



Women In Mining Sénégal



DataDevAfrica



# CONSTRUCTION D'UN INDICE GENRE DANS LE SECTEUR EXTRACTIF

## RAPPORT ÉTUDE DE FAISABILITÉ

INDICE GENRE WIM Sénégal, 2021



# CONSTRUCTION D'UN INDICE DE GENRE DANS LE SECTEUR DES INDUSTRIES EXTRACTIVES

## ETUDE DE FAISABILITE

### REMERCIEMENTS

L'Association Women In Mining Sénégal tient à remercier tous les acteurs et partenaires qui se sont mobilisés durant toute la phase de consultations locales et de collecte de données, permettant ainsi la finalisation de ce processus et la publication de ce document qui devrait, dans le futur, orienter les efforts pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes dans le secteur des industries extractives.

Mention spéciale aux populations et aux femmes des communautés visitées dans les régions de Kédougou, Fatick, Saint-Louis, Thiès, Matam et Dakar qui ont exprimé tout leur engagement dans les actions et réalisations de WIM Sénégal et qui ont fait de ces consultations locales un moment de partage et de dialogue fécond.

Nos remerciements particuliers à notre partenaire financier OSIWA qui a mobilisé toutes les ressources nécessaires et aussi à DataDevAfrica pour l'expertise apportée et qui ont fait montre de disponibilité et de total engagement.

Nos remerciements également à ITIE Sénégal à l'ANSD et à ONU Femmes mais aussi à la Chambre des Mines du Sénégal, à l'Institut des Sciences de la Terre, au Département de Géologie de l'Université Cheikh Anta Diop

de Dakar, aux organisations de la société civile. De même, nous exprimons toute notre satisfaction et notre reconnaissance aux gouverneurs des régions de Thiès, Matam, Fatick, Kédougou et Saint-Louis, aux services techniques déconcentrés, aux collectivités territoriales, aux Comités Locaux de Pêche Artisanale, aux organisations communautaires de base dans les zones visitées qui ont fait preuve d'entière disponibilité pour la réalisation de notre étude.

Nous remercions également le Ministère des Mines et de la Géologie, le Ministère du Pétrole et des Énergies, l'Assemblée Nationale, le Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) ainsi que les membres du comité technique.

Les femmes dans les entreprises prestataires, les femmes employées des industries extractives, les femmes des ministères et services techniques sont vivement remerciés. Et, enfin, les membres de WIM Sénégal, sans qui ce travail n'aurait pu aboutir, méritent notre totale considération.

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

*La Présidente*

# SOMMAIRE

## 05

### RESUME EXECUTIF

Les différentes dimensions du genre dans le secteur 05  
L'indice de genre dans le secteur des industries extractives 06

## 08

### CONTEXTE ET JUSTIFICATION

#### LE CONCEPT D'INDICE DE GENRE 09

La finalité et objectifs de l'indice 09  
Le concept d'indice 09  
L'approche de construction de l'indice de genre WIM Sénégal 10

#### LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE 11

## 12

### LE SECTEUR DES INDUSTRIES EXTRACTIVES AU SENEGAL

Le potentiel minier et d'hydrocarbure du pays 12  
Des réformes majeures du cadre législatif 13

## 14

### LES DIMENSIONS DU GENRE DANS LE SECTEUR EXTRACTIF

La théorie du changement du secteur 14  
Définition des indicateurs de mesure 16

## 18

### LE GENRE DANS LA GOUVERNANCE DU SECTEUR

Une faible prise en compte du genre dans le dispositif législatif et dans les politiques 18  
Une Présence assez remarquable dans les sphères de décision du secteur public 19  
Une présence moins marquée des femmes dans les instances locales 21  
Peu d'organisations de la société civile présentes sur les questions de genre 21  
Les indicateurs pour la gouvernance du secteur 22

## 22

### LE GENRE DANS LA GOUVERNANCE DU SECTEUR

L'emploi formel dans le secteur extractif 22  
Les femmes faiblement représentées dans les emplois et aux postes de responsabilité 23  
Les femmes faiblement portées sur les métiers des mines et hydrocarbures 25  
Les indicateurs pour les emplois et les formations du secteur formel 25

## 26 LES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA MINE ARTISANALE

26 L'exploitation minière artisanale essentiellement concentrée dans la région de Kédougou  
27 Les femmes cantonnées dans les activités peu valorisantes  
27 La transformation des systèmes de production  
27 L'utilisation des produits dangereux pour la santé des femmes  
28 Le faible accès aux services sociaux de base et la dégradation de l'environnement  
28 Le développement du travail des enfants  
29 Le développement de l'insécurité  
29 La disponibilité de données sur l'exploitation minière artisanale  
29 Les indicateurs de suivi de la situation des femmes dans les sites d'orpaillage

## 30 LES FEMMES ENTREPRENEURES DU SECTEUR

30 Un cadre juridique reforme pour favoriser le contenu local  
30 Des achats locaux dominés par les grandes entreprises principalement de Dakar  
31 Les femmes entrepreneures du secteur  
32 La faiblesse des données sur les femmes entrepreneures  
33 Les indicateurs de suivi des parts de marche des femmes entrepreneures

## 33 LES FEMMES IMPACTÉES PAR LES INDUSTRIES EXTRACTIVES

33 Des problématiques assez diversifiées en fonction des zones Eco géographiques  
34 Les impacts sociaux et environnementaux des industries extractives  
35 La faible maîtrise des impacts environnementaux  
35 Les investissements sociaux des entreprises et leur impact sur les femmes  
36 Les indicateurs d'impact des activités extractives sur les femmes des communautés hôtes

## 37 VERS LA CONSTRUCTION DE L'INDICE SUR LE GENRE SÉNÉGAL WIM

37 La disponibilité de données sur le genre dans le secteur des mines  
37 Evaluation des indicateurs de genre  
44 Les indicateurs constitutifs de l'indice  
46 Les méthodes de collecte de données  
47 Plan d'action de mise en place de l'indice  
49 La définition de la méthode d'agrégation et de calcul

## 49 RECOMMANDATIONS

## 50 ANNEXES

## ACRONYMES

<b>ARD</b> : .....	Agence régionale de développement
<b>ANSD</b> : .....	Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie
<b>BMCC</b> : .....	Baobab Mining and Chemical Corporation
<b>CECI</b> : .....	Centre Canadien d'Étude et de Coopération Internationale
<b>SCEDEF</b> : .....	Convention pour Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
<b>ESMGE</b> : .....	École Supérieure des Mines, de la Géologie et de l'Environnement
<b>ESEBAT</b> : .....	École Supérieure d'Électricité, de Bâtiment et des Travaux Publics
<b>FADCL</b> : .....	Fonds d'Appui au Développement du Contenu Local
<b>GCO</b> : .....	Grande Côte Opérations
<b>GMP</b> : .....	Groupe Multipartite
<b>GRADMIR</b> : .....	Groupe de Recherche et D'action pour le développement minier responsable
<b>GTA</b> : .....	Grand Tortue Ahmetim
<b>IST</b> : .....	Infections sexuellement transmissibles
<b>IST</b> : .....	Institut des Sciences de la Terre
<b>ITIE</b> : .....	Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives
<b>MIFERSO</b> : .....	Société des Mines de Fer du Sénégal Oriental
<b>ONG</b> : .....	Organisation Non Gouvernementale
<b>OPEF</b> : .....	Office pour la Promotion de l'Éducation et la Formation au Sénégal
<b>OSIWA</b> : .....	Open Society Initiative of West Africa
<b>RELOGOM</b> : .....	Réseau National des Élus Locaux pour la Gouvernance des Ressources Minières
<b>RSE</b> : .....	Responsabilité Sociétale des Entreprises
<b>SERPM</b> : .....	Société d'Études et de Réalisation des Phosphates de Matam
<b>SGO</b> : .....	Sabodala Gold Operations
<b>SOCOCIM</b> : .....	Société de Commercialisation du Ciment
<b>SOMISEN</b> : .....	Société des Mines du Sénégal
<b>SOMIVA</b> : .....	Société Minière de la Vallée du fleuve Sénégal
<b>UCAD</b> : .....	Université Cheikh Anta Diop
<b>WIMS</b> : .....	Women In Mining Sénégal

## RESUME EXECUTIF

Le secteur extractif au Sénégal a connu des bouleversements majeurs avec les importantes découvertes de pétrole et de gaz. Le gouvernement, conscient des enjeux, a engagé des réformes majeures pour rendre le secteur plus attractif mais également mieux bénéficié à la nation. Les réformes portent sur la mise en place d'un nouveau Code Minier en 2016, du Code Pétrolier en 2019, du Code Gazier en 2016, sur l'adhésion du Pays au mécanisme ITIE. Cependant, les réformes malgré leur pertinence n'ont pas encore pris en compte la question des femmes qui ne représentent encore que 8,4% des emplois du secteur formel. Le secteur des industries extractives reste encore très fermé aux femmes.

L'Association Women In Mining, œuvrant à porter le plaidoyer pour une meilleure inclusion a ainsi lancé cette étude pour d'une part éclairer et alerter sur les principales contraintes qui se posent aux femmes pour leur intégration mais également permettre aux décideurs et parties prenantes de mieux comprendre la spécificité de la question du genre dans le secteur. L'étude conduite entre Août 2020 et Mars 2021 a été l'occasion d'une réflexion de grande ampleur qui a permis de dialoguer avec les femmes des communautés dans les régions minières du pays (Kédougou, Thiès, Matam, Saint Louis, Fatick), de rencontrer les responsables des entreprises minières, les élus des collectivités hôtes, les autorités administratives et les services techniques. Ces consultations ont surtout permis de mieux comprendre la problématique et d'aboutir aux cinq dimensions essentielles qui en font la spécificité.

Les leçons apprises sont consignées dans le présent document qui a **surtout une vocation exploratoire et vise à mieux comprendre les problématiques qui intéressent les femmes. Elle visait à démontrer la pertinence d'un instrument de mesure des conditions de vie et de travail des femmes et de définir le cadre global de mesure de ces problématiques.** L'étude est donc plus qualitative que quantitative.

La démarche a surtout consisté en des entretiens avec les personnes ressources, les services techniques, les responsables des entreprises minières, les leaders locaux. L'étude s'est également appuyée sur des focus-groupes au niveau des sites impactés.

### Les différentes dimensions du genre dans le secteur

**La gouvernance et l'implication des femmes dans la prise de décision.** La question du genre se pose d'abord en terme de prise en compte dans le dispositif législatif, le seul texte faisant référence au genre étant le Code Minier de 2016. Le statut des femmes, les contraintes à leur plus grande présence dans les entreprises, la question des congés de maternité, d'un environnement de travail adapté à leurs besoins spécifiques, constituent aujourd'hui de réelles préoccupations. Malgré une forte présence dans le secteur public et aux postes de décision (une femme ministre du pétrole, plusieurs départements ministériels occupés par des femmes, ...) les femmes sont encore faiblement représentées dans les organes de gouvernance. Ainsi le groupe multipartite de l'ITIE regroupant les représentants de l'administration, le secteur privé, les élus et parlementaires, la société civile et les médias, ne compte que 6 femmes sur 27, soit 22%.

**Les conditions de travail dans les entreprises :** Dans les grandes entreprises, les femmes ne représentent que 8,4%

des employés (668 femmes sur les 7 951, soit 8,4%). Leur faible présence est liée à un certain nombre de contraintes dont l'éloignement des sites de production et la faible présence des filles et femmes dans les filières scientifiques et de formation (21,5% selon les données reçues de deux structures de formations). Les femmes-employés dans les sites miniers sont souvent obligés de vivre dans des camps, isolés de leurs familles pour de longues périodes et ont droit aux mêmes durées de congés (14 semaines équivalent de 3 mois et demi) que les autres femmes. Elles sont ainsi tenues d'adapter leur vie de famille à ces choix professionnels. L'entreprise Sabodala Gold Opérations ayant allongé la durée de congé de maternité à 11 mois fait ainsi figure de pionnier.

