



PUBLIEZ CE QUE
VOUS PAYEZ

ÉVALUATION DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ITIE

**Droits des femmes dans la
gouvernance des ressources
naturelles en Afrique de
l'Ouest:**

**Efforts encourageants,
progrès timides**



REMERCIEMENTS

Publiez Ce Que Vous Payez (PCQVP) remercie les auteurs des études réalisées dans les pays de mise en œuvre du projet, dont le présent rapport constitue la synthèse: Elie Kaboré (Burkina Faso), Professeur Alpha Issaga Pallé Diallo (Guinée) et Dr Papa Fara Diallo (Sénégal).

Nos remerciements vont également à l'endroit des équipes des coalitions nationales du Burkina Faso, de la Guinée et du Sénégal pour leur engagement dans ce projet visant à promouvoir une gouvernance féministe des ressources naturelles; ainsi que pour leur participation active à cette étude d'évaluation, notamment: Jonas Hien, Françoise Piouparé et Rose Pauline Zizien (Burkina Faso), Dr Alpha Abdoulaye Diallo et Aïcha Barry (Guinée), Marieme Soda Mbacke et Marie Mbathio Ndiaye (Sénégal).

L'élaboration de ce rapport de synthèse a été facilitée par Charlotte Boyer, qui appuie les coalitions PCQVP dans la mise en œuvre de ce projet. Qu'elle trouve ici toute notre reconnaissance.

Nous témoignons notre gratitude à la Fondation William and Flora Hewlett pour son appui constant.

INTRODUCTION

En 2019, la Norme Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives (ITIE) a intégré des Exigences pour rendre le processus plus sensible au genre. Trois ans plus tard, ces nouvelles Exigences ont-elles été mises en œuvre au Burkina Faso, en Guinée et au Sénégal ? Ont-elles favorisé la prise en compte des droits des femmes dans le secteur de l'extraction des ressources naturelles ? Qu'est-ce qui a changé pour les femmes ? Ces questions ont fait l'objet d'une étude par les coalitions Publiez Ce Que Vous Payez (PCQVP) dans ces trois pays.

Depuis 2018, le Secrétariat International de PCQVP soutient ses coalitions de la Guinée, du Sénégal et du Burkina Faso pour promouvoir une ITIE plus sensible au genre. L'objectif est de s'assurer que l'ITIE a un impact positif pour tous.les citoyen.nes - notamment les femmes - et participe à combler les inégalités de genre souvent très marquées dans le secteur extractif.¹

En 2019, grâce à un plaidoyer soutenu de PCQVP, Oxfam, NRGI et leurs alliés, la Norme ITIE a intégré des Exigences relatives à la représentation et à la participation des femmes dans le processus, ainsi qu'à la publication des données sur l'emploi, avec l'objectif final de promouvoir les droits des femmes dans la gouvernance du secteur extractif. En particulier:

- **Exigence 1.4 :** *“Le groupe multipartite et chaque collègue tiendront compte de l'équilibre hommes-femmes dans leur composition afin de progresser vers la parité.”*
- **Exigence 6.3 :** *“Le nombre des effectifs employés dans les industries extractives [...] devront être désagrégés par sexe et, si possible, par entreprise et par niveau professionnel.”*

- **Exigence 7.1 :** *“Le groupe multipartite est tenu de : [...] Veiller à ce que les informations soient compréhensibles, notamment en s'assurant qu'elles sont rédigées dans un style clair et intelligible et disponibles dans les langues qui conviennent ; il se préoccupera des défis qui existent en matière de besoins et d'accès à l'information de certains groupes de citoyens, notamment selon des critères de genre.” et de “Veiller à ce que des actions de sensibilisation – organisées par le gouvernement, la société civile ou les entreprises – soient menées [...] dans un but d'inclusion sociale.”*
- **Exigence 7.4 :** *“Le groupe multipartite est encouragé à expliquer quelles mesures ont été prises pour assurer l'égalité entre les sexes et l'inclusivité.”*

Grâce à ces Exigences, l'ITIE a entamé une évolution importante vers la prise en compte des préoccupations des femmes. Toutefois, elles ne sont pas suffisantes à elles-seules. Publier le nombre de femmes employées dans le secteur extractif ne peut en effet pas suffire à améliorer leur accès à l'emploi. De la même manière, assurer la parité au sein des groupes

¹ Voir [Ensemble: Faisons avancer les droits des femmes dans le mouvement pour la transparence des industries extractives](#), PWYP, Mai 2019

multipartites (GMP) de l'ITIE² ne compense pas les discriminations subies par les femmes dans le secteur minier artisanal. Cependant, ces Exigences sont autant de portes d'entrée pour

créer les conditions nécessaires à une meilleure prise en compte de l'expérience des femmes dans l'ITIE et dans la gouvernance du secteur extractif en général.

