DEVELOPMENT GATEWAY

GUINEE

RAPPORT FINAL
Indice Pilote Women in Mining Guinée

Soumis par
Aminata Camara, Ousseynou Ngom & Vanessa Baudin Sanchez, Development Gateway

Financé par
Open Society Initiative for West Africa

Septembre 2020

REMERCIEMENTS

Toute l'équipe de Development Gateway adresse ses sincères remerciements à WIM Guinée, OSIWA Guinée, ainsi qu'à toutes les structures qui ont contribué à ce projet.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS 1
SOMMAIRE 2
LISTE DES ACRONYMES 4
RESUME EXECUTIF 5
HISTORIQUE 9
LE CONTEXTE 10
1. L'ETUDE INDEPENDANTE DE 2018 12
1.1. Les points forts de l'étude 12
1.2. Les faiblesses de l'étude 13
1.2.1. L'analyse des dimensions 13
1.2.2. L'analyse des variables 14
1.2.3. Le manque de précision et d'objectivité de certaines variables 15
1.3. Les variables susceptibles d'être retenues dans la méthodologie de DG 17
2. L'APPROCHE DE DEVELOPMENT GATEWAY 17
2.1. Les thèmes et les variables de l'Indice Pilote 18
2.2. Les localités de l'Indice Pilote 19
2.3. Les acteurs 20
2.4. Les activités de renforcement de capacités de DG 20
2.4.1. Les objectifs de renforcement de capacités 20
2.4.2. Les résultats effectifs 21
2.5. La méthodologie de calcul de l'Indice Pilote WIM 21
2.6. L'approche de mise en œuvre 23
3. LES CONSTATS PRELIMINAIRES 24
3.1. Les constats issus des entretiens 24
3.2. Les potentielles opportunités identifiées 26
4. LES DEFIS 27
4.1. Les défis organisationnels 27
4.2. Les défis dans la collecte des données 27
5. LE FEEDBACK INITIAL SUR L'INDICE PILOTE WIM GUINEE 29
5.1. Le Feedback d'OSIWA et NRGI 29
Les rubriques et les composantes jugées intéressantes 29

Les rubriques jugées moins pertinentes: 29
Les autres composantes qui pourraient être prises en compte pour un Indice Pays..... 29
Des remarques et suggestions sur les rubriques utilisées dans l'Indice Pilote 30
5.2. Le Feedback de WIM GUINEE..... 30
5.3. Le feedback des Participants au lancement de l'Indice Pilote..... 31
6. LES RECOMMANDATIONS 31
6.1. Les recommandations organisationnelles..... 31
7. EN CONCLUSION.....Error! Bookmark not defined.
ANNEXE 1 - LISTE DES PERSONNES RENCONTREES 33
ANNEXE 2 - VARIABLES WIM RETENUES..... 35
ANNEXE 3 - LISTE DES MEMBRES DE L'EQUIPE..... 37

LISTE DES ACRONYMES

AGR	Activité Génératrice de Revenus
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
DG	Development Gateway
IE	Industries Extractives
INS	Institut National des Statistiques
ODD	Objectifs de Développement Durable
OSC	Organisations de la Société Civile
PNDES	Plan National de Développement Economique et Social
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
WIM Guinée	Women In Mining Guinée

RESUME EXECUTIF

Les Organisations de la Société Civile et les Partenaires au Développement incluent du plus en plus la dimension du genre dans leurs agendas et leurs plans d'action, tout en exhortant les pays à promouvoir l'égalité et l'équité dans tous les secteurs. Dans le secteur spécifique des industries extractives, l'ITIE International a inclus le genre dans sa nouvelle norme officiellement lancée en juin 2019 et, qui fait obligation aux groupes multipartites de respecter l'équilibre homme-femme, et aux entreprises de divulguer leurs chiffres d'emploi par genre et par catégorie professionnelle.

En général, les acteurs du secteur minier œuvrent pour une plus grande implication des femmes dans les entreprises privées, dans la gestion des ressources minières et dans les instances de décision. La Guinée a ratifié la plupart des conventions internationales relatives aux droits de la femme et à l'égalité entre les sexes, dont la Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF) en 1980, La Déclaration de l'ONU sur l'élimination de la violence contre les femmes de 1993, le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux Droits de la Femme en Afrique en 2003 (Le Protocole de Maputo). Le pays a également adhéré au Programme d'Action de Pékin de 2015 qui donne des orientations spécifiques dans certains domaines notamment la violence à l'égard des femmes, l'éducation, les droits des filles etc.

Au niveau national, la Constitution de la République de Guinée stipule, en son Article 8, que les hommes et les femmes jouissent des mêmes droits. La Guinée s'est également dotée en 2011 d'une Politique Nationale du Genre, pour répondre aux disparités entre les hommes et les femmes aux niveaux de l'éducation, de l'emploi, de l'économie et des instances de décision. Le secteur minier est inclus dans cette politique avec la prise en compte des besoins des femmes dans la politique RSE des entreprises et, les dispositions du contenu local qui traitent de la préférence à accorder aux PME/PMI de droit Guinéen. Le Pilier 3 du Plan National de Développement Économique et Social (PNDES) de la Guinée, aligné sur les Objectifs de Développement Durable (ODD), vise à réduire les inégalités et à accroître les investissements en faveur de l'éducation, de la formation professionnelle et l'entreprenariat pour l'autonomisation des jeunes femmes et des jeunes filles dans le but de développer le capital humain.

Malgré ces efforts, qui dénotent la volonté du Gouvernement à promouvoir l'équité, les résultats restent encore timides. Le rapport national de 2018, qui traite de la contribution volontaire de la Guinée à l'atteinte des ODD, note "*en dépit de l'égalité pour tous, reconnue par la Constitution, la femme est victime d'un statut que lui a conféré la société traditionnelle (règles coutumières et règles religieuses) qui définit les repères habituels, les mœurs, usages et coutumes, les places et les rôles respectifs pour les hommes et les femmes.*"

Les femmes représentent plus de 52% de la population totale du pays. Si l'exploitation minière est la principale source des recettes d'exportation et fiscales nationales, les femmes et les filles

des zones minières vivent généralement dans des conditions de vie difficiles et désavantageuses : au ***niveau de l'entreprise***, elles accèdent rarement aux postes de responsabilité et leur participation aux activités de renforcement de capacités reste faible; **au niveau de la communauté**, leurs besoins sont rarement inclus dans les initiatives de financement – même quand elles peuvent déboucher sur des opportunités financières - et, elles interviennent très peu dans les décisions d'allocation des revenus miniers; dans le ***secteur artisanal***, leur santé et, celle de leurs enfants, est fortement impactée par l'utilisation de produits nocifs tels que le mercure et le cyanure. Les femmes des communautés minières sont l'un des groupes les plus vulnérables impactés par l'activité extractive en Guinée. Elles jouissent cependant très peu d'opportunités économiques, principalement en raison de leur faible taux d'instruction, des stéréotypes et des pesanteurs socioculturelles.

Cette situation a conduit ***Women in Mining (WIM) Guinée,*** avec le soutien financier d'**Open Society Initiative for West Africa (OSIWA),** à expérimenter l'élaboration d'un Indice conçu pour comprendre les réels obstacles qui freinent l'implication et l'autonomisation des femmes dans le secteur minier. L'objectif est de déclencher les débats pertinents et de fournir aux parties prenantes les preuves nécessaires pour mettre en œuvre des solutions durables inclusives du genre. L'Indice, devait également servir d'outil de Suivi/Evaluation pour mesurer annuellement les progrès atteints dans l'amélioration des conditions de vie des femmes dans les exploitations minières industrielles et artisanales.

Une première étude avait été effectuée en 2018 par deux consultants : M. Aly Komah (Institut National de la Statistique) et M. Abdoulaye Sylla (Université Gamal Abdel Nasser de Conakry). La méthodologie utilisée pour cette étude était rigoureuse. Cependant, ses résultats étaient moins convaincants dans la mesure où ils ont permis d'évaluer la situation générale des femmes dans la région aurifère de Siguiri sans présenter les informations qui permettent de mesurer les défis auxquels elles sont confrontées et, qui les empêchent d'être plus impliquées dans le secteur des mines.

Development Gateway (DG) en partenariat avec **WIM Guinée** a eu l'opportunité de compléter cette étude et de concevoir - **l'Indice Pilote de WIM Guinée** accompagné d'un outil visuel statique basé sur des variables et des indicateurs nationaux. Cet engagement portait sur :

- Trois préfectures minières : Siguiri, Boké et Kérouané et,
- Six thèmes : l'engagement de l'État quant à la prise en compte des questions de genre ; l'engagement des entreprises minières à améliorer l'inclusion des femmes et à promouvoir leur autonomisation ; le rôle des OSC dans la défense des droits des femmes ; le rôle des femmes au sein des communautés ; et l'impact de l'activité minière sur la santé des femmes.

Le score de chaque préfecture est dérivé de la compilation de la valeur des indicateurs respectifs à chacun des thèmes.