**Les femmes du secteur de la mine artisanale** Les femmes dans les zones d'extraction minière artisanale sont confrontées aux conditions de vie très précaires, aux violences, aux viols, à la prostitution, aux MST, qui affectent la stabilité des ménages. Le travail des enfants dans les mines est une réalité documentée par plusieurs études notamment l'étude de l'ANSD de 2018 sur l'orpaillage au Sénégal. L'étude a noté que les femmes ne représentent que 11,68% du total des 32 474 personnes s'activant de façon directe dans l'orpaillage traditionnel. Elles y sont cantonnées aux activités peu valorisantes comme tirer les cordes et transporter le minerai et ont des revenus très faibles. Les femmes en charge de la transformation de l'or et utilisent des produits toxiques comme le mercure et le cyanure qui causent des dommages aux reins, aux poumons et au système nerveux et peuvent affecter le fœtus et être la source de retard mental, de troubles du langage et de la mémoire.

Le développement de l'orpaillage a également contribué à l'émergence de nouvelles bourgades très peuplées confrontées à une forte pression sur les rares infrastructures de base et des difficultés d'accès à l'eau. Le développement de l'orpaillage contribue également à des bouleversements dans les systèmes de production et au recul des activités agricoles, ce qui est source d'insécurité alimentaire et de vulnérabilité pour les ménages.

### La situation des femmes des communautés impactées :

Les problématiques dans les communautés hôtes sont multiformes. Les femmes de la zone côtière (Saint Louis, Cayar, Foundiougne, etc.) mettent en avant leurs inquiétudes par rapport aux impacts des nouvelles activités extractives sur la disponibilité des ressources halieutiques et sur les activités de transformation du poisson. Les communautés très dépendantes de la pêche indexent les plateformes pétrolières comme pouvant limiter l'accès aux zones de pêche. Dans les îles du Saloum les risques de pollution et l'impact sur les écosystèmes de mangrove sont soulignés, ces milieux permettant les activités de cueillette des fruits de mer, fournissant le bois de chauffe et servant de zone de reproduction pour le poisson. Les phénomènes de pollution pourraient ainsi menacer les écosystèmes côtiers et renforcer l'érosion. Dans la zone des Niayes entre Thiès et Saint Louis, les industries minières sont sources de pollution, de rejets atmosphériques et de maladies respiratoires et de la peau. Dans la région de Matam les poussières générées par l'exploitation des phosphates constituent la contrainte environnementale majeure. De même d'expropriations de terres par les entreprises accroît la vulnérabilité et l'insécurité alimentaire pour les familles.

La Responsabilité Sociale d'Entreprise permet aux compagnies extractives de participer au développement des communautés hôtes par des actions à but social. Pour l'année 2020, les montants dégagés par les entreprises du secteur sont de **4 155 044 802 FCFA**. Les réalisations peuvent viser la promotion de contenu local, les infrastructures sociales de base, l'appui aux activités économiques. Cependant les projets développés semblent avoir un impact limité sur les conditions de vie des populations et des femmes de manière générale.

**Les femmes entrepreneures et le contenu local :** Les achats locaux constituent l'ensemble des acquisitions de biens et de services, au profit d'entreprises privées installées au Sénégal. Le rapport ITIE estime leur valeur pour 2020 à environ 206 873 843 922 FCFA. Les achats locaux sont marqués par une domination des entreprises de la Région de Dakar qui en 2019, comptait pour 90,1% de la valeur des paiements alors que la région de Kédougou par exemple ne collectait que 2,7% de ces paiements. Les femmes entrepreneures présentes de manière active dans la fourniture de biens et de services sont assez rares (une dizaine de femmes selon les décomptes effectués). Le faible niveau de formalisation et de qualification ne permettant pas de répondre aux exigences des entreprises. Les femmes entrepreneures déclarent aussi ne pas être régulièrement informées des marchés des entreprises du secteur. La faible capacité financière constitue également une contrainte, la contractualisation avec les entreprises minières portant souvent sur de gros montants et nécessitant d'avoir une certaine surface financière.

### L'indice de genre dans le secteur des industries extractives

La question du genre dans le secteur extractif demeure encore mal connue et mal documentée malgré des avancées notables en matière de disponibilité de données sexo-désagrégées. La publication des rapports ITIE offre une masse assez importante de données. Cependant le rapport ne couvre qu'un spectre assez limité d'entreprises (26) et exclut la floraison de petites entreprises formelles (315 notamment les carrières de basalte, ...) et toutes les femmes qui y travaillent. La part des femmes entrepreneures bénéficiant des achats locaux est encore mal documentée, les entreprises ne disposent pas de systèmes pour tracer de manière précise leurs gains. Le secteur de la mine artisanale parce que constitué d'activités plus ou moins illégales est mal maîtrisé comme les impacts des activités extractives sur les communautés et l'impact des investissements sociaux sur les communautés hôtes.

L'indice constitue ainsi une réponse à cette situation de faiblesse des données sexo-désagrégées. Elle devrait être une combinaison de plusieurs indicateurs agrégés suivant un modèle défini et permettant de mesurer des concepts multidimensionnels qui ne pourraient l'être de manière assez satisfaisante par un seul indicateur. La question du genre dans le secteur extractif est en effet une réalité assez complexe qui recoupe des contextes assez différents pour des groupes cibles très variés. L'indice vise ainsi à résumer ces réalités multidimensionnelles en un ensemble de variables qui, suivies périodiquement permettront de mieux appréhender cette réalité et d'alerter sur les évolutions constatées.

L'étude de faisabilité a consisté en une analyse exploratoire des principaux déterminants de l'exclusion des femmes.

Elle a également permis de traduire ces déterminants en une liste d'indicateurs pertinents. La présente phase n'intègre donc pas la définition de la matrice de calcul et d'agrégation des données. Cette phase interviendra après la validation du contenu du rapport de faisabilité. Il s'agira ainsi de définir les méthodes de transformation et normalisation, de combinaison des indicateurs, traitement et d'imputation des données manquantes, de conduire les analyses d'incertitude et de sensibilité, de définir les méthodes de visualisation.

La mise en place de l'indice s'opérera selon une approche concertée associant l'ensemble des parties prenantes pour faire de l'outil, une référence pour toutes les interventions. La communication sera incontournable pour permettre une mobilisation de toutes les parties prenantes et notamment des décideurs. La communication touchera les structures techniques et les entreprises du secteur pour s'assurer que les méthodes et outils soient partagés par tous. La communication tendra également à lever les blocages dans la mise à disposition d'informations pertinentes et fiables. Après la validation de la méthode de calcul de l'indice et des indicateurs, la collecte des données permettra la construction de l'indicateur. Une plateforme électronique sera également développée pour une présentation en temps réel de l'indice mais également de mettre à la disposition des acteurs les données afférentes.

La mise en place de cet indicateur appelle cependant à un certain nombre de recommandations pour une appropriation du processus et pour la fourniture de données de qualité et notamment :

- Maintenir une dynamique inclusive de concertation en impliquant l'ensemble des acteurs pour s'assurer qu'à terme l'indice devienne le référentiel accepté et utilisé par tous
- Assurer un plaidoyer auprès de l'ITIE pour l'élargissement du portefeuille d'entreprises aux petites entreprises mais également disposer des données plus détaillées sur la situation des femmes
- Appuyer une meilleure connaissance de l'orpaillage artisanale et des dynamiques de vie en mettant le focus sur la situation des femmes et des enfants, la violence basée sur le genre, les transformations des systèmes de production, les impacts environnementaux des activités minières et les risques sanitaires
- Promouvoir une meilleure ouverture des entreprises du secteur pour fournir des données actualisées sur la situation des femmes
- Conduire un plaidoyer en direction de l'administration pour la réadaptation des processus de collecte de données et la définition d'outils qui prennent mieux en compte les questions de genre
- Construire une base de connaissances sur les impacts environnementaux des industries extractives en publiant notamment sur un format plus accessible les résultats des évaluations environnementales et en mettant en place un mécanisme de suivi des paramètres environnementaux pour donner aux communautés les informations claires et fiables

DIMENSION	INDICATEUR
GOUVERNANCE DU SECTEUR	1. Nombre de textes législatifs et de politiques nationales du secteur des industries extractives qui prennent en compte les questions de genre
	2. Représentativité des femmes dans les instances de gouvernance du secteur des industries extractives au niveau national
	3. Représentativité des femmes dans les conseils des collectivités locales
L'EMPLOI DANS LE SECTEUR FORMEL	4. Notation globale des entreprises extractives pour leur niveau de prise en compte des besoins des femmes
	5. Pourcentage de femmes parmi le total des employés dans les entreprises du secteur extractif
	6. Part de femmes aux postes de responsabilité dans les entreprises du secteur extractif
	7. Écart moyen (pourcentage) de salaires entre hommes et femmes travaillant dans les entreprises du secteur pour des postes et situations équivalentes
	8. Pourcentage d'entreprises ayant mis en place des installations prenant en compte les besoins des femmes sensibles aux besoins des femmes (logements,...)
LES FEMMES ENTREPRENEURES DANS LE CONTENU LOCAL	9. Pourcentage de femmes parmi les sortants des écoles de formation aux métiers des industries extractives
	10. Part relative des montants totaux des achats locaux captés par des entreprises appartenant en majorité aux femmes
	11. Pourcentage d'entreprises dotés de mécanismes de suivi du genre dans leurs procédures et des exigences d'achats
FEMMES DES COMMUNAUTÉS HÔTES	12. Pourcentage d'entreprises privées intervenant dans les achats locaux dont le capital est détenu en majorité par des femmes
	13. Part des budgets des investissements sociaux des entreprises minières alloués à des projets impactant de manière significative les femmes
	14. Montant des budgets des investissements sociaux des entreprises alloués à des projets d'autopromotion économique pour les femmes
	15. Niveau d'accès des communautés hôtes aux infrastructures de santé, d'éducation, d'hydraulique, de transport
LE SECTEUR DE LA MINE ARTISANALE	16. Pourcentage de femmes parmi les employés des entreprises au niveau local
	17. Niveau d'utilisation des produits toxiques dans la transformation des minerais
	18. Nombre de femmes victimes de VBG dans les zones aurifères
	19. Prévalence du travail des enfants dans les mines
	20. Écarts de revenus entre hommes et femmes dans le secteur artisanal

Tableau 1: Liste des Indicateurs constitutifs de l'Indice de Genre Sénégal WIM INDEX

## II. CONTEXTE ET JUSTIFICATION



Le Sénégal pourrait intégrer dans les prochaines années le club des pays exportateurs de pétrole et de gaz avec les importantes ressources découvertes récemment. Le secteur extractif longtemps dominé par les phosphates s'est diversifié ces dernières années avec l'exploitation de l'or (les premiers lingots d'or étant sortis de la mine de SGO en 2009) dans la zone Sud-Est du pays et du zircon dans la bande côtière. Avec le démarrage de la production de gaz et de pétrole à partir de 2023, le pays devrait franchir une nouvelle étape dans la valorisation des richesses de son sous-sol.

Cependant, malgré l'importance du potentiel, la contribution du secteur à l'économie reste marginale (3,39% du PIB) même s'il contribue à l'équilibre de la balance des paiements (37,88% des exportations). En 2020, le secteur a généré 185,2 milliards de FCFA de revenus selon le dernier rapport ITIE 2020. Les recettes budgétaires pour 2020 sont estimées à 167,75 milliards FCFA, les paiements sociaux aux communautés impactées ne faisant que 5,77 milliards de FCFA.

Dans le but de maximiser les profits et d'attirer des investisseurs, le Gouvernement a entrepris des réformes majeures du cadre législatif. L'article 25 de la révision constitutionnelle de 2016 a réaffirmé l'appartenance des ressources naturelles au peuple. La mise en place du nouveau Code Minier en 2016, du Code Pétrolier en 2019, du Code Gazier en 2020 procèdent de cette volonté d'un secteur extractif plus attractif et plus responsable. La Commission d'Orientation Stratégique du pétrole et du gaz (COS Pétro gaz) a également été mise en place pour fédérer les initiatives dans ce sens. De même, la loi relative au Contenu Local dans le secteur des hydrocarbures nouvellement adoptée fait référence à l'ensemble des initiatives prises en vue de **« promouvoir l'utilisation des biens et des services nationaux ainsi que le développement de la participation de la main-d'œuvre, de la technologie et du capital national »**. De même, le Ministère des Mines et de la Géologie a développé une trousse d'informations (en partenariat avec Comité 21, Enda Lead Afrique Francophone et GEOMIN) pour promouvoir un secteur minier responsable et encourager une participation active et informée des populations locales. Le Ministère des Mines s'est également doté d'une Cellule Genre devant permettre de mieux impulser la dynamique de genre au niveau des politiques et programmes du Ministère.