Une ITIE plus sensible au genre: pourquoi ?

Le secteur pétrolier, gazier et minier est le lieu de fortes inégalités entre les hommes et les femmes. Dans l'ensemble, les femmes ont tendance à moins bénéficier des potentielles retombées positives liées à l'exploitation des ressources, tout en subissant davantage les externalités négatives.

Quelques illustrations

- **Accès à l'emploi:** dans le monde, seules 5 à 10 % des personnes travaillant dans l'industrie minière sont des femmes.
- **Exposition aux conditions de travail dangereuses:** Elles représentent en revanche 40 à 50 % de la main d'œuvre dans le secteur minier artisanal dans le monde.
- **Conséquences de l'exploitation industrielle:** Lorsque des populations doivent être déplacées pour laisser place à des sites d'exploitation, les femmes ne bénéficient souvent pas des compensations à la hauteur des dommages qu'elles subissent car elles ont moins accès aux processus de consultation et de décision.
- **Accès à la prise de décision:** Alors que les femmes dans leur ensemble sont touchées par l'exploitation, elles sont sous-représentées dans les sphères administratives et politiques (ministères, agences sectorielles etc.)
- **Présence au sein de l'ITIE:** En 2020, seulement 21 % des membres des GMP étaient des femmes.

Pourquoi le genre est-il important dans l'ITIE?

Il est important de reconnaître les différences entre l'expérience des femmes et celle des hommes, de manière à pouvoir apporter des solutions adaptées qui répondent aux besoins de chaque groupe. Sans cet effort, les réponses risquent d'être élaborées pour se conformer aux besoins du groupe le plus représenté dans les espaces de prise de décision, celui des hommes.

De la même manière, sans une approche sensible au genre dans sa propre gouvernance et les publications qu'elle exige des pays de mise en œuvre, l'ITIE ne peut pas atteindre son objectif de permettre à tous les citoyens de bénéficier d'une gestion plus juste de leurs ressources naturelles. Intégrer une perspective de genre de façon systématique est donc essentiel pour que l'ITIE continue à être un outil au service de tous et toutes.

² "Dans chaque pays mettant en œuvre l'ITIE, un Groupe multipartite formé de représentant·e·s du gouvernement, des entreprises et de la société civile est mis en place pour superviser la mise en œuvre de l'ITIE." Source : www.eiti.org/fr/gouvernance-multipartite



Depuis l'entrée en vigueur de ces nouvelles Exigences, les coalitions PCQVP en Guinée, au Sénégal et au Burkina Faso ont travaillé d'arrache pied pour leur mise en œuvre. En 2021, elles ont procédé à un bilan des avancées obtenues et des efforts qu'il reste à faire.

L'évaluation des progrès a été menée par des consultants indépendants accompagnés par les coalitions PCQVP de chacun des pays concernés. Pour chacune des Exigences, les

consultants ont cherché à savoir si les pratiques concrètes des GMP, de chacun des collèges et des secrétariats nationaux ITIE avaient évolué depuis la mise à jour de la Norme en 2019. Pour cela, des questionnaires ont été utilisés (voir ci-dessous) et les réponses ont été comparées à la situation d'avant 2019, qui avait déjà fait l'objet d'analyses.³ L'étude a aussi tenté d'identifier les facteurs de succès et de blocage dans chacun des pays.

1.4	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle est la proportion homme/femme dans le GMP? Dans chaque collège? • Comment cette répartition a-t-elle évolué depuis 2019? • Des changements ont-ils été apportés aux règles internes du GMP/des collèges pour intégrer des encouragements ou exigences de parité? • Les femmes membres du GMP témoignent-elles d'un changement d'environnement au sein du groupe depuis 2019?
6.3	<ul style="list-style-type: none"> • Les données sur l'emploi sont-elles désagrégées par sexe dans les rapports de réconciliation ITIE publiés depuis 2019? Par entreprise et niveau professionnel? Si ce n'est pas le cas, pourquoi? • Ces informations ont-elles été utilisées (reprises dans la presse, par des associations, l'administration, des entreprises, des syndicats)? • Ces publications ont-elles permis l'émergence de nouveaux débats?
7.1	<ul style="list-style-type: none"> • Depuis 2019, la dissémination des informations ITIE prend-elle davantage en compte les besoins spécifiques en matière d'informations des femmes selon leur profil (lieu de résidence, âge, situation professionnelle etc.)? • Des changements ont-ils été observés dans la communication de l'ITIE en particulier en ce qui concerne les groupes ciblés lors des activités, leur format, le type d'informations partagées? • L'équilibre hommes/femmes parmi les participant·e·s a-t-il évolué depuis 2019? Les femmes ont-elles une participation plus active pendant les activités de l'ITIE? • De nouveaux débats ont-ils émergé grâce à ces changements de pratiques?
7.4	<ul style="list-style-type: none"> • Le GMP a-t-il documenté les mesures prises pour mettre en œuvre les Exigences liées au genre depuis 2019? • Comment et par qui ces efforts sont-ils documentés?