L'approche de DG s'est basée sur un principe essentiel : évaluer la relation entre les industries extractives et le genre, ne se limite pas à mesurer l'inclusion - recenser le nombre de femmes

qui travaillent dans les sociétés minières, siègent aux conseils d'administration ou sont détentrices de titres miniers. L'évaluation de l'impact, dans un contexte socio-culturel plus large, doit y être inclus, si l'on veut trouver des solutions durables aux problèmes d'iniquité.

L'Indice Pilote de WIM Guinée a été conçu principalement pour répondre au besoin exprimé par WIM Guinée, notamment :

- Mesurer l'inclusion des femmes dans le secteur minier en Guinée ;
- Comprendre les obstacles auxquels elles sont confrontées au sein des entreprises et de leurs communautés ;
- Mesurer leur exposition aux dangers liés aux activités minières.

L'évaluation du l'Indice Pilote de WIM Guinée a permis d'obtenir quelques résultats préliminaires qui pourraient être approfondis pour de futures opportunités potentielles. y compris :

Education - la plupart des études relient le faible niveau d'éducation des régions minières à l'abandon des études pour l'exploitation minière artisanale. L'étude de DG a révélé une autre cause : le manque d'enseignants dans les écoles des communautés minières en raison de leurs attentes salariales irréalistes et de leur manque de motivation pour vivre dans ces régions enclavées.	**Le faible taux d'emploi des femmes dans les compagnies minières -** est souvent lié à la faible disponibilité de capacités féminines locales. L'équipe de recherche de DG a également appris que bon nombre de femmes salariées refusent des opportunités professionnelles en raison de leur statut marital et/ou du contexte culturel dont lequel elles évoluent.
Manque de statistiques : les OSC n'ont pas accès aux données sur les ressources humaines des entreprises privées et ne sont pas informées des plaintes des femmes, ce qui rend leur plaidoyer difficile. L'absence de statistiques a également été relevé dans le secteur de la santé, car aucune donnée sur les pathologies récurrentes dans les communautés minières n'est collectée. Le suivi des engagements des compagnies minières et du gouvernement dans la protection de la santé des citoyens est fastidieux.	**Au niveau communautaire** : Les femmes ont un accès limité, quasi-inexistant aux crédits formels. Le cas échéant, elles ne bénéficient d'aucune mesure d'accompagnement visant à renforcer leurs capacités en matière de gestion de projets et d'utilisation des fonds. Les opportunités économiques encouragent la participation des femmes mais sont souvent soumises à des conditions rigides qui inhibent leur succès.

Cette liste non exhaustive de constats préliminaires confirme la nécessité de poursuivre l'étude des causes réelles de la faible participation des femmes et de la persistance des écarts entre les hommes et les femmes dans le secteur minier.

DG a développé et livré un outil visuel statique qui convertit les principaux résultats et les statistiques contextuelles pertinentes en graphiques et chiffres interactifs et conviviaux.

L'Indice Pilote WIM Guinée ambitionne d'être un outil de plaidoyer à grande échelle ainsi qu'une référence, pour aborder les questions relatives aux conditions des femmes dans les Industries Extractives. À ce titre, il peut fournir aux acteurs non-étatiques des évidences capables de déclencher et d'alimenter leurs efforts de plaidoyer et au Gouvernement de mieux définir leur politique et leur stratégie. Les valeurs incluses dans le calcul de l'Indice Pilote, ventilées par thème et par localité, servent à mettre en évidence les obstacles, les priorités et les domaines à améliorer pour une résolution durable des questions de genre au niveau national.

HISTORIQUE

Les Organisations de la Société Civile et les Partenaires au Développement, incluent de plus en plus la dimension du genre dans leurs agendas et dans leurs plans d'action, exhortant les pays à promouvoir l'égalité et l'équité dans tous les secteurs. Dans le secteur spécifique des industries extractives, l'ITIE International a inclus le genre dans sa nouvelle norme[1] officiellement lancée en juin 2019 et qui fait obligation aux groupes multipartites de respecter l'équilibre homme-femme, et aux entreprises de divulguer leurs chiffres d'emploi par genre et par catégorie professionnelle.

En général, le Gouvernement Guinéen œuvre pour une plus grande implication des femmes dans les entreprises privées, dans la gestion des ressources minières et dans les instances de décision. La Guinée a ratifié la plupart des conventions internationales relatives aux droits de la femme et à l'égalité entre les sexes, dont la Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF)[2] en 1980, La Déclaration de l'ONU sur l'élimination de la violence contre les femmes de 1993, le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux Droits de la Femme en Afrique en 2003 (Le Protocole de Maputo). Le pays a également adhéré au Programme d'Action de Pékin de 2015 qui donne des orientations spécifiques dans certains domaines notamment la violence à l'égard des femmes, l'éducation, les droits des filles etc.

Au niveau national, la Constitution de la République de Guinée[3] du 7 mai 2010 stipule, en son Article 8, que les hommes et les femmes jouissent des mêmes droits. La Guinée s'est également dotée en 2011 d'une Politique Nationale du Genre[4], pour répondre aux disparités entre les hommes et les femmes au niveau de l'éducation, de l'emploi, de l'économie et des instances de décision. Le secteur minier est inclus dans cette politique avec la prise en compte des besoins des femmes dans la politique RSE des entreprises et, les dispositions du contenu local qui traitent de la préférence à accorder aux PME/PMI de droit Guinéen. D'autres initiatives s'inscrivent dans la même perspective notamment la Loi sur la Parité, adoptée en 2019, la Lettre de Politique de Promotion du Contenu Local dans le Secteur Minier, le Projet d'Appui à la Promotion du Genre, le Programme pour la Santé Maternelle et Infantile (PROSMI), le Fonds d'Appui aux activités génératrices de revenus pour les femmes et les jeunes, la Politique Nationale pour la Scolarisation de la Jeune Fille. Le Pilier 3 du Plan National de Développement Économique et Social de la Guinée, aligné sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) a également comme objectif de réduire les inégalités et d'accroître les investissements en faveur de l'éducation, de la formation professionnelle et l'entreprenariat pour l'autonomisation des jeunes femmes et celles des jeunes filles pour développer le capital humain.

[1] https://eiti.org/fr/news/litie-lance-norme-itie-2019
[2] https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/CEDAW.C.GIN.7-8_fr.pdf
[3] https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/CEDAW.C.GIN.7-8_fr.pdf
[4] https://www.undp.org/content/dam/guinea/docs/whatwedo/women-empowerment/politique-nationale-genre-2011.pdf

Malgré ces efforts, qui dénotent la volonté du Gouvernement à promouvoir l'équité et l'égalité au niveau national, les résultats restent encore timides. L'indice SIGI (Social Institutions and Gender Index) de l'OCDE qui mesure la discrimination à l'égard des femmes dans les institutions sociales dans 180 pays, en tenant compte des lois, des normes et des pratiques sociales attribue un score de 0.439 au pays, et classe la Guinée parmi les huit pays ayant les plus grandes disparités entre les hommes et les femmes dans l'espace non-OCDE. Cette tendance est confirmée dans le rapport national de 2018 qui traite de la contribution volontaire de la Guinée à l'atteinte des ODD, en ces termes "*en dépit de l'égalité pour tous, reconnue par la Constitution, la femme est victime d'un statut que lui a conféré la société traditionnelle (règles coutumières et religieuses) qui définit les repères habituels, les mœurs, usages et coutumes, les places et les rôles respectifs pour les hommes et les femmes.*"

LE CONTEXTE

WIM Guinée, et les autres OSC, qui travaillent sur la problématique du genre en Guinée, estiment que les engagements des parties prenantes restent théoriques et les dispositions incluses dans les textes légaux et les stratégies nationales sont rarement appliquées.

Les femmes représentent plus de 52% de la population totale du pays. Si l'exploitation minière est la principale source des recettes d'exportation et fiscales du pays, les femmes et les filles des zones minières vivent dans des conditions de vie généralement difficiles et désavantageuses : au ***niveau de l'entreprise***, elles accèdent rarement aux postes de responsabilité et leur participation aux activités de renforcement de capacités reste faible ; **au niveau de la communauté**, elles interviennent très peu dans les décisions d'allocation des revenus miniers et leurs besoins ne sont pas pris en compte dans les initiatives de financement – même quand ils constituent une source potentielle de revenus; dans le ***secteur artisanal***, leur santé, et celle de leurs enfants, sont fortement impactées par l'utilisation de produits nocifs tels que le mercure et le cyanure. Les femmes des communautés minières sont l'un des groupes les plus vulnérables touchés par l'activité extractive en Guinée. Malgré cela, elles jouissent très peu des opportunités économiques qui en découle, principalement en raison de leur faible taux d'instruction, des pesanteurs socioculturelles et des stéréotypes liés à l'environnement dans lequel elles évoluent.

Cette situation a conduit WIM Guinée, avec le soutien financier d'OSIWA, à expérimenter l'élaboration d'un Indice pour comprendre les réels obstacles qui freinent l'implication et l'autonomisation des femmes. L'objectif est de s'en servir pour alimenter les débats et donner aux acteurs du secteurs les preuves nécessaires pour orienter la prise de décision pour des solutions durables, inclusives du genre. L'Indice doit également servir d'outil de Suivi/Evaluation pour mesurer annuellement les progrès atteints dans l'amélioration des conditions de vie des femmes dans les exploitations minières industrielles et artisanales.