Cependant, malgré ces avancées, le secteur bénéficie encore très peu aux femmes. Le rapport ITIE de 2020 note que sur les 9 409 employés des grandes entreprises du secteur, seuls 724 sont des femmes, (soit 7,69%). Dans les entreprises minières, elles sont faiblement représentées aux postes de responsabilité. Ainsi, sur 372 postes de cadres supérieurs nationaux, on ne recense que 54 femmes, soit 14,5%. La situation de sous-représentation est également la même pour les femmes entrepreneures qui accèdent à une faible part des achats

locaux des entreprises malgré les montants distribués (206 873 843 922 milliards FCFA en 2020 en achats locaux). Les femmes rencontrent de réelles difficultés à répondre aux exigences des entreprises en termes de statut juridique, de capacité financière et technique.

Dans le secteur artisanal, les femmes sont moins représentées (3 728 femmes sur les 32 474 personnes soit 11% des actifs directs) et sont cantonnées aux activités peu valorisantes comme tirer les cordes et transporter le minerai aux points d'eau. Elles assurent aussi la transformation du minerai et subissent ainsi les nuisances liées à l'utilisation de produits toxiques dangereux pour leur santé.

La représentativité égalitaire des femmes dans les instances de décision relève aujourd'hui d'une obligation consacrée par les nombreuses conventions ratifiées par le Sénégal, notamment la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), la plateforme de Beijing pour l'autonomisation des femmes ou les Objectifs de Développement Durable. Au plan interne, l'égalité des sexes à tous les postes électifs est consacrée par la loi n° 2010-11 du 28 mai 2010 qui institue la parité absolue Homme-Femme.

Le code minier de 2016 fait mention du genre en ses articles 109 sur l'équité salariale et la mixité professionnelle et l'article 115 sur la prise en compte des projets d'autonomisation de la femme dans les plans de développements et de gestion des projets miniers. La question du genre est réaffirmée avec les exigences 1.4, 6.3 et 7.2 de la norme ITIE 2019 relative au genre dans le processus de gouvernance des ressources, l'emploi et la participation civile. Cependant, ni le Code pétrolier, ni le Code gazier, ni la loi sur le contenu local ne font référence au genre. Au niveau des institutions mêmes si le Comité National ITIE assure une parité presque parfaite (45% de femmes employés et une Présidente femme), au niveau du Groupe Multipartite (GMP) de l'ITIE on note encore seulement 7 femmes sur les 26 membres.

La prise en compte du genre dans le secteur constitue ainsi une problématique majeure pour un secteur plus inclusif permettant un épanouissement socio-professionnel des femmes et une prise en compte de leurs droits. L'une des contraintes majeures à la prise de conscience sur le faible niveau d'inclusion du secteur demeure la faiblesse des données. Le rapport ITIE 2018 a noté qu'il n'existait pas d'étude quantitative ou qualitative de référence sur l'inclusion des femmes. Cette situation conduit à une très faible prise en considération de leurs préoccupations et de leurs intérêts.

Fort de ce constat, WIM Sénégal dans sa logique d'action pour la prise en compte des intérêts socioéconomiques et professionnels des femmes dans le secteur, avec le soutien financier de Open Society Initiative of West Africa (OSIWA) et l'appui technique de DataDevAfrica Consulting a mené une étude pour l'élaboration d'un indice sur la situation des femmes dans le secteur (dénommé INDICE DE GENRE WIM Sénégal). L'indice devrait mettre à la disposition des acteurs une information fiable sur les phénomènes d'exclusion dont souffrent les femmes et contribuer à une prise de décision éclairée et à un partage plus équitable des bénéfices. L'indice servira également d'outil de plaidoyer pour l'élaboration de politiques plus inclusives pour leur épanouissement socio-professionnel et économique.

## II. LE CONCEPT D'INDICE DE GENRE

### La finalité et Objectifs de l'Indice

L'Association **Women In Mining Sénégal** travaille à influencer les politiques et les pratiques des acteurs publics et de la société civile, des entreprises minières, pétrolière et gazières et des partenaires pour une meilleure inclusion des femmes. Elle développe ainsi des actions de renforcement des capacités des membres, de mise en œuvre d'activités communautaires mais aussi de communication. L'intervention insiste sur le plaidoyer pour amener les décideurs à mieux prendre en compte le genre dans les réformes politiques, les programmes et projets. Dans ce cadre, l'Indice WIM Sénégal devrait servir 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 servir à définir les orientations pour la mise en œuvre de projets de développement dans le secteur mais aussi à opérer les ajustements exigés
- **D'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 publics (État et Collectivités locales) mais également des entreprises en matière de responsabilité sociale et d'équité de genre et permettre de définir un calendrier de développement répondant aux attentes des femmes

L'Indice permettra sur la base d'indicateurs qui renseignent sur leur situation, leurs besoins, priorités et attentes, leurs forces et faiblesses, leurs dynamiques, leurs degrés d'exposition aux risques, de militer pour des politiques plus inclusives. L'indice devrait aussi permettre une analyse plus fine de la situation de chaque région et de voir comment les différents indicateurs évoluent en fonction des actions menées.

### Le concept d'indice

L'indice est une combinaison de plusieurs variables ou indicateurs, agrégés suivant un modèle défini et servant à mesurer le niveau d'atteinte d'un objectif ou résultat. Il permet de mesurer des concepts multidimensionnels qui ne peuvent être appréhendés de manière satisfaisante par un seul indicateur. La question du genre dans le secteur extractif est ainsi une réalité assez complexe qui recoupe des contextes assez différents (secteur public, secteur privé, entreprises extractives,) pour des groupes cibles très variés (femmes cadres des entreprises et de l'administration, femmes orpailleuses, femmes entrepreneures...). L'indicateur résume ces réalités multidimensionnelles en un ensemble de variables qui, suivies périodiquement permettront de mieux appréhender cette réalité. L'indice devrait également permettre de collecter et de partager un nombre important d'informations et de données et constituer un puissant outil de communication. Les indices sont ainsi plus faciles à interpréter et peuvent permettre de placer certaines questions prioritaires sur l'agenda des décideurs et des acteurs politiques.

### Les modèles d'Indice

L'indice le plus connu est l'Indice de Développement Humain (IDH) du PNUD prenant en compte 3 dimensions: 1) Une vie longue et saine, mesurée par l'espérance de vie à la naissance 2) L'Éducation, mesurée par le taux d'alphabétisation des adultes et le taux de scolarisation brut combiné aux niveaux primaire, secondaire et supérieur et 3) Un niveau de vie décent, mesuré par le PIB par habitant.

Un autre indice introduit par le PNUD en 1995 est l'Indice de Développement lié au Genre (GDI) qui ajuste l'IDH pour tenir compte des disparités entre les hommes et les femmes. Le GDI ajuste les résultats de chaque pays en termes d'espérance de vie, de niveau d'éducation et de revenu en fonction des disparités entre femmes et hommes.

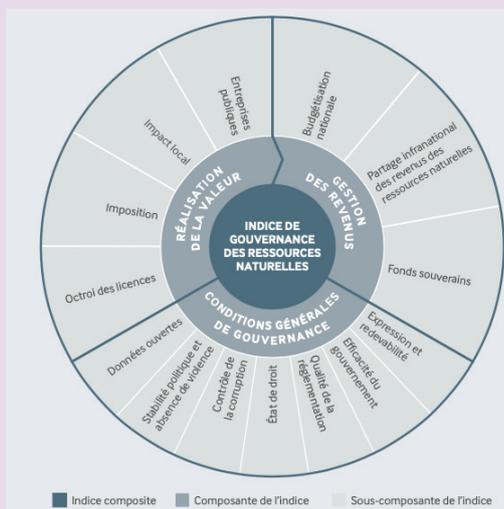
L'indice d'autonomisation du genre (GEM) vise à mesurer la représentation relative des femmes dans le pouvoir économique et politique. Le GEM se concentre sur les opportunités des femmes plutôt que sur leurs capacités et notamment sur

trois domaines clés: la participation politique et le pouvoir de décision, la Participation économique et le pouvoir décisionnel, le Pouvoir sur les ressources économiques.

L'indice mondial de l'écart entre les sexes (GGI) introduit par le Forum économique mondial en 2005 combine quatre dimensions: la participation et les opportunités économiques, le niveau d'éducation, l'autonomisation politique, la santé et la survie.

Plusieurs autres institutions, ONG et groupes de réflexion ont développé des indices composites, qui se concentrent généralement sur certains aspects du développement. Sur la gouvernance, l'indice Ibrahim de la gouvernance africaine (Fondation Mo Ibrahim); sur la durabilité, l'indice de performance environnementale (EPI, Yale University). On compte aujourd'hui plus de 160 indicateurs composites qui classent ou évaluent les pays selon une mesure économique, politique, sociale ou environnementale.

## L'Indice de Gouvernance des Ressources Naturelles



Le Natural Resources Governance Index (NRGI) mesure la qualité de la gouvernance des ressources dans 81 pays. L'index est calculé à partir des données compilées provenant de 150 chercheurs, utilisant près de 10 000 pièces justificatives pour répondre à 149 questions. L'Indice évalue les politiques et pratiques de gouvernance des industries pétrolière, gazière et minière des pays. L'indice agrège les scores de trois composantes dont :

- La gouvernance de l'attribution des droits d'extraction, de l'exploration, de la production, de la protection de l'environnement, du recouvrement des recettes et des entreprises publiques.
- La gestion des revenus couvrant la budgétisation nationale, le partage des revenus des ressources sous-nationales et les fonds souverains.
- La troisième composante évalue l'environnement favorable d'un pays.

## L'approche de construction de l'Indice de Genre WIM Sénégal.

La construction de l'indice a été définie selon un processus en cinq étapes présentées ci-dessous :

- **Construction de la théorie du changement** en vue d'avoir une vision globale des changements nécessaires pour une meilleure inclusion des femmes du secteur ainsi que le séquençement de ces changements. L'outil a été utilisé pour s'assurer que toutes les dimensions de la problématique sont bien prises en compte et que les incidences de chaque facteur peuvent être suivies.
- **Définition des indicateurs** : Les résultats attendus sont traduits en indicateurs permettant de mesurer de manière objective les progrès dans l'atteinte des objectifs de changement. La liste des indicateurs constitue ainsi le fondement de l'étude de faisabilité qui doit tendre à démontrer la pertinence et la faisabilité de chaque indicateur.
- **Établissement d'une situation de référence de chaque indicateur** : Les enquêtes de terrain ont permis de collecter les données de référence pour chacun des indicateurs en vue d'établir une base de connaissance pertinentes pour assurer la priorisation des indicateurs.

- **Priorisation des indicateurs suivant une grille d'analyse** : Les échanges avec les acteurs et les partenaires ont permis d'établir un certain nombre de critères d'analyse notamment la pertinence, la fiabilité, la disponibilité de la donnée dans le temps et couverture géographique, la sensibilité.... L'analyse multicritères permet ainsi d'établir une liste d'indicateurs répondant à ces critères et pouvant être mesurés de manière uniforme et constante dans le temps et dans l'espace
- **Définition des méthodes de collecte et d'agrégation de données** : Les phases suivantes permettront de définir une méthode de collecte pour chaque indicateur.

La première phase du processus a consisté surtout à fournir des données permettant de mieux comprendre les différentes dimensions du secteur et à proposer des indicateurs pertinents devant permettre une mesure de la situation des femmes ainsi que la définition d'un plan d'action de mise en œuvre. **La présente phase n'intègre donc pas la définition des méthodes précises de calcul et d'agrégation des données.** Cette dite phase interviendra après la validation par les parties prenantes du contenu du rapport de faisabilité. **Après les choix des indicateurs, il s'agira donc de définir la matrice de calcul de l'Indice et les méthodes de transformation et normalisation, de combinaison des indicateurs, de traitement et d'imputation des données absentes, de visualisation**

Le diagramme suivant présente le processus de construction de l'indice.

