



WIM INDEX

INDICE GENRE DANS LE SECTEUR
MINIER AU SÉNÉGAL

Exploitation minière à Kédougou: Entre espoir et résilience, les femmes, laissées-pour compte

RAPPORT 2021

Table des matières

REMERCIEMENTS	5
AVANT -PROPOS	6
SIGLES ET ABREVIATIONS	7
LEXIQUE	8
RESUME EXECUTIF	9
I. A PROPOS DE L'INDICE GENRE WIM INDEX	13
I.1. Objectif	13
I.2. Portée	14
I.3. Valeur ajoutée - Utilisation	15
I.4. Processus et méthodologie de développement	16
1.4.1. Processus de construction de l'Indice genre WIM Index	16
1.4.2. Méthodologie de construction de l'indice genre	17
1.4.2.1. Les Dimensions du genre dans le secteur minier	17
1.4.2.2. Méthodologie de construction de l'indice genre	18
I.5. Méthodologie de recherche	19
1.5.1. Sources des données	19
I.6. Grille d'analyse et d'interprétation	21
I.7. Limites	22
II. PRINCIPAUX CONSTATS DE L'ETUDE	23
II.1. Un indice global WIM INDEX 2021 faible	23
II.2. Les femmes dans la gouvernance du secteur minier	24
II.3. Les réalités de genre dans les emplois formels	27
II.4. Les femmes entrepreneures et le secteur minier	29
II.5. La situation des femmes dans les communautés hôtes	30
II.6. Dynamique de genre dans l'exploitation minière artisanale	32
III. PLAN D' ACTIONS POUR ACCELERER LE CHANGEMENT	35
IV. ANNEXES	36

© WIMS 2023

Ce document d'information est produit par WIM Sénégal avec l'appui financier de OSF Africa (ex OSIWA) et l'appui technique de :

M. FAYE Waly, expert en développement international, recherche, suivi-évaluation, M. Dame SAVARE, statisticien et Data analyst, Mme Fatou DRAME, sociologue, experte Genre et M. MANE Cheikh Jellani, expert, socio anthropologue en tant que consultants pour la recherche qualitative et quantitative, l'excellente contribution et assistance fournie par l'équipe de WIM Sénégal (Mbathio NGOM, Ingénieure Informaticienne, chargée du projet; Gnagna DIENE DIASSE, juriste spécialiste plaidoyer et développement communautaire, Safietou Fall, juriste spécialiste genre, Khadim Fall, économiste; Mariama Bousso DIOP, géologue ; Diarra NDIAYE, géologue, Mbagnick DIOP, financier et Khady NDIAYE, spécialiste en communication digitale) ainsi que les enquêteurs locaux.

Mme Aida DIOP NDIAYE, Présidente de WIM Sénégal, géologue, spécialiste genre et gouvernance des industries extractives pour son soutien, ses conseils-orientations, sa contribution et ses commentaires très pertinents sur tout le processus depuis le développement de la matrice de calcul à la production du rapport en passant par la conception des outils et collecte des données et informations.

Graphisme et design : Serigne Saliou Mbacké NDIONE

Pour toute information complémentaire, veuillez contacter **contact@wimsenegal.org**

Ce document est soumis aux droits d'auteur mais peut être utilisé librement à des fins de plaidoyer, de campagne, d'éducation et de recherche moyennant mention complète de la source. Pour copie dans toute autre circonstance, réutilisation dans d'autres publications, traduction ou adaptation, une autorisation doit être accordée au préalable.

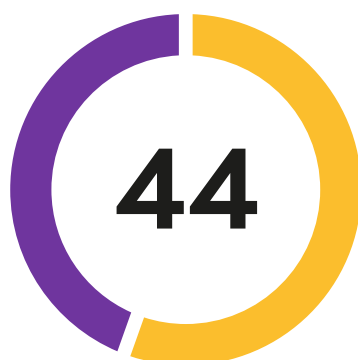
E-mail : **contact@wimsenegal.org**

Les informations contenues dans ce document sont exactes à la date de mise sous presse.

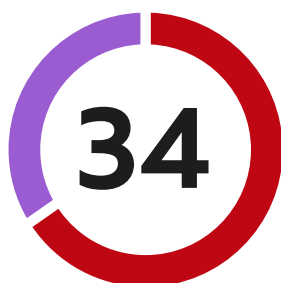
Le score de l'indice est réparti en cinq (5) catégories de classement : ■ Défaillant (0-19)

■ Médiocre (20-39) ■ Faible (40-59) ■ Insuffisant (60-79) ■ Satisfaisant (80-100)

■ Cette couleur indique le score de la dimension ou de la composante et la deuxième couleur indique la distance restante pour l'égalité de genre. Cette couleur change en fonction de la distance



Score Global de l'Indice



Gouvernance



Emploi Formel



Entrepreneuriat



Communautés Hôtes



Artisanat Minier

Remerciements

Women In Mining (WIM Sénégal) exprime sa gratitude à OSIWA pour avoir financé la construction de l'indice pilote ainsi qu'à tous les acteurs et partenaires qui se sont mobilisés durant le processus de construction et de mise en œuvre ayant abouti à la publication de ce rapport. WIM Sénégal magnifie l'expertise nationale à travers l'importance des contributions de M. FAYE Waly, expert en développement international, recherche, suivi-évaluation, M. Dame SAVARE, statisticien et Data analyst, Mme Fatou DRAME, sociologue, experte Genre et M. MANE Cheikh Jellani, expert, socio anthropologue en tant que consultants pour la recherche qualitative et quantitative, l'excellente contribution et assistance fournie par l'équipe de WIM Sénégal (Mbathio NGOM, ingénieure informaticienne, chargée du projet; Gnagna DIENE DIASSE, juriste spécialiste plaidoyer et développement communautaire; Safietou Fall, juriste spécialiste genre, Khadim Fall, économiste, Mariama Bousso DIOP, géologue, Diarra NDIAYE, géologue, Mbagnick DIOP, financier, Fatima Moussa Kane, Économiste et Khady NDIAYE, spécialiste communication digitale) ainsi que les enquêteurs locaux.

Mme Aida DIOP NDIAYE, Présidente de WIM Sénégal, géologue, spécialiste genre et gouvernance des industries extractives pour son soutien, ses conseils, orientations, sa contribution et ses commentaires très pertinents sur tout le processus depuis le développement de la matrice de calcul à la production du rapport en passant par la conception des outils et collecte des données et informations.

Nous sommes reconnaissants à l'ANSD particulièrement à son antenne de Kédougou, aux services techniques, aux entreprises minières (Petowal Mining Company, Sabodala Gold Operations et IAMGOLD) et à la PLAFOMINE d'avoir contribué aux entretiens dans le cadre de cette évaluation ainsi qu'aux leaders locaux, populations et femmes des communautés visitées dans

toute la région de Kédougou qui ont montré tout leur engagement et collaboration pendant les missions de l'équipe de recherche. Nos remerciements également à l'ITIE Sénégal, à l'ANSD, à ONU Femmes, à la Chambre des Mines du Sénégal, aux organisations de la société civile, au réseau des femmes engagées de Kédougou, au Lycée technique et minier de Kédougou, à l'Ecole Nationale des Sciences des Mines et de la Géologie, ex-IST, au Département de Géologie de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar, à l'Université Amadou Mahtar Mbow de Diamniadio, à l'UFR des Sciences de l'ingénieur de l'université Iba Der Thiam de Thiès, à l'ISEP de Matam, à l'Institut des Géosciences de Dakar et l'ESEBAT d'avoir participé aux entretiens.

De même, nous exprimons toute notre satisfaction et notre reconnaissance à Madame le Gouverneur de la région de Kédougou, aux services techniques déconcentrés, aux collectivités territoriales, aux organisations communautaires de base ainsi qu'aux orpailleurs des zones visitées qui ont fait preuve d'entière disponibilité pour le renseignement des indicateurs de l'indice genre Sénégal WIM Index.

Nos vifs remerciements vont aussi au Ministère des Mines et de la Géologie, au Ministère du Pétrole et des Énergies, au Ministère de la Femme, de la Famille et de la Protection des Enfants, à l'Assemblée Nationale, au Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) ainsi que tous les membres du comité technique de validation. Et, enfin, les membres de WIM Sénégal et les femmes employées dans le secteur, sans qui ce travail n'aurait pu se faire, méritent notre entière considération.

A tous ces acteurs et parties prenantes, WIM Sénégal vous exprime son entière reconnaissance.

Merci



Avant-propos

Aida DIOP NDIAYE

Présidente de WIM Sénégal

Au Sénégal, le secteur minier a des répercussions différentes sur les hommes et sur les femmes engendrant ou accentuant de profondes disparités et inégalités entre les sexes, particulièrement dans les emplois, les achats locaux, les instances de gouvernance, l'artisanat minier, et les communautés locales impactées.

En effet, les opérations minières provoquent des changements qui sont multidimensionnels, transformant les moyens de subsistance des personnes, leurs modes de vie, leurs caractéristiques culturelles, leurs systèmes politiques et structures communautaires, ainsi que les dynamiques de pouvoir.

Malgré les avancées notées en termes de réformes des politiques publiques, le secteur minier souffre d'une faible inclusion, et de l'absence de données quantitatives et qualitatives fiables désagrégées par sexe (ITIE, 2018), ce qui aurait servi d'outils d'aide à la prise de décisions dans l'intérêt stratégique des femmes, des pratiques tenant compte de leurs besoins spécifiques, de plaidoyer basé sur des évidences scientifiques pour des politiques plus inclusifs et des opportunités et retombées.

Véritable cheville ouvrière dans ce secteur ayant permis aux femmes d'y occuper une place prépondérante tant au plan régional que national, il nous appartient, nous femmes d'apporter notre pierre à l'édifice de la gouvernance minière et pétrolière pour une meilleure prise en charge des préoccupations des femmes et du renforcement de leurs droits socio-économiques et sécuritaires. Afin d'apporter une contribution de qualité permettant d'éviter seulement les narratifs et les récits, WIM Sénégal a entamé depuis 2016 une réflexion approfondie consistant à produire des données statistiques probantes qui respectent les normes et standards internationaux pour mesurer et suivre la situation des différentes catégories de femmes dans le secteur extractif au Sénégal. Grâce à l'appui des partenaires, ce projet a vu le jour d'abord à travers une étude de faisabilité dont le rapport fut publié en 2020 puis la construction de cet indice de genre pilote avec un focus dans le secteur minier ayant permis de renseigner les dimensions spécifique de l'indice.

Bien que nous ayons une vision nationale de cet l'outil de plaidoyer, d'aide à la prise de décision et de communication, la démarche scientifique a voulu que nous démarrions par une phase pilote pour tester les indicateurs et avoir une situation de référence. Autrement dénommé WIM INDEX, l'indice genre dans le secteur minier permet de collecter et de partager un nombre important d'informations et de données d'une part, et constitue un puissant outil de suivi de la situation des femmes dans le secteur facile à interpréter afin de placer certaines questions prioritaires sur l'agenda des décideurs et des acteurs.

En plus de son caractère innovant, l'outil est articulé aux objectifs et exigences des politiques publiques, notamment le Plan Sénégal Emergent, la Stratégie Nationale de l'Équité et l'égalité de Genre, l'Exigence 1.4 de la norme ITIE, ainsi que la Charte genre et industries géo extractives dans l'espace CEDEAO dont nous avons porté le plaidoyer avec nos consœurs de WIMOWA.

In fine, nous espérons que les données générées seront utilisées par les acteurs pour un secteur extractif plus juste, plus inclusif et égalitaire offrant aux femmes un cadre propice à leur épanouissement et au plein respect de leurs droits fondamentaux, à leur autonomisation et un égal accès aux ressources et retombées. En effet, les retombées du secteur devraient se ressentir davantage au niveau notamment des zones minières et plus spécifiquement des communautés impactées à travers la mobilisation et contributions économiques durables signes de l'effectivité du contenu local par le biais de politiques publiques, l'usage optimal des compétences et des ressources et enfin l'information et la communication. Nous vous invitons donc à utiliser les données de cet indice afin de cerner au mieux les enjeux, défis pour des perspectives de la gouvernance des industries extractives plus inclusive permettant de changer les conditions de vie et de travail des femmes, une réduction des inégalités de genre, pour un épanouissement, et l'autonomisation économique des femmes, élimination de toutes formes de violences dans le secteur et une transformation structurelle de notre économie, tout en mettant en avant les intérêts et besoins spécifiques des femmes.

Sigles et abréviations

ANSD	Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie
ARD	Agence régionale de développement
CDM	Chambre Des Mines
CNSCL	Comité National de Suivi du Contenu Local
COS PETROGAZ	Commission d'Orientation Stratégique du pétrole et du gaz
DPPD	Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses
EMOR	Etude Monographique sur l'Orpaillage au Sénégal
ESEBAT	École Supérieure d'Électricité, de Bâtiment et des Travaux Publics
ESMGE	École Supérieure des Mines, de la Géologie et de l'Environnement
FADCL	Fonds d'Appui au Développement du Contenu Local
GMP	Groupe Multipartite
HCDS	Haut Conseil du Dialogue Social
HCCT	Haut Conseil des Collectivités Territoriales
LPSD	Lettre de Politique Sectorielle de Développement
IST	Infections sexuellement transmissibles
IST	Institut des Sciences de la Terre
ITIE	Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives
ODD	Objectifs de Développement Durable
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OPEF	Office pour la Promotion de l'Éducation et la Formation au Sénégal
OSF	Open Society Foundation
OSIWA	Open Society Initiative of West Africa
PMC	Petowal Mining Company
PME	Petite et Moyenne Entreprise
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SGO	Sabodala Gold Operations
SNDCL	Stratégie Nationale de Développement du Contenu Local
UCAD	Université Cheikh Anta Diop
WIM Index	Indice Genre dans le Secteur Minier au Sénégal
WIMS	Women In Mining Sénégal

Lexique

Balandouna	Il s'agit des boisseliers qui sont chargés de convoier les arbres jusque dans les Daama et de les positionner afin de garantir la sécurité du puits
Barakédou ou éléments	Il s'agit des ouvriers travailleurs qui s'occupent spécifiquement à creuser la roche au fonds du Daama
Chef de Téguelila	Celui qui surveille les travailleurs et qui est appuyé par son adjoint de Téguelila
Daama	Puits
Daamatigui	Propriétaire du puits
Datéguetigui	Celui qui est le premier à découvrir et à exploiter le site
Djougoutougou	Chef de village ou de la communauté
Djoura	En Malinké désigne le site d'orpaillage traditionnel
Djouratigui	Propriétaire et responsable du site
Gardien de djoura	Il s'agit principalement d'un homme ou groupes d'hommes qui assure la sécurité du djoura contre les voleurs et les malfrats
Moriké	Désigne le féticheur ou le marabout
Musso	En mandingue désigne la femme
Sanoufalinah	Cambiste chargé de faire la transaction de l'or en argent
Tireurs	Les opérateurs qui sont chargés de tirer les seaux manuellement à partir des moulinettes situées à l'extérieur des puits
Tomboulman	Agent chargé de la sécurité du djoura

Résumé exécutif

Contexte



Après plusieurs années de défense des droits des femmes dans le secteur extractif, WIM Sénégal, avec l'appui d'OSF Africa (ex OSIWA), a initié en 2020 une étude de faisabilité d'un indice genre dans le secteur extractif au Sénégal. Les résultats obtenus à l'issue de cette étude ont permis de développer et de mesurer en 2023 l'indice genre pour les données de l'année 2021 retenue comme année de référence. L'indice genre WIM Index vise à documenter de manière rigoureuse les inégalités de genre dans le secteur extractif afin de permettre aux décideurs de prendre des décisions éclairées et aux organisations de la société civile, aux communautés impactées et médias de disposer d'une base scientifique pour argumenter le plaidoyer, une communication pour le changement social et comportemental mais aussi pour alimenter le débat public. L'étude porte sur la région de Kédougou mais les données et les résultats des dimensions gouvernance et formation concernant le niveau national.