Une première étude avait été effectuée en 2018 par deux consultants, M. Aly Komah (Institut National de la Statistique) et M. Abdoulaye Sylla (Université Gamal Abdel Nasser de Conakry), suivant une méthodologie rigoureuse. Cependant, les résultats de cette étude étaient moins convaincants dans la mesure où ils permettaient d'estimer la situation générale des femmes dans la région aurifère de Siguiri mais pas de mesurer les défis auxquels elles sont confrontées et, qui les empêchent d'être plus impliquées dans le secteur.

Faisant suite à cette étude**,** Development Gateway, en partenariat avec WIM Guinée, a eu l'opportunité de concevoir un indice pilote, assorti d'un outil visuel statique sur la base d'indicateurs nationaux et de variables, pour trois préfectures (Siguiri, Boké et Kérouané) et sur six thèmes à savoir : l'engagement de l'État quant aux questions du genre ; l'engagement des entreprises minières à améliorer l'inclusion des femmes et à promouvoir leur autonomisation ; le rôle des OSC dans la défense des droits des femmes ; le rôle des femmes au sein des communautés et l'impact de l'activité minière sur la santé des femmes. Le score de chaque préfecture est dérivé de l'agrégation de la valeur des indicateurs respectifs à chacun des thèmes.

L'approche de DG s'est basée sur un principe essentiel : évaluer la relation entre les industries extractives et le genre, ne se limite pas à mesurer *l'inclusion* - recenser le nombre de femmes qui travaillent dans les sociétés minières, siègent aux conseils d'administration ou sont détentrices de titres miniers. *L'évaluation de l'impact, dans un contexte socio-culturel plus large, doit y être inclus, si l'on veut trouver des solutions durables aux problèmes d'iniquité.* L'Indice Pilote de WIM Guinée a été conçu pour répondre au besoin exprimé de WIM Guinée, notamment :

- Mesurer l'inclusion des femmes dans le secteur minier en Guinée ;
- Evaluer les obstacles auxquels elles sont confrontées au sein des entreprises et de leurs communautés ;
- Mesurer leur exposition aux dangers liés à l'activité minière

Au-delà de cette première phase expérimentale, l'*Indice WIM Guinée* ambitionne d'être un outil de plaidoyer à grande échelle ainsi qu'une référence, pour aborder les questions relatives aux femmes dans les IE. Les données incluses dans le calcul de l'Indice, ventilées par thème et par localité, entendent mettre en évidence les obstacles, les priorités ainsi que les domaines à améliorer pour une résolution durable des questions de genre.

Ce rapport final présente les points forts et les faiblesses de l'étude indépendante de 2018, avant de présenter l'approche de DG pour le calcul de l'indice pilote au niveau des préfectures. Le document revient sur les défis rencontrés au cours du projet et les mesures d'atténuation avant de terminer sur les recommandations et les perspectives sur la base du feedback reçu après le lancement de l'Indice Pilote de WIM Guinée.

1. L'ETUDE INDEPENDANTE DE 2018

Deux consultants, Messieurs Aly Komah et Abdoulaye Sylla, ont réalisé en 2018, une étude qui «fournit une analyse descriptive des conditions de vie et de travail des femmes ainsi que les pratiques de subsistance dans l'exploitation minière artisanale et à petite échelle de l'or ainsi que dans les sociétés minières formelles.» Les objectifs de l'enquête étaient les suivants:

- Collecter les données auprès des sociétés minières et les exploitants artisanaux dans les mines ;
- Traiter et analyser les données collectées ;
- Produire les indicateurs de disparités dans les conditions de vie entre les femmes et les hommes dans les mines ;
- Développer l'indice WIM en Guinée « Femmes dans les mines »
- Caractériser les femmes dans les mines.

Les principales hypothèses qui ont sous tendu cette étude incluent :

- L'action des entreprises minières envers les femmes ne favorisent pas l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie ;
- Le manque d'autonomisation des femmes dans les mines les rend plus vulnérables et favoriserait des conditions de vie médiocres ;
- Les violences basées sur le genre et le manque de sécurité dans les sites miniers ont un poids remarquable sur la dégradation des conditions de travail des femmes dans les mines ;
- Les femmes seraient plus exposées aux maladies dans les mines et aux manques d'information sanitaires.

Un rapport préliminaire a été rendu à la fin de l'enquête avec des statistiques sur «le niveau des conditions de travail et de vie des femmes dans les mines». L'étude conclut que « *globalement, les conditions de vie des femmes dans les mines sont très médiocres, l'indice WIM est de 37% (0.37) avec un intervalle de confiance de 32% et 43%. Quant aux hommes, leur Indice est de 42% (0.42)*»

1.1. Les points forts de l'étude

L'équipe de Development Gateway a analysé le rapport préliminaire de l'enquête, qui est sociologiquement intéressante et renseigne sur la situation générale des femmes dans la région aurifère de Siguiri. Les points forts de l'enquête sont notamment:

- La rigueur de la méthodologie utilisée qui inclut des étapes intermédiaires importantes telles que: la formation des agents, des sessions de sensibilisation ainsi qu'une enquête pilote ;
- L'exhaustivité et la représentativité de l'échantillonnage;
- La prise en compte de l'orpaillage et de l'activité aurifère industrielle.

1.2. Les faiblesses de l'étude

Certaines faiblesses ont néanmoins été relevées, notamment le fait que certaines variables quoique pertinentes, ne soient pas adaptées à un Indice qui se veut métrique. En effet, une partie importante de la méthodologie adoptée par les consultants reste qualitative, un facteur qui rend difficile le calcul d'un Indice à proprement dit, surtout quand aucune approche de conversion des données qualitatives en données quantitatives n'a été proposée par les chercheurs. Il s'y ajoute certaines informations, pertinentes pour des enquêtes de ménage, mais inopportunes pour un Indice. Les exemples qui suivent démontrent les limites de certaines de ces dimensions et variables.

Tous les tableaux de cette section sont extraits du rapport provisoire de l'enquête indépendante des consultants de 2018.

1.2.1. L'analyse des dimensions

Le tableau suivant liste les dimensions sélectionnées le cadre de l'enquête indépendante.

Enquête Indépendante - Tableau 1.1 :
Liste des dimensions sélectionnées pour le calcul de l'indice WIM

Dimensions	Nombres de variables
Actions des entreprises minières à l'endroit des femmes	7
Autonomisation	11
Démographique	7
Education et genre	19
Logement et biens possédés	36
Occupation et moyens de travail	17
Santé et sécurité	9
TOTAL	106

La dimension de l'action des entreprises à l'endroit des femmes

Les variables (congé de maternité, temps d'allaitement, congé annuel payé, congé de maladie payé) sont incluses dans le type de contrat qui lie l'employé(e) à la compagnie minière (ex. contrat de prestataire de service, CDD ou CDI). Il aurait été plus indiqué de collecter des statistiques sur les différents types de contrats en précisant la proportion homme/femme pour toutes les catégories professionnelles.

La dimension du Logement et biens possédés

Cette dimension collecte des informations sur le type d'hébergement et sur les biens possédés par les femmes. Aucune information dans l'enquête confirme que les biens listés dans cette rubrique proviennent de l'activité minière ou d'une autre source (don, héritage, autre activité génératrice de revenus etc.). Il en est de même pour les variables (matériau du sol, matériau du toit, armoire, lecteur dvd, etc.) qui ne sont pas nécessairement liées à l'activité des femmes dans le secteur minier.

1.2.2. L'analyse des variables

Les tableaux suivants présentent les limites de certaines variables rattachées aux dimensions.

Enquête Indépendante - Tableau 1.2 : Liste des variables Santé et Sécurité

Dimension	Variables INS	Variables recommandées par DG
Santé et sécurité	Consulter un service de santé	Distance en Kms à parcourir pour atteindre un centre de santé
Santé et sécurité	Maladie empêche travail	Services disponible dans un centre de santé
Santé et sécurité	Tomber malade	Taux de mortalité infantile du centre de santé

Les variables recommandées, par opposition à celles utilisées dans l'étude, permettraient d'estimer, par exemple, la facilité ou la difficulté d'accès des femmes aux soins de santé tant en termes de distance qu'en termes de disponibilité de services (maternité, radiographie, écographie, dépistage du VIH/SIDA, etc.)

Couplées avec des statistiques sanitaires, ces variables pourraient alimenter le plaidoyer en faveur de l'amélioration des services sociaux de base.

Enquête Indépendante - Tableau 1.2 : Liste des variables Education et Genre

Dimension	Variables INS	Variables recommandées par DG
Education et genre	Etre influencé par son chef	Taux de fréquentation des filles au primaire
Education et genre	Harcelé(e) par un chef	Taux de fréquentation des filles au secondaire
Education et genre	Harcelé(e) par un collègue	Pourcentage de femmes dans le corps enseignant du primaire
Education et genre	Harcelé(e) par un partenaire	Pourcentage de femmes dans le corps enseignant du secondaire

Les variables recommandées proposent plutôt une collecte de statistiques sur le taux de fréquentation des établissements scolaires ainsi que le taux d'abandon scolaire selon la proportion fille/garçon. Ces statistiques pourraient être utiles dans la définition de stratégies et de programmes visant à maintenir les filles à l'école.

