalité salariale est davantage accentuée lorsqu'elle est analysée sous l'angle du genre. Les femmes demeurent sous-représentées et sont majoritairement concentrées dans des postes administratifs ou de soutien, qui sont pour la plupart moins bien rémunérés.

De plus, cette disparité est plus prononcée chez les femmes congolaises, qui cumulent un double désavantage lié à leur statut de travailleuses locales et à leur genre, comparativement aux femmes expatriées bénéficiant de conditions contractuelles plus favorables.

La contribution du secteur extractif à l'emploi en RDC est passée de 167 720 postes en 2021 à 102 240 postes en 2023, soit une baisse de 65 480 emplois, correspondant à une réduction significative de la capacité d'absorption de la main-d'œuvre dans ces industries, d'après les chiffres déclarés à [l'ITIE-RDC dans son rapport de 2023](#).



À ce jour, le secteur extractif compte une centaine de sociétés minières industrielles dans la filière cuivre-cobalt, contribuant à la création d'environ 101 064 emplois en 2023. Parmi elles, Tenke Fungurume Mining (TFM) qui a généré 20 049 emplois, tandis que Kamoto Copper Company (KCC) en a créé que 6 499.

Grâce à cette contribution et à une production de 2 842 021 tonnes de cuivre en 2023, portée à 3,3 millions de tonnes en 2024 représentant environ 14 % de la production mondiale, la RDC est classée deuxième producteur mondial de cuivre. La même année, avec une production de plus de 140 000 tonnes de cobalt, soit plus de 70 % de l'offre mondiale, Elle s'est positionnée comme le premier producteur mondial de cobalt.

Les sociétés telles que TFM et KCC représentent ensemble une production de 486 697 soit 17,12 % tonnes de cuivre et de 49 192 soit 35,14 % tonnes de cobalt au niveau national et contribuent significativement au positionnement de la RDC à l'échelle internationale.

À elles seules, TFM a produit 280 297 soit 10% tonnes de cuivre et 21 592 soit 15% tonnes de cobalt, tandis que KCC a enregistré une production de 206 400 soit 7% tonnes de cuivre et 27 600 soit 20% tonnes de cobalt, faisant de ces deux entreprises des acteurs majeurs et stratégiques de la filière cuivre et cobalt, tant en RDC qu'à l'échelle mondiale en 2023.

Sur les 101 064 employés constituant les ressources humaines du secteur minier industriel, seulement 5 094 sont des femmes (soit 5,04 %), dont 4 716 Congolaises et 493 expatriées. Cette réalité illustre tant bien que mal une sous-représentation persistante des femmes et met en évidence les inégalités structurelles qu'elles subissent, notamment dû à leurs salaires très bas et leurs origines locales.

Ces ressources humaines constituent le pilier central du secteur et assurent une gestion responsable et équitable, tout en contribuant à l'augmentation des revenus des communautés locales grâce aux emplois créés.

Le secteur minier industriel représente 20 % du PIB et génère près d'un tiers des recettes de l'État dans l'économie nationale. Toutefois, bien que les femmes constituent environ 13 % de la main-d'œuvre du secteur, leur contribution économique ne s'élève qu'à 2,6 % du PIB.



Les salaires des femmes, inclus dans leur contribution au PIB, sont en moyenne 77 % inférieurs à ceux des hommes, et atteignent près ou plus de 80 % d'écart dans le secteur privé, selon la [Banque mondiale](#). Ces différences, particulièrement marquées dans le privé, s'ajoutent aux écarts entre travailleurs locaux et expatriés, révélant ainsi une double disparité liée au genre et au statut professionnel.

- **Objectif**

Dans ce contexte, AWNR vise dans cette analyse à comparer la masse salariale annuelle entre travailleurs locaux et expatriés de deux grandes entreprises du cuivre et cobalt de la RDC. De plus, cette analyse permet non seulement de mettre en évidence les inégalités persistantes, mais aussi d'identifier les leviers susceptibles de promouvoir une plus grande équité salariale, tant entre nationaux et expatriés qu'entre hommes et femmes.

- **Méthodologie**

Les données relatives à la masse salariale au sein des industries minières en RDC restent confidentielles et inaccessibles pour la société civile. N'ayant pas mené la recherche sur terrain pour avoir le nombre de femmes AWNR a dû s'entretenir à distance de manière anonyme avec seulement 3 femmes dont 2 issues des sociétés qui figurent comme cas d'exemple dans cette analyse et une d'une sous-traitance dénommée SRK Consulting collaborant avec ces industries.