Méthodologie



L'Indice WIM Index mesure l'intégration du genre dans le secteur minier au Sénégal sur la base de cinq (5) dimensions, comprenant 17 composantes, 22 indicateurs et 27 variables factuelles. Les dimensions sont relatives à la gouvernance, l'emploi formel, l'entrepreneuriat, l'impact socio-économique sur les communautés hôtes et l'artisanat minier. L'indice global est calculé en utilisant la moyenne arithmétique simple des cinq dimensions et les dimensions sont calculées avec une moyenne arithmétique des composantes.

La recherche pour WIM INDEX est basée sur une méthode mixte. Ainsi, la méthode quantitative a mesuré les indicateurs et déterminé les scores de l'indice tandis que la méthode qualitative a documenté et expliqué les facteurs d'exclusion des femmes dans le secteur minier.

Les données de l'indice ont été principalement collectées à travers une mission d'enquêtes quantitatives et deux missions d'études qualitatives dans les cinq (5) communes impactées par les activités minières de la région de Kédougou. Elles ont été complétées par une enquête auprès des écoles et instituts de formation aux métiers des industries extractives, des données de l'ITIE pour l'année 2021 ainsi que des interviews avec des informateurs clés au niveau national.

L'interprétation des résultats de l'indice se fait comme suit: une valeur de 100 équivaut à la situation sans discrimination, ni inégalités pour les femmes, tandis qu'une valeur de 0 indique la situation la plus défavorable possible pour les femmes.

Les conclusions générales de l'étude - messages clés

L'enquête de l'indice et l'étude sur les inégalités de genre et les facteurs d'exclusion des femmes du secteur minier dans la région de Kédougou a abouti aux conclusions présentées ci-après.

- ❑ Le secteur minier à Kédougou est encore loin de garantir une égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités, l'accès et le contrôle des ressources et l'environnement du travail. **Le score global faible de 44/100** reflète de fortes inégalités au détriment des femmes. **Les hommes dominent le secteur des mines et captent la valeur alors que les femmes, elles, se contentent des "résidus".**
- ❑ Les femmes sont généralement laissées en rade dans la gouvernance du secteur minier. **Les politiques publiques ignorent les besoins et les droits spécifiques des femmes** et ne leur offrent pas assez d'espace et de poids dans les prises de décision concernant le secteur minier.
- ❑ **Les femmes peinent à accéder aux emplois salariés du secteur extractif et à progresser** dans un environnement insécure et dominé par les hommes. Les entreprises minières ne prennent pas suffisamment en compte les besoins spécifiques et intérêts stratégiques des femmes dans leur environnement de travail et leur gestion des ressources humaines.
- ❑ L'entrepreneuriat dans le secteur minier laisse apparaître un **rapport d'opportunités très défavorable aux femmes entrepreneures. Les entreprises de femmes ne captent presque pas des marchés publics locaux** et elles sont peu présentes dans le segment des grands marchés des entreprises minières accordés aux entreprises régionales ou nationales.
- ❑ Les impacts de l'exploitation minière sont différemment ressentis par les hommes et les femmes. **Les femmes semblent être plus exposées aux risques sanitaires, sécuritaires et environnementaux alors qu'elles ont peu ou pas de contrôle et elles captent moins les retombées économiques et sociales des opportunités des mines artisanales "orpaillage".**
- ❑ **Les investissements** des collectivités territoriales et des entreprises très peu sensibles au genre **creusent les inégalités de pouvoir, de contrôle et d'accès aux services sociaux de base** au profit des hommes.
- ❑ Les femmes subissent une injustice dans la distribution des revenus et les conditions de travail de la mine artisanale. **Les femmes mettent en jeu leur santé physique et mentale pour espérer gagner des miettes.**

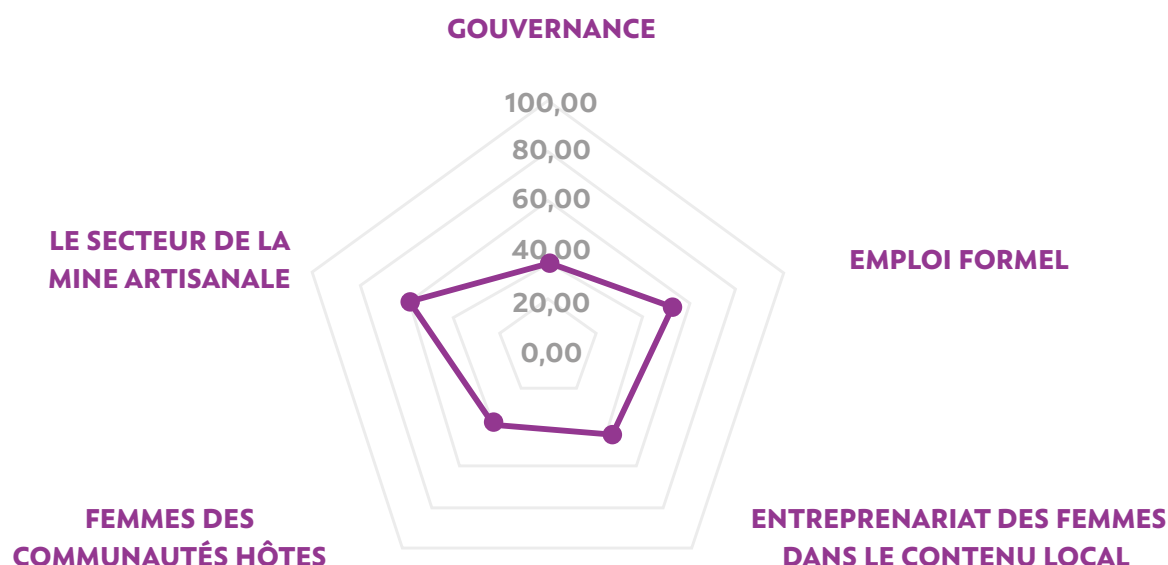


Figure 1: Résultat WIM Index 2021 des cinq dimensions

Source: Données WIM Index, 2021

Les recommandations



Pour accélérer les changements menant à une équité et une égalité de genre dans le secteur minier, l'étude a permis d'identifier les actions suivantes :

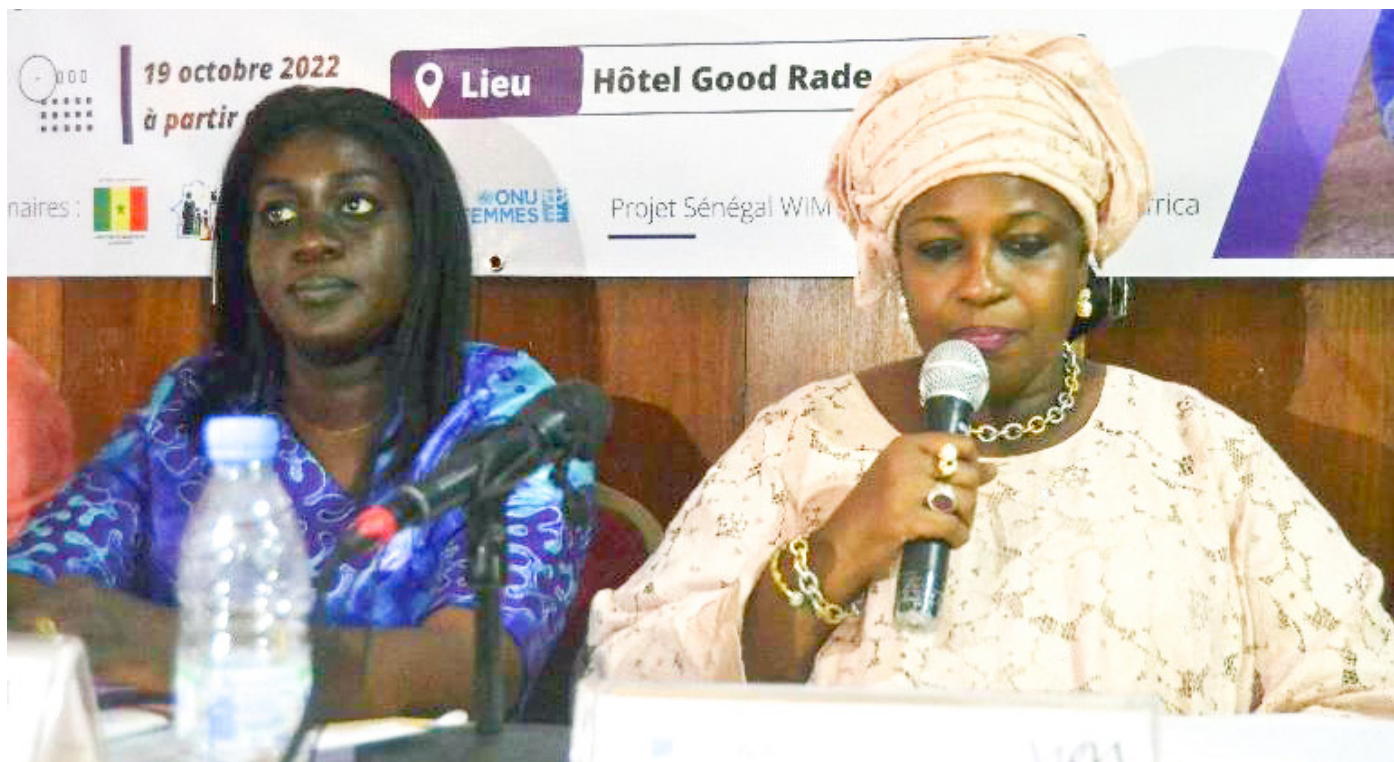
Pour les décideurs publics

- ❑ **Engager des réformes du cadre juridique et institutionnel** afin d'inclure de manière explicite les besoins et les spécificités des femmes et des politiques d'autonomisation des femmes dans le secteur extractif. Ces réformes devront garantir une égalité d'opportunités et d'accès aux espaces de décision, aux emplois, aux marchés, aux revenus, aux retombées et aux services publics entre les hommes et les femmes.
- ❑ **Accélérer l'effectivité des dispositions et des mesures sensibles au genre existantes** pour le secteur extractif en impliquant les OSC/femmes dans la planification, le suivi de la mise en œuvre et l'évaluation.
- ❑ **Élargir les périmètres de l'ITIE à toutes les entreprises actives dans le secteur minier et assurer une désagrégation systématique selon le genre** des données de l'économie extractive toutes dimensions confondues et les données des prestations de services en particulier.

Pour les entreprises minières

- ❑ **Créer des espaces et des conditions de travail adaptés aux besoins et aux responsabilités des femmes**, notamment un espace professionnel sans violence sexuelle, des infrastructures et équipements (toilettes, logements, bureaux, etc.) et des horaires de travail sensibles au genre.
- ❑ **Mettre en place des politiques genre et mécanismes documentés** qui promeuvent et valorisent les femmes et leur contribution dans l'entreprise à travers une politique attractive de recrutement et de gestion des carrières plus sensible aux conditions des femmes et à leur épanouissement socio professionnel.
- ❑ **Accorder des quotas aux femmes et aux entreprises de femmes dans les emplois, les formations, les marchés d'achats locaux et les actions RSE des entreprises.** Pour être efficaces, ces quotas devraient s'appliquer à tous les types et catégories d'opportunités (catégorie d'emploi, postes de responsabilités, formation et de marché).

Les recommandations



Pour les organisations féminines de la société civile nationales et communautaires

- ❑ **Assurer une représentation de qualité dans les instances et espaces de décision** en renforçant les capacités et en soutenant les femmes porteuses de voix et les femmes leaders.
- ❑ **Informier et former les filles et les femmes des communautés sur les opportunités du secteur extractif**, les orientations et pratiques éducatives et entrepreneuriales permettant une égalité de chance entre les hommes et les femmes.
- ❑ **Développer des coalitions d'organisations de femmes** pour un suivi du respect des droits des femmes et un plaidoyer basé sur des données fiables telles que l'indice genre WIM Index.

Pour Women in Mining

- ❑ **Créer des cadres de discussion et de partage des résultats de l'indice** entre les entreprises minières, les décideurs et les communautés pour faciliter la coordination dans la mise en œuvre des politiques publiques et privées.
- ❑ **Développer des partenariats avec les entreprises minières**, l'ITIE, les associations d'entrepreneurs et les collectivités territoriales afin de collecter plus facilement des données désagrégées selon le genre pour tous les indicateurs de l'indice.
- ❑ **Bâtir des coalitions fortes et mobiliser les acteurs autour d'une alliance stratégique** pour sensibiliser les décideurs et parties prenantes sur les enjeux et l'importance de l'utilisation des données de l'indice.

