



INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK

21 novembre 2023

J. Paul Rollinson
Président et directeur général
Kinross Gold Corporation
25 York Street, 17th Floor
Toronto, Ontario M5J 2V5,
Canada
info@kinross.com

Tasiast Mauritanie Ltd. S.A
ZRA 741 - BP 5051
Nouakchott, Mauritanie
TMLSA_LOCAL_BUSINESS@kinross.com

RE : Violations des droits des travailleurs à Tasiast Mauritanie

Monsieur le Président,

Le réseau International Lawyers Assisting Workers (ILAW), qui réunit plus de 1.100 avocats spécialisés dans les droits des travailleurs dans plus de 90 pays, vous adresse ce courrier pour demander à Kinross Gold Corporation de veiller à ce que sa filiale, Tasiast Mauritanie, respecte le droit du travail national et international. Nous souhaitons porter à votre attention trois cas de violation des droits fondamentaux des travailleurs à Tasiast.

Le premier cas concerne le licenciement illégal du délégué du personnel Ahmed Abbe Traore en décembre 2015. Selon le droit mauritanien, les entreprises ne peuvent licencier un délégué du personnel sans l'autorisation de l'inspection du travail du ressort. Dans le cas d'espèce, l'inspecteur du travail a refusé d'accorder ladite autorisation. Tasiast a fait un recours hiérarchique et, en novembre 2015, le ministre du Travail a annulé la décision de l'inspecteur du travail autorisant ainsi le licenciement de M. Traore. Ce dernier a interjeté un recours en annulation contre la décision du ministre du travail et, en 2017, la chambre administrative de la Cour suprême de Mauritanie a annulé la décision du ministre, le licenciement du délégué du personnel devenant ainsi nul et non avenu.¹

¹ Décision n° 18/2017 (17 avril 2017)



Au lieu de se conformer à cette décision, la société a refusé de réintégrer M. Traore et a entamé une série de longs recours. Le tribunal du travail de Nouakchott et, par la suite, la Cour d'appel ont statué en faveur de M. Traore et ont ordonné sa réintégration.² Tasiast a de nouveau déposé un pourvoi en cassation auprès de la cour suprême, celle-ci a ordonné le renvoi de l'affaire devant la cour d'appel autrement composée. C'est ainsi qu'en 2021, la première chambre civile et sociale de la Cour d'appel a conclu que les droits du travail du délégué du personnel avaient été violés, mais elle s'est appuyée sur une méthode de calcul différente pour déterminer les dommages-intérêts du concerné.³ M. Traore a donc été contraint de faire un recours contre cette décision. L'affaire est actuellement pendante devant la Cour suprême de Mauritanie.

Si le réseau ILAW espère que la Cour suprême de Mauritanie finira par trancher le litige en faveur de M. Traore, les travailleurs ne devraient pas être contraints de se lancer dans des batailles juridiques coûteuses pendant de longues années pour obtenir des entreprises qu'elles se conforment simplement à la législation nationale. En permettant à l'entreprise de surseoir à la justice pendant sept ans, M. Traore a subi d'énormes préjudices économiques, dans la mesure où il a perdu des années de salaire et souffre de maladies chroniques sans bénéficier de soins de santé couverts par son employeur.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a souligné que les garanties contre la discrimination antisyndicale sont essentielles, car les repréailles contre les dirigeants et les membres des syndicats sont « l'une des plus graves violations de la liberté d'association, car elle peut mettre en péril l'existence même des syndicats. »⁴ L'OIT a expressément souligné la nécessité de veiller à ce que la réintégration ait lieu sans délai, en notant que de longs retards dans les procédures de réintégration des dirigeants syndicaux constituent un déni de justice et de droits syndicaux.⁵

Dans une deuxième affaire, Tasiast a procédé à une compression d'effectifs en 2015, invoquant des motifs économiques. Tasiast n'a cependant pas respecté la procédure prévue par la loi en cas de licenciement pour motifs économiques. Plus précisément, l'entreprise n'a pas fourni aux

² Jugement du tribunal du travail n° 41/2019 (3 juin 2019) condamnant la société à réintégrer M. Traore et à lui verser une indemnité de 2 439 207,5 MRU ; La première chambre civile et sociale de la Cour d'appel de Nouakchott Ouest a rendu la décision n° 06/2020 (28 janvier 2020) en faveur de M. Traore et a augmenté la pénalité globale imposée à l'employeur à 5 688 557 MRU. Tasiast Mauritanie Ltd a fait appel de cette décision et, en 2021, la première chambre civile et sociale de la Cour suprême a rendu la décision n° 14/2021 (16 février 2021), confirmant l'ordre de réintégration.

³ Première chambre civile et sociale de la Cour suprême, décision n° 14/2021 (16 février 2021). L'arrêt s'est appuyé sur une méthode de calcul des dommages-intérêts différente, qui a abouti à l'octroi de dommages-intérêts d'un montant de 600 000 MRU seulement, au lieu des 5 600 000 MRU accordés par les juridictions inférieures.