Les variables utilisées dans l'étude sont également importantes, mais semblent plus adaptées à une autre catégorie, car elles donnent peu d'informations sur l'éducation. Il serait préférable de les énumérer séparément, tout en fournissant plus de détails sur les définitions utilisées.

1.2.3. Le manque de précision et d'objectivité de certaines variables

Enquête Indépendante Tableau 5.1
Répartition (%) des miniers par sexe et type d'entreprise selon statut dans l'emploi

Statut dans l'emploi	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
			Société minière	Exploitation artisanale
Patron	6%	3%	0%	4%
Travailleur à compte propre	39%	49%	0%	67%
Membre du groupement	19%	14%	0%	19%
Aide familiale	2%	6%	0%	8%
Travailleur à la tâche	6%	4%	16%	0%
Stagiaire/Apprenti	1%	3%	10%	0%

Au vu de la différence organisationnelle des entreprises minières et des exploitations artisanales, il aurait été plus indiqué de présenter des tableaux séparés avec les spécificités de chaque type d'activité. Pour les entreprises minières par exemple, il serait intéressant de connaître la proportion des hommes et des femmes dans les différentes catégories professionnelles pour i) déterminer si certaines catégories semblent être destinées aux hommes et ii) attester de différences salariales basées sur le genre.

Le statut de Salarié est vague et inclusif de plusieurs catégories professionnelles (assistant, réceptionniste, cadre supérieur, etc.). Il en est de même le statut de Patron, qui peut faire référence à un chef de service ou de département, à un Directeur ou à un membre du Conseil d'Administration.

Enquête Indépendante Tableau 6.5 :
Répartition (%) des miniers ayant été malades au cours des 30 derniers jours et selon le principal type de maladie par sexe et type d'entreprise

				Hommes	Femmes
	Ensemble	Hommes	Femmes	Société minière	Exploitation artisanale
Malade au cours des 30 derniers jours	32%	24%	39%	26%	44%
Principale type de maladie					
Fièvre/Paludisme	51%	53%	50%	42%	51%
Diarrhée	6%	5%	7%	13%	6%
Accident/Blessure	4%	5%	4%	0%	4%
Problème dentaire	4%	6%	3%	0%	4%
Problème de peau	2%	0%	4%	4%	4%
Maladie des yeux	2%	2%	1%	0%	2%
Problème de tension	4%	2%	4%	13%	3%
Fièvre typhoïde	5%	2%	6%	0%	7%
Problème d'estomac	3%	2%	3%	0%	4%
Mal de gorge	1%	1%	1%	0%	1%
Toux, rhume, grippe	12%	14%	11%	29%	7%
Diabète	1%	1%	1%	0%	2%
Autre	6%	6%	6%	0%	7%

Certaines maladies mentionnées dans ce tableau sont des symptômes plus que des pathologies (diarrhée, maux de gorge, etc.) et peuvent, ou non, être liées à l'activité minière. Une étude approfondie serait nécessaire pour déterminer la recrudescence de certaines pathologies uniquement dans les zones minières ainsi que leur évolution.

1.3. Les variables susceptibles d'être retenues dans la méthodologie de DG

Suite à notre revue du rapport, DG a sélectionné certaines variables de l'étude indépendante qui pourraient être utilisées dans le calcul de l'Index WIM en y apportant des modifications mineures, y compris :

- La répartition (%) des miniers par sexe et type d'exploitation selon le groupe d'âge
  - Permettrait d'avoir des informations sur le travail des enfants
- La répartition (%) des miniers par sexe et type d'entreprise selon le revenu mensuel
  - Une répartition à faire séparément pour les compagnies et pour les exploitations artisanales et qui permettrait d'afficher les écarts entre les revenus des hommes et ceux des femmes
- La répartition (%) des miniers possédant une activité secondaire
  - Permettrait d'estimer la préparation de la communauté à l'après-mine ;
- La mesure des écarts entre les employés des sociétés minières :
  - Répartition (%) des employés ayant bénéficié de promotion depuis 2015 par sexe - homme et les employés femme dans l'entreprise?
  - Répartition (%) des employés ayant bénéficié de formation depuis 2016 par sexe et type d'entreprise
- La mesure d'Autonomie des Femmes
  - Répartition (%) des femmes minières membres d'association par type
  - Répartition (%) des femmes minières possédant des comptes par type
  - Répartition (%) des femmes minières ayant l'autonomisation de la gestion et d'utilisation du revenu
- La répartition (%) des femmes travaillant dans l'exploitation artisanale victime d'agression et des miniers témoins d'agression sur les femmes dans les sites
  - Permet d'évaluer le niveau de sécurité sur le lieu de travail
- La répartition (%) des miniers connaissant le contenu local et membres de structures de prise de décision au niveau des sites d'exploitation artisanale par sexe
  - Permet de déterminer le poids des femmes dans la communauté.

2. L'APPROCHE DE DEVELOPMENT GATEWAY

L'approche proposée par Development Gateway est différente - tant au niveau du choix des thèmes et de leurs variables, qu'au niveau de la méthodologie de calcul de l'Indice. En collaborant avec WIM Guinée, qui a mis son expérience et son expertise au profit de la conception de l'indice pilote, la méthodologie répond aux critères suivants :

- **Participative** – dans le choix des thèmes, l'élaboration des questionnaires, les activités de formation, la supervision de collecte des données et la conception de la page Web ;
- **Instructive** – avec un volet de renforcement de capacités locales des agents de collecte de données ;

- **Evolutive** – WIM Guinée et Development Gateway ont opté pour un premier Indice Pilote, capable de révéler sa pertinence et son potentiel. L'Indice Pilote a été calculé sur la base de six (6) thèmes, douze (12) indicateurs et, pour trois (3) préfectures.

> Cet Indice étant juste un **pilote**, seuls 6 thèmes ont été inclus. Il ne prend pas en compte tous les thèmes susceptibles de renseigner un Indice Pays plus complet (ex. éducation, environnement etc.) et ne s'étend pas à toutes les préfectures minières de la Guinée.

L'indice Pilote de WIM Guinée a été calculé sur la base de six (6) thèmes, douze (12) indicateurs et pour trois (3) préfectures. Il a été principalement conçu pour répondre au besoin exprimé de WIM Guinée, notamment :

- Aider le Gouvernement à définir des politiques et stratégies nationales qui traitent des questions de genre;
- Alimenter le plaidoyer de WIM Guinée auprès des communautés - pour l'inclusion des femmes dans le processus de prise de décision et la prise de conscience sur les obstacles et les dangers auxquels elles sont confrontées en entreprise, au sein des communautés et dans l'exploitation artisanale;
- Aider les PTFs à mieux définir leurs actions - notamment dans les secteurs de la santé et de l'autonomisation des femmes;
- Amener les exploitations minières à respecter les dispositions du code minier de 2013 relatives notamment au:
    - Respect des Plans de Gestion Environnementale
    - Respect des conditions de réhabilitation des sites après l'activité minière
    - Respect des plans de formation et de renforcement des capacités des employés
    - Respect des droits et de la protection des femmes

2.1. Les thèmes et les variables de l'Indice Pilote

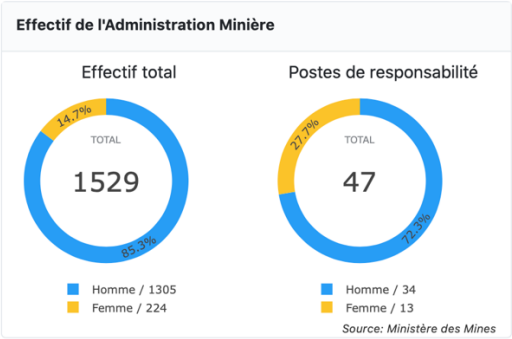
L'approche, par étape, de Development Gateway – qui a débuté par un Indice Pilote – a été imposée à nos équipes, car notre participation s'est matérialisé quelques mois après le début officiel du projet. Pour faire face aux contraintes de temps et de budget, WIM Guinée a sélectionné un nombre limité de thèmes principaux et d'indicateurs:

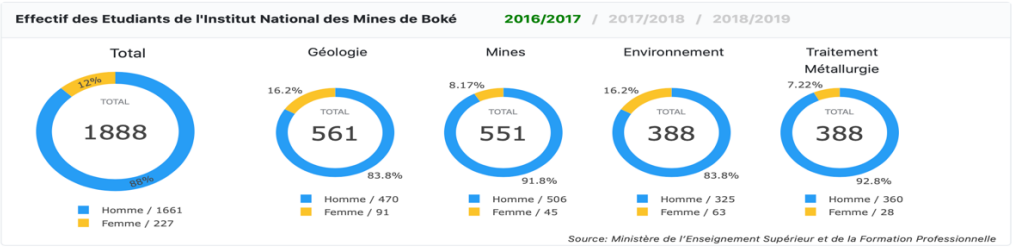
- ***Le rôle de l'Etat dans la promotion de l'équité de genre*** à travers l'existence de politiques ou de stratégies nationales qui promeuvent l'inclusion des femmes d'une manière générale et particulièrement dans le secteur des IE;
- ***L'implication des entreprises minières***: présentation des statistiques sur les Ressources Humaines (type de contrats, différences salariales, participation des femmes aux activités de formation, etc.); efforts RSE prenant en compte les besoins des femmes; respect des

clauses de protection de l'environnement; contribution des entreprises minières à l'économie locale;

- *Le rôle des OSC dans le plaidoyer* – comment peuvent-elles œuvrer en faveur de la prise en compte des questions de genre;
- *L'autonomisation des femmes*: accès au crédit; inscription et maintien des filles à l'école; renforcement de capacités des femmes;
- *Le rôle des femmes dans la communauté*: la prise en compte de leurs besoins dans les Plans de Développement Locaux; leur implication et la prise en compte de leurs besoins dans l'allocation des budgets communautaires;
- *L'impact des activités extractives sur la santé* des communautés et particulièrement des femmes.