I. A propos de l'indice genre WIM Index

I.1. Objectif

WIM Sénégal travaille à influencer les politiques et les pratiques des acteurs publics, de la société civile, des entreprises minières, pétrolières et gazières et des partenaires pour une meilleure inclusion des femmes dans le secteur extractif. Indice WIM Sénégal est un outil qui devrait servir à :

- ❑ **Mettre à dispositions des statistiques claires, fiables et désagrégées par sexe sur les femmes dans le secteur extractif**, particulièrement les domaines de l'emploi, la représentativité dans les instances de gouvernance, le contenu local, et les investissements sociaux ;
- ❑ **Identifier les obstacles à la participation des femmes à la prise de décision dans le secteur extractif**, tels que les stéréotypes de genre et les préjugés ;
- ❑ **Mesurer et documenter l'accès des femmes aux opportunités du contenu local** dans le secteur extractif ainsi que les obstacles qu'elles rencontrent.

L'Indice sert d'outil de :

- ❑ **Plaidoyer** en vue d'alerter les décideurs et le grand public sur les réalités du secteur, sur les conditions de vie des femmes des communautés hôtes et sur leurs contraintes ;
- ❑ **Planification** pour la définition des orientations pour la mise en œuvre de projets de développement dans le secteur mais aussi à opérer les ajustements exigés ;
- ❑ **Analyse et d'évaluation** des politiques nationales et locales mais aussi des actions de l'État et des acteurs du secteur privé en s'appuyant sur des indicateurs objectifs et documentés ;
- ❑ **Communication** mettant à disposition une information synthétique donnant une vue globale de comment évolue la situation des femmes du secteur mais également des changements ;
- ❑ **Redevabilité** permettant de clarifier les responsabilités des décideurs publics (État et Collectivités locales) mais également des entreprises minières en matière de responsabilité sociale et d'équité de genre et permettre de définir un calendrier de développement répondant aux attentes des femmes.

Sur la base d'indicateurs qui renseignent sur leur situation, les besoins, priorités et attentes des femmes, leurs forces et faiblesses, leurs dynamiques, leurs degrés d'exposition aux risques, l'Indice permettra de militer pour des politiques plus inclusives. Des actions accompagneront aussi la publication des rapports pour mobiliser les décideurs du secteur public et privé autour de l'utilisation des résultats de l'indice de genre dans le secteur extractif.



I.2. Portée

La phase pilote de construction de l'indice genre Sénégal WIM Index dans la région de Kédougou consiste à concevoir de manière participative avec les acteurs et personnes ressources un modèle d'indice et la tester en situation réelle. Le choix porté sur cette région répond à un besoin de pouvoir couvrir l'ensemble des dimensions de la problématique du genre dans le secteur des industries extractives et de pouvoir ainsi tester le modèle dans sa globalité et produire un indice complet.

La région de Kédougou répond en effet aux différentes dimensions de la problématique l s'agit notamment de (i) La gouvernance et l'implication des femmes dans la prise de décisions ; (ii) Les conditions de travail dans les entreprises ; (iii) Les femmes du secteur de la mine artisanale (orpaillage) ; (iv) La situation des femmes des communautés impactées ; et (v) Les femmes entrepreneures et le contenu local.

- ❑ Kédougou constitue l'épicentre de l'exploitation minière au Sénégal et particulièrement aurifère. Les grandes sociétés minières intervenant dans l'exploitation de l'or y mènent leurs activités. La problématique de la prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans les entreprises y est très illustrative des défis qui se posent aux femmes dans le secteur extractif de manière générale.
- ❑ Les entreprises minières mènent des activités communautaires dans le cadre de la RSE en appui aux collectivités locales et villages riverains. Ces activités touchent également les femmes et posent la problématique de l'impact des investissements sociaux dans ces communautés et sur la pauvreté et l'amélioration des conditions de vie des populations ;
- ❑ Les entreprises présentes procèdent à des achats locaux et il serait pertinent de mieux explorer comment ces achats bénéficient aux entreprises locales et aux organisations de femmes ;
- ❑ Kédougou est également l'épicentre des activités minières artisanales et il serait assez pertinent de poursuivre les recherches pour une meilleure connaissance de la problématique du genre dans le secteur artisanal et de l'impact de l'orpaillage dans les conditions de vie des femmes et des groupes vulnérables (enfants) ;
- ❑ Les aspects de gouvernance avec notamment au niveau local l'implication des femmes dans la prise de décision permettant des politiques sociales plus inclusives et un meilleur profit des retombées des activités artisanales pour les femmes.



I.3. Valeur ajoutée - Utilisation

L'indice de genre construit par WIM Sénégal est un outil innovant, voire incontournable capable de concilier les politiques et le vécu quotidien des femmes du secteur minier, surtout à Kédougou qui permet de renseigner toutes les cinq (5) dimensions mises en exergue dans l'étude de référence, levant ainsi le coin du voile sur les discriminations croisées subies par les femmes et qui induisent des inégalités.

A cet égard, ledit indice de genre dans le secteur minier à Kédougou apporte un plus dans l'analyse des inégalités de genre dans le secteur extractif à plusieurs égards. En effet, il permet de façon globale de mesurer objectivement l'évolution de la situation des femmes, notamment en comblant le gap en termes de disponibilité de données probantes désagrégées par sexe dans le secteur minier. Par exemple, les statistiques fournies vont compléter la mise en œuvre de la norme ITIE 2019 et 2023 au vu de ses exigences en matière de genre (exigences 1.4, 6.3, 7.1 et 7.4, etc) et renforcer la publication des données désagrégées sur les femmes dans le secteur extractif concernant l'emploi, la représentativité dans les instances de gouvernance, le contenu local, et les investissements sociaux et l'artisanat minier.

Du point de vue des catégories d'acteurs, les résultats de l'indice seront utilisés différemment selon qu'ils proviennent des institutions étatiques, de la société civile, des entreprises minières, des médias entre autres.

- ❑ **L'indice de genre aidera les décideurs à définir des politiques plus inclusives et plus efficaces pour réaliser les objectifs de développement durable** dans le secteur minier. Il leur permet également de poser des marqueurs de genre capables de faciliter l'établissement de rapports au titre des ODD, de la CEDAW et du Programme d'action de Beijing ainsi que la mesure des progrès accomplis en matière d'équité et d'égalité hommes femmes dans le secteur minier à Kédougou et la gestion des revenus de ce secteur au sens large.
- ❑ **Les décideurs du secteur privé pourront, à travers l'indice, mesurer la situation des femmes dans le secteur** formel à deux niveaux à savoir dans l'entreprise et la sous-traitance ou prestation de service. L'indice permettra également de soutenir leur politique en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance renforçant ainsi la confiance auprès des communautés et des investisseurs.
- ❑ **Les organisations de la société civile, quant à elles, notamment de femmes peuvent utiliser l'indice pour construire des alliances stratégiques** afin renforcer l'argumentaire de leur plaidoyer en faveur d'une plus grande inclusion et promouvoir des politiques et des pratiques qui soutiennent une amélioration de leurs conditions de vie, leur autonomisation économique dans le secteur minier et un travail décent dans l'exploitation minière artisanale à petite échelle.
- ❑ **Les partenaires au développement** pourront baser leurs orientations sur des données fiables et mesurer leurs impacts à travers l'indice.
- ❑ **Les médias et les influenceurs, enfin, auront une opportunité d'être de véritables vecteurs pour faciliter au grand public l'accès à l'information** grâce à des données quantitatives désagrégées par sexe et des données qualitatives, ils peuvent utiliser les données pour alimenter le débat public avec des argumentaires scientifiques. A cet effet, ils vont contribuer au changement à travers la mobilisation sociale.

I.4. Processus et méthodologie de développement

1.4.1. Processus de construction de l'Indice genre WIM Index

L'élaboration de l'Indice genre dans le secteur minier, WIM INDEX repose sur une méthodologie rigoureuse, conçue pour appréhender en profondeur les défis auxquels les femmes sont confrontées dans le secteur minier. Cette méthodologie s'est déployée en cinq étapes fondamentales, chacune contribuant à la création d'un instrument de mesure pertinent pour évaluer les conditions de vie et de travail des femmes dans ce secteur clé.

Étape 1 : Construction de la Théorie du Changement

La première étape a consisté à bâtir une théorie du changement, offrant une vision globale des transformations nécessaires pour une inclusion accrue des femmes dans le secteur minier. Cette théorie a identifié les dimensions essentielles qui pourraient mener à un changement des conditions de travail, de vie et de participation des femmes. Elle a permis de s'assurer de la prise en compte de toutes les facettes du problème et de la mesurabilité des aspects de chaque dimension.

Étape 2 : Définition des indicateurs

Des indicateurs sont ensuite développés pour permettre de mesurer de manière objective les changements identifiés devant favoriser une équité et une égalité de genre dans le secteur minier. Cette étape a constitué le fondement de l'analyse de faisabilité de l'indice. Les indicateurs ont été sélectionnés selon le critère de pertinence et de faisabilité.

Étape 3 : Établissement des données de référence

Pour chaque indicateur, des données de référence ont été collectées à travers des enquêtes auprès des entités cibles. Ces données ont servi de base de connaissance pour la priorisation des indicateurs et l'établissement des données de l'année référence de l'indice (2021).

Étape 4 : Priorisation des indicateurs

Les indicateurs ont été évalués selon plusieurs critères, notamment leur pertinence, leur fiabilité, leur disponibilité dans le temps et leur couverture géographique. Cette analyse multicritère permet de sélectionner les indicateurs les plus adaptés, qui seront suivis de manière uniforme et constante dans le temps et dans l'espace.

Étape 5 : Définition des méthodes de collecte et d'agrégation de données

Les indicateurs ont été évalués selon plusieurs critères, notamment leur pertinence, leur fiabilité, leur disponibilité dans le temps et leur couverture géographique. Cette analyse multicritère permet de sélectionner les indicateurs les plus adaptés, qui seront suivis de manière uniforme et constante dans le temps et dans l'espace.

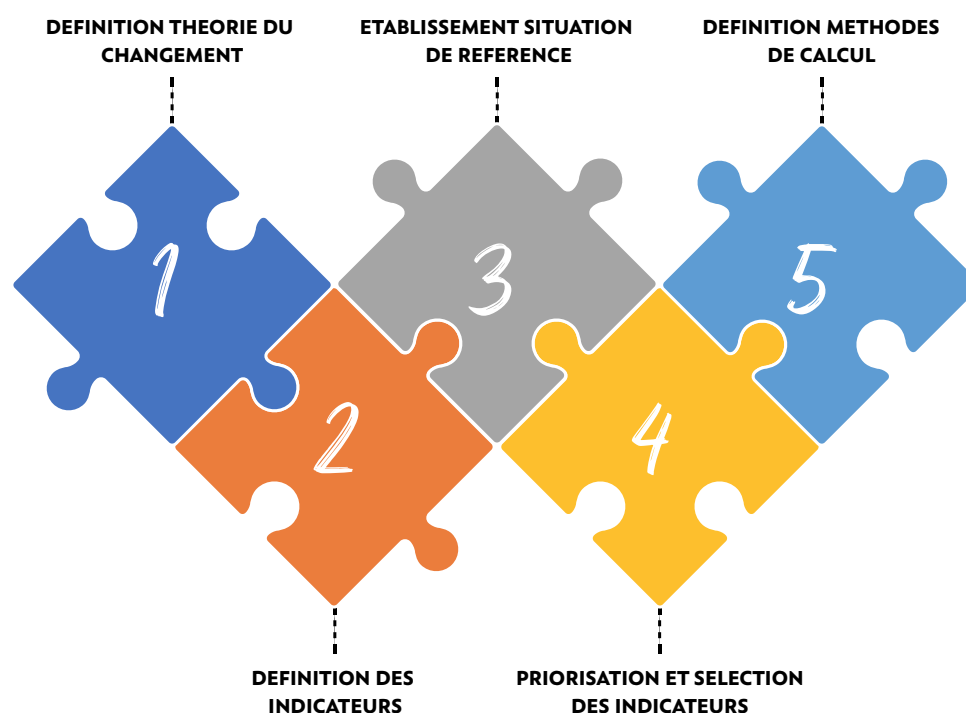


Figure 2: Processus de construction de l'indice WIM INDEX

1.4.2. Méthodologie de construction de l'indice genre

1.4.2.1. Les Dimensions du genre dans le secteur minier



L'analyse de la littérature et l'étude de faisabilité ont mis en exergue cinq (5) dimensions essentielles du genre dans le secteur minier, notamment :

- ❑ **Gouvernance et implication des femmes** : Cette dimension vise à accroître la représentation des femmes dans les organes de gouvernance du secteur extractif, afin d'influencer les politiques dans le sens d'une meilleure prise en compte des intérêts stratégiques, des besoins et des spécificités des femmes, notamment en matière de législation du travail.
- ❑ **Conditions de travail dans les entreprises** : Cette dimension évalue les obstacles rencontrés par les femmes dans les entreprises minières, tels que l'éloignement des sites de production, l'ergonomie au poste de travail, les horaires de travail exigeants, les congés de maternité, l'épanouissement socio professionnel, les abus et harcèlements, etc.
- ❑ **Femmes dans le secteur artisanal** : Les femmes impliquées dans les activités minières artisanales peuvent être confrontées à la pauvreté, aux conditions de vie précaires et aux risques liés à l'utilisation de produits toxiques, le niveau d'exposition à la pollution, les violences basés sur le genre, etc. Cette dimension cherche à mieux comprendre cette réalité qui participe à l'exclusion des femmes des opportunités (accès et contrôle) dans les mines.
- ❑ **Femmes des communautés impactées** : L'exploitation minière peut avoir des impacts significatifs positifs ou négatifs sur les communautés locales, et les femmes subissent le plus souvent de plein fouet les impacts négatifs et bénéficient peu des retombées positives. Cette dimension capte la distribution différenciée selon le genre des risques et des opportunités.
- ❑ **Femmes entrepreneures et contenu local** : Les femmes entrepreneures rencontrent des défis pour accéder aux opportunités et aux marchés locaux dans le secteur minier. Cette dimension explore les obstacles tels que l'accès à l'information, la maîtrise des exigences de qualité et de régularité, le financement et les capacités techniques dans une perspective de genre, etc.

1.4.2.2. Méthodologie de construction de l'indice genre

L'Indice genre WIM Index mesure l'intégration du genre dans le secteur minier au Sénégal sur la base de cinq dimensions, comprenant 17 composantes, 22 indicateurs et 27 variables factuelles.

