



Lignes directrices pour l'intégration du genre dans le secteur minier

27 Avril 2022

Introduction

Ces lignes directrices, adoptées par la Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs, le 27 avril 2022, visent à appuyer et à contribuer aux autres stratégies identifiées dans la « Déclaration de Kampala sur la lutte contre la violence basée sur le genre dans la région des Grands Lacs ». Les stratégies et les approches proposées doivent être adaptées au contexte juridique, institutionnel, économique, politique et socioculturel de chaque pays, car l'impact du secteur minier sur l'égalité des genres varie selon le cadre national.

Ces lignes directrices visent à appuyer et à contribuer aux autres stratégies identifiées dans la « Déclaration de Kampala sur la lutte contre la violence basée sur le genre dans la région des Grands Lacs ». Les stratégies et les approches proposées doivent être adaptées au contexte juridique, institutionnel, économique, politique et socioculturel de chaque pays, car l'impact du secteur minier sur l'égalité des genres varie selon le cadre national.

I. Égalité des genres et le secteur minier

La relation entre l'égalité des genres et le développement, la paix et la sécurité est bien connue dans le monde entier.

Il a été largement démontré que les inégalités entre les femmes et les hommes, les garçons et les filles, en termes d'éducation, de statut social et économique, de liberté de la personne, de santé et de nombreux autres aspects du bien-être humain entravent le développement d'un individu, d'une communauté et d'un pays. Ces inégalités sont plus graves en période d'insécurité et de conflit. L'égalité des genres est également une question de droits humains et le développement est peu probable si les droits des hommes et des femmes ne sont pas respectés, protégés et réalisés.

Le secteur minier ne fait pas l'exception et son secteur privé et ses institutions publiques sont susceptibles de subir de plus en plus de pressions dans l'avenir pour aborder les questions

du genre. Avec l'inclusion du genre dans la Déclaration de Kampala, cette dimension est désormais considérée comme un élément important nécessaire pour transformer l'exploitation minière en un moteur du développement, de la paix et de la sécurité.

La capacité des États membres de la CIRGL à transformer l'exploitation minière en un moteur du développement, de la paix et de la sécurité dépend de nombreux facteurs, notamment de la question de savoir si le secteur minier contribue à aggraver ou à atténuer les inégalités entre les genres.

II. Définitions

L'égalité des genres vise généralement à éliminer les obstacles à la participation afin d'offrir les mêmes chances aux hommes et aux femmes, aux garçons et aux filles de réaliser leur potentiel. Cependant, l'égalité des chances ne crée pas nécessairement l'égalité des résultats.

L'équité des droits entre les hommes et les femmes se rapporte à l'égalité des résultats pour les femmes et pour les hommes, reconnaissant que pour y parvenir, il faut remédier aux déséquilibres de pouvoir entre les femmes et les hommes. L'égalité des chances et des résultats peut recourir aux approches différentes pour les femmes et les hommes, ce qui nécessite une appréciation de différents besoins, des intérêts, des priorités et de la répartition du pouvoir et des ressources.

L'intégration de la dimension de genre est le processus et les stratégies des organisations qui garantissent que le genre est inclus dans tous les aspects des politiques, des pratiques, des activités et de la structure institutionnelle. L'intégration exige la capacité et la responsabilité en matière du genre dans toute l'organisation plutôt que centralisées au sein d'un individu, d'un bureau ou d'une unité.

Clés horizontales pour l'intégration de la dimension de genre:

- Le langage sensible au genre
- La collecte et l'analyse de données spécifiques au genre
- L'accès aux services et leur utilisation
- Les femmes et les hommes sont impliqués de manière égale dans la prise de décision
- L'égalité de traitement est intégrée dans les processus de pilotage

Appuyer l'égalité des genres par l'intégration de la dimension de genre répond au besoin d'interventions ciblées – lorsque cela est nécessaire – pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes afin de garantir que les deux parties puissent accéder et obtenir des chances et des résultats égaux.

Inégalité des droits entre hommes et femmes	INEGALITÉ DES GENRES	INSENSIBILITÉ AU GENRE	PRISE EN COMPTE DU GENRE	SENSIBILITÉ AU GENRE	TRANSFORMATION EN MATIERE DU GENRE	Egalité des droits entre hommes et femmes
	Accroît les inégalités en matière du genre	Ignore les normes, la discrimination et les inégalités en matière du genre	Fait comprendre que ce sont des différences entre les hommes et les femmes établies par la société	Accepte et prend en considération les besoins spécifiques des hommes et des femmes	Répond aux causes des inégalité en matière du genre et essaie de transformer les mauvais rôles, les normes et les relations de pouvoir basés sur le genres	
Echelle du genre						

III. PRINCIPES D'INTÉGRATION DU GENRE DANS LE SECTEUR MINIER

1

Démontrer la volonté politique et l'engagement institutionnel

- Établir un programme cohérent d'intégration du genre avec des priorités et des objectifs clairs, basés sur l'analyse du genre.
- Veiller à ce que les priorités et les stratégies du genre éclairent les programmes de travail et les budgets et à ce que des ressources suffisantes soient fournies pour leur mise en œuvre.
- Garantir que tous les engagements du pays en faveur de l'égalité des genres soient promus à tous les niveaux politiques et institutionnels.
- Lancer la réforme des lois et des réglementations dans la perspective du genre, au-delà du secteur minier.