A ces thèmes s'ajoutent des statistiques contextuelles sur le profil des cadres de l'administration minière en Guinée ainsi que le taux d'inscription des trois dernières années aux différentes carrières offertes par l'Institut National de Boké.





Source : www.dgstg.org

Figure 1 – Statistiques nationales

2.2. Les localités de l'Indice Pilote

Pour permettre à l'Indice Pilote de comparer plusieurs zones géographiques, WIM Guinée a retenu trois préfectures qui ont chacune leur particularité:

Siguiri : la zone aurifère par excellence où cohabitent l'exploitation artisanale, semi-artisanale et industrielle de l'or. Cette localité a subi plusieurs changements, notamment une forte densité démographique ainsi qu'une forte pression sociale sur les femmes et

un environnement parfois moins propice au respect de leurs droits. L'arrivée massive d'étrangers et de nouveaux acteurs entraîne une surexploitation des ressources et favorise l'insécurité et les chocs culturels.

Kérouané : une ancienne zone qui a connu la plus importante exploitation industrielle de diamant par la société AREDOR. Témoin d'une longue cohabitation d'exploitations artisanales et industrielles, cette localité est souvent citée comme exemple de mauvaise gouvernance notamment en raison d'allégations pesant sur les hauts fonctionnaires de l'Etat quant à un éventuel détournement de la production de diamants[5]. De nouvelles sociétés semblent vouloir s'y installer. Il apparaît donc nécessaire de prendre des mesures préventives pour promouvoir les activités alternatives génératrices de revenus.

Boké : est une zone économique qui en plus d'abondantes ressources géologiques présente d'importantes potentialités en agriculture, élevage, pêche, commerce, tourisme, artisanat, etc. Boké abrite la célèbre Compagnie des Bauxite de Guinée (CBG) depuis plus de 40 ans et, reste la convoitise de plusieurs sociétés minières. La CBG a servi l'économie guinéenne mais, ses actions dans le développement communautaire restent insuffisantes.

2.3. Les acteurs

Au cours de l'évaluation technique, menée avant l'élaboration de l'indice pilote, Development Gateway et WIM Guinée ont rencontré différents profils d'acteurs:

- L'Administration Minière
- Les Ministères de la Santé et de l'Éducation
- Les Organisations de la Société Civile
- Les Entreprises Privées
- Les Communautés

La liste complète des personnes rencontrées est disponible **en *Annexe 1* du** présent document.

2.4. Les activités de renforcement de capacités de DG

2.4.1. Les objectifs de renforcement de capacités

L'objectif principal de cette mission était pour l' équipe de recherche de DG, de former les agents de collecte avant le début de la période de collecte. Cette formation, effectuée en septembre 2019, a été l'occasion de présenter le projet et le contexte aux enquêteurs et, de renforcer leurs capacités sur l'utilisation des questionnaires qu'ils ont contribué à améliorer.

[5] https://www.international-alert.org/sites/default/files/publications/D4D_Background_report.pdf p. 25

2.4.2. Les résultats effectifs

La formation s'est déroulée sur deux jours, et les enquêteurs ont participé à des entretiens simulés au cours desquels WIM Guinée et DG ont participé en tant qu'observateurs pour ensuite faire part de leurs commentaires respectifs lors de la réunion de restitution. Les enquêteurs ont enfin été évalués sur leur:

- Compréhension de l'objectif global
- Compréhension des objectifs spécifiques
- Compréhension des questionnaires
- Présence
- Comportement

L'évaluation individuelle de chaque enquêteur a été intégrée au rapport de mission et, seuls ceux ayant une note au-dessus de la moyenne ont été retenus pour la collecte effective des informations sur le terrain.

WIM et DG ont défini un plan de travail pour la collecte des données, avec la définition des rôles et des, un calendrier et le niveau de qualité attendu.

2.5. La méthodologie de calcul de l'Indice Pilote WIM

Le calcul de l'index Pilote WIM est le résultat de la compilation de scores désagrégés par thème. L'équipe de recherche a accordé un poids initial à chaque thème, qui a été affiné au cours des sessions de travail avec WIM Guinée pour décider du poids final à attribuer à chaque thème et/ou indicateur.

Chaque thème a un poids qui intervient dans l'Indice Global comme suit :

Implication de l'Etat = 30%
Rôle de l'Entreprise = 20%
Rôles des OSC = 15%
Rôle des femmes dans la communauté = 15%
Autonomisation des femmes = 15%
Santé = 5%

Le poids attribué à l'Implication de l'Etat résulte de la responsabilité du Gouvernement à définir des lois et des stratégies respectueuses du genre et à garantir leur application.

Par opposition, le poids attribué à la santé est relativement faible malgré l'importance de ce facteur. En effet, le questionnaire du secteur sanitaire a été élaboré pour capturer les statistiques sur les différentes pathologies communes en zone minière ainsi que le pourcentage de femmes touchées par ces pathologies. Cette collecte est cependant restée sans suite car l'Institut de la Formation Sanitaire, qui a le mandat de collecter ces informations n'est pas fonctionnel. Il a donc fallu réduire le poids de ce thème pour éviter de biaiser l'Indice.

Le cumul du poids des thèmes devra atteindre 100% qui représente le coefficient de l'Indice de chaque localité.

Chaque indicateur, lié à un thème spécifique, a un poids

Ex: Implication des entreprises minières

Indicateur 1 : Plans de carrière et de formation des agents nationaux= 10%
Indicateur 2 :Contribution à l'économie locale = 30%
Indicateur 3: Ressources Humaines = 20%
Indicateur 4: Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail = 40%

Dans ce cas, les indicateurs 2 et 4 ont le poids le plus élevé pour refléter leur importance et le pouvoir discrétionnaire du secteur privé dans ces domaines. Les entreprises devraient contribuer à l'économie locale (indicateur 2) soit par des efforts appropriés de RSE, soit par la sous-traitance avec les entreprises locales; et les sociétés minières ont l'obligation de fournir aux employés un environnement de travail qui respecte les règles d'hygiène et de sécurité (indicateur 4).

La pondération la plus faible est attribuée à l'indicateur 3 selon l'hypothèse que l'impact des ressources humaines est souvent limité par la disponibilité de la capacité locale.

Le score de chaque indicateur contribuera au score de chaque thème. La méthode de calcul préconisée permettra de calculer les scores par thème et facilitera leur comparaison par région.

Figure 2 – Exemples de scores par région

2.6. L'approche de mise en œuvre

La collaboration entre WIM Guinée et Development Gateway s'est concrétisée dans i) l'élaboration des questionnaires, ii) la supervision de la collecte des données sur le terrain, iii) et leur transmission aux équipes techniques de Development Gateway qui se sont chargées du nettoyage et l'assurance qualité des données compilées, iv) de l'élaboration de la matrice de calcul de l'indice et enfin v du développement d'un outil visuel qui affiche la valeur des différentes variables.

Elaboration de questionnaires

DG et WIM ont élaboré des questionnaires par profil d'acteurs: le Gouvernement, les Compagnies Minières, les Communautés et les Organisations de la Société Civile (OSC).

Test des questionnaires

Une fois les questionnaires validés par WIM Guinée, DG a effectué un test de fiabilité en interne, puis auprès de deux acteurs du secteur minier (PCQVP Guinée et GAC).

Mission de formation des équipes de collecte de données

La DG et WIM ont organisé une semaine de formation et de renforcement des capacités pour les équipes de collecte de données en Guinée. La formation était axée sur la méthodologie et les résultats attendus pour s'assurer que les procédures adéquates sont suivies pour les activités de collecte de données sur le terrain.

Compilation des résultats

Les données collectées sur le terrain ont ensuite été intégrées dans un masque de saisie Excel. DG s'est chargé de leur nettoyage et de la correction de toutes les erreurs potentielles de collecte et/ou de saisie pour obtenir une base de données suffisamment complète et nettoyée pour pouvoir conduire les analyses nécessaires au développement de la matrice et au calcul de l'indice.