Tableau 1: Résumé des dimensions, composantes et indicateurs de l'indice WIM INDEX

Dimensions	Composantes	Indicateurs	Variables factuelles
Gouvernance	3	5	10
Emploi formel	4	6	6
Entreprenariat des femmes dans le contenu local	3	4	4
Les femmes des communautés hôtes	4	4	4
Artisanat minier (orpaillage)	3	3	3
EN SOMME	17	22	27

Méthode de calcul des variables factuelles

La méthode de calcul des variables factuelles repose sur la nature spécifique de chaque indicateur et vise à obtenir des valeurs normalisées permettant une comparaison significative entre les différentes dimensions de l'indice. Les variables factuelles sont calculées de la manière suivante :

Variables sous forme de ratio Femme/Homme

Ces variables sont calculées en comparant le pourcentage de femmes à celui des hommes pour chaque catégorie pertinente. Le résultat est un ratio dont la valeur est comprise entre 0 et 1. Si le ratio dépasse 1, il est ramené à 1 pour maintenir la cohérence. Afin de faciliter la compréhension, ces ratios sont ensuite normalisés sur une échelle de 0 à 100. Une valeur de 100 équivaut à la situation sans discrimination des femmes, tandis qu'une valeur de 0 indique la situation la plus défavorable possible pour les femmes.

Variables en pourcentage de la population totale considérée

Ces variables, déjà normalisées sur une échelle de 0 à 100, sont directement utilisées dans la matrice, car elles fournissent une mesure directe des pourcentages de la population totale concernée par chaque indicateur.

Variables basées sur les normes juridiques et réglementaires

Pour évaluer les normes juridiques relatives à la gouvernance, les valeurs sont calculées en se basant sur les conventions internationales ratifiées par le Sénégal et les codes du secteur extractif. Chaque indicateur est évalué en fonction de la discrimination potentielle ou de la faveur envers l'intégration du genre dans le secteur minier. Une note de 1 signifie une discrimination, tandis qu'une note de 5 indique une intégration parfaite du genre. Ces valeurs de 1 à 5 sont ensuite normalisées sur une échelle de 0 à 100 (1=0 ; 2=25 ; 3=50 ; 4=75 ; 5=100).

Variables basées sur les normes juridiques et réglementaires

Pour évaluer les normes juridiques relatives à la gouvernance, les valeurs sont calculées en se basant sur les conventions internationales ratifiées par le Sénégal et les codes du secteur extractif. Chaque indicateur est évalué en fonction de la discrimination potentielle ou de la faveur envers l'intégration du genre dans le secteur minier. Une note de 1 signifie une discrimination, tandis qu'une note de 5 indique une intégration parfaite du genre. Ces valeurs de 1 à 5 sont ensuite normalisées sur une échelle de 0 à 100 (1=0 ; 2=25 ; 3=50 ; 4=75 ; 5=100).

Calcul de l'indice genre WIM INDEX

Le calcul de l'indice WIM INDEX se déroule en plusieurs étapes :

- ❑ **Etape 1:** Calcul des variables factuelles : une fois les données collectées sur le terrain, les variables factuelles sont calculées conformément aux méthodes décrites plus haut. Chaque indicateur génère une valeur normalisée.
- ❑ **Etape 2:** Calcul des indicateurs : pour les indicateurs comportant plus d'une variable, l'indicateur est calculé en prenant la moyenne arithmétique simple des variables correspondantes. Cette étape vise à obtenir une mesure agrégée pour chaque indicateur.
- ❑ **Etape 3:** Calcul des scores des composantes : les scores des composantes sont obtenus en calculant la moyenne arithmétique simple des indicateurs composant la dimension. Cette étape permet de regrouper les indicateurs en sous-indices pour chaque composante.
- ❑ **Etape 4:** Calcul des scores des dimensions : les scores ou indices des dimensions sont calculés en prenant la moyenne arithmétique simple des composantes qui les composent.
- ❑ **Etape 5:** Calcul de l'indice global : l'indice global pour chaque niveau de réalité est calculé en prenant la moyenne arithmétique simple des cinq indices dimensionnels. Cette dernière étape génère l'Indice WIM INDEX.

En utilisant cette méthodologie de calcul, l'Indice WIM INDEX fournit une mesure globale de l'intégration du genre dans le secteur minier au Sénégal, en mettant en lumière les cinq dimensions clés et en facilitant la comparaison des progrès au fil du temps.

I.5. Méthodologie de recherche

La recherche pour WIM INDEX est basée sur une méthode mixte. La méthode quantitative mesure les indicateurs et détermine les scores de l'indice tandis que la méthode qualitative documente et explique les facteurs d'exclusion des femmes dans le secteur minier. La combinaison des méthodes permet d'assurer une triangulation des données et une analyse profonde et exhaustive des disparités de genre dans le secteur.

1.5.1. Sources des données

Les données de l'indice sont tirées des administrations publiques, des écoles de formation dans les métiers des mines, des entreprises minières, des entrepreneurs locaux et des communautés impactées.

Collecte de données sur le terrain

Les données de l'indice ont été principalement collectées à travers une mission d'enquêtes quantitatives et deux missions d'études qualitatives dans les cinq (5) communes impactées de la région de Kédougou. Elles ont été complétées par une enquête auprès des écoles de formation aux métiers des mines et des données de l'ITIE pour l'année 2021.

Sélection de la Région de Kédougou

La région de Kédougou a été choisie comme site pilote en raison de sa centralité dans l'exploitation minière, en particulier aurifère, au Sénégal. Les grandes entreprises minières opèrent dans cette région, offrant une perspective précieuse sur la situation des femmes dans le secteur. La vision est d'avoir un indice national dans le secteur minier après cette phase pilote de Kédougou. Ainsi, une étape intermédiaire sera effectuée dans la région de Thiès pour adapter et confirmer la méthodologie aux différentes spécificités de l'exploitation minière avant la mise à l'échelle nationale. En effet, dans les régions de Kédougou et de Thiès, les enjeux de la bonne gouvernance sont multipliés vu leurs particularités selon lesquelles, elles sont les seules deux régions qui partagent l'ensemble des dimensions de l'indice avec des spécificités en termes de problématiques. Il s'agit notamment de (i) la gouvernance et l'implication des femmes dans la prise de décisions ; (ii) les conditions de travail dans les entreprises ; (iii) les femmes du secteur de la mine artisanale (orpaillage et carrières) ; (iv) la situation des femmes des communautés impactées ; et (v) les femmes entrepreneures et le contenu local. Kédougou est une zone marquée par la pollution liée au mercure, au déboisement, à l'accès difficile à la terre, le travail des enfants, la déperdition scolaire, le banditisme, mais aussi les discriminations croisées et toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles dans les sites d'orpaillage.

Pour la région de Thiès qui est par ailleurs la première région minière du Sénégal, les problématiques sont liées entre autres aux pollutions, aux impacts environnementaux, aux conflits fonciers au détriment des femmes, à la situation des femmes dans les entreprises et le contenu local, la menace sur la survie des activités génératrices de revenus, la situation sanitaire des femmes et des enfants et l'exploitation domestique des carrières avec leurs lots d'impacts sur la santé et l'environnement.

Sources des données

- ❑ **Sources des données administratives** : les données sur la gouvernance du secteur minier ont été collectées auprès d'administrations publiques telles que l'Assemblée Nationale, le Ministère des Mines et de la Géologie, le Ministère du Pétrole et des Énergies, le CN-ITIE Sénégal, le COS-Petrogaz, le Comité National du Suivi du Contenu Local, le Comité de Règlement des Grievs, et le Comité de Suivi.
- ❑ **Écoles de formation** : les données sur la formation sont issues de neuf (9) écoles qui forment des ingénieurs et techniciens du secteur minier
- ❑ **Entreprises minières** : les données sur les entreprises minières proviennent de l'enquête et des entretiens avec les trois (3) principales entreprises minières en phase d'exploitation à Kédougou, notamment ENDEAVOUR MINING SABODALA GOLD OPERATIONS SA (SGO), PETOWAL MINING COMPANY (PMC) et IAMGOLD et celles sur les salaires et le personnel du rapport 2021 de l'ITIE.
- ❑ **Entrepreneurs locaux** : en plus de la liste des membres de la « Plafomine », une méthode de boule de neige a été utilisée pour identifier 25 entrepreneurs locaux impliqués dans les achats locaux, dont 11 hommes et 14 femmes.
- ❑ **Communautés locales** : des enquêtes ont été menées auprès de personnes ressources dans six collectivités locales de la région de Kédougou, notamment Tomboronkoto, Bambou, Khossanto, Sabodola, Missirah Sirimana et Médina Baffé.
- ❑ **Ménages** : l'échantillonnage a été basé sur le répertoire des localités publié par l'ANSD après le recensement de 2013. Au total, 262 ménages répartis dans six communes ont été tirés, dont 254 enquêtés. Une femme a participé à l'enquête dans chaque ménage tiré.
- ❑ **Sites d'orpaillage** : Pour ce volet orpaillage, on ne disposera pas d'une liste de toutes les unités de production du secteur minier. Par contre, le nombre d'unités de production par type d'activité d'orpaillage par commune est disponible (Enquête EMOR, 2018) et sera notre base de sondage. Pour mesurer les conditions de travail des hommes et des femmes dans le secteur de l'orpaillage, 265 unités de production ont été tirées, dont 244 enquêtées. Le nombre d'orpailleurs enquêtés par site varie en fonction du type de site. Pour l'extraction, deux hommes (le plus âgé et le moins âgé) et une femme tandis que pour l'alluvionnaire, deux femmes (la plus âgée et la moins âgée) et pour le broyage et le concassage, un individu a été enquêté.

Sources des données

La méthode d'échantillonnage de l'étude a consisté à sélectionner un sous-ensemble représentatif de la population totale à des fins d'analyse et à utiliser la méthode la plus appropriée. Plusieurs méthodes d'échantillonnage pour différentes catégories de données ont permis de collecter des données représentatives de chaque population cible, ce qui renforce la qualité et la validité des résultats de l'étude.

Méthodologie de documentation des phénomènes d'exclusion des femmes

Cette étude s'est focalisée sur l'explication, la compréhension et la signification des phénomènes d'exclusion observables dans le secteur minier. Pour ce faire, elle a mis l'accent sur des démarches de recueil de données porteuses de sens, qui s'attachent à expliquer un phénomène, des comportements de groupe, des logiques d'acteurs, dans un contexte socioculturel particulier en utilisant les entretiens ouverts, les groupes de discussion et l'observation directe.

Guide d'entretien

Un guide d'entretien a été élaboré et utilisé pour structurer les entretiens avec les personnes-ressources et les discussions de focus group. Ce guide visait à explorer en profondeur la situation des femmes dans le secteur minier, leurs rôles, leurs responsabilités, et les obstacles qui les empêchent de participer pleinement.

Analyse des données

Analyse des données : Les données collectées ont été analysées pour identifier les facteurs explicatifs de l'exclusion des femmes dans le secteur minier de Kédougou en utilisant [le cadre d'analyse de Harvard](#).

I.6. Grille d'analyse et d'interprétation

L'indice genre WIM Index permet de mesurer l'intégration du genre dans le secteur minier au Sénégal particulièrement dans la région de Kédougou. L'indice est conçu pour identifier les domaines où il y a des disparités défavorables aux femmes.

Le score de WIM INDEX varie entre 0 et 100. Une valeur proche de zéro 0 signifie que les disparités sont défavorables aux femmes. Une valeur de 100 signifie que les femmes ne sont pas discriminées par rapport aux hommes. Plus la valeur de l'indice est proche de 100, plus les politiques et actions sont favorables à l'égalité et à l'équité de genre.

Le score est réparti en cinq catégories de classement : Défaillant (0-19), Médiocre (20-39), Faible (40-59), Insuffisant (60-79), et Satisfaisant (80-100).

Tableau 2: Grille d'interprétation des résultats et des couleurs de l'indice WIM INDEX

Score et catégorie de l'année	Couleur et Interprétation de la situation de l'égalité de genre
Satisfaisant (80-100)	Les conditions, les politiques et pratiques existantes permettant aux femmes de bénéficier de la richesse et de minimiser les risques du secteur minier et de réduire les inégalités.
Insuffisant (60-79)	Certaines conditions, politiques et pratiques pouvant permettre aux femmes de bénéficier de la richesse, de minimiser les risques du secteur minier et de réduire les inégalités existent mais des améliorations sont nécessaires dans certains domaines. Les bénéfices sont actuellement insuffisants pour les femmes.
Faible (40-59)	Certaines conditions, politiques et pratiques pouvant permettre aux femmes de bénéficier de la richesse, de minimiser les risques du secteur minier et de réduire les inégalités sont faibles dans plusieurs domaines. Les femmes pourraient bénéficier des ressources minières dans l'avenir mais elles sont lésées par rapport aux hommes.
Médiocre (20-39)	Les conditions, les politiques et pratiques pouvant permettre aux femmes de bénéficier de la richesse et de minimiser les risques du secteur minier et de réduire les inégalités et disparités sont minimales et absentes dans la plupart des domaines. Les femmes bénéficient peu des retombées du secteur minier.
Défaillant (0-19)	Les conditions politiques et les pratiques pouvant permettre aux femmes de bénéficier de la richesse, de minimiser les risques du secteur minier et de réduire les inégalités n'existent pas. Les femmes ne bénéficient pas des retombées du secteur minier.

I.7. Limites



Les principales limites de la recherche pour l'indice sont liées à :

- ❑ **Entreprises minières** : une absence de base de données complètes des entreprises minières fonctionnelles dans la région de Kédougou. La quasi-totalité des entreprises minières déclarées ne sont pas fonctionnelles et n'ont ni contact, ni adresse à Kédougou. L'équipe a dû compléter les informations avec le rapport ITIE.
- ❑ **Entrepreneurs locaux** : une absence de base de données des entrepreneurs locaux intervenant dans les achats locaux des entreprises minières. La Plafomine fonctionne sur la base d'adhésion, ce qui laisse de côté tous les entrepreneurs non adhérents à la plateforme. Pour surmonter cet écueil, il a été identifié et interrogé des entrepreneurs dans les villages visités en plus de ceux de la Plafomine.
- ❑ **Données manquantes** : même si des enquêtes ont été menées auprès de quelques entreprises minières, plusieurs questions n'ont pas été renseignées du fait que les répondants désignés par les entreprises n'avaient pas les réponses à certaines questions. Les tentatives d'entrer en contact avec la personne habilitée à donner les informations spécifiques sont restées vaines. Pour remédier à cela, l'équipe a complété les données avec celles du rapport 2021 de l'ITIE.
- ❑ **Limite linguistique** : Si les entretiens ont été menés principalement en français, il est possible que certaines voix ou perspectives issues de communautés locales aient été moins bien représentées en raison de la barrière linguistique.

Ces limites ont été prises en compte lors de l'analyse des données et de l'interprétation des résultats de l'étude.