2

Établir des mécanismes de compétence et de responsabilisation en matière du genre

- Renforcer les capacités de tous les gestionnaires et les employés des institutions minières.
- Émettre des directives claires pour l'intégration du genre à tous les niveaux.
- Veiller à ce que le personnel des institutions minières comprenne et soit tenu responsable de la mise en œuvre de la politique du genre, du code de conduite et des fonctions professionnelles liées au genre.
- Évaluer la performance des individus et des institutions en fonction de leur compétence en matière du genre.

3

Intégrer le genre dans tous les processus

- Créer et renforcer un mécanisme de collecte et d'analyse de données spécifiques au genre
- Adopter un langage sensible au genre à tous les niveaux
- Rapprocher les services du terrain et les adapter pour garantir qu'ils atteignent et bénéficient à la fois les femmes et les hommes.
- Veiller à ce que les hommes et les femmes soient impliqués de manière égale dans les processus de prise de décision et de pilotage.

4

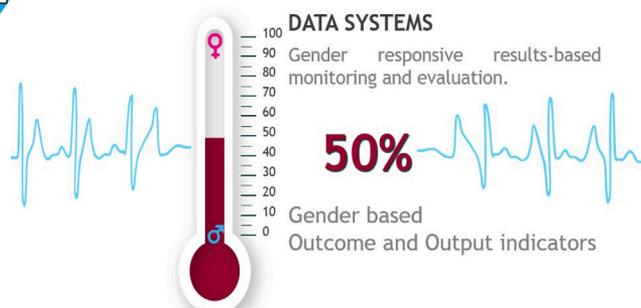
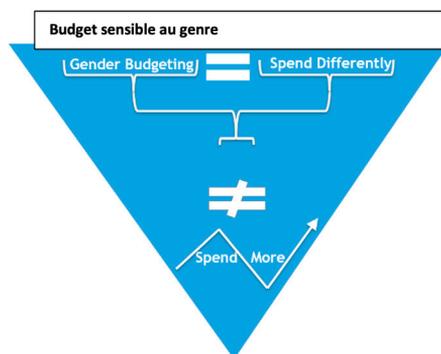
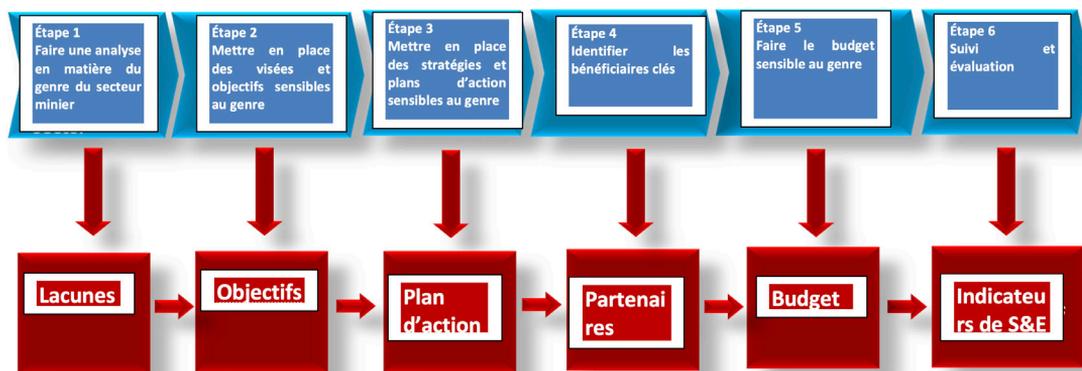
Rendre formels les partenariats intersectoriels essentiels

- Collaborer avec les ministères du genre pour aider à combler les lacunes en matière de capacités.
- Créer un groupe de travail intersectoriel sur le genre dans l'exploitation minière.
- Intégrer les actions et les stratégies, dans la mesure du possible, à d'autres stratégies de lutte contre la violence sexuelle et basée sur le genre.
- Collaborer étroitement avec les agences des Nations Unies et les OSC dans le cadre des ODD et du programme de développement 2030.