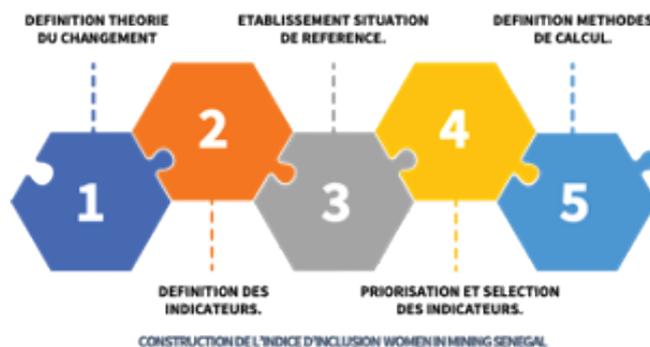


Image 2: Processus de construction de l'Indice

## II. LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

### Les Principes d'intervention

L'étude de faisabilité a été conduite en mettant en avant un certain nombre de principes essentiels pour assurer un outil pertinent et bien approprié par l'ensemble des acteurs. Ces principes sont ainsi :

**Une approche inclusive et partenariale.** L'étude a associé l'ensemble des acteurs intervenants sur les questions du genre et notamment les services publics, l'ITIE Sénégal, les collectivités locales, les entreprises extractives, les leaders locaux et femmes des communautés, les femmes entrepreneures, les organisations de la société civile et du secteur privé, etc. Les entretiens avec ces groupes ont porté sur la pertinence de l'indice, sur les indicateurs mais également sur les limites en matière de disponibilité des données. Un Comité Technique multi acteurs composé d'experts spécialisés sur la question a été ainsi mis en place pour orienter et coordonner le processus.

**La prise en compte de différentes échelles, du national au local.** La question du genre est une problématique souvent très localisée qui prend en compte les réalités socio-culturelles et économiques locales. Pour prendre en compte ces différentes dimensions, WIM Sénégal pour cette étude a organisé une tournée qui a touché les 5 régions minières, pétrolières et gazières et a permis aux acteurs d'analyser les contraintes en matière d'inclusion. Au niveau régional et national la mission a pu rencontrer également les différents acteurs en vue de traiter ces problématiques.

**Une communication de masse en vue de mobiliser les acteurs et communautés.** L'étude a permis une tournée de sensibilisation qui a permis après un atelier de lancement et des rencontres avec les acteurs à Dakar de parcourir cinq (05) régions minières du Sénégal et de rencontrer l'ensemble des parties prenantes. La tournée a également permis de déployer une campagne de masse avec des émissions dans les principales radios nationales et locales. Cinq émissions radios ont été diffusées (deux émissions à la RFM sur le plateau de ECOREX et trois avec les radios communautaires) en plus d'un point de presse à Kédougou. Les émissions en français ont été en langues nationales ont permis de toucher un large public. De plus un atelier régional a été organisé à Kédougou et un autre à l'Assemblée nationale avec une participation de 30 parlementaires y compris des présidents des commissions.

**Un renforcement des capacités des acteurs.** L'étude de faisabilité a été conduite sur la base d'une responsabilisation des membres de l'équipe de WIM Sénégal qui ont vu leurs capacités renforcées pour leur permettre une meilleure de la démarche opérationnelle. La phase de recherche a également été conduite en s'appuyant sur les équipes de WIMS et quelques personnes ressources.

### La démarche de mise en œuvre

L'étude de faisabilité a été menée en combinant approches qualitatives et quantitatives. L'analyse qualitative devait ainsi permettre de définir les indicateurs, d'analyser avec les acteurs leur pertinence et leur capacité à traduire de manière fiable la situation des femmes. L'analyse quantitative devait permettre de collecter des données sur ces indicateurs en vue de construire une base scientifique solide de connaissances permettant de mesurer des critères comme la pertinence, la fiabilité, la constance...

L'étude a été conduite à travers un processus décliné en différentes phases décrites ci-dessous :

**Préparation et validation de la note d'orientation méthodologique.** Au démarrage, DataDevAfrica a produit une note méthodologique présentée à l'ensemble des parties prenantes lors d'un atelier de partage tenu le 11 Août 2020. L'Atelier a également permis la mise en place d'un Comité technique chargé de coordonner le processus.

**La formation des équipes de recherche.** DataDevAfrica a tenu les 11 et 12 Août 2020, un atelier de formation de l'équipe de WIMS élargie aux points focaux (4 femmes des communautés hôtes des régions de Thiès, Darou Khoudoss et Cayar, Fatick, Kédougou) en vue de partager la vision du secteur et de renforcer les capacités du staff en recherche participative et sur l'utilisation des outils de diagnostic.

L'atelier a permis avec eux de définir les différentes dimensions à travers la théorie du changement.

**La revue documentaire.** Le Consultant a passé en revue la documentation existante. Les rapports ITIE ont été ainsi une source inestimable de données de même que les différentes études conduites et notamment sur l'orpaillage artisanal (Étude ANSD). D'autres documents ont été consultés pour avoir une meilleure compréhension de la problématique.

**La collecte de données de terrain.** L'équipe de recherche a séjourné dans les différentes régions minières et organisé un total de 11 focus-groups et ainsi échangé avec au moins 300 femmes représentant 120 organisations. Des focus-groups ont été ainsi tenus avec les femmes transformatrices de Saint-Louis et des Îles dans le Delta du Saloum et de Cayar (Thiès), avec les groupements de femmes dans les zones minières affectées par l'exploitation du phosphate et du Zircon (Darou Khoudoss, Diogo, Taiba, ...), à Matam, dans les communes d'Hamady Ounary et Ndendory, affectés par l'exploitation du phosphate. Dans la Région de Kédougou les descentes dans les villages de Tenkoto, de Bantako et de Guémédji (Kédougou) ont permis de rencontrer les leaders locaux, les organisations de femmes et les femmes orpailleuses. La phase de terrain a permis une interaction directe avec les femmes des communautés hôtes pour discuter de leurs contraintes.

#### L'Atelier de Validation de la Note Méthodologique

L'atelier conduit le 11 Août simultanément en présentiel et en visio-conférence a vu la présence du Conseiller spécial du Président de la République sur la question, de la Vice-présidente de l'Assemblée Nationale, de la Présidente des femmes parlementaires, du Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS), de la Présidente du Comité National ITIE, de partenaires au développement (ONU Femmes, OSIWA, OXFAM, ENDA LEAD, CECI,...), de Structures de l'État (ANSD, Ministère des Mines et de la Géologie, Ministère du Pétrole et des Énergies Renouvelables,...), de Responsables des Entreprises (Chambre des Mines,...), des universitaires, les experts de ONU FEMMES et l'ANSD, etc.

L'atelier a permis de mobiliser les acteurs et décideurs sur ces questions et de valider la note méthodologique de l'étude. L'atelier de lancement a ainsi noté la participation de plus de cinquante (50) acteurs sur la plateforme Zoom en plus des 476 internautes (Sénégal, Etats Unis, Ghana, Burkina Faso, Mali et Angleterre) touchés à travers le live sur la page Facebook de WIM Sénégal. L'atelier a permis de présenter l'outil en construction et les acteurs ont pu formuler des recommandations pour une démarche plus inclusive permettant de construire une base d'argumentation solide et de bâtir des indicateurs pertinents.

Les entretiens ont également ciblé les femmes entrepreneures (8 dirigeants d'entreprises) et les employés des entreprises (35 travailleuses). Les femmes employées ont répondu à un questionnaire envoyé en ligne. Des interviews ont également été tenues en mode virtuel avec certain nombre de femmes entrepreneures. L'analyse des données de ce sondage a aussi permis de collecter témoignages qui illustrent les conditions de vie et d'activités des femmes du secteur.

Au niveau régional la mission a pu rencontrer les autorités administratives, les services techniques régionaux (Mines et Géologie, Agence Régionale de Développement, Direction de l'Environnement et des Établissements Classés, ...), les conseils départementaux (Kédougou), les maires

et élus des communes impactées (Fimela, Bassoul, de Palmarin, Djirnda, Sabodala, Saint Louis), les organisations communautaires de base (Comité Local de Pêche Artisanale (CLPA), Aires Marines Protégées.). Au niveau national la mission a rencontré les partenaires au développement, les services centraux des ministères et organes de gouvernance, les élus et structures d'appui, les dirigeants des entreprises minières (notamment la SGO, IAMGOLD et PMC) etc., ... Les entretiens avec ces acteurs ont permis de discuter de la problématique du genre dans le secteur mais également de toutes les contraintes qui se posent à l'épanouissement de femmes ainsi que les contraintes en matière de données désagrégées. L'ensemble des données collectées ont été par la suite synthétisées et analysées pour constituer le présent rapport.

### III. LE SECTEUR DES INDUSTRIES EXTRACTIVES AU SÉNÉGAL

#### **Le potentiel minier et d'hydrocarbures du pays**

Le Sénégal s'est découvert ces dernières années un potentiel minier important avec un sous-sol riche des métaux précieux (or), des métaux de base (fer), des minéraux industriels (phosphates, calcaires, ...) des minéraux lourds (zircon, ilménite et titane), des pierres ornementales et matériaux de construction, etc. L'exploitation minière au Sénégal a cependant été longtemps dominée par le phosphate dont l'exploitation a démarré avant les indépendances avec les mines de Taïba et Lam-Lam (à partir de 1940). La production actuelle est répartie entre plusieurs gisements :

- Les gisements de Phosphate d'alumine de Pallo – Lam Lam exploités par les Industries Chimiques du Sénégal avec une production annuelle de 890 000 tonnes. Les ICS ont ainsi déclaré une production totale de 1 700 000 tonnes de phosphates, 537 522 tonnes d'acide phosphorique et 172 628 tonnes d'engrais chimiques
- Les gisements de Matam (Ndendouri et Ouali-Dala) avec des réserves de 40 millions de tonnes exploitées depuis 1984 par la Société d'Études et de Réalisation des Phosphates de Matam (SERPM)
- Le gisement de Gade Bissick à 145 km de Dakar estimé à plus de 68 millions de tonnes de réserves et entré en exploitation en Octobre 2016. Le site exploité par Baobab Mining and Chemical Corporation (BMCC) a produit 34 562 tonnes de phosphates
- La mine de phosphate de Matam estimée à plus de 135 millions de tonnes, entrée en production en 2015 et actuellement exploitée par la Société Minière de la Vallée du fleuve Sénégal (SOMIVA) avec une production de 431 124 tonnes en 2020
- La SEPHOS qui gère le projet de Baïti (40 millions de tonnes de réserves) et qui détenait le Périmètre de Lam-Lam transféré à l'entreprise G-Phos. La SEPHOS a déclaré une production de 58 310,2 tonnes de phosphates en 2020.

Le pays est également depuis 2009 un important producteur d'or, le premier lingot d'or étant sorti de la mine de Sobadala à Kédougou en cette année. En 2020, la production industrielle d'or du pays est de 12,8 tonnes. Les principaux sites de production au Sénégal sont ainsi :

- Le Complexe Sobadala – Massawa de Teranga Gold Corporation comptant les mines de Sabodala, Masato, Niakafiri, Niakafiri Ouest, Soukhoto et Dinkokhono et le Gisement de Massawa. Sabodala Masawa a une production annuelle de 7 tonnes et des réserves estimées à 127 tonnes

- Le projet aurifère de SOMIGOL exploité par Téranga Gold et couvrant les gisements de Masato, Golouma Ouest et Sud, Kerekounda, Kourouloulou, Niakafiri Sud-Est, Niakafiri Sud-Ouest et Maki. Les réserves sont estimées à 38 tonnes.
- Le projet de Mako entré en production en 2018 par Toro Gold avec des réserves estimées à 30 tonnes d'or et une production annuelle de 5,8 tonnes en 2020
- Le gisement de Malikounda de IAMGOLD pour des réserves prouvées de 1,7 million d'onces. IAMGOLD a obtenu un permis d'exploitation en Décembre 2019 pour le projet de Boto. Les réserves de ce gisement sont estimées à 1,56 millions d'onces d'or
- La mine de Makabingui exploitée par WATIC Makabingui Gold Opération lancée en 2016 avec des réserves de 1 million d'onces d'or avec un démarrage prévu en 2020, etc.

Le Sénégal s'est diversifié avec la production de minéraux lourds et de zircon. La plateforme de Diogo lancée en 2014 par Grande Côte Opérations (GCO) a produit 61 840, 9 tonnes de zircon et 511 999 tonnes d'ilménite en 2020, entre autres substances.

Dans la région de Ziguinchor, Astron /Carnegie détient, depuis 2004, une autorisation pour l'exploitation de la mine de Niafourang mais n'a pas encore démarré la production.