Bannière à l'occasion d'une activité de promotion d'une ITIE sensible au genre organisée par PCQVP Sénégal en 2019

³ Voir Ensemble: [Faisons avancer les droits des femmes dans le mouvement pour la transparence des industries extractives](#), PWYP, Mai 2019

1.0 BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DES EXIGENCES GENRE: DES EFFORTS ENCOURAGEANTS MAIS DES PROGRÈS TIMIDES

Si la mise en œuvre des Exigences reste partielle dans les trois pays, il ressort de cette étude que la révision de la Norme a favorisé une nette amélioration dans la prise en compte des préoccupations des femmes et de la nécessité d'assurer leur participation dans l'ITIE et la gouvernance du secteur extractif. Des efforts importants et encourageants ont été observés pour animer le débat sur l'égalité des genres et commencer à changer les pratiques des GMP, des collègues et des secrétariats nationaux. Les progrès concrets restent toutefois timides et

beaucoup reste à faire pour une mise en œuvre totale des Exigences relatives au genre et une réelle amélioration en matière de droits des femmes.

Pour chaque pays, une notation a été attribuée afin de refléter le niveau de changement de pratiques de la part de l'ITIE en matière de représentation et de participation des femmes et de divulgation des données, tel que requis par les nouvelles Exigences.

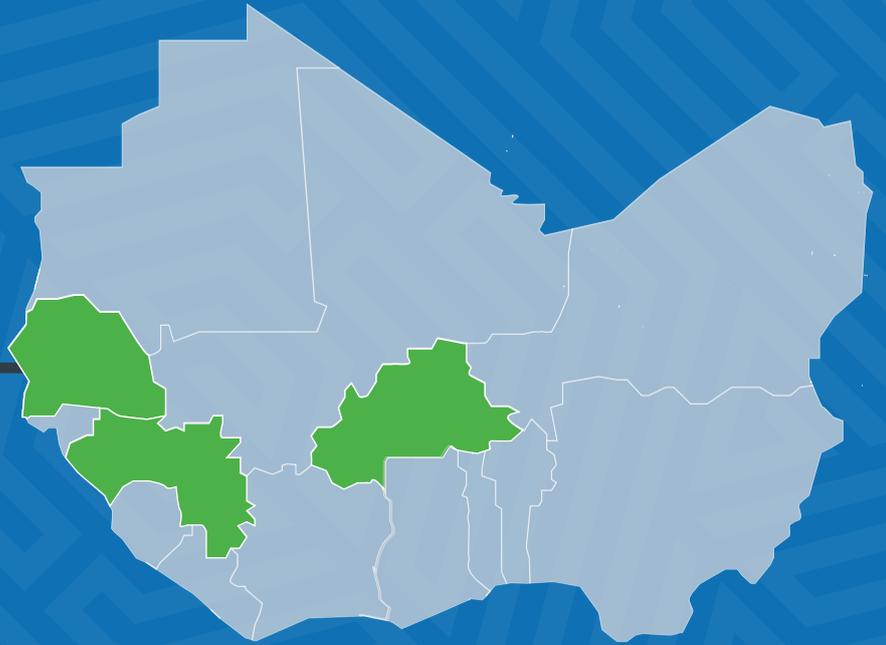
Aucune mise en oeuvre	Aucune action n'a été initiée pour mettre en oeuvre l'Exigence	
Progrès en cours	Des actions ont été initiées pour mettre en œuvre l'Exigence. Toutefois, les pratiques en matière de prise en compte du genre n'ont évolué que de façon marginale.	
Mise en oeuvre avancée	L'Exigence n'est pas encore mise en œuvre complètement mais des progrès significatifs ont été réalisés. Les pratiques en matière de prise en compte du genre ont nettement évolué depuis 2019.	
Exigence respectée/dépassée	L'Exigence est entièrement respectée et/ou a été dépassée. Les pratiques ont évolué de manière durable.	