II. Principaux constats de l'étude

II.1. Un indice global WIM INDEX 2021 faible

Un score faible qui reflète de fortes inégalités et disparités au détriment des femmes. Les hommes dominent le secteur des mines et captent la valeur, les femmes, elles, se contentent des résidus.

DIMENSIONS ET COMPOSANTES DE L'INDICE	SCORE WIM INDEX 2021
INDICE GLOBAL	44
GOVERNANCE	34
Représentativité dans les instances de gouvernance	47
Implication dans la conception des politiques	38
Cadre politique et juridique	17
EMPLOI FORMEL	45
Revenu	95
Engagement en faveur du genre (politique genre)	38
Formation	28
Représentativité dans le personnel	18
ENTREPRENARIAT	44
Part dans les marchés des entreprises minières	100
Capital des entreprises	32
Passation des marchés publics locaux	0
COMMUNAUTÉS HÔTES	38
Emploi local	53
Impacts des actions RSE des entreprises minières	44
Services sociaux de base	42
Fonds dédiés	12
MINE ARTISANALE	59
Travail des enfants	75
Revenu de l'orpaillage	66
Conditions de travail	37

Le score global de l'indice WIM Index 2021 est faible (44/100), traduisant une faible intégration du genre dans le secteur minier notamment à Kédougou.

Le score de 44 sur 100 traduit une faible intégration du genre dans le secteur minier à Kédougou. Il met en lumière un faible accès et contrôle des femmes sur les opportunités et les retombées. Il met en exergue également des décisions du secteur minier, des politiques publiques et pratiques communautaires défavorables aux femmes occasionnant un iniquité et inégalité de genre.

Il ressort des résultats de l'indice des inégalités saillantes entre les hommes et les femmes notamment dans la gouvernance du secteur minier et l'impact de l'activité minière dans les communautés hôtes de Kédougou. Les deux catégories qui intègrent plus les droits et les besoins des femmes sont l'exploitation minière artisanale et l'emploi formel, même si elles charrient encore de grandes inégalités.

II.2. Les femmes dans la gouvernance du secteur minier

Des politiques publiques peu inclusives et qui ne prennent pas en compte de manière claire les besoins, intérêts et les droits spécifiques des femmes et ne leur offrent pas assez d'espace et de voix dans les prises de décision concernant le secteur minier.

Avec seulement 34/100 (Médiocre), la dimension gouvernance du secteur minier enregistre le score le plus faible de l'indice et reflète ainsi une mise à l'écart des femmes dans les prises de décision.

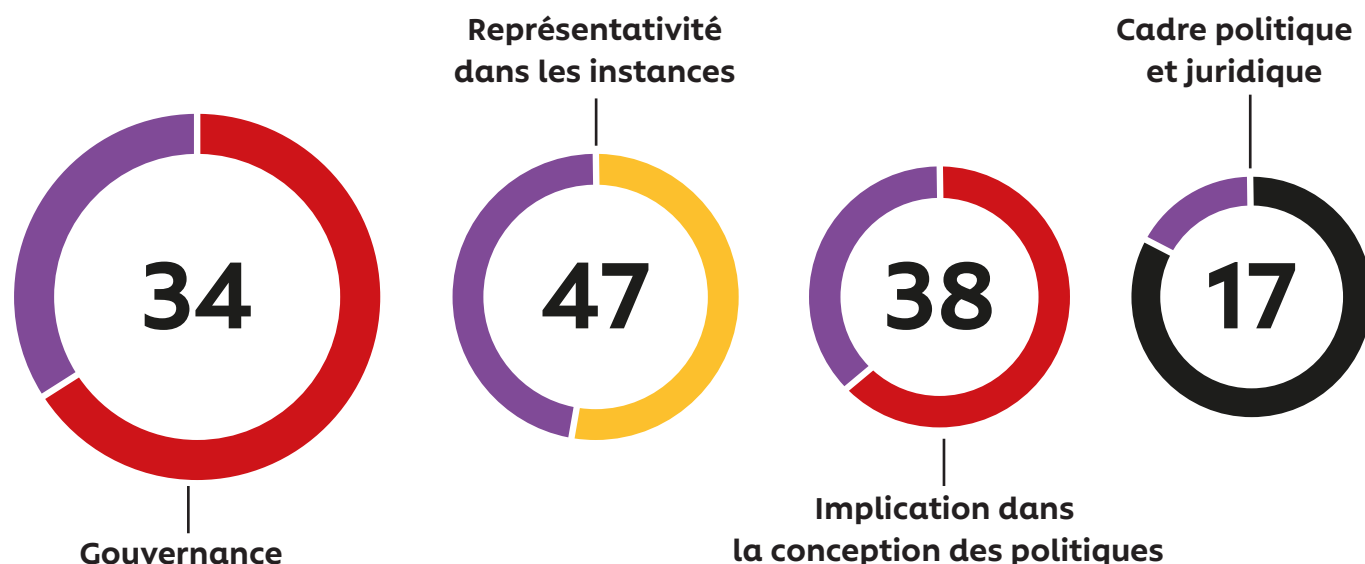


Figure 3: Résultat WIM Index 2021 de la dimension gouvernance et de ses composantes
Source: Données WIM Index, 2021

Des textes muets sur les droits et besoins des femmes

Avec un score très bas de 17 sur 100 (Défaillant), le cadre politique et légal est la composante qui néglige le plus les besoins et les spécificités des femmes. En effet, l'étude a montré que la plupart des textes juridiques du secteur extractif sont neutres et évoquent très peu les questions d'équité et d'égalité entre les hommes et les femmes. Sur les neuf (9) textes consultés, seuls le Code Minier 2016 et le Code de l'Électricité 2021 se prononcent sur les droits et les conditions de travail des femmes.

Les quelques dispositions légales reconnaissant et encourageant l'égalité et des pratiques équitables entre les hommes et les femmes dans les secteurs extractifs souffrent d'une application non effective et d'un manque de suivi et de sensibilisation pour une plus grande inclusion et équité de genre dans l'économie extractive.

Des stratégies nationales qui négligent les besoins spécifiques des femmes

La Lettre de Politique Sectorielle de Développement (LPSD) (2021-2025) du ministère des mines et de la géologie est très peu sensible aux questions de genre. Une analyse du document a montré qu'aucune des trois orientations stratégiques de la LPSD n'intègre les questions d'équité et d'égalité entre les sexes tandis que les Cadres de pilotage et de suivi accordent davantage de prérogatives à la Direction de la Planification sans pour autant définir le rôle de la Cellule Genre du ministère. Dans l'organigramme du ministère, il est clairement identifié le positionnement stratégique de la Cellule Genre rattaché auprès du Secrétariat général, ce qui pourrait lui conférer un pouvoir d'influence en termes de planification et de programmation. Le Document de Programmation Pluriannuelle des Dépenses (DPPD) quant à lui, semble davantage répondre à des préoccupations d'ordre budgétaire et de planification sans pour autant prendre en considération les besoins spécifiques des femmes dans le secteur des mines et de la géologie. Cela dénote de la faiblesse de la programmation et de la budgétisation sensible au genre.

Par contre, la Stratégie Nationale de Développement du Contenu Local (SNDCL) intègre parfaitement dans son cadre logique d'intervention des indicateurs sensibles au genre. Ces efforts fournis peuvent constituer des acquis à consolider et à capitaliser mais surtout une bonne base d'informations de suivi et évaluation pour les organisations de la société civile et les PME de femmes dans le secteur extractif.

Des femmes et des organisations de femmes laissées en rade dans les prises de décision

Le niveau médiocre (38/100) de la représentation des femmes dans l'élaboration ou la réforme des politiques publiques du secteur extractif indique une perspective et une approche peu sensible au genre et aux conditions sexospécifiques des femmes. Les organisations de femmes sont rarement impliquées dans les travaux d'élaboration ou de réforme des politiques publiques. Elles sont le plus souvent cantonnées aux ateliers de validation dont les formats ne permettent pas un travail de fond. Pour les rares fois où elles ont été impliquées, la représentation se limite très souvent à une seule organisation.

L'absence des femmes dans les espaces de décision tend à éteindre leur voix et à minimiser ou même supprimer les orientations des politiques et décisions publiques sensibles au genre. Pourtant, la sous-représentation des femmes contraste avec le dynamisme des organisations de la société civile de femmes tant au niveau national, local et communautaire.

Les voix des femmes sont peu audibles et leur leadership sous utilisé

L'étude révèle que les femmes sont sous représentées dans les instances de prise de décision concernant le secteur minier où il y a deux fois plus d'hommes que de femmes.

Aucune organisation de femmes n'est membre des comités stratégiques comme le Comité National de Suivi du Contenu Local, le COS Petrogaz dans le secteur des hydrocarbures et des mines ou des comités de gestion et de suivi.

Concernant son personnel cadre décisionnel, le ministère des mines et de la géologie compte 15 femmes contre 16 hommes (Directions, Cellules et Cabinet) soit environ 48% de femmes. Cependant, dans les postes stratégiques de planification et de coordination notamment le poste de Secrétaire général, de directeur de cabinet, des conseillers techniques, etc., on note 80% d'hommes et 20% de femmes, etc.

Tableau 4: Personnel du ministère des mines et de la géologie selon le sexe, WIM Index 2021

	PERSONNEL CADRE	FEMME	HOMME	TOTAL	% FEMME
Ministère	Cadre niveau central	27	45	72	37,5%
	Cadre niveau déconcentré	2	18	20	10%
	Direction Générale	1	0	1	100%
	Directions	1	6	7	14%
	Conseillers techniques	1	3	4	25%
	Inspection des Affaires Administratives et Financières	1	0	1	100%
	Coordonnateurs Cellules	5	0	5	100%
	Chef de division	6	7	13	46%
Sociétés sous tutelle du MMG	SGNS	3	4	7	42,86%
	MIFERSO	2	5	7	28,57%
	ST- CNSCL- MINES	2	4	6	33,33%
TOTAL		51	92	143	35,66%

Aussi, les statistiques désagrégées par sexe et par structure du ministère des Mines sont en défaveur des femmes même s'il est noté une presque parité entre les femmes et les hommes occupant les postes de décision. Les fonctions hautement stratégiques du ministère, ainsi que les sociétés sous tutelle comme la SGNS, MIFERSO, ST-CNSCL, etc. sont occupées en majorité par les hommes avec respectivement 42.86%, 28.57%, 33.33% (voir tableau ci-dessus).

Tableau 5: Composition du groupe multi partite du GMP ITIE 2022/2023

PARTIES		HOMMES	FEMMES	SOUS TOTAL	TOTAL
ÉTAT (DMG, Petrosen ,DH, Douane Trésor, Impôt, DEEC, Présidence)		6	6	12	12
Secteur Privé	<i>Minier</i>	2	2	4	8
	<i>Pétrolier</i>	1	3	4	
Organisation de la Société Civile	<i>Presse</i>	1	0	1	8
	<i>ONECA</i>	1	0	1	
	<i>CONGAD/ OXFAM</i>	0	1	1	
	<i>CPCQVP/WIM</i>	3	2	5	
Élus		1	0	1	1
Parlement		2	0	2	2
Médiature		1	0	1	1
Conseil Économique Social & Environnemental		1	0	1	1
Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS)		En remplacement			
TOTAUX		19	14	33	33
POURCENTAGE		57,58	42,42	100	100

Les données sur le GMP de l'ITIE désagrégées par sexe montrent un léger décalage entre le pourcentage d'hommes et de femmes avec respectivement 57,58% et 42,42%. Malgré ce déséquilibre, des avancées ont été notées dans la représentation de la société civile (presse et ONECA exclus) avec une parité parfaite, c'est-à-dire trois hommes et trois femmes. Ladite parité s'explique par l'exigence 1.4 de la Norme ITIE selon laquelle "le GMP et chaque collège tiendront compte de l'équilibre homme femme dans leur composition afin de progresser vers la parité. A cet effet, sur 5 membres du collège de la société civile les deux (2) sont des organisations de femmes notamment WIM Sénégal (organisation nationale, régional et local) et l'ONG FEE (une organisation locale).

La sensibilité au genre des politiques et des stratégies publiques mises en œuvre dans le secteur dépendra largement de la reconnaissance préalable des inégalités de genre en tant que questions de développement.

II.3. Les réalités de genre dans les emplois formels

Des femmes qui peinent à accéder aux emplois salariés du secteur extractif et à progresser dans un environnement hostile et dominé par les hommes.

Avec un score de 45/100 (Faible), la dimension "emploi formel" du secteur minier enregistre le deuxième meilleur score de l'indice mais elle cache des réalités plus défavorables aux femmes quant aux conditions de travail et l'épanouissement socio professionnel.

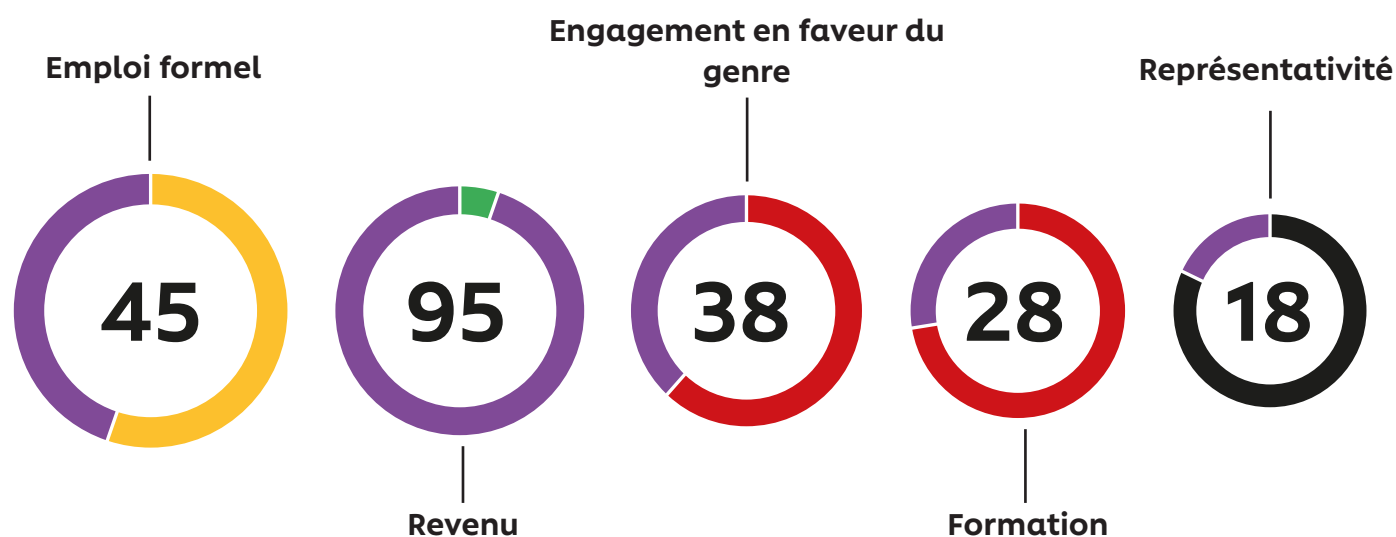


Figure 4: Résultat WIM Index 2021 de la dimension emploi formel et de ses composantes
Source: Données WIM Index, 2021

Des femmes rendues invisibles par un recrutement peu attractif et une promotion pro homme

Les résultats de l'étude ont révélé que le secteur de l'emploi formel dans les entreprises minières discrimine les femmes. La discrimination à l'égard des femmes est plus visible dans le recrutement avec une quasi exclusion des femmes des personnels des entreprises minières. En effet, quand une (1) femme est employée dans les entreprises minières, cinq (5) hommes le sont aussi. Ce qui masculinise l'environnement de travail, le rendant ainsi hostile à l'épanouissement et à l'avancement des femmes. La formation initiale et continue du personnel qui pourrait corriger la discrimination est elle aussi fortement discriminatoire avec une (1) femme formée pour trois (3) hommes. La faible attractivité de la formation résulte de la faiblesse des emplois des femmes dans le secteur, qui augmente son coût d'opportunité.