IV. LIGNES DIRECTRICES POUR L'ÉLABORATION DE STRATÉGIES SPÉCIFIQUES AUX PAYS

Deux principaux types d'approches sont suggérés:

- **La stratégie nationale pour le genre et l'exploitation minière:** les États membres peuvent choisir d'adapter leur stratégie nationale générale en matière du genre aux spécificités du secteur minier afin de parvenir à une cohérence de la politique nationale, ce qui aboutira à un cadre et un plan d'action plus structurés et explicites.
- **L'intégration des stratégies du genre dans les politiques et les plans de travail existants du secteur minier,** qui peuvent inclure l'intégration du genre dans les plans de travail existants (par exemple, les programmes de vulgarisation des services ASM, la réglementation/police conjointe par les institutions minières et les forces de police) appuyée par une série d'activités indépendantes et supplémentaires (par exemple, la sensibilisation séparée des femmes et des hommes sur la législation minière).

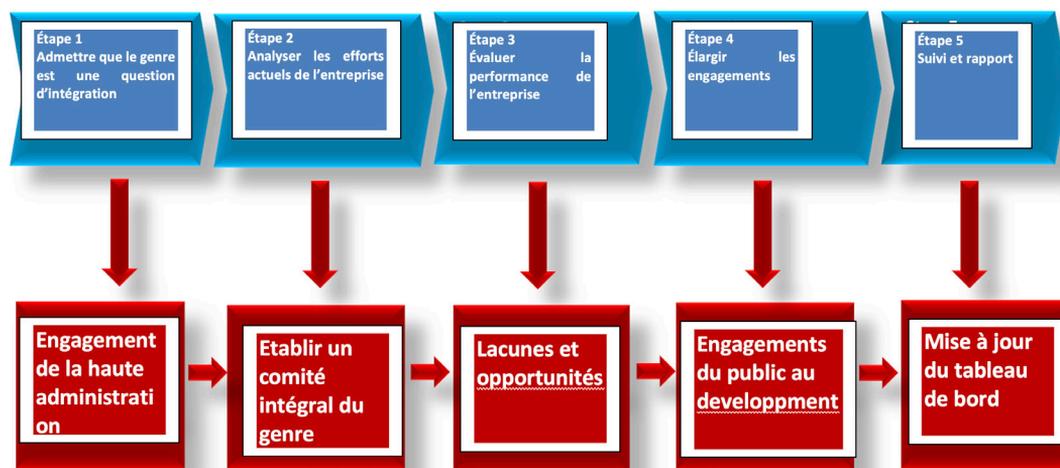


L'intégration ne consiste pas à ajouter une « composante féminine » ou même une « composante d'égalité des genres » à une activité existante. « L'objectif de l'intégration de la dimension du genre est la transformation des structures sociales et institutionnelles inégales en structures égales et justes pour les hommes et les femmes. » (OIT)

V. INTÉGRATION DU GENRE DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ

« L'intégration du genre » fournit aujourd'hui un cadre utile aux entreprises minières qui souhaitent accroître leur engagement auprès des employées, des consommatrices et des membres féminins de la communauté tout au long de la chaîne de valeur. Les dirigeants des entreprises comprennent aujourd'hui la nécessité de contrôler internes d'entreprise pour garantir les droits fondamentaux en mettant en œuvre des procédures non discriminatoires dans la gestion des ressources humaines, y compris des politiques d'embauche et de promotion équitables, ainsi qu'en investissant dans des programmes communautaires qui sont importants pour les femmes dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises.

Investir dans la diversification des genres, y compris les femmes, va bien au-delà de la « bonne chose à faire ». Les expériences dans les différents pays montrent que la situation des femmes impliquées dans l'exploitation minière est la même partout dans le monde. La promotion des investissements dans la responsabilité sociale des entreprises sera essentielle pour l'amélioration de l'égalité des genres, ce qui aura un impact sur le développement général au niveau national et aura l'implication réelle en retour sur l'investissement sur le secteur privé.



VI. INTÉGRATION DU GENRE DANS LES OUTILS DE L'IRRN

Les États membres de la CIRGL ont franchi des étapes importantes dans la mise en œuvre des 6 outils de l'Initiative régionale sur les ressources naturelles (IRRN) ; ces outils pourraient jouer un rôle important dans la lutte contre les inégalités entre les genres par l'amélioration de l'intégration du genre dans ces outils.

Mécanisme de certification régional

Intégrer le genre dans les efforts de sensibilisation des parties prenantes et introduire les mécanismes régionaux de certification.

- Élaborer des directives simples, étape par étape et de « manière pratique » pour la certification en langue locale et les diffuser largement aux groupes ASM.
- La campagne intensive de sensibilisation ciblant les mineurs artisanaux vulnérables par le gouvernement et les partenaires (par exemple, les OSC, les entreprises) sur les avantages et les exigences de la certification.
- Augmenter rapidement et intensément les efforts de formation pour organiser et rendre formels les mineurs artisanaux.