1.1. Mise en oeuvre des Exigences ITIE relatives au genre par pays

	BURKINA FASO	GUINÉE	SÉNÉGAL
1.4 Représentation au GMP			
6.3 Données sur l'emploi			
7.1 Favorisation de la participation des femmes dans le débat			
7.4 Documentation des efforts			



**ZOOM SUR LA
COMPOSITION DES
GROUPES MULTIPARTITES:
COMPARAISON ENTRE
2018/2019 et 2021**



2018/ 2019

BURKINA FASO



4 FEMMES SUR 25 MEMBRES (16%) :
0 dans le collège de l'administration ;
1 dans le collège de l'industrie ;
3 dans le collège de la société civile.

GUINÉE



3 FEMMES SUR 27 MEMBRES (11 %) :
1 dans le collège de l'administration ;
1 dans le collège de l'industrie ;
1 dans le collège de la société civile.

SÉNÉGAL



5 FEMMES SUR 26 MEMBRES (19%) :
3 dans le collège administration ;
2 dans le collège de l'industrie ;
0 dans le collège de la société civile.

2021

BURKINA FASO

8 FEMMES SUR 25 MEMBRES (32%) :
3 dans le collège de l'administration ;
1 dans le collège de l'industrie ;
4 dans le collège de la société civile.

GUINÉE

7 FEMMES SUR 38 MEMBRES (18 %) :
2 dans le collège de l'administration ;
1 dans le collège de l'industrie ;
3 élues et 1 "personne ressource".

SÉNÉGAL

8 FEMMES SUR 27 MEMBRES (29%) :
5 dans le collège de l'administration ;
2 dans le collège de l'industrie ;
1 dans le collège de la société civile.

BURKINA FASO



	2018-2019	2021
1.4	<p>4 femmes sur 25 membres (16%) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0 dans le collège de l'administration ; • 1 dans le collège de l'industrie ; • 3 dans le collège de la société civile. <p>Le décret portant création, attribution et composition du GMP a été révisé en 2016 sans intégrer de dispositions pour tendre vers l'équilibre paritaire.</p>	<p>PROGRÈS EN COURS</p> <p>La représentation des femmes dans le GMP est passée de 16 à 32 %. Il y a désormais 8 femmes sur 25 membres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 dans le collège de l'administration, • 1 dans le collège de l'industrie, • 4 dans le collège de la société civile. <p>Un nouveau décret portant composition et fonctionnement du GMP est en cours de validation. Il prévoit en principe un système de suppléance assurant l'alternance basée sur le genre entre le-la titulaire et le-la suppléant-e, et un quota de femmes parmi le personnel du secrétariat national.</p>
6.3	<p>Les effectifs d'emplois étaient déjà désagrégés par entreprise, sexe et nationalité dans le rapport 2016 publié en 2018. Sur 16 entreprises déclarantes, 5 entreprises n'avaient pas partagé les données sur l'emploi, et 3 n'avaient pas procédé à la désagrégation hommes/femmes.</p>	<p>EXIGENCE RESPECTÉE/DÉPASSÉE</p> <p>Le rapport 2017 (2019) présente un formulaire de déclaration des données intégrant la désagrégation des emplois entre hommes et femmes mais le résultat n'apparaît pas dans le rapport.</p> <p>Les rapports ITIE 2018 (2020) et 2019 (2021) présentent les données sur les emplois désagrégés, pour chaque compagnie, par sexe, statut de l'employé-e (contractuel-le, permanent-e), niveau professionnel, nationalité, et incluent les masses salariales correspondantes pour chaque catégorie.</p>
7.1	<p>Publications de rapports de réconciliation simplifiés, mais pas de prise en compte du genre dans les activités de dissémination des rapports ITIE.</p> <p>Les plans de travail du GMP contiennent un certain nombre d'activités visant le renforcement de capacités de certains groupes de femmes (élues, communautés minières, actives dans le secteur minier artisanal) et sur le genre.</p>	<p>PROGRÈS EN COURS</p> <p>Des activités de formation sur la Norme 2019 et à la lecture d'un rapport ITIE ont été organisées et participent dans une certaine mesure à donner les outils aux citoyen-ne-s pour mieux comprendre et disséminer les informations ITIE.</p> <p>Depuis 2020, les rapports simplifiés sont également traduits en langues locales.</p> <p>Toutefois, aucun dispositif de prise en compte du genre n'a été mis en place pour les activités de dissémination des rapports 2018 et 2019, organisées en 2021.</p>
7.4	<p>Le faible nombre de femmes parmi les membres du GMP avait été relevé comme une faiblesse dans le plan de travail 2018.</p> <p>Un certain nombre d'activités des plans de travail successifs visaient explicitement les femmes et le renforcement de la perspective genre, mais les rapports annuels ne documentent pas leur mise en œuvre.</p>	<p>MISE EN OEUVRE AVANCÉE</p> <p>Le GMP a demandé de désagréger les activités du plan de travail 2021-2023 du GMP par sexe lorsque cela est possible et que le rapport annuel 2021 fasse ressortir explicitement les progrès liés en matière de prise en compte du genre.</p> <p>Le GMP a mis en place une "cellule genre" chargée de promouvoir la prise en compte du genre dans la mise en œuvre de l'ITIE et dans le secteur minier. La cellule a produit un rapport et un plan d'action.</p>