Développement de la Matrice de Calcul de l'Indice Pilote

Sur la base des données collectées, DG a élaboré une matrice, pour le calcul des scores thématiques par indicateur et le calcul de l'indice pilote pour chaque préfecture. La matrice, également disponible sous format Excel est i) **modifiable** - pour permettre l'intégration de futures données et ii) **reproductible** - pour le calcul périodique des scores et de l'Indice.

Développement de la solution visuelle

Development Gateway a enfin développé un outil de visualisation simple, en l'occurrence une page web qui permet de visualiser le contenu de la matrice de calcul et comparer l'indice des trois localités. Le développement de l'outil s'est fait en deux phases: d'abord le développement d'une version préliminaire soumise à l'approbation de WIM pour test et feedback et le développement d'une version finale intégrant les feedback de WIM et les derniers réglages.

L'Indice Pilote WIM Guinée a été lancé le 22 janvier 2020 au cours d'une cérémonie officielle et a vu la participation des institutions gouvernementales, des membres de la société civile et des partenaires au développement.

3. LES CONSTATS PRELIMINAIRES

3.1. Les constats issus des entretiens

Dans le cadre du développement de l'Indice Pilote de WIM Guinée, l'équipe de recherche de Development Gateway a eu à rencontrer plusieurs profils d'acteurs: les agents du ministère des mines, du ministère de la santé et de l'éducation; des organisations de la société civile; et des entreprises privées.

Cette phase d'étude préliminaire a confirmé la pertinence de l'Indice Pilote WIM Guinée et, a permis de mieux comprendre les facteurs socio-culturels qui constituent souvent des obstacles à une plus grande implication des femmes dans le secteur minier.

Le cadre légal et les stratégies nationales: le code minier contient des dispositions exemplaires sur les ressources humaines et sur la promotion du contenu local sans qu'elles ne soient cependant spécifiques aux femmes. La Politique Nationale du Genre inclut le secteur minier sans se concentrer sur ses spécificités. Les institutions encouragent

de plus en plus les candidatures féminines en publiant différentes opportunités mais les résultats restent faibles – une tendance que les groupements de femmes et les OSCs lient aux conditions de soumission (bilan financier, business plan, trésorerie, etc.) qui peuvent être prohibitives et décourager les candidatures féminines.

Dans le secteur de **l'éducation,** le faible taux de fréquentation des écoles en zone minière est souvent lié à l'abandon volontaire des études au profit de l'orpaillage. Les entretiens ont cependant révélé un autre défi : le manque d'instituteurs dans les établissements publics des zones minières. Un constat confirmé par le Ministère de l'Education qui l'explique par les attentes irréalistes des enseignants devant y être affectés et l'enclavement des sites miniers. Il est fréquent que des enseignants abandonnent leur postes en zone minière pour se consacrer à l'orpaillage, une activité plus lucrative.

L'implication et l'engagement des entreprises minières - les entreprises contribuent au développement de la communauté mais leurs efforts semblent ne pas répondre aux besoins des communautés et des femmes en particulier notamment quand il s'agit de relocaliser les populations et de réhabiliter les sites.

Les statistiques sur l'emploi des femmes dans les compagnies minières restent faibles. La raison invoquée est souvent la faible disponibilité des ressources humaines féminines et locales, une tendance qui pourrait être triangulée avec le taux d'inscription des femmes à l'Institut National de Boké. Les entreprises ont cependant tenu à préciser que leur personnel féminin refuse spontanément de participer à des activités de renforcement de capacités en raison de pression familiale, de leur statut marital ou du contexte socioculturel dans lequel elles évoluent.

Le rôle et l'implication des OSC – les OSC sont très actives et engagées dans le secteur minier ; qu'elles se concentrent uniquement sur la problématique du genre ou dans d'autres domaines (environnement, fiscalité, corruption, etc.) où les femmes de la communauté sont également soucieuses de l'emploi des jeunes et de la protection de leur environnement afin de réduire la pollution de l'air, des terres et des eaux.

Les OSC locales, qui axent leur intervention sur la thématique du genre, mènent des activités de plaidoyer sur les dangers liés à l'activité minière, la prévention du VIH/SIDA. Pour les questions liées à la violence et au harcèlement, les OSC ont peu de preuves ou de données sur le type et la fréquence des plaintes des femmes. Nos entretiens ont révélé l'existence d'un mécanisme formel de gestion des plaintes au niveau des entreprises, un procédé inexistant ailleurs, ce qui limite la capacité des OSC à œuvrer pour une reddition des comptes de l'État et des entreprises.

Le rôle des femmes dans la communauté – les femmes participent aux réunions communautaires mais leurs besoins sont rarement pris en compte notamment à l'élaboration des Plans de Développement Local – qui sont censés être la base des efforts de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Les femmes interviennent sporadiquement dans l'allocation des revenus budgétaires. Les institutions et les

organisations essayent de changer ce paradigme en sensibilisant les comités responsables de l'allocation des ressources à dédier une partie des fonds aux projets initiés par les femmes et par les jeunes[6].

Il existe, au niveau communautaire des initiatives de maintien des filles à l'école ainsi que des programmes destinés à l'alphabétisation des femmes adultes. Bien que l'éducation, comme la santé, soit un domaine où les entreprises investissent généralement, ces programmes sont plutôt financés soit par les partenaires au développement, soient par les ONG ou par les communautés elles-mêmes.

L'autonomisation des femmes - de façon générale, les sources de financement des femmes sont à la fois informelles et aux tontines et aux caisses communautaires. Très peu d'entre elles ont accès à des crédits formels et, le cas échéant, elles ne bénéficient d'aucune mesure d'accompagnement pour les aider à développer leurs capacités en gestion de projets.

La santé - aucune statistique sur les pathologies récurrentes dans les zones minières n'est disponible. Les centres de santé des zones minières industrielles restent précaires. Cette précarité est encore plus accrue dans l'exploitation artisanale, un secteur où les femmes sont exposées aux risques liés à l'utilisation de substance chimique. Les communautés ont un accès limité aux services de santé, à des couvertures médicales et ont souvent recours à l'automédication ou à la médecine traditionnelle. Les entretiens avec le Ministère de la Santé ont d'ailleurs révélé le besoin urgent de procéder à une étude approfondie sur la santé en zone minière.

3.2. Les potentielles opportunités identifiées

Ces constats préliminaires méritent d'être approfondis et précisés notamment dans l'optique de développer un indice global, qui ferait suite à l'indice prototype actuel. L'équipe de recherche de Development Gateway a identifié quelques opportunités, à savoir :

- *Le faible niveau d'instruction des femmes* - le Gouvernement et les OSC avancent que les jeunes filles abandonnent prématurément les études pour se consacrer à l'orpaillage ou à des activités génératrices de revenus. Les éléments de réponse à cette problématique aideront à définir les actions correctives pour le maintien durable des filles à l'école.
- *La faible présence des filles dans les carrières du secteur des mines* - un constat confirmé par les statistiques de l'Institut National de Boké des trois dernières années. Les raisons avancées convergent vers la perception que le secteur minier est plutôt réservé aux hommes, une conception véhiculée par les familles dès le bas âge.

[6] https://resourcegovernance.org/blog/les-gestionnaires-de-communes-minieres-en-premiere-ligne-de-la-mise-en-ouvre-du-fonds-de

Une collecte de données ciblée permettrait d'identifier les raisons réelles et les obstacles à une plus grande présence des filles dans les métiers des mines. Cette information a toute son importance notamment avec la construction des huit écoles d'art et de métiers prévues dans les régions administratives de la Guinée.

- *La démotivation des femmes* devant certaines opportunités de financement ou d'appels d'offre et leur *refus de participer à des activités de formation ou de renforcement de capacités* - un constat confirmé par l'administration minière et les entreprises privées et souvent lié à un manque de confiance en soi, un faible niveau d'éducation, et au poids socio-culturel. Les entretiens avec des ONG Guinéennes ont fourni un autre élément de réponse : les conditions de participation à ces opportunités sont prohibitives et disqualifient un bon nombre de candidatures féminines. Il serait ainsi souhaitable de les rendre plus souples et moins contraignantes pour améliorer la participation des femmes.
- *L'ajout d'autres thèmes et variables* – tels que l'impact des activités minières sur l'emploi, le cadre de vie et les revenus ; l'impact sur l'environnement (pollution, gestion des déchets, etc.).

Cette liste non-exhaustive des premiers constats confirme le besoin de les approfondir pour en savoir plus sur les *causes réelles* de la faible implication des femmes dans le secteur minier et de la persistance des écarts entre les hommes et les femmes. D'autres thèmes, tout aussi importants, tels que l'environnement, ont besoin d'être pris en compte pour le calcul d'un Indice Pays qui sera plus global et étendu à l'ensemble des entreprises privées et des zones minières.

4. LES DEFIS

Cette section présente les défis auxquels ont été confrontées les équipes de Development Gateway, de WIM Guinée et les agents, notamment dans la collecte de données.