En parallèle, AWNR s'est également basé sur les rapports de l'ITIE-RDC 2020-2023, de [Human Rights Due Diligence, HRDD](#), de la [Banque mondiale](#), [des ONG RAID&CAJJ](#), des articles et des publications relatives, notamment ceux portant sur la [RDC: des employés des mines piégés par un système de bas salaire \(RAID\)](#) et la [RDC-secteur minier : entre Congolais et expatriés, un grade, deux salaires](#) dénonçant la disparité salariale entre les employés (locaux et étrangers) des entreprises minières en RDC.

2. Analyse comparative de la masse salariale :

a) Entre les cadres nationaux et expatriés ;

Dans la Province du Lualaba, le salaire de subsistance a été évalué à 402 USD minimum dans le rapport des [ONG Raid et Cajj](#). Dans ce rapport, les recherches menées par ces ONGs ont démontré que la majorité des travailleurs embauchés directement par des sociétés telles que KCC et TFM perçoivent un salaire supérieur à ce seuil.



Cependant, une part importante de [la main-d'œuvre minière en RDC](#) est employée par le biais de la sous-traitance, estimée entre 57 % et 70 % sur plusieurs grands sites. Parmi ces travailleurs sous-traités, plus de 63 % perçoivent des revenus inférieurs au salaire de subsistance, les plaçant dans l'incapacité de couvrir leurs besoins essentiels ainsi que ceux de leurs familles.

En revanche, le même rapport révèle que, dans certaines sociétés minières, le salaire mensuel des travailleurs directement employés reste inférieur au salaire de subsistance estimé à 402 USD dans la province et s'établit à 355 USD, contrairement à celui des expatriés. Cette situation est encore plus marquée pour les travailleurs recrutés par des sous-traitants, dont le salaire mensuel atteint plus ou moins 330,10 USD, comme c'est le cas pour la société TFM, qui accorde un salaire mensuel de 332,10 USD aux employés ouvriers et apprentis sous-traités.

Cette inégalité de traitement envers les employés locaux est encore plus marquée pour les femmes, en raison de leur genre et des fonctions qui leur sont attribuées et va à l'encontre du Code du travail congolais, dans son article 86, qui stipule que les travailleurs d'une même entreprise doivent recevoir, pour un travail égal, un salaire égal, sans distinction d'âge, de sexe, d'origine ethnique ou nationale.

En effet, les cadres supérieurs expatriés dans plusieurs sociétés minières gagnent nettement plus que les cadres nationaux à fonctions équivalentes ; malgré leur nombre inférieur, ces étrangers captent une part plus élevée de la masse salariale grâce à des salaires et avantages plus élevés, révélant ainsi [une inégalité salariale structurelle](#) fondée sur la nationalité.

À l'exemple de TFM, dont la politique interne prévoit pour un cadre supérieur local un salaire mensuel d'environ 13 194 USD, sans avantages, tandis qu'un expatrié occupant un poste équivalent perçoit un salaire légèrement plus élevé que le local et estimé à environ 15 176 USD, incluant le logement, le transport, l'assurance et diverses primes. Ces données, tirées du rapport ITIE-RDC 2023, mettent en lumière les inégalités internes au sein de l'entreprise.

De plus, les dirigeants de TFM ont, dans l'un de leurs rapports internes sur l'évaluation des risques sociaux ([Human Rights Due Diligence, HRDD](#)), reconnu l'existence de perceptions de discrimination entre employés congolais et expatriés, principalement liées aux différences de salaires, d'avantages et de conditions de travail, qui seraient à la base de graves tensions au sein de l'entreprise.

Chez KCC, par contre, la politique interne prévoit, pour le même grade, une enveloppe salariale annuelle de 22 852 719 USD destinée à 176 cadres supérieurs congolais. Cela équivaut à un salaire moyen d'environ 10 820 USD par mois. En



même temps, la même entreprise renseigne pour ses trois cadres supérieurs expatriés une enveloppe de 2 347 399 USD. Selon ces données, leur salaire mensuel est de 65 202 USD, soit six fois plus que ce que touche un cadre supérieur congolais. Ceci n'inclut pas les autres avantages sociaux comme logements, restauration, cercle récréatif.

De plus, pour 140 techniciens supérieurs et moyens expatriés, l'entreprise prévoit une masse salariale annuelle de 31 806 996,04 USD, soit un salaire mensuel moyen de 18 932,74 USD, ce qui représente 4 fois plus que leurs homologues locaux occupant le même poste, qui ne perçoivent que 4 686,5 USD par mois.

KCC n'est pas la seule entreprise à appliquer cette politique. D'autres sociétés faisant partie du groupe Glencore comme KCC, adoptent également une politique salariale similaire.

Ces disparités s'observent à tous les niveaux dans la majorité des industries minières en RDC et malheureusement, les données publiées par [l'ITIE-RDC dans son rapport de 2023](#) prouvent que les expatriés gagneraient 4 à 6 fois plus que les cadres locaux et 70 à 100 fois plus que les manœuvrés congolais, ce qui constitue un manque à gagner pour l'Etat congolais et ne favorise en rien l'augmentation des revenus dans les communautés locales.

b) Entre les cadres nationaux et les manœuvrés.