Il est du ressort des entreprises minières de transformer le recrutement en facteur d'attraction pour les femmes. Toutefois, l'étude montre que les entreprises ont un faible engagement en faveur du genre, étant donné qu'aucune d'elle n'a une politique genre en son sein. Les seuls efforts louables de certaines entreprises sont des pratiques incitatives pour les femmes qui ne s'adossent pas à un cadre global, structuré autour de l'idéal d'égalité de chance et d'opportunité.



Les femmes aspirent à changer de département et de métier, à vivre d'autres expériences professionnelles » alors qu'une autre rappelle les obstacles « moi j'ai subi une formation en électricité depuis sept mois et pourtant je suis toujours au nettoyage. J'ai le temps d'oublier ce que j'ai appris en plus je veux vraiment changer de métier, je ne trouve plus aucun goût au nettoyage pour l'avoir fait depuis plus d'une décennie.

Des femmes pour les postes les moins rémunérés avec une égalité salariale trompeuse

La composante de la dimension "emploi formel" la plus favorable aux femmes est le revenu. L'écart de revenu entre les hommes et les femmes est faible au point de hisser la composante à la catégorie «Satisfaisant». Toutefois, une analyse approfondie des salaires en relation avec les postes de responsabilité montre une situation trompeuse pour les femmes qui n'occupent que des postes de fonction support (gardiennage ou nettoyage). Ce nivellement par le bas cache une réalité très défavorable aux femmes. **A travail et diplôme égal, les femmes tendent à gagner autant que les hommes mais les femmes sont sous représentées dans les entreprises et absentes des postes de management.**

Travail dans les mines, une autonomisation économique sans équilibre familial

Travailler dans les mines renforce le pouvoir économique des femmes à travers le revenu généré, cependant cela ne se traduit pas nécessairement par une renégociation des relations sociales entre les sexes dans l'espace familial. Le fait d'exercer une activité professionnelle dans les mines n'affecte pas la répartition des rôles au sein des familles et des communautés. Les rôles reproductifs, y compris les tâches de soins, restent principalement la responsabilité des femmes, dont la plupart viennent des villages et des environs. Leurs journées sont remplies de longs trajets en bus, de longues heures de travail dans la mine et de tâches domestiques. Ce qui les expose plus à une fatigue physique et mentale qui les décourage à prendre plus des responsabilités professionnelles.

Des entreprises favorables à l'égalité de genre mais qui tardent à la structurer

Les sociétés minières objet de cette étude sont dans leur globalité favorable à la promotion et à la protection des droits des femmes et enclenchent des actions en ce sens. Il s'agit des congés de maternité allongés et des possibilités de formation en conduite d'engins, de l'égalité salariale, des opportunités égales de promotion, etc. Même si ces initiatives sont à saluer, les structurer dans une politique cohérente englobant à la fois les perspectives des hommes et des femmes travaillant dans l'espace de l'entreprise et engagés dans des interrelations qui mettent aux prises des besoins et attentes spécifiques à chaque sexe augmenterait leur efficacité. Pour être efficaces, ces politiques devraient chercher à harmoniser les pratiques entre les sociétés minières et les entreprises sous-traitantes qui semblent ne pas évoluer à la même cadence en matière de promotion des droits des femmes et de prise en compte de leurs besoins spécifiques.

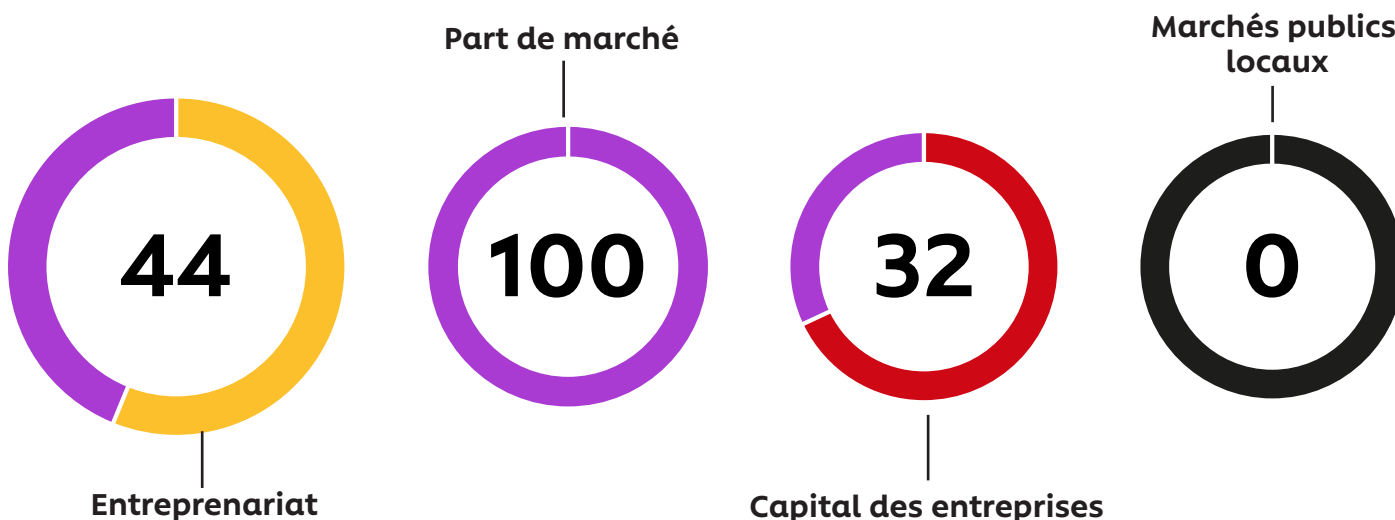


II.4. Les femmes entrepreneures et le secteur minier

Des entreprises de femmes rêvant toujours de gagner des marchés publics locaux et peu présentes dans le segment des marchés des entreprises minières accordés aux entreprises régionales même si elles s'efforcent d'en capter une bonne part. **Avec un score de 44/100 (Faible), la dimension entrepreneuriat dans le secteur minier laisse apparaître un rapport d'opportunité très défavorable aux femmes entrepreneures.**

Figure 5: Résultat WIM Index 2021 de la dimension entrepreneuriat et de ses composantes

Source: Données WIM Index, 2021



Les femmes entrepreneures qui évoluent dans le secteur minier sont confrontées à un ensemble de défis spécifiques qui découlent en grande partie des normes sociales, des inégalités de genre historiques et des caractéristiques particulières de l'industrie minière.

Des femmes qui rêvent toujours de capter une part des marchés publics locaux

La valeur de la dimension "entrepreneuriat des femmes dans le contenu local" estimée à 44/100 illustre bien les inégalités de genre qui existent dans l'entrepreneuriat dans le secteur minier. Par ailleurs, ces inégalités sont plus accentuées dans la composante relative à la passation de marchés publics locaux avec une valeur nulle. Cela s'explique par l'inexistence de politiques et de mécanismes genre dans les procédures de passation des collectivités territoriales. Les résultats de l'enquête montrent que seules 24% des entrepreneurs locaux sont des femmes. Cette faible présence des entreprises de femmes et des femmes entrepreneures dans le capital des entreprises collectives (32/100) est plus susceptible d'accentuer les inégalités de pouvoir et d'opportunités aussi bien dans les marchés publics que dans les marchés des entreprises minières.

Une faible capacité technique et financière supposée ou réelle qui relègue les entreprises des femmes aux petits marchés

Les entreprises dirigées par des femmes captent moins les opportunités économiques offertes par les entreprises minières du fait que les femmes ont tendance à pouvoir moins démontrer une capacité financière et technique pour répondre aux exigences de ce marché. Même si la législation exige des entreprises minières qu'elles achètent localement les produits et services disponibles sur le marché à qualité et compétitivité égale, aucune disposition ne réserve une part aux entreprises dirigées par des femmes.

Le manque de compétitivité des entreprises dirigées par des femmes, selon certains responsables d'approvisionnement, est un obstacle majeur à leur participation aux marchés miniers. A cela s'ajoute le fait que les procédures administratives et les exigences d'accès au financement (garanties) sont moins favorables aux femmes dont les responsabilités sociales limitent la mobilité. Les responsables des structures décentralisées semblent également peu enclins à soutenir activement l'inclusion des femmes dans ces opportunités économiques.

Compte tenu des obstacles auxquels elles font face, les entreprises de femmes se contentent le plus souvent aux petits marchés d'entente directe plutôt que des grands marchés de la catégorie d'appels d'offres.

Un responsable d'approvisionnement d'une entreprise minière a avoué que son entreprise détient sa propre base de données de fournisseurs agréés parmi lesquels ne figurent aucune femme parce que selon lui



les entreprises de femmes ne sont pas assez compétitives pour gagner nos marchés

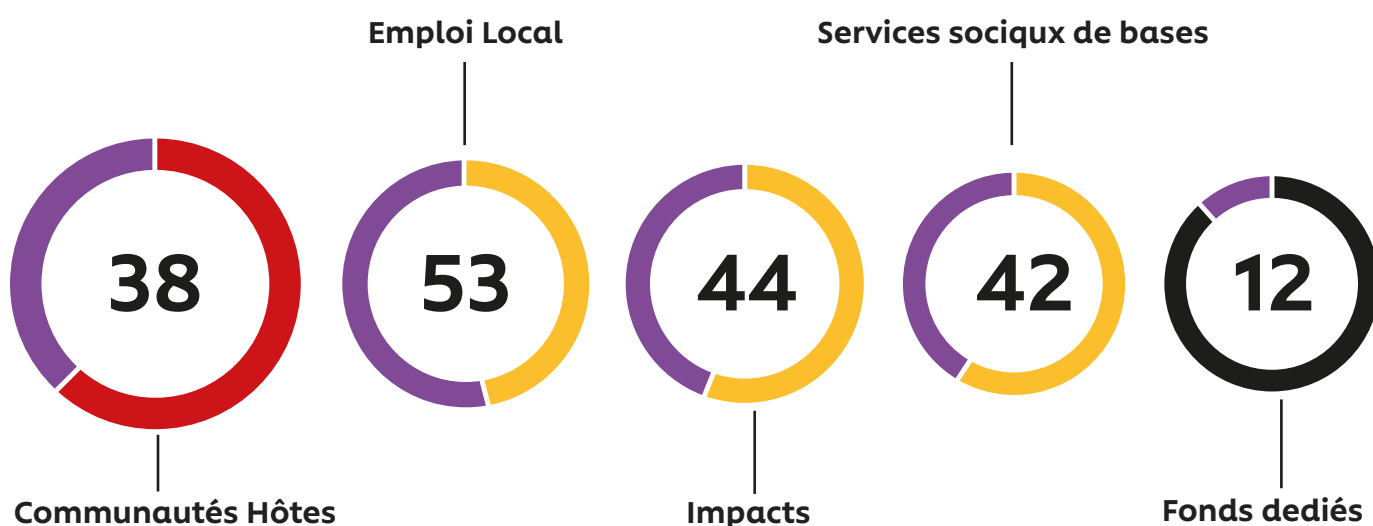
Ce qui discrimine d'entrée les femmes et renforce l'image selon laquelle les femmes n'ont pas les capacités pour concurrencer les hommes. Ce traitement a tendance à obliger les entreprises de femmes à se positionner dans les segments liés aux activités habituelles des femmes telles que le nettoyage et la restauration où la concurrence avec les hommes est faible, ce qui limite leurs opportunités de marché et de développement.

Les constatations de cette dimension suggèrent qu'une bonne politique de promotion des entreprises de femmes dans le contenu local passe par la facilitation de l'accès des femmes aux financements mais également par le renforcement de la capacité logistique et organisationnelle des entreprises de femmes pour rattraper leur retard par rapport aux hommes.

II.5. La situation des femmes dans les communautés hôtes

Des impacts de l'exploitation minière différemment ressentis par les hommes et les femmes. Les femmes qui semblent être plus exposées aux risques sanitaires, sécuritaires et environnementaux alors qu'elles ressentent moins les retombées économiques et sociales des mines. **Un score de 38/100 (Médiocre) traduit des investissements très peu sensibles au genre et une distribution inéquitable des risques au profit des hommes.**

Figure 6: Résultats WIM Index 2021 de la dimension communautés hôtes et de ses composantes
Source: Données WIM Index, 2021



Les communautés hôtes des activités minières sont confrontées à diverses difficultés mais aussi à des inégalités de genre. La valeur de l'indice de 38/100 de la dimension des communautés hôtes suggère que les femmes et les hommes subissent de manière différenciée les problèmes liés à l'exploitation minière.