GUINÉE



	2018-2019	2021
1.4	<p>3 femmes sur 27 membres (11 %) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 dans le collège de l'administration ; • 1 dans le collège de l'industrie ; • 1 dans le collège de la société civile. 	<p>PROGRÈS EN COURS</p> <p>La représentation des femmes dans le GMP est passée de 11 à 18 %. Il y a désormais 7 femmes sur 38 membres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 dans le collège de l'administration ; • 1 dans le collège de l'industrie ; • 3 élues et 1 "personne ressource" (nommée pour son expertise professionnelle) dans le collège de la société civile. <p>Le collège de la société civile a modifié son code de conduite en 2020 et y a notamment intégré une exigence de représentativité: un tiers des candidat-e-s aux postes de représentant-e-s de la société civile au GMP doit être constitué de femmes.</p> <p>Lors de la désignation des représentant-e-s du collège, aucune organisation n'avait pourtant de femme candidate. Il a fallu un débat interne pour rééquilibrer la situation.</p>
6.3	<p>Pas de désagrégation des données emploi dans les rapports ITIE.</p>	<p>EXIGENCE RESPECTÉE</p> <p>Les données sur l'emploi ont bien été désagrégées pour le rapport 2018 (publié en novembre 2020). Les chiffres sont également catégorisés selon la nationalité (nationaux-ales, non-nationaux-ales) et le statut (permanent-e, temporaire). Ils ne sont en revanche pas désagrégés par niveau professionnel, alors que cela est encouragé par la Norme.</p>
7.1	<p>Les activités de dissémination sont organisées dans les régions et se déroulent en langue locale.</p> <p>Un document de travail du GMP exigeait déjà de veiller à l'implication des femmes dans le processus ITIE.</p>	<p>PROGRÈS EN COURS</p> <p>Depuis la campagne de dissémination organisée en 2021, les organisations de femmes sont mieux ciblées et des consignes (orales) ont été données par le GMP pour s'assurer que la parole leur soit donnée pendant les rencontres.</p> <p>Le nombre de femmes participantes reste toutefois très faible (moins de 10 %).</p>
7.4	<p>Pas de documentation des efforts en matière de prise en compte du genre.</p>	<p>PROGRÈS EN COURS</p> <p>Le rapport annuel 2020 suggère la prise en compte du genre lors du prochain renouvellement des membres du GMP et propose des mesures correctives pour la mise en œuvre des Exigences 1.4 et 7.4.</p>