Les besoins gigantesques en investissements pour l'exploitation du minerai de fer (Port minéralier et vraquier, Chemin de fer, ...) et l'instabilité des cours mondiaux constituent un frein pour l'exploitation des 750 millions de tonnes de minerais au Sud Est du Sénégal. Cependant un protocole d'accord signé en 2018 entre l'État du Sénégal et la société turque TOSYALI devrait permettre la mise en place d'un Complexe minier et sidérurgique pour une production annuelle de 15 à 25 millions de tonnes de minerai.

La production de ciment au Sénégal date d'avant l'indépendance, la SOCOCIM exploitant les calcaires et marno-calcaires affleurant dans le plateau de Bargny à 30 km de Dakar depuis 1948. Cette cimenterie a été par la suite rejointe par les Ciments du Sahel à Diass en 2002 et par Dangote à Pout depuis 2014.

Le pays devrait dans les prochaines années intégrer le club des producteurs de pétrole et de gaz vu les importantes découvertes au large des côtes sénégalaises. Aujourd'hui trois projets ont démarré leur phase d'investissements :

- Le Projet SNE et FAN (pétrole et gaz) à 90 km des côtes de Foundiougne ayant une capacité de production de 563 millions de barils de pétrole. Il est dévolu par un consortium composé de CAIRN Energy (40%), WOODSIDE (35%), FAR (15%) et PETROSEN (10%).

- Le Projet gazier de Grand Tortue Ahmetim (GTA), situé à 120 km des côtes sénégalaises-mauritaniennes et exploité par un groupement composé de BP (60%), KOSMOS (30%) et

PETROSEN (10%). Les réserves exploitables sont estimées à plus de 560 Milliards de m<sup>3</sup> de gaz naturel. Le projet est partagé par le Sénégal et la Mauritanie dans le cadre d'un accord inter-états signé le 09 février 2018

- Yakaar et Téranga (gaz) sur le bloc COP : découvertes réalisées en 2016. Les réserves portent sur 420 milliards de m<sup>3</sup> pour Yakaar et 140 milliards de m<sup>3</sup> pour Teranga.

La figure suivante présente les différents gisements de pétrole et de gaz du pays.



Image 3: les projets de production de pétrole et de gaz au Sénégal. Source: COS PETROGAZ

### Des réformes majeures du cadre législatif

Les mines constituent l'un des quatre secteurs porteurs de croissance et d'emplois définis dans le Plan Sénégal Émergent pour permettre de passer d'une croissance économique de 6,6% durant la période 2014-2018 à 9,6% pour la période 2019-2023. La place du secteur dans les exportations et les importantes réserves en pétrole et gaz ont convaincu l'État Sénégalais de s'appuyer sur le secteur comme facteur de croissance. Cette ambition a ainsi amené à de profondes réformes du cadre institutionnel et législatif, réformes visant à mieux attirer les investissements privés et à assurer une meilleure gouvernance et un meilleur partage des retombées du secteur. Les réformes du cadre législatif devraient ainsi garantir une exploitation responsable des ressources minérales.

Le Sénégal a ainsi adhéré, à partir de 2013, à l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) en vue de renforcer la transparence sur les ressources du secteur. Le pays a ainsi mis en œuvre un certain nombre de mesures dont la publication de manière régulière d'un rapport sur l'État de la gouvernance du secteur détaillant la répartition des revenus du secteur. Six (06) rapports ont déjà été publiés couvrant les années 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 et 2018.

La révision constitutionnelle de 2016 a réaffirmé l'appartenance des ressources naturelles au peuple à travers son article 25. L'ancien Code minier de 2003 a été révisé pour aboutir à l'élaboration d'un nouveau Code adopté en 2016. Ce Code Minier (Loi 2016-32 du 08 Novembre 2016) et son Décret d'Application (Décret 2017-459 du 21 Avril 2017) définissent les conditions d'obtention, les droits conférés et les caractéristiques de chaque type

de titre minier et de carrière. Un nouveau Code Pétrolier (Loi 2019-03 du 01 Février 2019) a été également voté pour renforcer l'attractivité du bassin sédimentaire sénégalais pour les investisseurs, tout en assurant la sauvegarde et la sécurisation des intérêts économiques et financiers du pays et redéfinir les règles d'octroi et de gestion des permis, des autorisations et contrats pétroliers et gaziers. Le nouveau Code Gazier (Loi 2020-06 du 07 Février 2020) définit la réglementation en matière de valorisation des ressources gazières dans une perspective de développement durable. De même, la loi relative au Contenu Local dans le secteur des hydrocarbures adoptée en 2019 fait référence à l'ensemble des initiatives tendant à « promouvoir l'utilisation des biens et des services nationaux ainsi que le développement de la participation de la main-d'œuvre, de la technologie et du capital national ». La Loi sur la répartition des revenus issus de l'exploitation future des hydrocarbures vient d'être adoptée et le Décret 2009-1335 du 30 Novembre 2009 définit les modalités des fonctionnements du « Fonds de réhabilitation des sites miniers ». La Commission d'Orientation Stratégique du pétrole et du gaz a également été mise en place. Le Ministère des Mines s'est également doté d'une Cellule Genre devant permettre de mieux impulser la dynamique de genre au niveau des politiques et programmes du Ministère. La Cellule travaille notamment à disposer de données prenant en compte la situation des femmes dans les entreprises et les activités du secteur.

Le Sénégal, riche de ce potentiel minier énorme, s'est ainsi donné les moyens de pouvoir pleinement le valoriser pour le bien des générations futures en attirant des ressources et capacités pour le développement économique, social et environnemental du pays.

## IV. LES DIMENSIONS DU GENRE DANS LE SECTEUR EXTRACTIF

### La Théorie du Changement du secteur

La définition de l'indice a démarré avec une caractérisation des différentes dimensions du genre dans le secteur. L'approche de la Théorie du Changement a été utilisée pour permettre d'avoir cette vision globale des problématiques urgentes. Un atelier a ainsi réuni les membres de WIMS, le Staff, les acteurs des différentes régions minières et des experts pour construire la vision de ce que devrait être un secteur extractif plus inclusif. Les discussions ont permis d'une part, d'identifier et de lister les principales problématiques mais également les changements attendus. Par la suite, ces changements ont été analysés pour voir de quelle manière ils sont liés et interdépendants. Cette analyse a ainsi permis de bâtir le séquençement des étapes pour arriver à chacun de ces résultats.

Les entretiens avec les personnes-ressources et experts du secteur ont ainsi permis d'identifier cinq dimensions du genre dans le secteur. Les cinq dimensions définies sont les suivantes :

- La gouvernance et l'implication des femmes dans la prise de décision : Les femmes de manière générale sont faiblement représentées dans les instances de gouvernance du secteur extractif et dans les organisations. Une meilleure présence des femmes devrait notamment permettre des législations et politiques qui prennent mieux en compte leurs intérêts et préoccupations notamment sur les législations du travail pour mieux intégrer leurs besoins de mères

- Les conditions de travail dans les entreprises : Les femmes évoluent dans un secteur qui a toujours posé des obstacles à l'inclusion des femmes. Elles sont faiblement présentes dans les entreprises et font face à un certain nombre de contraintes (éloignement des sites de production, niveau de pollution élevés, horaires de travail très exigeants, problématique des congés de maternité, absences d'installations adaptées, ...) qui les limitent dans leurs carrières professionnelles

- Les femmes du secteur artisanal. Elles sont confrontées à la pauvreté et aux conditions de vie très précaires dans les zones d'extraction minière. Les violences, les viols, la prostitution affectent les ménages. Les femmes cantonnées dans des métiers faiblement considérés ont des revenus très faibles et subissent les dangers de l'utilisation des produits toxiques (mercure, cyanure)

- La situation des femmes des communautés impactées: L'activité extractive est très consommatrice d'espace et productrice de déchets et de nuisances. Les femmes perdent leurs moyens de subsistance et notamment leurs terres sans pouvoir prétendre à une compensation conséquente. Les nuisances affectent également la santé de la famille et la femme en charge du bien-être du ménage se trouve affectée.

- Les femmes entrepreneures et le contenu local: Les femmes connaissent des difficultés à accéder aux opportunités, aux marchés locaux notamment les achats des entreprises du secteur extractif. Les contraintes sont la disponibilité de l'information et la maîtrise des exigences des entreprises en termes de qualité et de régularité. Les femmes sont également concernées par le manque de financement et la faiblesse des capacités techniques.

Le tableau suivant synthétise un certain nombre de problématiques illustrant la question du genre dans le sous-secteur des industries extractives.

DIMENSIONS	PROBLÉMATIQUE
Activités Minières Artisanales et à Petite Échelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes cantonnées dans les activités connexes (transport de l'eau et des minerais et résidus, restauration, transformation de l'or, ...) moins exigeantes en effort physique voient leurs activités non reconnues et comptées en tant que activités minières</li> <li>• Manque de contrôle sur les ressources (terres et zones minières, ...) et équipements</li> <li>• Faible part dans les revenus et faibles rémunérations</li> <li>• Risques sanitaires liés à l'utilisation de produits chimiques toxiques pour elles-mêmes et pour leurs familles ;</li> <li>• Difficultés à combiner leurs responsabilités domestiques et le travail à la mine ;</li> <li>• Faible implication dans la prise de décision sur des questions communautaires ;</li> <li>• Faible accès à l'information ;</li> <li>• Faiblesse des données relatifs à la présence des femmes dans le secteur et leurs bénéfices tirés du secteur due à leur faible prise en compte dans les données officielles, le caractère informel de leurs activités.</li> </ul>
Communautés impactées et développement local	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dégradation des ressources (pollution des points d'eau et de la nappe, destruction des forêts,) affectant leurs conditions de vie et activités (corvée de bois et d'eau, ...)</li> <li>• Faible implication dans la prise de décision sur des questions communautaires ;</li> <li>• Accroissement des violences domestiques, de l'alcoolisme, de la drogue, de la prostitution, des viols et crimes sexuels</li> <li>• Contraintes (niveau d'instruction et de qualification, temps en dehors des travaux domestiques,...) et barrières sociologiques (emplois réservés prioritairement aux hommes,...) dans l'accès aux emplois ;</li> </ul>
Femmes employées des industries minières	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faible prise en compte de leurs besoins sexo-spécifiques (mères travailleuses avec enfants...) dans l'environnement de l'entreprise ;</li> <li>• Faible représentation des femmes dans le personnel des entreprises, dans les personnels cadres et techniques et dans les sphères de décision ;</li> </ul>
Revenus générés et achats locaux des entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faibles capacités techniques, managériales et organisationnelles des femmes entrepreneurs ;</li> <li>• Difficultés d'accès au crédit et aux équipements technologiques ;</li> <li>• Faible niveau d'information</li> <li>• Absence d'accompagnement et d'appui technique et organisationnel ;</li> </ul>
Politiques étatiques et appui des institutions gouvernementales et locales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de politique de genre orientée vers les industries extractives</li> <li>• Faiblesse des capacités financières et des investissements pour l'amélioration des conditions de vie des communautés impactées</li> </ul>

*L'ensemble de ces problématiques ont permis de définir la théorie du changement traduite par la suite en indicateurs pour chacun des résultats définis*

## LES DIFFÉRENTES DIMENSIONS DU GENRE

### EMPLOI FORMEL

Conditions de vie des femmes employées des industries extractives et des femmes dans les activités artisanales, Équité salariale, Environnement adapté à leur statut, Conditions de travail.

01

### ENTREPRENARIAT

Femmes entrepreneurs désirant capter plus d'opportunités de marche, Contenu local, Femmes au niveau local dépossédées de leurs moyens de production et sources de revenus.

02

### ENVIRONNEMENT ET CADRE DE VIE

Impact sur l'environnement et le cadre de vie, pollution des terres des cours d'eau, perte de couvert végétal et biodiversité, Investissements sociaux pour améliorer le cadre de vie

03

### GOVERNANCE

Prise en compte du genre dans les politiques et le cadre législatif, Participation à la prise de décision, Présence dans les instances de décision.