Des femmes des communautés ne pouvant aspirer qu'à des emplois qui intéressent moins les hommes

La composante relative à l'emploi local, avec un score de **53/100** traduit une **faible représentativité des femmes dans les entreprises minières, avec seulement une (1) femme pour deux (2) hommes**. La tendance observée dans la dimension "emploi formel" se confirme pour les membres de la communauté avec des femmes moins qualifiées qui ne peuvent prétendre qu'aux emplois de la catégorie support dont les rémunérations sont les plus faibles. Cette situation risque de perdurer si les filles et les femmes ne sont pas sensibilisées sur les opportunités d'emploi dans le secteur et les profils et orientations pédagogiques les plus adaptés puisque les métiers de techniciens (électricien, plombier, mécanicien, conducteur, etc.) souvent associés aux hommes semblent être les plus répandus dans l'exploitation minière. Pour capter plus d'opportunités, les femmes sont tenues d'investir les métiers pouvant garantir un emploi.

Des investissements sociaux décidés par des hommes et qui impactent moins les femmes

Par ailleurs, la composante relative à l'impact des investissements des entreprises minières dans les communautés met en évidence une insensibilité au genre avec un score de **44/100**. Une valeur faible qui s'explique par une faiblesse des budgets des investissements sociaux des entreprises minières alloués à des projets impactant de manière significative les femmes. **La faible pratique de la budgétisation sensible au genre dans les collectivités territoriales limite les opportunités d'impact de la RSE sur les femmes**. Cette situation résulte du fait que les entreprises minières, pour leurs actions RSE, financent souvent des projets des plans annuels d'investissement des collectivités territoriales. La dynamique de pouvoir politique défavorable aux femmes les exclut le plus souvent des décisions d'investissement des collectivités territoriales et des négociations avec les entreprises minières. Même si les femmes sont bien représentées dans les conseils municipaux en termes de nombre avec la parité de genre, leur faible niveau d'éducation et d'affirmation de soi et l'asymétrie de pouvoir politique au profit des hommes limitent leur influence sur les décisions et politiques publiques locales. Ce qui entraîne un faible niveau d'accès et de contrôle des infrastructures de santé, d'éducation, d'hydraulique, de transport pour les femmes, d'où la note de **42/100** pour les services sociaux de base. L'étude a aussi révélé que parmi les services évalués, les femmes ont moins accès à un lieu de commerce (**14/100**), à une route praticable (**25/100**) et à un service financier (**42/100**).

Avec seulement **12/100**, la composante "fonds dédiés" a enregistré le plus faible score pour cette dimension, mettant ainsi en exergue la faiblesse de la part des fonds issus du secteur minier et dédiés à l'autonomisation des femmes dans les budgets des collectivités. En effet, **les collectivités territoriales incluent rarement la dimension "autonomisation des femmes" dans leur planification ou leur budgétisation**. Cette faiblesse est en partie due à la non effectivité du Fonds d'appui au développement local qui fait de l'intégration de projets d'autonomisation des femmes une obligation pour les plans d'investissement à financer. Le fonds d'appui a le potentiel de contribuer significativement à autonomiser les femmes s'il est mieux encadré dans sa mise en œuvre et bien suivi par les organisations de défense des droits des femmes et les femmes des communautés.



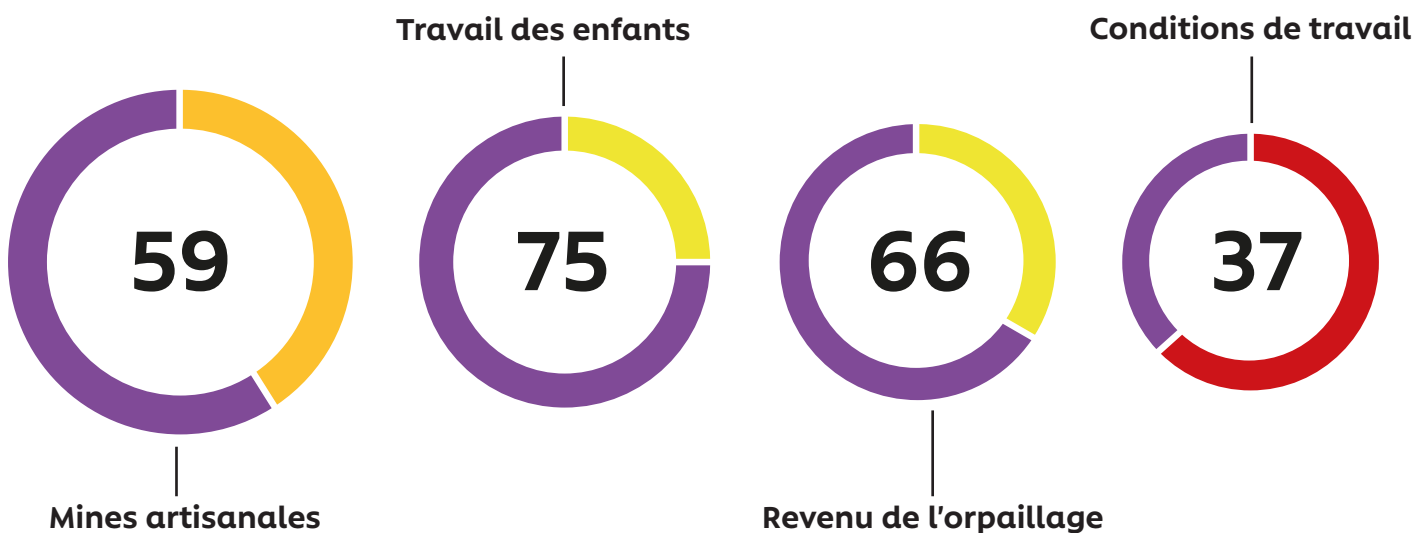
II.6. Dynamique de genre dans l'exploitation minière artisanale

Des conditions de travail dans les mines artisanales moins favorables et qui offrent moins de revenus aux femmes. Pour gagner des miettes, les femmes mettent en jeu leur santé physique et mentale.

Le score de 59/100 (Faible) met en évidence des femmes qui subissent une injustice dans la distribution des revenus et les conditions de travail dans la mine artisanale.

Figure 7: Résultat WIM INDEX 2021 de la dimension mine artisanale et de ses composantes

Source: Données WIM Index, 2021



L'exploitation minière, une pratique devenue culturelle

L'orpaillage est fortement ancré dans la culture locale. Il est perçu plus comme une activité culturelle qu'une activité économique. Ce qui explique le nombre élevé d'heures que les populations consacrent aux activités minières. En effet, **60% de la population féminine active y travaillent** contre **20%** dans le commerce et seulement **14%** dans l'agriculture et le maraîchage. Il est donc clair que le secteur minier prédomine en tant que principale occupation des femmes. Par ailleurs, **56% des femmes qui travaillent dans les exploitations minières y passent 5 à 8 heures par jour tandis que 40% y passent 9 heures ou plus.**

Des femmes avec un pouvoir de décision presque inexistant

Avec une valeur d'indice de **59/100**, le secteur de la mine artisanale présente des inégalités de genre en faveur des hommes dans toutes les trois composantes considérées. Les communautés minières sont souvent imprégnées de mythes et de croyances mystico-religieuses préjudiciables aux femmes et propulsant les hommes aux postes de responsabilité et d'autorité. Au niveau communautaire, les décisions stratégiques sont souvent prises par le chef de village (*jurutugu*) et certains notables, avec une participation limitée des femmes. Dans l'orpaillage, les hommes et les femmes sont soumis à l'autorité du *juratigi* (chef de site d'orpaillage) qui a le pouvoir de décider de l'organisation et de la gestion du site. Les *juratigi* sont systématiquement des hommes. Une seule femme porte ce titre dans toute la région minière de Kédougou et cela découlerait de considération mystique et non d'un leadership féminin reconnu.

Des femmes qui sentent l'insécurité dans les "jura" et la vivent dans la communauté



La composante relative aux conditions de travail est à **37/100**, ce qui traduit de pires conditions de travail pour les femmes où seule une (1) sur trois (3) perçoit les sites d'orpaillage comme un espace sûr. En effet, **32% des femmes travaillant dans les sites d'orpaillage considèrent que les femmes encourent le risque de harcèlement et d'agression à caractère sexuelle tandis que 30% considèrent que les femmes encourent le risque du vol et d'agression physique**. Cette perception des femmes contraste avec les croyances locales et le diagnostic des leaders des sites d'orpaillage. La croyance selon laquelle la richesse et l'attractivité du jura (site d'orpaillage) sont liées à la valeur féminine et que les orpailleurs sont tenus de considérer et de respecter toutes les femmes pour espérer retrouver de l'or est répandue dans les sites et les tumbulman (chargé de sécurité de sites) sont censés veiller à la sécurité des femmes mais souvent dans le seul but de garantir de l'or en abondance. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les femmes sont interdites de rester au site au-delà du coucher du soleil. Malgré ces mesures, celles-ci se sentent en insécurité du fait de leurs expériences personnelles relatives à la violence physique, sexuelle ou psychologique. Aussi, les jura et la communauté (espace d'habitation) sont inséparables et ce dernier est souvent l'espace le plus favorable à la réalisation des interdits en toute impunité. Les zones d'habitation sont ainsi marquées par l'insécurité, le trafic de personnes et de produits prohibés, le banditisme et les violences sexuelles dont les femmes sont le plus souvent les victimes. Les cas de violences sont souvent étouffés et ils aboutissent rarement à des procédures judiciaires qui pourraient attirer les forces de sécurité dans les communautés.

L'étude a également montré que la pénibilité du travail d'extraction de l'or et l'accès limité aux moyens de transport affectent négativement la santé des femmes, souvent victimes de fausses couches et de vieillissement précoce. A cela s'ajoute l'utilisation des produits chimiques tels que le mercure dans le processus d'extraction de l'or en poudre, ce qui expose plus les femmes qui se trouvent au bout de la chaîne (lavage et filtrage). Même si personne n'admet avoir utilisé du mercure, aucune alternative de traitement de l'or en poudre n'a été trouvée dans les sites étudiés.

Des femmes qui captent les résidus que les hommes la valeur

Une analyse de la composante revenus de la mine artisanale fait apparaître une inégalité défavorable aux femmes avec un score 66/100. Les données montrent que le salaire des hommes dans le secteur de la mine artisanale représente 1,5 fois celui des femmes. Du fait de leur accès limité aux fonctions les mieux rémunérées (propriétaire, chargé de sécurité, creuseurs), les femmes se concentrent sur des activités résiduelles et de ce fait gagnent moins que les hommes. Même si la loi ou les croyances n'empêchent pas les femmes d'être propriétaires de dama (puits), les exigences liées à l'exploration, aux démarches administratives d'obtention de la carte d'orpailleur et à la présence sur le site pour contrôler les activités de son puits constituent des obstacles au statut de damatigi (chef de puits) pour les femmes. **Le plus souvent, les femmes sont cantonnées aux activités se rapportant à leurs tâches domestiques tel le puisage, le balayage, le tamisage, le lavage et le filtrage à la recherche de résidus d'or que les hommes ont laissé derrière eux** ou que les eaux ont entraîné dans un cours d'eau. Elles ont du mal à avancer dans les rôles et responsabilités qui nécessitent du capital parce qu'elles dépensent le plus souvent les revenus tirés de l'orpaillage dans l'éducation des enfants et dans l'alimentation de la famille, contrairement aux hommes, plus enclins à investir une partie de leurs revenus dans des actifs physiques.

Des filles plus exposées à la déperdition scolaire et au travail des enfants que les garçons



La composante liée au travail des enfants dans les sites d'orpaillage a le score le plus élevé de la dimension même si elle reste insuffisante (**75/100**) traduisant une présence des filles dans le secteur de la mine artisanale plus fréquente que celle des garçons. Les *tumbulman* en charge de la sécurité veillent à ce que les enfants ne travaillent pas sur les sites d'orpaillage mais tout semble prouver que les mesures mises en place visent à éviter les accidents des enfants plutôt que de lutter contre le travail des enfants. Les jeunes filles qui aident leurs mères dans l'alluvionnaire au vu et au su de tout le monde dans le site de Kharakhéna en est une illustration. Aussi, les enfants participent au processus de broyage et de lavage dans les communautés où la plupart des familles disposent d'un espace d'exploitation dans l'arrière-cours ou dans les alentours de la maison.

III. Plan d'actions pour accélérer le changement

Les résultats de l'**Indice WIM INDEX 2021** ont mis en évidence une situation défavorable et mal vécue pour les femmes dans les mines. Les femmes sont discriminées sur toute la chaîne de valeur minière, dans tous les types d'exploitation et aussi bien dans les espaces professionnels que communautaires. Les politiques et stratégies publiques qui devaient corriger les inégalités et garantir un accès juste et équitable aux opportunités minières ont peu pris en compte les besoins et les conditions des femmes. Au regard de ces résultats, il est recommandé de prendre les actions urgentes suivantes pour rendre justice aux femmes.

Pour les décideurs publics

- ❑ **Engager des réformes du cadre juridique et institutionnel** afin d'inclure de manière explicite les besoins et les spécificités des femmes et des politiques d'autonomisation des femmes dans le secteur extractif. Ces réformes devront garantir une égalité d'opportunité et d'accès aux espaces de décision, aux emplois, aux marchés, aux revenus et aux services publics entre les hommes et les femmes.
- ❑ **Accélérer l'effectivité des dispositions et des mesures sensibles au genre** existantes pour le secteur extractif en impliquant les OSC/femmes dans le suivi de la mise en œuvre.
- ❑ **Elargir les périmètres de l'ITIE à toutes les entreprises actives dans le secteur minier** et assurer une désagrégation systématique selon le genre des données de l'économie extractive.

Pour les entreprises minières

- ❑ **Créer des espaces et des conditions adaptés aux besoins et aux responsabilités des femmes**, notamment un espace professionnel sans violence sexuelle, des infrastructures et équipements (toilettes, logements, bureaux, etc.) et des horaires de travail sensibles au genre.
- ❑ **Mettre en place des politiques genre** qui promeuvent et valorisent les femmes et la contribution des femmes dans l'entreprise à travers une politique de recrutement et de gestion des carrières plus sensible aux conditions des femmes.
- ❑ **Accorder des quotas aux femmes et aux entreprises de femmes concernant les emplois, les marchés d'achats locaux et les actions RSE des entreprises.** Pour être efficaces, ces quotas devraient s'appliquer à tous les types et catégories d'opportunités (catégorie d'emploi et de marché).

Pour les organisations féminines de société civile nationales et communautaires

- ❑ **Assurer une représentation de qualité dans les instances et espaces de décision** en renforçant les capacités et en soutenant les femmes représentantes et les femmes leaders.
- ❑ **Informier et former les filles et les femmes des communautés sur les opportunités du secteur extractif** et les orientations et pratiques éducatives et entrepreneuriales permettant une égalité de chance entre les hommes et les femmes.
- ❑ **Développer des coalitions d'organisations de femmes** pour un suivi des droits des femmes et un plaidoyer basé sur des données fiables telles que l'indice WIM Index.