4.1. Les défis organisationnels

Absence de locaux adéquats – WIM Guinée ne possédant pas de locaux servant de siège, des coûts supplémentaires ont été générés pour la formation des agents de collecte des données, qui s'est tenue sur un site externe.

Une communication inter-partenaires à améliorer - le manque de communication relatif au budget destiné à la collecte des données a engendré un retard dans son effectivité.

4.2. Les défis dans la collecte des données

Instabilité politique - l'instabilité et les troubles politiques en Guinée ont eu une incidence significative sur le calendrier de collecte des données, qui a été perturbé. Les données ont pu

être collectées par la suite grâce au réseau de contacts des agents de WIM Guinée ; n'eut été leur implication, aucune donnée n'aurait été disponible à date.

Faibles capacités des agents de collecte des données : les capacités des agents de collecte se sont révélées relativement moyennes voire faibles à tous points de vue : au niveau de la compréhension du concept et de l'objectif de cet indice, et également des questionnaires. Pour pallier à cette faiblesse, la collecte de données s'est faite en compagnie d'une représentante de WIM sur tous les sites.

Réticences des entreprises minières à recevoir les enquêteurs - malgré les différents ordres de mission visés par WIM, les enquêteurs ont eu du mal à s'entretenir avec les entreprises minières.

Le tableau suivant résume les forces, faiblesses, opportunités et menaces de ce projet

	FORCES ET OPPORTUNITÉS	FAIBLESSES ET MENACES
Spécifique au projet et à l'organisation	• Besoin de statistiques réelles sur la prise en compte du genre au niveau national et au niveau communautaire • Estimation de l'application des stratégies internationales et nationales qui promeuvent la protection des droits des femmes et des filles ; • Besoin exprimé d'un indice permettant de mesurer la prise en compte du genre dans le secteur minier Guinéen ; • Renforcement de capacités féminines à la mise en place d'AGR durables ; • Renforcement de capacités des OSC à étoffer leur plaidoyer sur la base d'évidences et accroître la redevabilité de l'Etat et des compagnies minières • Besoin d'études approfondies sur la santé des femmes dans les zones minières	• Instabilité politique ; • Réticence des compagnies minières à fournir l'information demandée ; • Faibles capacités des agents de collecte des données • Retard dans la réception des fonds pour conduire les activités de collecte; • Absence de frais de transport ; • Mauvaise qualité des routes ; • Manque de logistique organisationnel de WIM (locaux adéquats, personnel de support, etc.)
Spécifique au contexte	• Existence d'études présentant des statistiques sur le niveau de vie des femmes dans la zone aurifère de Siguiri; • Présence des représentants de WIM sur le terrain et mise à disposition de	• Faible engagement des services de l'Etat

	leur réseaux pour l'avancement du projet • Partenariats stratégiques avec les OSC et autres associations œuvrant dans le domaine et qui ont une bonne connaissance du contexte et de la problématique • Collecte de statistiques anonymes sur les problèmes des femmes dans les zones minières.	

5. LE FEEDBACK INITIAL SUR L'INDICE PILOTE WIM GUINEE

Les commentaires ci-dessous ont été recueillis à la suite du lancement officiel de l'Indice Pilote de WIM Guinée. Certains pourraient contribuer de manière significative à un Indice Pays plus global.

5.1. Le Feedback d'OSIWA et NRGI

Les rubriques et les composantes jugées intéressantes

- Effectif des femmes dans l'administration minière
- Effectif des femmes issues de l'Institut des Mines de Boké
- Statistiques des Ressources Humaines des entreprises minières
- Les femmes dans la gestion des recettes minières et les femmes dans la réglementation sur le FODEL (dans Rôle de l'Etat)
- Les initiatives pour maintenir les filles à l'école paraissent moins pertinentes. En effet il aurait fallu mettre plus d'accent sur le rôle spécifique des femmes dans les structures et processus de gestion des recettes minières notamment du FODEL, du FNDL, des paiements sociaux des entreprises minières, etc.
- Implication des OSCs sur les problèmes spécifiques aux femmes

Les rubriques jugées moins pertinentes:

- L'Accès aux structures de santé
- L'Autonomisation des femmes
- L'implication des OSC de manière générale

Les autres composantes qui pourraient être prises en compte pour un Indice Pays

- Les effets positifs et négatifs des activités minières sur les femmes : un barème à concevoir permettrait de prendre en compte les effets différenciés homme/femme. Pour les effets positifs, le score sera plus élevé si plus de femmes en bénéficient ; pour les effets négatifs, le score sera plus faible si les femmes sont plus touchées.

Des remarques et suggestions sur les rubriques utilisées dans l'Indice Pilote

Le lien direct entre certaines rubriques et le secteur minier n'est pas évident

- « Soit l'indice veut prendre en compte l'environnement général, et alors il leur paraitrait plus adapté de créer une composante « condition générale de la femme dans le pays » dans la mesure où la condition de la femme dans le secteur minier s'intègre dans un environnement général qui est plus ou moins favorable. A cet effet, l'indice Gender Equality Index de la BAD, https://www.afdb.org/en/topics-and-sectors/topics/quality-assurance-results/gender-equality-index pourrait être une bonne source. Le reste des composantes doit rester liées directement au secteur minier ».

- « Soit l'indice veut prendre en compte l'impact supposé de l'activité minière sur l'accès des femmes à la sante, l'autonomisation des femmes, etc. Ce qui est plus compliqué car il faut pouvoir démontrer que l'accès aux soins de santé est l'œuvre exclusive du secteur minier. Ce qui n'est certainement pas le cas même dans une zone minière ».

Indépendance des rubriques ou composantes – les lois vs. les pratiques

- « Un indice doit avoir des rubriques étanches avec le moins de répétitions possibles sinon on risque de mesurer la même chose plusieurs fois : certaines répétitions sont visibles dans le rôle de l'État et des femmes dans la gestion des recettes minières notamment sur le FODEL et les PDL. Le rôle de l'Etat aurait été simplement une sous-rubrique de « Les femmes dans la gestion des recettes minières », avec des questions sur ce que prévoit la réglementation sur les PDL, le FODEL, le FNDL, et même dans la gestion des paiements sociaux des entreprises qui -rappelons-le- ont drainé dans les communautés l'essentiel des revenus miniers locaux jusqu'en 2018 (jusqu'à 72%), etc. »

- « Il existe des indices qui ne portent que sur le droit, mais un indice complet intègre une évaluation du droit et de la pratique comme NRGI le fait avec l'Indice RGI. Le présent indice mélange les deux (droit et pratique) sans avoir structuré leur évaluation de manière claire et systématique, ce qui le rend peu convaincant de ce point de vue. Il serait intéressant si l'indice veut aller dans cette direction de coupler dans chaque rubrique autant que possible -et ce n'est pas toujours possible- des questions de droit (la loi prévoit-elle ceci) aux questions de pratique (est-ce appliqué). »

5.2. Le Feedback de WIM GUINEE

L'accès aux structures de santé est pertinent dans l'étude et viserait à être approfondi pour proposer des solutions durables à des cas communs plutôt qu'isolés:

- Dans les sociétés minières : le recrutement des femmes est freiné par la précarité des services de santé notamment au niveau du personnel soignant, du manque d'eau et d'électricité ; la plupart des femmes craignent de ne pas pouvoir reprendre leur poste à leur retour de congé de maternité ;
- Les cas d'urgence sont souvent évacués vers les pays limitrophes ;
- Le scénario est pire dans l'exploitation artisanale en raison des risques liés à l'activité; les femmes sont d'autant plus vulnérables qu'elles ne bénéficient d'aucune assistance santé.

Le thème de la santé doit être maintenu dans l'indice. Il peut être classé sous la catégorie des impacts négatifs mais, les problèmes liés à la santé dans les mines doivent être résolus de façon durable.

5.3. Le feedback des Participants au lancement de l'Indice Pilote

La plupart des participants ont relevé le fait que l'Indice Pilote ne traitait pas du secteur de l'Education et du secteur de la Santé.

6. LES RECOMMANDATIONS

6.1. Les recommandations organisationnelles

Améliorer la communication avec les différents partenaires - pour ajouter plus de fluidité dans le déroulement des activités et éviter les délais inutiles.

Formaliser les opérations de WIM Guinée à travers - la mise en place d'un Bureau Exécutif accompagné d'un organigramme définissant les rôles et responsabilités. WIM Guinée devrait étudier les possibilités d'avoir des locaux et de recruter un personnel permanent pour des activités continues. WIM Guinée devrait profiter de l'Indice Pilote pour redémarrer officiellement leurs activités en commençant par définir une stratégie, apolitique, qui devrait au minimum inclure :

- Les domaines d'intervention en conformité avec le mandat de WIM;
- Un plan d'action annuel basé sur des objectifs mesurables;
- Un plan de suivi-évaluation de ces objectifs

Campagne de sensibilisation à l'endroit des acteurs - dans la perspective de poursuivre le travail vers un Indice Pays, il apparait important de sensibiliser tous les acteurs à l'Indice et ce, avant le début de la collecte des données. Cette précaution préalable permettra de réduire, voire d'éviter, la réticence et/ou le refus de participation de certaines parties prenantes et contribuera à faciliter la collecte des données. Cette campagne de sensibilisation pourrait se dérouler sous forme d'atelier où WIM Guinée aura la responsabilité de présenter l'objectif global et les objectifs spécifiques de l'Indice.