Chez KCC par exemple, l'analyse des salaires révèle des écarts très importants entre les catégories professionnelles. Les 176 cadres supérieurs perçoivent un salaire d'environ 10 820 USD par mois, soit 2,3 fois plus que les techniciens supérieurs ; 5,3 fois plus que les techniciens et ouvriers qualifiés, et 7,5 fois plus que les ouvriers et apprentis.

Cette entreprise accorde à ses 930 techniciens supérieurs et moyens un salaire mensuel d'environ 4 686,5 USD, tandis que ces 4 856 techniciens et ouvriers qualifiés, qui constituent l'essentiel de la main-d'œuvre opérationnelle, perçoivent un salaire de 2 053,5 USD par mois, nettement inférieur à celui des catégories supérieures malgré leur rôle central dans la production. De plus, ces 126 ouvriers et apprentis se situent quant à eux au bas de l'échelle salariale, avec un revenu mensuel d'environ 1 451 USD.

Toutefois, chez TFM, ces inégalités salariales sont particulièrement marquées au niveau des opérateurs, notamment les chauffeurs. Un chauffeur employé directement par TFM percevrait environ 1 300 USD par mois, tandis qu'un chauffeur effectuant le même travail via un sous-traitant ne recevrait que 580 USD



soit moins de la moitié, selon [le rapport des ONG RAID et CAJJ](#). Par ailleurs, les cadres supérieurs nationaux gagneraient jusqu'à 10 fois plus que les chauffeurs employés directement et près de 23 fois plus que ceux employés par des sous-traitants.

Ces écarts importants génèrent des tensions sociales, entraînent une baisse de motivation et affectent la cohésion du personnel au sein de l'entreprise.

En résumé, les structures salariales de KCC et de TFM mettent en évidence de fortes inégalités de rémunération, où les cadres supérieurs nationaux concentrent les revenus les plus élevés, tandis que les catégories techniques et ouvrières, pourtant majoritaires, perçoivent des salaires nettement inférieurs. Cette réalité a été confirmée lors de notre entretien avec l'une des employées, qui a requis l'anonymat.

3. Rémunération des femmes en pourcentage (%).

Dans les sociétés minières en RDC, les femmes ne perçoivent qu'entre 2 à 8 % de la masse salariale annuelle, tandis que les hommes en captent bien plus que 90 %. Cette répartition met en évidence [les inégalités salariales structurelles](#) que les femmes rencontrent en raison, notamment, de leur genre, de leur nationalité et de leur sous-représentation dans les postes les mieux rémunérés.

Tel qu'observé chez KCC, où sur un effectif total de 6 499 employés, représentant une masse salariale annuelle de 241 148 559,41 USD ; les femmes y sont estimées à 268, dont 260 Congolaises et 8 expatriées. Elles bénéficient d'une part salariale annuelle de 9 986 183,60 USD, soit environ 4 % de la masse salariale totale, qui représente également 4 % de leur effectif, selon les données déclarées à l'ITIE en 2023. Il s'agit d'une progression significative contrairement aux 2 % de leurs représentations révélées en 2022 par [le rapport SARW](#).

Cependant, les revenus des 13 cadres supérieures féminines sont inférieurs à ceux de leurs homologues masculins, qui perçoivent 10 820 USD par mois, alors qu'elles ne reçoivent que 9 126,88 USD. Leur situation se dégrade encore plus par rapport aux femmes manœuvres expatriées occupant les postes de techniciennes supérieures et moyennes, qui perçoivent 14 131,14 USD par mois, alors même que ces cadres supérieures congolaises sont hiérarchiquement mieux placées que ces expatriées. Cette situation révèle une inégalité salariale basée à la fois sur le genre et la nationalité.

Pour sa part, TFM compte 20 069 employés pour une masse salariale annuelle de 452 270 392 224,28 FC. Sur ce montant, seulement 18 321 287 555,80 FC, soit



AWNR
African Women for
Natural Resources

environ 4 % de la masse salariale annuelle, sont affectés aux femmes, qui ne représentent que 3,5 % du personnel, soit 693 femmes employées chez TFM.

Parmi ces 693 femmes, seules 161 sont employées directement (112 Congolaises et 49 expatriées), tandis que 532 sont des employées contractuelles, majoritairement concentrées dans des postes d'employées et d'apprenties, dont 488 locales et 44 étrangères. Selon le témoignage d'une employée interrogée par AWNR, travaillant pour le sous-traitant SRK Consulting, Les femmes contractuelles congolaises bien que plus nombreuses perçoivent des salaires d'environ 320 USD par mois qui est inférieure au salaire de subsistance et nettement plus faible que celle de leurs homologues féminines expatriées occupant les mêmes postes, qui bénéficient de salaires bien plus élevés. Cette disparité salariale s'applique également sur les femmes employées directement par TFM.