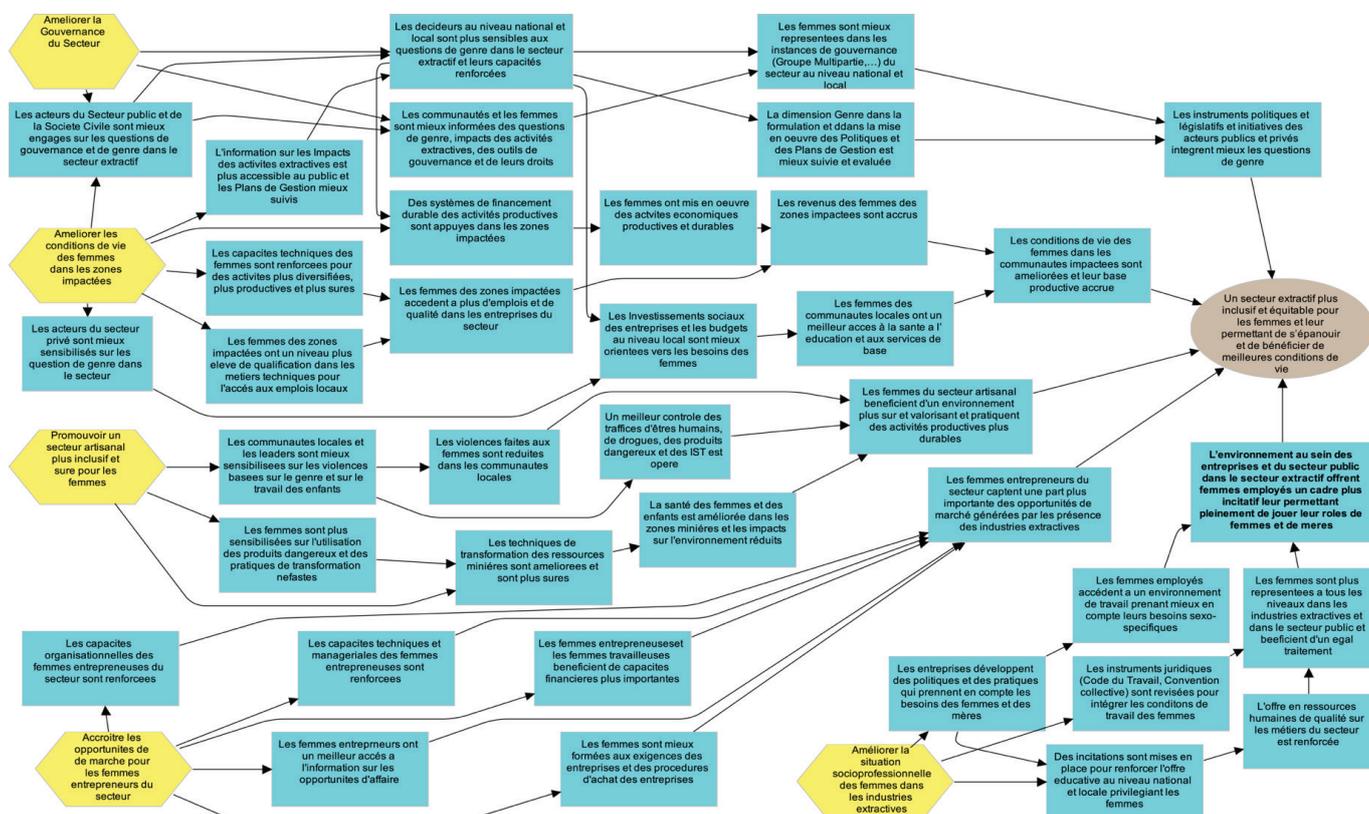
04

### ORPAILLAGE

Conditions de vie précaires, Violence Insécurité, Travail des enfants, Faiblesse des revenus, utilisation de produits dangereux pour leur santé, faible accès aux services de base, pollutions des cours d'eau

05

## THÉORIE DU CHANGEMENT DU GENRE DANS LE SECTEUR EXTRACTIF



## Définition des Indicateurs de mesure

La Théorie du Changement validée avec les acteurs a été par la suite traduite en cadre de résultats et en indicateurs permettant de mesurer le niveau d'atteinte des résultats qui sont présentés dans les tableaux suivants.

RÉSULTATS	INDICATEURS
Les instruments politiques et les initiatives des acteurs publics au niveau national et local intègrent mieux les questions de genre	1. Nombre de textes législatifs et de politiques nationales qui prennent en compte de manière satisfaisante les questions de genre
Les acteurs du secteur public et privé et de la Société Civile sont mieux engagés sur les questions de genre dans le secteur	2. Nombre d'organisations de la société civile reconnues pour leur présence sur les questions de genre dans le secteur
Les instruments politiques et les initiatives des acteurs publics au niveau national et local intègrent mieux les questions de genre	3. Nombre d'élus reconnus pour leur engagement sur les questions de genre dans le secteur extractif
Les décideurs au niveau national et local sont plus sensibles aux questions de genre dans le secteur extractif	1. Nombre de textes législatifs et de politiques nationales qui prennent en compte de manière satisfaisante les questions de genre
Les Communautés et les femmes sont mieux informées sur les questions de genre et de gouvernance dans le secteur extractif et sur les impacts des activités	4. Niveau d'information des populations des zones hôtes de l'impact des activités extractives et de leurs droits 5. Perception des femmes au niveau local de leur niveau d'implication dans les prises de décision
Les femmes sont mieux représentées dans les instances de gouvernance au niveau local et national	6. Représentativité des femmes (%) dans les assemblées locales
L'environnement au sein des entreprises offre aux femmes employées un cadre plus incitatif leur permettant de jouer pleinement leur rôle de femmes et de mères	7. Nombre d'entreprises du secteur extractif notées positivement pour leur niveau de prise en compte des besoins des femmes
Les femmes sont mieux représentées à tous les niveaux dans les industries extractives et dans le secteur public et bénéficient d'un meilleur statut	8. Pourcentage parmi les diplômés des écoles de formation aux métiers des industries extractives ; 9. Pourcentage parmi le total des employés dans les entreprises du secteur extractif ; 10. Part de femmes aux postes de responsabilité dans les entreprises du secteur extractif
Les femmes employées accèdent à un environnement de travail prenant mieux en compte leurs besoins sexo-spécifiques	11. Écart moyen (pourcentage) de salaires entre hommes et femmes travaillant dans les entreprises du secteur pour des postes et situations équivalentes 12. Nombre d'entreprises ayant mis en place des installations adaptées pour les femmes (crèches, toilettes, logements, congé de maternité...); 13. Nombre d'entreprises ayant développé et mis en œuvre des politiques de genre pour leur personnel ;
Les femmes entrepreneures du secteur captent une part plus importante des opportunités de marché générées par la présence des industries extractives	14. Part relative des montants des achats locaux captés par des entreprises appartenant en majorité aux femmes
Les femmes sont mieux formées aux exigences des entreprises et ont un meilleur accès à l'information	15. Niveau de connaissance et d'information des procédures et des exigences pour les femmes entrepreneures

RÉSULTATS	INDICATEURS
Les femmes entrepreneures ont un meilleur accès au crédit et au financement durable pour leurs activités économiques	16. Nombre d'entreprises dirigées par des femmes dans le secteur extractif ayant pu mobiliser un crédit pour leurs activités ;
Les capacités organisationnelles, techniques et managériales des femmes entrepreneures du secteur sont renforcées	17. Nombre d'entreprises et d'organisations de femmes qui ont pu se formaliser 18. Niveau de qualification des femmes entrepreneurs intervenant sur les achats locaux 19. Nombre d'entreprise de femmes dotées de capacités techniques et managériales renforcée
Les conditions de vie des femmes dans les communautés impactées sont améliorées et ainsi que leur accès aux moyens de production	20. Perception par les femmes dans les zones impactées de leurs conditions de vie et de travail
Les décideurs au niveau national et local sont plus sensibles aux questions de genre dans le secteur extractif	21. Taux d'accroissement des revenus des femmes dans les zones impactées
Les femmes des communautés locales ont un meilleur accès à la santé, à l'éducation et aux services sociaux de base et bénéficient mieux des investissements sociaux des entreprises	22. Part des budgets des investissements sociaux des entreprises du secteur et des collectivités locales allouées à des projets impactant de manière significative les femmes 23. Niveau d'accès des communautés hôtes aux infrastructures de santé, d'éducation, d'hydraulique, de transport 24. Part des investissements allant dans l'éducation, la santé, l'hydraulique, l'autonomisation et l'énergie dans les financements issus des entreprises du secteur. 25. Part des financements du fonds minier alloués à des projets d'autonomisation de femmes
Les femmes des zones impactées accèdent à plus d'emplois de qualité dans les entreprises du secteur	26. Proportion de femmes des communautés hôtes parmi les employés des entreprises au niveau local
Les femmes du secteur artisanal bénéficient d'un environnement plus sûr et valorisant et pratiquent des activités productives plus durables	27. Appréciation par les femmes des sites d'orpaillage de l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie
Un meilleur contrôle des IST est opéré	28. Prévalence des cas d'IST dans les structures sanitaires
Les violences faites aux femmes sont réduites dans les communautés locales Les communautés sont mieux sensibilisées aux violences faites aux femmes et engagent la lutte	29. Nombre de cas de violences déclarés
La santé des femmes et des enfants est améliorée dans les zones minières et les impacts sur l'environnement réduits	30. Prévalence des affections et maladies liées aux impacts des activités extractives
Les revenus des femmes dans les zones minières sont améliorés	31. Écarts de revenus entre hommes et femmes dans le secteur artisanal Taux d'accroissement du revenu des femmes

Tableau 2: Cadre de Résultats et Indicateurs initialement identifiés

L'analyse a ainsi permis de définir 30 indicateurs pour mesurer les différentes dimensions de la problématique et les résultats définis. Les parties suivantes permettront ainsi pour chacune des dimensions de faire la situation et de poser les problématiques qui intéressent les femmes.

## V. LE GENRE DANS LA GOUVERNANCE DU SECTEUR

L'évaluation du genre dans la gouvernance du secteur a notamment porté sur une revue des différents documents mais également des interactions avec le personnel des services techniques, des experts du secteur, des partenaires au développement, des praticiens au niveau local, des élus locaux et du personnel des entreprises extractives.

### **Une faible prise en compte du genre dans le dispositif législatif et dans les politiques**

L'évaluation de la prise en compte du genre dans l'arsenal juridique et législatif s'est appuyée sur un certain nombre de textes majeurs qui régissent le secteur des industries extractives au Sénégal. Le tableau suivant liste les textes pris en compte dans l'évaluation.

RÉSULTATS
Loi no 2016-32 du 08 Novembre 2016 portant Code Minier
Loi no 2019-03 du 1er Février 2019 portant Code Pétrolier
Loi no 2020-06 du 07 Février 2020 portant Code Gazier
Loi 2019-04 du 1er Février 2019 relative au Contenu Local dans le secteur des hydrocarbures
Loi 2003-36 du 24 Novembre 2003 portant Code Minier
Loi no 25-2018 portant Code Forestier
Loi no 2020-31 portant Création d'une Société nationale dénommée Société des Mines du Sénégal (SOMISEN)
Décret no 2017-459 du 20 Mars 2017 portant Décret d'application du Code Minier
Loi no 2012-32 du 31 Décembre 2012 modifiant diverses dispositions législatives relatives aux régimes fiscaux
Loi no 2018-10 du 30 Mars 2018 modifiant diverses dispositions législatives relatives aux régimes fiscaux
Décret 2009-1335 du 30 Novembre 2009 portant création et fixant les modalités d'alimentation et de fonctionnement du fonds de réhabilitation des sites miniers
Autres textes législatifs : Code Minier Communautaire, Code Général des Impôts, Code des Douanes, Code des Investissements, Code de l'Environnement, Code Forestier,....
RÉSULTATS

Tableau 3: Instruments juridiques et Politiques régissant le secteur des mines et des hydrocarbures au Sénégal

La revue a permis de noter que le seul texte faisant référence au genre est le Code Minier de 2016 dans ses dispositions portant sur la non-discrimination dans l'accès à l'emploi et l'équité de traitement salarial ainsi que l'intégration de

projets d'autonomisation de la femme dans la mise en œuvre du Fonds d'Appui au Développement Local. Les références sont présentées dans le tableau suivant.

### **Références au genre dans le Code Minier**

Article 109. Emploi et formation

Les titulaires de titres miniers et leurs sous-traitants sont tenus de :

- Promouvoir l'égalité de chances à l'emploi entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle
- Garantir l'équité salariale entre les employés féminins et masculins à qualification égale;

Article 115: Fonds d'appui au développement local

Les actions à réaliser doivent être définies dans un plan de développement local en cohérence avec tout plan national de développement existant et en concertation avec les populations et les autorités administratives. Ce plan de développement doit intégrer les projets d'autonomisation de la Femme.