Veiller à ce que la participation des femmes soit incluse dans les comités d'audit tiers.

- Renforcer les compétences en matière du genre grâce à la formation de tous les membres du comité d'audit.

Harmonisation de la législation minière

- Toute réforme proposée dans le secteur minier devrait, en principe, faire l'objet de l'analyse du genre lors de l'élaboration des politiques
- Examiner les approches d'octroi de licences « meilleures pratiques » et les adapter aux différents types d'ASM.
- Exiger légalement que les sociétés d'exploration et d'exploitation minière consultent et impliquent les femmes, les hommes et les parties prenantes vulnérables dans les processus de consultation et d'indemnisation.
- Implication des communautés dans la planification de l'utilisation des fonds, la supervision par des comités citoyens équilibrés en termes du genre
- Exiger que les sociétés minières élaborent et mettent en œuvre des politiques et des codes de conduite en matière du genre.
- Décrire les droits, les rôles et les obligations du gouvernement pour la mise en œuvre dans les politiques, les lois et les règlements.
- Spécification des rôles des institutions gouvernementales non minières (par exemple, la police, le gouvernement local, les ministères du genre).
- Il est nécessaire d'inclure les parties prenantes d'autres secteurs clés dans les processus de réforme des politiques et des lois (y compris les ministères du genre).

INTÉGRATION DU GENRE DANS L'OUTIL 3

Base de données régionale sur les flux des minerais

Intégration du genre dans les exigences des rapports officiels.

- Veiller à ce que les rapports officiels s'étendent au-delà des données de production pour inclure des statistiques sur la main-d'œuvre, les incidents professionnels et la performance environnementale, etc.
- Exigences élargies pour inclure la ventilation des données par sexe, les incidences de la VSS et les réponses; les efforts plus larges (RSE) et la performance générale par rapport à la politique du genre.

Collecter des données sur la production et le commerce informels.

- Développer et adapter des outils du genre pour estimer la production et le commerce informels de minéraux.
- Tenir compte de l'implication des femmes et des hommes, l'impact/ les avantages de l'ASM afin d'aider à évaluer l'efficacité des réformes juridiques (par exemple, la certification).

INTÉGRATION DU GENRE DANS L'OUTIL 4

Formalisation de l'ASM

- Développer des dispositions juridiques appropriées pour la formalisation de l'ASM, sachant que de nombreuses femmes et d'autres groupes vulnérables engagés dans l'ASM ne possèdent pas les documents pour les terres ou les mines.
- Créer des unités ASM dans les institutions minières qui sont renforcées par l'inclusion d'un spécialiste des sciences sociales ou d'un point focal sur le genre.
- Former et renforcer les organisations ASM sensibles au genre.
- Intégrer la dimension du genre dans les programmes de formation et de vulgarisation.
- Établir des partenariats avec des organisations locales pour répondre aux besoins stratégiques et pratiques en matière du genre.
- Établir des mécanismes de police communautaire.



INTÉGRATION DU GENRE DANS L'OUTIL 5

Mécanisme d'apprentissage entre pairs de l'ITIE

- Élaborer une stratégie de communication pour diffuser les résultats du processus ITIE.
- Des données sensibles au genre sur l'industrie extractive de chaque État membre. Par exemple, des données sur l'emploi et sur la propriété effective des entreprises, les titulaires de licences, les bénéficiaires de cotisations sociales.
- Un groupe multipartite (MSG) devrait être formé, dans chaque État membre de la CIRGL concerné par la mise en œuvre de l'ITIE, composé de représentants du gouvernement, des entreprises extractives et des OSC. Chaque circonscription devrait tenir compte de l'équilibre entre les genres dans sa représentation.
- Le MSG formé serait encouragé à documenter la manière dont la prise en considération du genre et l'inclusion ont été prises en compte.

INTÉGRATION DU GENRE DANS L'OUTIL 6

Mécanisme de dénonciation

- Veiller à ce que les femmes et les hommes vulnérables soient informés du mécanisme de dénonciation et soient en mesure de l'utiliser.
- Intégrer le mécanisme de dénonciation dans d'autres campagnes de sensibilisation/communication
- Veiller à ce que la communication sur le mécanisme soit claire, facile à comprendre et accessible
- Évaluer des mécanismes simples de signalement (par exemple, SMS via des numéros verts)



Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs – CIRGL
38, Boulevard du Japon | P.O.Box. 7076, Bujumbura, BURUNDI
Tel.: +257 22 25 68 24/ 25/ 26,
Fax: +257 22 25 6828 | Internet: www.iciglr.org