Malheureusement, plusieurs sociétés minières en RDC cautionnent ces inégalités où les expatriés gagnent nettement plus que les nationaux peu importe les fonctions et ce malgré leur nombre inférieur.

4. Défis sociaux dans le secteur minier industriels.

Les disparités salariales et l'accès inégal aux avantages sociaux constituent les principales conséquences de ces inégalités, représentant un défi pour les employées du secteur minier, qui continuent de faire face à ces écarts malgré leurs compétences et responsabilités.

Les sociétés minières recourent fréquemment à la sous-traitance pour disposer de la main-d'œuvre moins chère nécessaire à leurs activités. Toutefois, ce recours dépasse parfois le cadre réglementaire.

Cette situation contribue à accentuer les inégalités de chance et vont parfois à l'encontre de l'article 41 du Code du travail congolais, qui prévoit que les contrats temporaires ne peuvent excéder deux ans ni être renouvelés plus d'une fois. Au-delà de cette durée, lorsque la relation de travail se poursuit, un poste permanent doit être proposé aux contractuel(les). Or, dans la pratique, de nombreux travailleurs sont maintenus au-delà de deux ans sous contrats à durée déterminée, le plus souvent via des sous-traitants, avec des avantages sociaux limités et des salaires très bas.

En outre, cette réalité a entraîné l'instauration de retenues salariales appliquées aux travailleurs sous-traités, renforçant davantage leur précarité économique, en particulier ceux des femmes. Bien que cette retenue ne soit pas formalisée comme un prélèvement explicite, elle s'opère de manière systématique à travers une



rémunération inférieure au minimum requis et à celle des employés directement recrutés voire expatriés.

À l'exemple des agents locaux de la société minière TFM, faisant partie de CMOG Group Limited, qui dénoncent le dépassement répété de la durée légale de leurs contrats à durée déterminée, des conditions de travail précaires et des écarts salariaux injustifiés dans [un Mémo adressés aux supérieures TFM](#). Ils réclament une intégration directe, une rémunération équitable et un traitement égal face aux travailleurs expatriés, y compris des stagiaires étrangers qu'ils ont eux-mêmes formés et qui perçoivent désormais des salaires plus élevés.

5. Conclusion

Au terme de cette analyse, AWRN constate que les inégalités des conditions sociales et salariales dans l'industrie minière en RDC touchent principalement les travailleurs locaux, en particulier les femmes, en raison de leur faible positionnement au sein des entreprises minières.

Malgré le principe d'égalité énoncé dans la Constitution, l'absence de mécanismes opérationnels assurant l'égalité socio-économique des genres dans le secteur minier industriel crée un fossé entre les normes juridiques et la réalité observée sur terrain.

Les travailleurs locaux subissent des inégalités salariales par rapport aux expatriés occupant les mêmes postes, voire des postes inférieurs. Les femmes sont encore davantage exclues des fonctions (techniques, opérationnelles et décisionnelles) qui concentrent les niveaux de rémunération les plus élevés. Lorsqu'elles occupent ces postes, elles perçoivent des salaires inférieurs à ceux de leurs homologues masculins, qu'ils soient locaux ou expatriés, et parfois même à ceux de femmes expatriées occupant des postes inférieurs. Cette situation limite encore plus leur accès à une part équitable de la masse salariale du secteur minier industriel.

Cette disparité envers les femmes congolaises peut être assimilée à une forme de marginalisation économique, contraire à l'esprit et aux objectifs du Code minier.

Face à cela, AWRN appelle les entreprises minières, en particulier TFM et KCC à adopter des politiques internes plus inclusives, fondées sur l'égalité de traitement, l'accès équitable aux opportunités professionnelles et la transparence salariale.



AWNR
African Women for
Natural Resources

En Parallèle, AWRN recommande au Gouvernement congolais de renforcer son système de contrôle auprès des industriels, à la société civile et aux partenaires techniques ou financiers de sensibiliser les industriels à l'adoption de conditions sociales de travail plus équitables et contribuer à la formation des employés locaux, en particulier des femmes qu'elles soient déjà actives ou aspirant à intégrer le secteur minier industriel afin, de favoriser leur accès à des postes techniques, opérationnels et de haute responsabilité. Cette démarche constitue une condition essentielle à l'amélioration durable de leurs revenus et à leur autonomisation économique au sein de l'économie congolaise.

Rédigé par :

KAMALA MURUMBA Johanna,
Directrice nationale AWRN.

A PROPOS DE AWRN

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