Article 94 – Respect et protection des droits humains

Tout titulaire de titre minier a l'obligation de respecter et de protéger les droits humains dans les zones affectées par les opérations minières, conformément à la législation nationale et aux conventions internationales.

Sous peine de retrait du titre minier, le travail des enfants est interdit dans toutes les activités régies par le présent code.

Au plan international, l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives (ITIE) édicte un certain nombre d'exigences applicables aux pays qui mettent en œuvre l'ITIE. La norme ITIE 2019 définit ainsi des exigences de prise en compte du genre dans le processus de

gouvernance des ressources (exigence 1.3; 1.4; 6.2 et 7.3, de la nouvelle norme ITIE 2019). Les références au genre dans les textes des normes de l'ITIE sont présentées dans le tableau suivant.

#### 1.4. Le groupe multipartite

Exigence 1.4 : Le gouvernement est tenu de travailler avec la société civile et les entreprises et de mettre en place un groupe multipartite pour assurer le suivi de la mise en œuvre de l'ITIE. Pour instituer le groupe multipartite, le gouvernement doit :

- s'assurer que l'invitation à participer au groupe est ouverte et transparente;
- s'assurer que les parties prenantes sont représentées de manière adéquate, ce qui ne signifie pas qu'elles doivent être représentées de manière égale en nombre. Le groupe multipartite doit rassembler toutes les parties prenantes appropriées, y compris, mais sans forcément s'y limiter, le secteur privé, la société civile (notamment des groupes indépendants de la société civile et d'autres groupes tels les médias et les syndicats) ainsi que les entités de l'État concernées, dont des parlementaires. Chaque partie prenante doit avoir le droit de nommer ses propres représentants, en gardant à l'esprit qu'il est souhaitable en l'occurrence de garantir le pluralisme et la diversité. Le processus de nomination doit être indépendant et libre de toute mesure de pression ou de coercition. Les groupes de la société civile participant à l'ITIE en tant que membres du groupe multipartite doivent être indépendants du gouvernement et/ou des entreprises, tant sur le plan opérationnel que politique. Le groupe multipartite et chaque collègue tiendront compte de l'équilibre hommes-femmes dans leur composition afin de progresser vers la parité

Les réformes du cadre juridique entamées depuis 2012, n'ont pas réellement pris en compte le besoin d'une meilleure intégration des femmes. La spécificité du secteur des industries extractives appelle à des politiques pouvant permettre une plus grande présence des femmes. La question des congés de maternité, l'environnement de travail plus adapté, la question du regroupement familial, de politiques de recrutement et de plan de carrières favorisant l'accès aux postes de responsabilités constituent aujourd'hui de réelles

préoccupations qui ne peuvent être résolues que dans la mise en place d'un certain nombre de dispositions juridiques qui leur permettent de s'assumer et de prétendre aux mêmes avantages. L'évaluation a en effet permis de noter que la faible présence des femmes dans les secteurs formel et informel est d'abord liée à des conditions de travail qui tendent à les exclure des emplois et des postes de responsabilité du secteur.

#### **Une présence assez remarquable dans les sphères de décision du secteur public**

Le secteur est organisé autour d'un certain nombre de structures publiques comme le Ministère des Mines et de la Géologie, le Ministère du Pétrole et des Énergies avec leurs différentes directions mais également les différentes entités connexes comme le Comité National ITIE (CN ITIE), le COS – PETROGAZ, le Groupe Multipartite (GMP), le Comité National de Suivi du Contenu Local et les Sociétés comme la Société des Pétroles du Sénégal (PETROSEN), la Société des Mines de Fer du Sénégal Oriental (MIFERSO) et la nouvelle Société des Mines du Sénégal (SOMISEN SA), etc

Les enquêtes ont permis de mesurer au niveau de chacune des institutions le niveau de présence des femmes aux postes de responsabilité. De manière générale, les femmes sont assez bien représentées aux postes de responsabilité dans les institutions publiques du secteur (sauf au sein du groupe multipartite GMP de l'ITIE malgré l'exigence 1.4 de la nouvelle ITIE 2019) avec une femme Ministre du Pétrole et de des Énergies et un nombre important de départements ministériels occupés par des femmes. Cette relative présence des femmes aux postes clés devrait ainsi pouvoir permettre d'appuyer les réformes majeures et d'arriver à un meilleur engagement de l'État sur les questions qui intéressent les femmes. Les tableaux suivants détaillent les résultats de ces analyses.



Structure	Niveaux	Présence des femmes	Pourcentage
Ministère des Mines et de la Géologie	Cabinet du Ministre et Services rattachés (11)	1 Cheffe de Cabinet, 1 Attachée de cabinet, 2 Conseillères techniques en charge de la géologie et communication, 1 Inspectrice interne des Affaires administratives et Financières	45%
	Directions (04) :	2 Directions sur 4 dirigées par des femmes : Direction des Mines et de la Géologie, Direction de la Prospection et de la Promotion Minière	50%
	Cellules (06)	5 Cellules dirigées par des femmes	83%
	Autres	1 Cheffe du Groupe de Laboratoires d'analyses	
	Services régionaux	sur les 14 services régionaux, aucun n'est piloté par une femme (excepté la région de Dakar (3 femmes en 2005, 2018 et 2020) et Thiès (1 femme en 2014) qui, dans le passé ont eu être dirigées par des dames)	0%
	Géologues	11 femmes Géologues) sur les 33	33%
Ministère du Pétrole et des Énergies	Ministre	1 Femme Ministre	
	Cabinet du Ministre et Services Rattachés	L'Inspection Interne dirigée par une femme Services Rattaches (inspection interne – Bureau de Presse et Communication – Conseil National de l'Énergie )	
	Cellules (5)	4 sur les 5 cellules dirigées par des femmes (Passation des Marchés publics, Études et de la Planification, Bureau du Courrier et des Archives, Informatique et Technologies de l'Information, Affaires juridiques	80%
	Directions (5)	La Direction de la Stratégie et de la Règlementation dirigée par une femme sur les 5 Directions	20%
Comité National de l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives	Sur un personnel de 11, les 5 sont des femmes soit un taux de 45% de femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Présidente du Comité National</li> <li>• La secrétaire Permanente</li> <li>• La Responsable Suivi-Évaluation,</li> <li>• La responsable Bureau et logistique</li> <li>• La chargée du contrôle interne</li> </ul>	45%
Groupe Multipartite	27% de femmes soit 7 femmes sur les 26 membres avec 1 seule femme dans le collège de la société civile et une absence totale d'organisations de femmes	Le Groupe Multipartite regroupe les représentants des structures de l'État (Directions centrales, Sociétés parapubliques,...), les représentants du secteur privé (entreprises minières et pétrolières), la presse, l' ONECA, le CONCAD, la coalition Publiez Ce Que Vous Payez sur 7 (représentants de la société civile), les Élus, parlementaires, l'ITIE,	27%

Tableau 4: Représentativité des femmes dans les instances de décision du secteur public. Source : Indice de genre WIM Sénégal, Étude de faisabilité, Décembre 2021

La prise en compte du genre dans les politiques et programmes constitue une réelle problématique entrain d'être prise en charge au niveau des sphères de décision. Ainsi, le Ministère des Mines et de la Géologie s'est doté d'une Cellule Genre devant permettre de mieux impulser la dynamique de genre au niveau des politiques et programmes du Département.

## Une présence moins marquée des femmes dans les instances locales

Le rapport « Profil national genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural » note que « globalement, les femmes sont sous-représentées dans les instances de décision malgré l'adoption de la loi sur la parité ». Des améliorations notables ont été notées au niveau de l'Assemblée Nationale avec une « part des femmes qui est passée de 18,7% durant la magistrature 2007-2012 à 42,7% en 2012-2017, soit une croissance notable de 41,7% ».

Au niveau des assemblées locales, les femmes sont encore faiblement présentes dans la prise de décision malgré les importantes avancées sur la représentativité avec la loi sur la parité. Ainsi, l'extrême politisation des assemblées ne permet pas une expression plurielle. De même, les questions de déplacements de populations dans le cadre de l'installation des mines et les décisions portant sur les investissements sociaux et sur l'allocation des emplois semblent être prises sans une bonne implication des femmes leaders rencontrées.

Les focus groups ont permis de noter des questions récurrentes sur l'impact de l'implantation des industries extractives sur les activités de production. Beaucoup de craintes et d'idées reçues sont notées et il y a une forte demande pour une information fiable. Les consultations pour la conduite des études d'impact environnemental n'ont pas permis des discussions véritables avec l'ensemble des

groupes d'acteurs pour permettre une bonne information de toutes les parties.

### Peu d'organisations de la Société Civile présentes sur les questions de genre

Le secteur minier et des hydrocarbures a été ces dernières années au Sénégal au-devant de l'actualité avec un débat assez passionné sur la gouvernance du secteur. Cette problématique a vu les acteurs de la société civile se positionner pour exiger de meilleures règles dans la redistribution des revenus. Le débat a cependant peu porté sur la situation des femmes du secteur. De manière générale, il faut noter une faiblesse du débat sur le genre qui, pour le moment est presque essentiellement porté par l'association WIM Sénégal qui s'est fortement investie dans la réforme du cadre juridique au niveau national et sous régional (en collaboration avec les autres organisations WIM de l'Afrique de l'ouest, en l'occurrence sur le projet de la charte Genre et Industries géo extractives de la CEDEAO).

L'analyse a permis de noter une forte présence des acteurs de la société civile, des ONG et des partenaires au développement qui interviennent de manière générale sur les questions de gouvernance dans le secteur. Les principaux acteurs intervenant sont listés dans le tableau suivant:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Forum Civil ;</li> <li>• ONG La Lumière ;</li> <li>• Oxfam</li> <li>• ONG Enda Lead Afrique Francophone</li> <li>• Enda Diapol</li> <li>• Enda Energie</li> <li>• ONG 3D</li> <li>• ONG Femmes Enfance et Environnement (FEE).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réseau National des Personnes Affectées par les Opérations Minières</li> <li>• Réseau National des Élus Locaux pour la Gouvernance des Ressources Minières (RELOGOM) ;</li> <li>• Le Gorée Institute qui développe un projet « Ressources Minérales et Prévention des Conflits en Afrique de l'Ouest »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coalition Publiez Ce Que Vous Payez (CPCQVP)</li> <li>• Groupe de Recherche et D'action pour le développement minier responsable (GRADMIR , etc.)</li> </ul>
---	--	---

L'association WIM Sénégal a été créée en octobre 2012, afin de mettre en réseau les femmes du secteur des industries extractives au Sénégal et de faire la promotion du leadership féminin dans ce secteur. WIMS fait ses premiers pas grâce aux réseaux sociaux comme LinkedIn, en devenant une sous-entité de International Women In Mining Community, à l'instar d'autres pays comme le Canada (WIM Toronto), le Ghana, l'Inde. Quelques mois après sa création, WIM Sénégal devient le deuxième pays après WIM Toronto à cause du nombre de membres. L'assemblée Générale constitutive de l'association s'est tenue en Août 2014. WIM Sénégal est membre fondateur du réseau des associations de femmes des secteurs minier et pétrolier en Afrique de l'Ouest dénommé WIMOWA (Women In Mining of West Africa) institué en 2015 par la Commission de l'UEMOA et Women In Mining Africa (AWIMA) mise en place en 2020 avec l'appui de l'Union Africaine. Aujourd'hui, il existe plus de 70 organisations WIM au niveau mondial avec Global WIM Alliance qui a tenue récemment en 2021 le sommet mondial Women In Mining. Deux des membres de WIM Sénégal figurent parmi la listes des 100 femmes les plus inspirantes (l'une faisant partie du top 5) à travers le monde d'après le classement de WIM UK en 2021. En seulement huit (08) ans d'existence, WIM Sénégal a su ainsi gagner en reconnaissance de la part des pouvoirs publics et des partenaires au développement. Ainsi, l'Association a été consultée dans les processus de définition des nouvelles législations.