SÉNÉGAL



	2018-2019	2021
1.4	<p>5 femmes sur 26 membres (19%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 dans le collège administration ; • 2 dans le collège de l'industrie ; • 0 dans le collège de la société civile. 	<p>PROGRÈS EN COURS</p> <p>La représentation des femmes dans le GMP est passée de 19 % à 29 %. Il y a désormais 8 femmes sur 27 membres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 dans le collège de l'administration ; • 2 dans le collège de l'industrie (uniquement représentant les entreprises minières) ; • 1 dans le collège de la société civile. <p>Le processus de renouvellement du tiers des membres du collège de la société civile au GMP (2020) a respecté la parité dans la désignation des 2 titulaires et des 2 suppléant-e-s. Toutefois, il n'y a qu'une seule femme titulaire parmi les 7 représentant-e-s de la société civile.</p> <p>Le secrétariat national ITIE Sénégal a envoyé une lettre aux trois collèges du GMP, recommandant le respect de l'équilibre homme/femme dans la désignation de leurs représentant-e-s.</p> <p>Il est prévu que la question de l'équilibre de représentation soit prise en compte dans le décret (en attente de validation) portant sur la composition du GMP ITIE.</p> <p>Il y a désormais une règle non écrite selon laquelle les hommes et les femmes alternent régulièrement pour parler au nom du GMP, surtout dans le cadre des disséminations des rapports ITIE.</p>
6.3	Données emplois désagrégées par sexe depuis le rapport ITIE 2017, publié en novembre 2018.	<p>EXIGENCE RESPECTÉE</p> <p>Les données sur l'emploi continuent à être désagrégées par sexe dans les rapports ITIE. Elles sont également catégorisées selon la nationalité (nationaux·ales, non-nationaux·ales), le niveau professionnel et le statut (permanent et contractuel).</p>
7.1	Des efforts de dissémination communautaire ont été amorcés en 2018 mais ne prenaient pas en compte la représentation des femmes.	<p>MISE EN OEUVRE AVANCÉE</p> <p>Désormais, les organisations de femmes des zones extractives sont davantage ciblées lors de l'organisation de sessions de dissémination.</p> <p>En 2020, des rencontres ont été organisées avec les organisations de femmes pour estimer l'impact des futurs projets extractifs sur leurs activités commerciales et pour évaluer comment elles pourraient tirer profit du contenu local. Les femmes formatrices de produits halieutiques, notamment, anticipent une réduction de leur activité à cause des activités pétrolières.</p> <p>Le GMP promeut désormais une représentation paritaire lors des activités de consultation: lors de l'atelier de consultation de la société civile en perspective de la Validation du Sénégal (avril 2021), il a été demandé à toutes les délégations d'avoir une représentation paritaire.</p>
7.4	Aucune activité liée au genre dans les plans stratégiques, les plans d'action et les rapports d'activités.	<p>MISE EN OEUVRE AVANCÉE</p> <p>Depuis 2020, le GMP a donné des consignes pour la documentation des efforts en faveur d'une ITIE plus sensible au genre. Le compte-rendu de la campagne de dissémination du rapport 2018 (2020) présente par exemple clairement les rencontres tenues avec les organisations de femmes.</p>

1.2. Mise en oeuvre de la norme ITIE relative au genre par Exigence

#1.4 En termes de représentation, les progrès sont jusque-là très timides.

- La société civile a fait des progrès, avec notamment la parité au sein du collège représentant les OSC au Burkina Faso. En 2020, le collège de la société civile de la Guinée a intégré des mesures favorisant une représentation plus équilibrée entre hommes et femmes dans son code de conduite. Au Sénégal, la parité a été respectée lors du remplacement d'une partie des membres du collège en 2020.
- Les collèges de la société civile en Guinée et au Sénégal sont encore loin d'atteindre la parité. Le nombre de femmes se portant ou étant désignées candidates pour la représentation au sein du GMP demeure faible. Les coalitions travaillent pour favoriser les candidatures féminines, notamment par le renforcement de capacités ciblé.
- Les progrès sont très lents dans les collèges pour lesquels les désignations se font sur la base des fonctions officielles que les membres occupent dans leurs institutions respectives et non de candidatures individuelles. L'institutionnalisation de la suppléance respectant la parité (si le titulaire est un homme, la suppléante doit être une femme, et inversement) comme cela est envisagé au Burkina Faso permettrait de contourner en partie cette contrainte.
- L'absence de femmes a parfois été justifiée par le nombre réduit de femmes possédant l'expérience requise. Il faut tout d'abord reconnaître que ces éventuels manquements sont aussi la conséquence de l'exclusion des femmes dans ces espaces de prise de décision jusqu'à maintenant. En termes de solution, la suppléance paritaire pourrait permettre à des suppléantes d'acquérir les connaissances nécessaires et ainsi être candidates au prochain renouvellement des postes.

Tableau synthétique du pourcentage de femmes dans les GMP en 2021

COLLÈGE	SOCIÉTÉ CIVILE	ADMINISTRATION PUBLIQUE	ENTREPRISES	TOTAL
PAYS				
Burkina Faso	50 %	27 %	16 %	32 %
Guinée	30 %	14 %	9 %	18 %
Sénégal	14 %	35 %	33 %	29 %

#6.3 La désagrégation des données sur l'emploi est l'exigence la mieux respectée.

#7.1 Les efforts de prise en compte des besoins d'information des différents groupes de femmes sont loin d'être suffisants.