⁴ Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT ¶ 1072
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3946840,1

⁵ Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT ¶ 1145; *Voir également* ¶ 1143



représentants des travailleurs l'ordre de licenciement des travailleurs susceptibles d'être licenciés et n'a pas informé l'inspecteur du travail des plans de licenciement pour lui permettre de mener ses bons offices, comme l'exige le Code du travail. De plus, les travailleurs licenciés avaient effectué des heures supplémentaires peu avant la compression. En effet, les textes réglementaires en vigueur en Mauritanie disposent que le chef d'établissements ne pourra débaucher pour manque de travail, dans le délai d'un mois succédant à une période d'heures supplémentaires, le personnel qui aura exécuté ces heures supplémentaires pendant la période considérée. En outre, les travailleurs du site minier de Tasiast déclarent avoir systématiquement effectué des heures supplémentaires, par roulements de 12 heures, pendant 14 jours consécutifs. Ce qui constitue en soi une grave violation du droit du travail mauritanien.⁶ Les travailleurs ont été contraints de saisir le tribunal du travail de Nouakchott pour que la rupture de leurs contrats de travail soit déclarée nulle et de nul effet et qu'ils soient réintégrés dans leurs emplois et pour que les indemnités qui leur sont dues en vertu de la loi soient payées.⁷

Le troisième cas, cette affaire pendante devant le tribunal du travail de Nouakchott, concerne un groupe de travailleurs licenciés en 2013. Ces travailleurs ne contestent pas la rupture de leur contrat de travail, mais ils réclament certains droits dus en vertu des dispositions des lois. Ils ont été contraints de saisir la justice pour réclamer ces droits et exiger une priorité d'embauche, deux conditions prévues par la loi. Lors d'une audience de mise en état du dossier au tribunal du travail de Nouakchott le 15 décembre 2022, les avocats de Tasiast ont soulevé de nombreuses exceptions procédurales et manœuvres dilatoires qui semblent être destinées à faire traîner en longueur la procédure.

Les pratiques de Tasiast contrastent avec les déclarations de politique générale de Kinross Gold, selon lesquelles l'entreprise aligne ses activités sur les exigences réglementaires applicables et assure un suivi actif de l'évolution des lois et des normes internationales.⁸ En tant qu'entreprise dont le siège social se trouve au Canada, Kinross Gold est soumise aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales).⁹ En vertu de ces lignes directrices, Kinross Gold doit faire preuve de diligence en matière de droits de l'homme pour éviter d'enfreindre les droits du travail et autres droits humains, et doit remédier aux effets négatifs que ses filiales et ses fournisseurs peuvent avoir sur les droits du travail.¹⁰ Les entreprises multinationales doivent respecter les droits à la liberté d'association et à la négociation collective et prévenir les pratiques d'emploi illégales dans

⁶ L'article 174 du Code du travail interdit de travailler plus de six jours par semaine.

⁷ Affaires n° 246/2022 et n° 247/2022 pendantes devant le tribunal du Travail de Nouakchott.

⁸ Site Internet de Kinross, <https://www.kinross.com/about/governance/default.aspx>

⁹ Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, édition 2011, Publications de l'OCDE, Paris, *accessibles à l'adresse* : <https://doi.org/10.1787/9789264115415-en>

¹⁰ Lignes directrices de l'OCDE, chapitre IV ¶ 1, 2, 3 ; commentaire du chapitre 2 ¶ 9, 23



l'ensemble de leurs activités.¹¹ De surcroît, les lignes directrices relatives aux entreprises multinationales exigent spécifiquement que les entreprises veillent à ce que les représentants syndicaux soient informés dans un délai raisonnable des changements apportés aux opérations ayant des répercussions importantes sur l'emploi, afin d'atténuer l'impact de ces décisions sur les travailleurs.¹²

Les affaires susmentionnées témoignent d'un mépris systématique de l'État de droit et des droits fondamentaux des travailleurs à Tasiast. C'est la raison pour laquelle nous demandons instamment à Kinross Gold Corporation d'enquêter sur ces allégations et d'apporter une solution conforme aux lignes directrices à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE. Il s'agit notamment de la réintégration immédiate de M. Traore avec paiement de ses arriérés de salaire, la réintégration des travailleurs licenciés en 2015 dans des conditions conformes au Code du travail mauritanien, et l'octroi d'une indemnisation appropriée aux travailleurs licenciés en 2013, également dans le respect du Code du travail mauritanien. Des mesures adéquates devraient également être adoptées pour prévenir de futures violations des droits du travail et garantir le plein respect de la législation mauritanienne.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués,

Jeff Vogt
Président du réseau ILAW

CC : Geoffrey P. Gold
Vice-président exécutif, chargé du développement de l'entreprise, des relations extérieures et des affaires juridiques, Kinross Gold Corporation

CC: Brahim Oud M'Bareck
Président, Tasiast Mauritanie Ltd. S.A
CC : Afjal Hashim
Vice-président et directeur général, Tasiast Mauritanie Ltd SA

¹¹ Lignes directrices de l'OCDE, chapitre V

¹² Lignes directrices de l'OCDE, chapitre V ¶ 6