7. LES PERSPECTIVES

L'Indice Pilote WIM Guinée reste un prototype : il ne prend pas en compte les composantes, les variables et les indicateurs liés à chacun des thèmes. L'indice a été conçu pour donner un aperçu de ces différentes possibilités mais reste à améliorer pour en faire un Indice Pays global qui servira l'objectif principal : mettre à la disposition des acteurs du secteur des informations exhaustives et fiables capables d'être utilisées pour l'application effective des stratégies internationales et nationales ainsi que du code minier de Guinée. L'indice a également pour vocation à être un outil de plaidoyer pour WIM Guinée et les autres organisations de la société civile, en identifiant les zones et les actions prioritaires pour l'Etat, les entreprises minières et les PTFs. Enfin, la fonction de comparaison de l'Indice Pilote WIM Guinée montre ses possibilités de comparaison pour entre différentes régions et/ou différents pays.

Pour Development Gateway, l'Indice Pilote WIM Guinée est la première étape. Il présente déjà des opportunités similaires avec d'autres pays de la sous-région, soucieux de trouver des réponses durables aux questions relatives aux femmes dans le secteur des industries extractives, quant au respect de leurs droits, à des meilleures conditions de travail et à un environnement propice à la promotion de l'entreprenariat féminin.

ANNEXE 1 - LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

Prénom	Fonction	Organisation	Localité
Aminata BERETE	Inspectrice Régional des affaires sociale et de l'enfance	Inspection Régionale	Kankan
Aminata KABA SOUARE	Directrice Régional des Affaires sociales	Inspection Régionale	Kankan
Mohamed Mariam KEITA	Chargé des questions de l'enfance	Inspection Régionale	Kankan
Fatoumata KOUROUMA	Chargé de la protection féminine /l'enfance	Inspection Régionale	
Jane CONDE	Directrice du CAAF	CAAF	
Fanta GUEYE COULIBALY	Directrice Adjointe CAAF	CAAF	
Mr CAMARA	Chargé des questions de l'enfance	Direction des Affaires Sociales, de la Promotion Féminine et de l'enfance	Siguiri
	Préfet	Préfecture Siguiri	Siguiri
Mr BAH	Directeur Préfectoral des Mines de Siguiri	Préfecture Siguiri	Siguiri
	Chargé des collectivités de Siguiri	Préfecture Siguiri	Siguiri
	sous-préfet	Préfecture de Kintinyah	Kintinyah
Me BALA	Maire	Mairie de Kintinyah	Kintinyah
	Vice Maire	Mairie de Kintinyah	Kintinyah
	Vice Maire	Mairie de Kintinyah	Kintinyah
	Vice Maire	Mairie de Kintinyah	Kintinyah
	Vice Maire	Mairie de Kintinyah	Kintinyah
	Représentant des femmes de la communauté	Communautés de Kintinyah	Kintinyah
Mr DIOUBATE	Chargé des Affaires Publiques et Communautaires	SAG	Siguiri
Ismaël KONDE	Département Affaires Publiques et Communautaires	SAG	Siguiri
Damou Rahim KEITA	Département Affaires Publiques et Communautaires	SAG	Siguiri
	Préfet	Préfecture de Kérouané	Kérouané
	Sous-Préfet	Préfecture de Banankoro	Banankoro
	Maire de GBENKO	Mairie de Gbenko	Banankoro
Djamory KABA	Représentant	GUITER-MINING	Banankoro
Lancinet Gnalen KABA		GUITER-MINING	Banankoro

Ousmane TOURE		GUITER-MINING	Banankoro
Mamadou Oury BAH	Chef Géologue	GUITER-MINING	Banankoro
EL Hadj Mohamed Lamine CONDE	Chargé des relations communautaires	GUITER-MINING	Banankoro
Groupement de femmes	Exploitante artisanale de diamant	Exploitation artisanale de diamant	Banankoro
Mme Aissata Beavogui	Directrice Générale	GAC	Conakry
M. Alpha Diallo	Président	PCQVP	Conakry
M. Amadou Bah	Directeur Exécutif	Action Mines Guinée	Conakry

ANNEXE 2 - VARIABLES WIM RETENUES

Thème	Variables	Discussion
Implication de l'Etat	Existe-t-il des politiques nationales pour l'inclusion des femmes dans les IE ?	Le résultat permettra de mieux orienter les plaidoyers en faveur des femmes dans l'IE et de leur donner plus d'informations sur leur droits.
Rôle de l'Entreprise	• Votre entreprise respecte-t-elle les quotas d'employés définis dans le code minier • Votre entreprise prévoit-elle des actions concrètes et durables pour les femmes vivant dans les communautés riveraines ?	L'entrepreneuriat social, dont l'objectif principal est d'avoir une incidence sociale plutôt que de générer du profit pour ses propriétaires ou ses partenaires. Il contribuera à la gestion transparente des ressources ; l'autonomisation des femmes ; le renforcement du tissu social et de la sécurité ; la lutte contre le réchauffement climatique.
Autonomisation des femmes	Combien de femmes ont accès aux opportunités économiques par exemple : • Crédit adapté à leurs besoins • Entreprenariat • Contenu local • Titre minier	Les données sur ces indicateurs ci-contre prendront en compte la participation des femmes aux processus décisionnels et donneront plus de visibilité sur leur inclusion à tous les niveaux relatifs à la gestion des ressources minières.
	Combien de femmes ont bénéficié d'un accompagnement quelconque après avoir accédé à une opportunité économique ?	Souvent des femmes parviennent à trouver des opportunités économiques qu'elles perdent aussitôt pour des raisons quelconques : • manque d'accompagnement ou de suivi ; • interférence de son époux ou sa famille dans la gestion • manque de vision (à cause de son niveau d'instruction).
Rôle des femmes dans la communauté	Existe-il un quota de représentativité des femmes dans la gestion des recettes minières locales ?	Les quelque rares femmes qui y sont, n'ont pas de poste de décision…
	Que pensez-vous de la gestion des recettes minières locales ?	Ces recettes connaissent souvent une gestion opaque et les activités financées sont souvent décidées par le comité local. Seules quelque femmes ayant le plus souvent un rapport ou un lien particulier

		avec certains membres du comité ou les autorités en place en bénéficient.
Santé	Quelles sont les pathologies récurrentes diagnostiquées ?	Les menaces sur la santé de la famille peuvent fragiliser les avoirs d'une femme. Mais celle de son enfant la dévasterait totalement car elle dépensera toutes ses économies et même tenter l'impossible.
Rôle des OSC	Existe-t-il un mécanisme de gestion des plaintes issues des femmes ?	Gestion, depuis la réception – Catégorisation et –traitement de la plainte sur la base d'une analyse multicritère (du point de vue coutume/tradition, législation et contexte…) afin de pas générer plus de conséquences sur ces femmes concernées.
	Organisez-vous des activités pour présenter les problématiques liées à l'utilisation des produits Chimiques et autres produits utilisés ?	La réalité est que les produits chimiques utilisés dans l'extraction industrielle (ici, ils sont plus ou moins contrôlés) sont aussi utilisés dans l'orpaillage (ici, de façon anarchique pendant le lavage qui est souvent confiée aux femmes). Une gestion anarchique des déchets en général.

ANNEXE 3 - LISTE DES MEMBRES DE L'EQUIPE

ENQUETEURS INS

N°	Prénom	Nom	Contact - Téléphone	Email
1	Fanta	Koulibaly	+224 620 93 77 77	fantakoulibaly66@gmail.com
2	Fakoly	Koulibaly	+224 622 49 39 33	koulibalysougoula@gmail.com
3	Aboubacar	Nabé	+224 620 47 20 57	aboubacarnabe17@gmail.com
4	Naby Youssouf	Soumaré	+224 625 50 52 41	soumarenabyyoussouf@gmail.com
5	Maimouna	Yansané	+224 620 10 87 94	yansanemaimouna94@gmail.com
6	Mariama	Traoré	+224 622 87 80 31	mariamatraore011@gmail.com

WIM Guinée

N°	Prénom	Nom	Contact - Téléphone	Email
1	Hawoua	Diallo	224 623 48 31 78	hawdial75@gmail.com
2	Sayon	Berete	224 622 06 95 22	fatisek6@gmail.com
3	M'Mah	Keita		mmahkeita2003@yahoo.fr

Development Gateway

N°	Prénom	Nom	Téléphone	Email
1	Vanessa	Sanchez	221 77 637 85 80	vsanchez@developmentgateway.org
2	Aminata	Camara	221 76 438 07 00	acamara@developmentgateway.org

Faciliter la collecte, la compréhension et l'utilisation des données sur le développement international.

For information or inquiries, please contact us
at **info@developmentgateway.org**

Development Gateway, Inc.
1110 Vermont Ave NW Suite 500
Washington, DC 20008 USA
+1 234 567 8901

@DGateway

developmentgateway.com