- Au sein des équipes mêmes chargées d'organiser les activités de dissémination, l'équilibre de représentation hommes/femmes n'est pas systématiquement respecté.
- Un travail important reste à faire pour que l'organisation des activités prenne mieux en compte les besoins des différents groupes. Selon les contraintes rencontrées par les femmes dans chaque contexte, le lieu, l'heure et le format des sessions doivent être adaptés pour favoriser leur présence et participation effective.
- La société civile a tenté d'influencer ces activités mais il est difficile de modifier les habitudes. Les coalitions travaillent à faire valider des lignes directrices précises pour les campagnes de dissémination et autres activités de l'ITIE.
- On note qu'il y a encore peu d'efforts de sélection des informations les plus pertinentes pour les différents groupes de femmes selon leurs besoins.
- Au Sénégal, on note une prise de conscience croissante de l'importance de comprendre les effets différenciés des activités extractives sur les hommes et les femmes, afin de pouvoir y apporter des réponses pertinentes. Le rapport sur la campagne de dissémination du rapport 2018 de l'ITIE Sénégal indique par exemple que les femmes "en tant que professionnelles de la transformation des produits halieutiques et responsables [...] des foyers, paieront certainement au prix fort la baisse des activités du secteur de la pêche qui devrait découler du rétrécissement des zones réservées aux activités de la pêche » et que le GMP devrait « aller périodiquement [...] à la rencontre des femmes originaires des zones qui pourraient être impactées – ou qui le sont déjà – par l'exploitation future du pétrole et du gaz ».

#7.4 La documentation semble être en cours mais n'est pas encore systématique ni facile d'accès.



Une membre de PCQVP Sénégal présente les activités menées pour promouvoir les droits des femmes dans l'ITIE. Février 2020, Conakry, Guinée.

1.3. Bilan des impacts et changements: une influence certaine sur les débats, mais encore peu d'avancées concrètes

SUR LA SOCIÉTÉ CIVILE

On note un impact important sur la société civile:

- *Dans les trois pays étudiés, les coalitions PCQVP n'ont pas attendu la Norme ITIE pour promouvoir les droits des femmes dans la gouvernance du secteur extractif. Des efforts étaient déjà en cours et c'est d'ailleurs le plaidoyer de la société civile qui a en partie permis que la Norme ITIE commence à intégrer des Exigences relatives à l'expérience particulière des femmes.*
- *L'actualisation de la Norme ITIE a toutefois encouragé la société civile à redoubler d'efforts, ce qui s'est notamment manifesté par la multiplication des initiatives des OSC dans les trois pays concernés.*
- *Les pratiques internes aux OSC semblent également évoluer, au-delà de l'ITIE. Au Burkina Faso par exemple, la société civile a respecté la parité lors de la désignation de deux représentant-e-s pour siéger au comité national de suivi du fonds minier de développement local.*
- *Cette initiative est d'autant plus importante qu'au Burkina Faso, la société civile plaide pour qu'une partie des ressources de ce fonds soit utilisée pour des projets économiques au profit des femmes. En Guinée, les règles d'allocation du fonds minier de développement local prévoient que 20 % des fonds soient utilisés au profit des entreprises dirigées par des femmes, et PCQVP est fortement engagée pour la bonne mise en œuvre de ce mécanisme.*

« Du côté des organisations de femmes, la mise en œuvre de ces exigences a été une opportunité pour [...] demander plus de respect des droits des femmes dans le secteur ; [...]. Avant, ce n'était pas évident d'en parler, mais aujourd'hui, si on en parle, on peut citer la Norme ITIE pour étayer nos arguments». Une des responsables de WIM-Sénégal

SUR LES GMP

Au sein des GMP, même si toutes les Exigences ne sont pas encore respectées, les études ont montré que la thématique genre est abordée plus fréquemment :

- *Plusieurs femmes membres des GMP (notamment au Sénégal et en Guinée) ont témoigné que la thématique genre était de plus en plus fréquemment débattue pendant les réunions.*
- *Des efforts sont encore toutefois nécessaires pour expliquer l'importance d'une ITIE plus sensible au genre et venir à bout des résistances - indifférence des hommes et méfiance des femmes (ne souhaitant pas être présentées comme vulnérables).*
- *Au sein de l'ITIE Sénégal, l'Exigence relative à la désagrégation des données sur l'emploi a déclenché une discussion sur la divulgation des salaires et des écarts de rémunération entre hommes et femmes. Aucun chiffre n'a pour l'instant été publié, mais la Norme ITIE a ouvert un nouveau débat.*
- *Les études ont également fait ressortir que le contenu des échanges pendant les activités de sensibilisation de l'ITIE avait évolué. En Guinée et au Sénégal, les femmes participant aux activités ITIE expriment de plus en plus leurs points de vue et exigent notamment le respect de leurs droits à bénéficier des opportunités qu'offrent les politiques de contenu local dans le secteur extractif.*



- Ces échanges et les discussions engagées entre le GMP et les femmes des zones susceptibles d'être affectées par les futurs projets extractifs ont encouragé l'ITIE Sénégal à développer une réflexion sur le contenu local.
- Au Burkina Faso, grâce au plaidoyer du collègue de la société civile et le leadership du Président du GMP, l'équipe de l'Administrateur Indépendant chargée de rédiger le rapport de réconciliation 2020 inclut une personne ressource spécialisée sur les questions de genre.