Pour Women in Mining

- ❑ **Créer des cadres de discussion et de partage des résultats de l'indice** entre les entreprises minières, les décideurs et les communautés pour faciliter la coordination dans la mise en œuvre des politiques publiques et privées.
- ❑ **Développer des partenariats avec les entreprises minières**, l'ITIE, les associations d'entrepreneurs et les collectivités territoriales afin de collecter plus facilement des données désagrégées selon le genre sur tous les indicateurs de l'indice.

IV. Annexes

Annexe 1 : Conception de l'indice

Annexe 2 : Indice et cadre des indicateurs

Annexe I : Conception de l'indice

I.1. Construction de l'indice genre pilote

L'indice genre qui sera développé permettra de mesurer l'intégration du genre dans le secteur minier. La méthode qui sera proposée est basée sur une approche multidimensionnelle. Cette approche est motivée par le caractère multidimensionnel de l'indice. En effet, on considère que l'intégration du genre dans le secteur minier doit être réalisée dans 5 dimensions qui ont la même importance dans la vie des femmes qui travaillent dans le secteur minier de Kédougou. Dans chaque dimension, on propose des variables qui permettront de mesurer les conditions préalables à l'intégration du genre dans ce secteur.

I.1.1. Méthode de calcul des variables factuelles

La plupart des variables factuelles sont calculées sur la base de données sexo-spécifiques. Elles sont calculées au niveau de chaque dimension et chaque composante sous forme de ratio ou de pourcentage.

Les variables qui sont sous forme de ratio femme/homme sont calculées en rapportant le pourcentage des femmes avec celui des hommes pour chaque catégorie concernée. Le ratio est fait de sorte que sa valeur soit comprise entre 0 et 1. Ce qui veut dire que dans le cas où le ratio est supérieur à 1, elle est ramenée à 1. Bien que cette conversion réduit le poids des situations plus favorables aux femmes, elle est faite de façon voulue car la mesure de l'indice est structurée principalement pour identifier les domaines du secteur minier où l'intégration du genre n'est pas prise en compte.

Une valeur du ratio de 1 se traduit par une situation favorable à l'intégration du genre dans le secteur minier tandis qu'un ratio de 0 traduit le contraire. On peut en citer :

- ☐ Ratio %femme/%homme: sièges occupés dans les commissions parlementaires "énergie et ressources minérales"
- ☐ Ratio %femme/%homme : sièges occupés dans les comités de règlement
- ☐ Ratio %femme/%homme : Prévalence du travail des jeunes filles et garçons dans les sites d'orpaillage, etc...



Dans le but de faciliter la compréhension de l'indice, le ratio sera normalisé dans une échelle de 0 à 100. La normalisation se fait en multipliant par 100 la valeur de la variable factuelle obtenue.

Le tableau suivant donne un exemple de calcul de la valeur d'une variable factuelle sexo-spécifique :

Tableau 7 : Exemple de calcul d'une variable factuelle sexo-spécifique

Indicateur	Variable factuelle	Calcul de la valeur de la variable factuelle	Valeur de la variable factuelle utilisée dans la matrice
Représentativité des femmes dans les instances de gouvernance du secteur des industries extractives au niveau national	Ratio %femme/%homme : sièges occupés dans les commissions parlementaires "énergie et ressources minérales"	$\%femme/\%homme = 30 / 60 = 0,5$	$0,5*100 = 50$
Écart moyen (pourcentage) de salaires entre hommes et femmes travaillant dans les entreprises du secteur pour des postes et situations équivalentes	Ratio %homme/%femme : salaire moyen des employés travaillant dans les entreprises du secteur extractif pour des postes et situations équivalentes	$\%femme/\%homme = 95000 / 150000 = 0,633$	$0,633*100 = 63,3$

Concernant les variables qui sont calculées sous forme de pourcentage de la population totale, la valeur de la variable factuelle qui est déjà normalisée à l'échelle 0/100 sera directement utilisée dans la matrice.

Tableau 8 : Exemple de calcul d'une variable factuelle exprimée en termes de pourcentage

Indicateur	Variable factuelle	Calcul de la valeur de la variable factuelle	Valeur de la variable factuelle utilisée dans la matrice
Pourcentage de femmes victimes de VBG dans les sites d'orpaillage	% de femmes n'ayant pas subi des violences	75,50 %	75,5

En ce qui concerne les variables des composantes **"Implication et Cadre politique juridique"** de la dimension "Gouvernance", leurs valeurs sont calculées en se basant sur les conventions internationales ratifiées par le Sénégal et les codes minier, pétrolier et gazier. Les lois et codes utilisés pour le calcul de ces variables sont :

- **Loi modèle de la CEDEAO sur l'exploitation minière et le développement des ressources minérales (EMMDA) ;**
- **Vision minière africaine ;**
- **Loi constitutionnelle n° 2016-10 du 05 avril 2016 portant révision de la Constitution ;**
- **Loi sur le contenu local dans le secteur des hydrocarbures ;**
- **Code minier communautaire ;**
- **Code minier de 2016 ;**
- **Code pétrolier ;**
- **Code gazier ;**
- **Code de l'environnement.**

Les indicateurs sélectionnés à ce niveau sont collectés pendant un processus itératif de consultation avec les experts du secteur. Les indicateurs juridiques sont principalement composés des indicateurs de la dimension gouvernance.

L'évaluation des normes juridiques peut être conduite au niveau des composantes ou des indicateurs. Il est important de renseigner au moins chaque indicateur. Les groupes d'experts seront interpellés à :

- ☐ **Vérifier la ratification des conventions** internationales pertinentes par le Sénégal,
- ☐ **Donner une note, avec une progression positive entre 1 et 5, pour évaluer l'état d'avancement de la production existante des lois** qui traduisent les directives des conventions internationales dans le système juridique du Sénégal,
- ☐ **Donner une note, avec une progression positive entre 1 et 5, pour évaluer le degré d'implémentation concrète des lois anti discriminatoires** existantes au niveau des institutions administratives et leur fonctionnement,
- ☐ **Indiquer l'existence de programme de sensibilisation et de budgétisation de genre** sur les thématiques ciblés.

Le critère pour l'attribution des notes consiste dans l'évaluation du caractère discriminatoire, ou bien favorable à l'intégration du genre dans le secteur minier, du contenu des lois et des autres régulations officielles. Plus une note est proche de 5, mieux est l'intégration du genre c'est-à-dire que les normes sont jugées complètement favorables à la parité. Une note de 1 signifie une discrimination vis-à-vis des femmes dans les réglementations. Les valeurs de 1 à 5 sont ensuite normalisées en valeurs comprises entre 0 et 100 comme le montre le tableau suivant.

Tableau 9 : Normalisation des valeurs données par les experts

Note donnée par les experts	Valeur transformée pour le calcul de la variable
1	0
2	25
3	50
4	75
5	100

I.1.2. Construction des indices partiels

Dimension	Composantes	Indicateurs	Variables factuelles
GOUVERNANCE	Implication	Implication des organisations de la femme dans les exercices d'élaboration de réformes des lois, codes, lettres de politiques.	% d'exercices d'élaboration de réforme des lois, codes, lettres de politiques ayant impliqué les organisations de femmes.
	Cadre politique et juridique	Prise en compte de la dimension genre dans les textes législatifs et de politiques nationales du secteur des industries extractives.	% de textes législatifs et de politiques nationales du secteur des industries extractives qui prennent en compte la dimension genre
		Effectivité des textes législatifs et des politiques nationales du secteur	Niveau d'effectivité des textes législatifs et des politiques nationales du secteur
	Représentativité dans les instances	Représentativité des femmes dans les instances de gouvernance du secteur des industries extractives au niveau national	Ratio %femme/%homme : sièges occupés dans les commission parlementaires énergie et ressources minérales
			Ratio %femme/%homme : postes de membre occupés dans COS Petrogaz
			Ratio %femme/%homme : postes de membre occupés dans CN ITIE
			Ratio %femme/%homme : postes de membre occupés au Comité national du suivi du contenu local
		Représentativité des femmes dans les structures représentatives locales des territoires hôtes	Ratio %femme/%homme : sièges occupés dans les collectivités locales (communes et/ département)
			Ratio %femme/%homme : sièges occupés dans les comités de règlement
			Ratio %femme/%homme : sièges occupés dans les comités de suivi

Dimension	Composantes	Indicateurs	Variables factuelles
EMPLOI FORMEL	Engagement en faveur du genre	Existence de politiques et mécanismes genre dans les entreprises extractives	% d'entreprises extractives ayant une politique et un mécanisme mis en œuvre pour le genre
	Représentativité	Représentativité des femmes dans les entreprises extractives	Ratio %femme/%homme : employés dans les entreprises extractives
		Représentativité des femmes aux postes de responsabilité des entreprises extractives	Ratio %femme/%homme : employés aux postes de responsabilité dans les entreprises extractives
	Revenu	Écart moyen (pourcentage) de salaires entre hommes et femmes travaillant dans les entreprises du secteur pour des postes et situations équivalentes	Ratio %homme/%femme : salaire moyen des employés travaillant dans les entreprises du secteur extractif pour des postes et situations équivalentes
	Formation	Pourcentage de formation/renforcement de capacités femmes/hommes dans l'entreprise	% de formation/renforcement de capacités femmes/hommes dans l'entreprise
		Pourcentage de femmes/filles parmi les sortants des écoles de formation aux métiers des industries extractives	Ratio %femme/%homme : sortants des écoles de formation aux métiers des industries extractives
ENTREPRENARIAT DES FEMMES DANS LE CONTENU LOCAL	Capital	Pourcentage d'entreprises privées intervenant dans les achats locaux dont le capital est détenu en majorité par des femmes	Ratio %femme/%homme : entreprises privées intervenant dans les achats locaux dont le capital est détenu en majorité par des femmes
	Part de marché	Montants totaux des achats locaux captés par des entreprises de femmes (détenues ou dirigées)	Ratio %homme/%femme : montant totaux des achats locaux captés par les entreprises
	Formation	Pourcentage d'entreprises dotées de mécanismes de suivi du genre dans les cahiers de charge (procédures et des exigences d'achats)	% d'entreprises dotées de mécanismes de suivi du genre dans les cahiers de charge (procédures et des exigences d'achats)
		Part relative des montants totaux des marchés publics locaux captés par des entreprises de femmes (détenues ou dirigées)	Ratio %femme/%homme : montants totaux des marchés publics locaux captés par des entreprises

Dimension	Composantes	Indicateurs	Variables factuelles
FEMMES DES COMMUNAUTÉS HÔTES	Impacts	Part des budgets des investissements sociaux des entreprises minières allouées à des projets impactant de manière significative les femmes	Part des budgets des investissements sociaux des entreprises minières allouées à des projets impactant de manière significative les femmes
	Fonds dédiés	Part des budgets des collectivités territoriales provenant des entreprises et alloués à des projets d'autopromotion économique pour les femmes	Part des budgets des collectivités territoriales provenant des entreprises et alloués à des projets d'autopromotion économique pour les femmes
	Services sociaux de base	Niveau d'accès et de contrôle des communautés hôtes infrastructures de santé, d'éducation, d'hydraulique, de transport	Niveau d'accès et de contrôle des communautés hôtes infrastructures de santé, d'éducation, d'hydraulique, de transport
	Emploi local	Pourcentage de femmes parmi les employés des entreprises au niveau local	Ratio %femme/%homme : employés dans les entreprises locales
LE SECTEUR DE LA MINE ARTISANALE	Condition de travail	Pourcentage des orpailleurs utilisant des méthodes de traitement vertes	Ratio %femme/%homme : Orpailleurs utilisant des méthodes de traitement vertes
		Pourcentage de femmes victimes de VBG dans les sites d'orpaillage	% de femmes ayant subi des violences
	Travail des enfants	Prévalence du travail des jeunes filles et garçons dans les sites d'orpaillages	Ratio %femme/%homme : Prévalence du travail des jeunes filles et garçons dans les sites d'orpaillages
	Revenu	Écarts de revenus entre hommes et femmes dans le secteur artisanal	Ratio %femme/%homme : revenu moyen des employés travaillant dans le secteur artisanal

Dans le cas du calcul de l'indice genre Sénégal WIM Index, une moyenne arithmétique simple sera utilisée vu la nature multidimensionnelle de cet indice et l'importance des dimensions. Le choix de l'utilisation de la moyenne simple est motivé par sa simplicité mais aussi par l'hétérogénéité des dimensions et des composantes. En plus, ce choix suppose une compensation des valeurs des différentes dimensions, composantes ou indicateurs sur la prise en compte de la dimension genre dans le secteur minier.

La construction de l'indice genre Sénégal WIM Index nécessite d'abord une construction de plusieurs sous-indices selon les dimensions retenues. Après avoir calculé les variables factuelles, la construction des indices est menée en calculant les indicateurs et les indices partiels pour chaque dimension et pour leurs composantes en utilisant la valeur des variables transformées à l'échelle 0/100.

Par ailleurs, on distingue dans la littérature deux possibilités pour calculer l'indice genre Sénégal WIM Index à savoir la moyenne arithmétique et la moyenne géométrique. L'utilisation d'une moyenne arithmétique pour le calcul d'un indicateur suppose que les variables qui constituent cet indicateur peuvent se compenser. Par contre, la moyenne géométrique permet de réduire l'influence des valeurs extrêmes. Par exemple, une valeur de l'indice WIM calculée avec une moyenne géométrique traduit une situation beaucoup plus favorable à la prise en compte de la dimension genre qu'une même valeur calculée avec une moyenne arithmétique.

Bien conscient de la flexibilité de la moyenne arithmétique aux valeurs extrêmes, les indicateurs sont calculés en termes de moyenne arithmétique simple des variables correspondantes. Quant aux indices pour les composantes, ils sont obtenus par une moyenne arithmétique simple des indicateurs calculables pour chaque dimension. De même, les indices pour les dimensions sont à leur tour obtenus par une moyenne arithmétique simple des composantes. Enfin, un indice total pour chaque niveau de réalité est calculé comme moyenne arithmétique simple des cinq indices dimensionnels.

Pour calculer l'indice genre Sénégal WIM Index, une moyenne arithmétique simple est faite sur les indices des cinq dimensions.





Women In Mining Sénégal

Lot N°46 Sud Foire en face Supermarché
Exclusive, Dakar (Sénégal)

contact@wimsenegal

www.wimsenegal.org

33 829 05 28