« La question des droits des femmes dans l'industrie extractive au regard des Exigences de la Norme ITIE 2019 est de plus en plus débattue au sein du GMP et sur d'autres tribunes comme c'est le cas au Ministère des Mines et de la Géologie ». Une femme membre du GMP Guinée.

SUR LE CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

En revanche, l'impact sur le cadre législatif et réglementaire reste mitigé :

- Les administrations chargées du secteur extractif prennent progressivement en compte la perspective genre dans l'élaboration du cadre réglementaire. Toutes les initiatives observées depuis 2019 ne peuvent être liées à l'évolution de la Norme ITIE avec certitude. On peut toutefois noter quelques exemples qui illustrent cette évolution. En Guinée, plusieurs documents ont été produits par le Ministère des Mines concernant la prise en compte du genre dans le secteur minier. Le Ministère a également demandé la diffusion de la Charte de la CEDEAO sur l'intégration du genre dans le secteur géo-extractif, publiée en avril 2021.
- Mais certaines occasions demeurent inexploitées. Le Ministère des Mines du Burkina Faso a élaboré un projet de stratégie nationale de promotion du contenu local en 2020 qui n'inclut pas la problématique du genre.



Membres de PCQVP lors d'un atelier régional d'Afrique francophone. Juillet 2019, Abidjan, Côte d'Ivoire

2.0 RECOMMANDATIONS POUR LES GROUPES MULTIPARTITES DE L'ITIE

Au regard des différents constats effectués par les coalitions nationales de PCQVP, les GMP sont encouragés à :

AMÉLIORER LA MISE EN OEUVRE DES EXIGENCES

- Encourager les collègues à tendre vers la parité parmi leurs représentant-e-s dès le prochain renouvellement de mandats, notamment en les accompagnant pour trouver les mécanismes les plus adaptés à leurs contraintes.
- Instaurer un système de suppléance pour tous les postes des GMP, fondé sur un principe de parité entre le/la titulaire et le/la suppléant(e).
- Adopter des lignes directrices pour l'organisation des activités ITIE assurant une participation active des femmes selon les différents groupes cibles (participants, lieu, heure, format, etc.) .
- Élaborer et adopter une méthode d'identification et de partage des informations pertinentes à partager avec chaque groupe cible (selon le genre, l'âge, le contexte, etc.).
- Améliorer la documentation de tous les efforts entrepris par chaque collègue pour la mise en œuvre des exigences liées au genre et la prise en compte des droits des femmes dans les travaux de l'ITIE en général, par la désignation de points focaux ou cellules genre et grâce aux rapports d'avancement.

- S'inspirer des actions proposées par le Secrétariat International de l'ITIE et des initiatives d'autres pays pour mettre en œuvre ces Exigences, telles que présentées dans la [Note d'Orientation n°30](#).

RENFORCER LE RÔLE DE L'ITIE DANS LA PROMOTION DES DROITS DES FEMMES

- Intégrer la documentation de la mise en œuvre des dispositions sexospécifiques prévues dans les législations minières dans les rapports ITIE.
- Développer une réflexion sur les leviers d'action existants pour promouvoir une perspective genre dans les politiques de contenu local et de partage des revenus extractifs au niveau local.



Une membre de PCQVP Burkina Faso présente les avancées et défis dans la mise en œuvre des Exigences relatives au genre. Février 2020, Conakry, Guinée.



Deux membres de PCQVP de la Guinée et du Burkina Faso à l'atelier de capitalisation et d'apprentissage du projet de promotion de l'égalité des genres au sein de l'ITIE. Février 2020 à Conakry, Guinée.



Une membre de PCQVP Sénégal s'exprime sur le genre dans les industries extractives au Sommet mondial de l'Open Government Partnership organisé à Ottawa au Canada en mai 2019.



**PUBLIEZ CE QUE
VOUS PAYEZ**

Email: info@pwyp.org

 [@PWYPtweets](https://twitter.com/PWYPtweets)

 www.facebook.com/PublishWhatYouPay

www.pwyp.org

© Publish What You Pay December 2021

Publish What You Pay is a registered charity (Registered Charity Number 1170959) and a registered company in England and Wales (No. 9533183).