## Les Indicateurs pour la gouvernance du secteur

L'analyse a ainsi permis de dégager un certain nombre de problématiques afférentes à la question de la gouvernance en rapport avec l'inclusion des femmes. Ces problématiques sont :

- la question du genre est faiblement prise en compte dans ces réformes du cadre juridique et législatif notamment pour une meilleure protection des femmes et leur plein épanouissement.
- au niveau du secteur public une présence assez satisfaisante des femmes dans les sphères de décision pour pouvoir influencer sur les réformes pour un secteur plus inclusif. Cependant au niveau local le gap persiste en termes de représentativité

des femmes pour notamment permettre une répartition plus équitable des investissements sociaux des entreprises.

- un niveau d'information des acteurs du secteur au niveau local jugé assez faible pour mieux apprécier les impacts des activités extractives mais également pour une répartition plus équitable des bénéfices en faveur des femmes.

Ces différentes problématiques justifient ainsi un cadre de mesure assez pertinent pour évaluer dans le futur les progrès en matière de gouvernance du secteur au profit des femmes. Les indicateurs proposés sont listés dans le tableau ci-après :

INDICATEURS PERTINENTS
•1 Niveau de prise en compte des questions de genre dans les politiques et les pratiques des acteurs du secteur extractif au Sénégal
•2 Nombre de textes législatifs et de politiques nationales qui prennent en compte de manière satisfaisante les questions de genre
•3 Niveau de représentativité des femmes dans les instances politiques et de gouvernance au niveau local et national ;
•4 Nombre d'élus reconnus pour leur engagement sur les questions de genre dans le secteur extractif ;
•5 Niveau d'information des femmes des zones hôtes de l'impact des activités extractives sur leurs conditions de vie et sur les droits des communautés au niveau local ;
•6 Perception par les femmes au niveau local de leur niveau d'implication dans les prises de décision ;
•7 Nombre d'organisations de la société civile reconnues pour leur présence sur les questions de genre dans le secteur.

## VI. LE GENRE DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR EXTRACTIF

### L'emploi formel dans le secteur extractif

Les données portant sur l'emploi dans les entreprises sont issues du rapport ITIE publié régulièrement. Le rapport subdivise ces entreprises en deux catégories : les grandes entreprises (au nombre de 26) dont les paiements aux organismes collecteurs dépassent, en 2019, les 200 millions de FCFA par an et les autres entreprises (315 petites entreprises surtout de carrières de sable, de latérite, de basalte,...). **Le rapport ITIE ne renseigne que sur les entreprises de niveau supérieur.**

Les grandes entreprises couvertes par le rapport ITIE emploient un total de 9 409 personnes soit une masse salariale de 106 708 187 359 FCFA. Le secteur extractif, malgré sa contribution à la balance commerciale (37,88% de la valeur des exportations en 2018 selon le rapport ITIE) contribue faiblement à la création de l'emploi (0,3% des emplois formels du pays en 2018 et 0,19% en 2019). La faible contribution à l'emploi est liée à la faiblesse de la diversification et de la transformation.

Désignation	Nombre d'emplois 2020
Secteur Hydrocarbures	320
Secteur Minier	9 089
Total Secteur Extractif	9 409
Total Population Active	4 255 422
<b>% Contribution secteur extractif</b>	<b>0.22%</b>

Tableau 5: Contribution du secteur extractif à la création d'emplois. Source: Rapport ITIE 2020

## Les femmes faiblement représentées dans les emplois et aux postes de responsabilité.

Les femmes sont très faiblement représentées dans les emplois du secteur. Les 26 entreprises recensées ont ainsi dénombré un total de 668 emplois féminins soit 8,4% de l'effectif global de 7 951 emplois. La faible présence des femmes constitue une caractéristique majeure du secteur et est liée à un certain nombre de contraintes qui seront développées par la suite.

Les femmes sont également faiblement représentées parmi les cadres supérieurs avec seulement 35 femmes cadres supérieurs parmi les 313 cadres nationaux. Selon un sondage auprès de 32 femmes employés des principales sociétés minières du Sénégal (Sabodala Gold Operations, IAMGOLD, PMC à Kédougou et GCO à Diogo) **seules 8% des femmes estiment qu'elles accèdent facilement aux postes de responsabilité et 92% des 32 femmes interrogées notent des difficultés.** Il est ainsi noté une faible responsabilisation des femmes dans le secteur qui, reste masculin et très conservateur

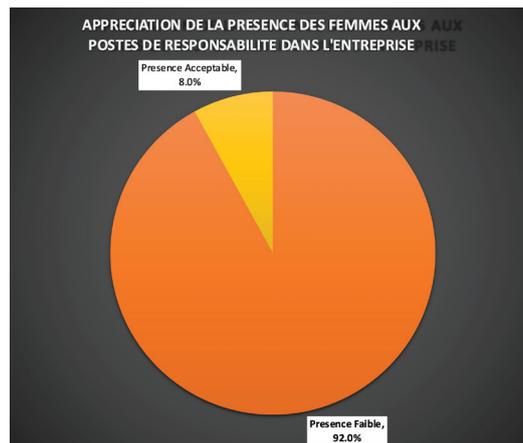


Figure 1: Appréciation de la représentativité des femmes aux postes de responsabilité. Source: Indice de genre WIM Sénégal, Étude de faisabilité, Décembre 2021.

## Les femmes faiblement représentées dans les emplois et aux postes de responsabilité.

La faible représentativité des femmes a plusieurs soubassements liés à l'environnement de la mine et aux conditions de travail. Les principaux sont ainsi listés :

- **L'éloignement géographique des sites de travail.** Les mines et plateformes pétrolières sont souvent situées dans des zones très excentrées loin des centres urbains. Au Sénégal, les mines d'or de la région de Kédougou sont à plus de 100 km de la ville de Kédougou (déjà située à plus de 700 km de Dakar). A la distance physique, il faut ajouter l'état du réseau routier fait de pistes souvent très difficiles et la faiblesse du réseau téléphonique et de l'accès à l'internet
- **Les rigueurs de la vie de camp et sans possibilité de vie de famille.** Le personnel est souvent logé dans des camps construits par les compagnies et cela pour de longues

durées (confinement allant d'un mois à 45 jours). La pollution sonore et chimique (fumées, poussière, ...) le cadre de vie, l'enclavement, ... restreignent également les possibilités de vie en famille ou avec des enfants. Les horaires de travail sont également très contraignants avec des rotations de 10h (Départ à 6h du matin en véhicule collectif et retour à 17h) en plus du temps de trajet entre les camps et les sites.

- **L'impossibilité de vivre avec son bébé et d'allaiter normalement.** La durée légale des congés de maternité (3 mois et demi) ne permet pas une relation satisfaisante avec son nouveau-né et un allaitement normal. Les mines sont dépourvues de crèches ou d'installations sanitaires pour prendre en charge des enfants et sont souvent très éloignées des zones de résidence. C'est ainsi une pratique normale de sevrer son bébé précocement pour rejoindre la mine.

### Témoignage de femmes employées de société minière

D.A.N est une jeune cadre Ingénieur Géologue ayant travaillé dans une entreprise minière aurifère à Kédougou mais ayant perdu son travail en 2011. Elle témoigne de ses mésaventures.

« Je travaillais comme Ingénieur dans une entreprise minière à Kédougou. En phase d'exploration, nous étions tenus de rester 45 jours sur le terrain dans des camps de fortune et il nous était strictement interdit de sortir du camp en dehors des heures de travail. Je suis tombée enceinte par la suite et mon foyer à Dakar. L'entreprise avait fait la découverte d'une petite mine et a eu besoin à un moment de réduire le personnel dans le cadre du processus d'acquisition de la mine par une autre multinationale et j'ai eu la malchance de faire partie du groupe vulnérables des licenciés, mon entreprise ayant compris que c'était plus facile de licencier une femme en état de grossesse avancée.

Lors de mon premier accouchement j'ai dû sevrer mon bébé après 45 jours d'allaitement et le laisser avec ma mère. C'est une réelle douleur de laisser son enfant, un bébé tout frais pour partir travailler à des centaines de km et te sentir coupable de tout ce qui pourrait lui arriver parce que tu n'es pas là. Et même quand tu arrives au camp tu vis un gêne en tant que femme, les douleurs aux seins et le lait qui continue de couler et tache ton uniforme créent un gêne quand tu n'es entourée que d'hommes. Quand je suis revenue, je me suis précipitée vers mon enfant, il m'a refusé. Il ne m'a pas reconnu. J'ai pleuré ce jour-là. Ma mère est décédée 1 an après. J'ai dû inscrire mon enfant à la garderie à 1 an et demi alors que l'âge normal est de 3 ans ».

M.F. Employée : « Nous vivons la misogynie de certains hommes qui pensent que le milieu n'est pas adapté pour les femmes. Ils nous refusent le statut qui nous reviens de droit et pensent que la femme est inférieure à l'homme. Ces comportements viennent surtout des manœuvres »

D.L. Employée. « Le nombre de femmes à des niveaux de responsabilité reste très faible, d'où un sentiment d'isolement. Le milieu reste très conservateur et le sentiment de ne pas être écoutée reste très réel ».

S.D. Employée « Étant mariée de l'entreprise, je n'ai pas le droit de partager mon logement avec mon époux et il n'a pas le droit d'accéder à mon logement. L'entreprise a trop de procédures exigeantes qui freine l'épanouissement des femmes ».

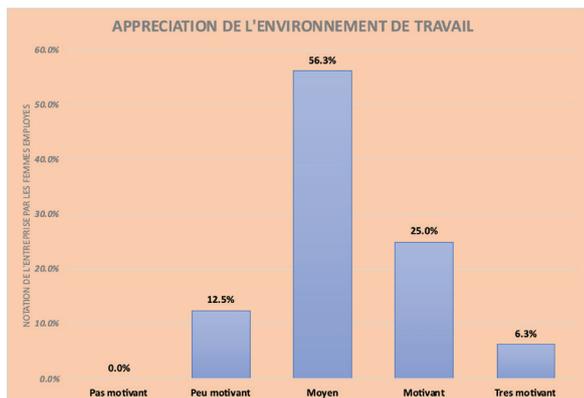
F.D. Employée. « La femme est discriminée car seuls les hommes occupent des postes de responsabilités, rarement les femmes. Même si elles occupent ces postes, c'est difficile de travailler dans cet environnement majoritairement masculin ».

L.L. Employée « Certains postes sont jugés trop masculins, exemple le forage de même que la maintenance sur le terrain. »

La conjonction de ces contraintes fait que les femmes éprouvent des difficultés à concilier leur statut et rôles de femme, de mère et d'épouse et leur vie professionnelle. L'enclavement et les conditions de vie dans les camps amènent ainsi les femmes à devoir à un moment faire un choix entre vie de famille et carrière professionnelle. Les entretiens avec les employés ont permis de noter que certaines femmes ont eu recours à des avortements pour ne pas perdre leur emploi. D'autres contrôlent leurs grossesses pour pouvoir continuer à progresser dans leur carrière. Les avortements accidentels semblent également être courants dans les mines.

Même si aucune donnée fiable ne vient corroborer cela, il semble qu'il y ait une tendance au niveau des entreprises à privilégier le recrutement des hommes. Les absences pour maladie et pour grossesse poussent ainsi à une discrimination dans les recrutements et dans l'avancement.

Les entreprises du secteur ne semblent pas encore offrir à leurs employées femmes les conditions de leur plein épanouissement. L'enquête conduite sur un groupe de 32 femmes volontaires travaillant dans le secteur montre que 56,3% des femmes jugent leur environnement de travail moyennement motivant et 12,5% peu motivant. Seules 6,3% l'estiment très motivant et 25% motivant.



Les entreprises semblent prendre de plus en plus conscience des problèmes et prennent des mesures pour faciliter l'intégration des femmes dans l'entreprise. Un certain nombre d'entreprises ont été ainsi remarquées pour les mesures prises, notamment d'aménagement des congés de maternité, d'aménagement des logements pour les femmes enceintes, de promotion des femmes aux postes de responsabilité, ... Deux modèles sont cités dans les parties ci-dessous.

Figure 2: Évaluation de l'environnement de travail par les femmes. Source : Indice de genre WIM Sénégal, Étude de faisabilité, Décembre 2021.

#### Entreprises pionnières en matière d'inclusion des femmes :

Deux exemples d'entreprises ayant mis en place des mesures tendant à faciliter la vie des femmes dans les mines : Teranga Gold pour les mines de Sobadala à Kédougou qui a mis en place les mesures suivantes :

- Allongement des congés de maternité à 11 mois (départ en congé dès le 3<sup>ème</sup> mois et retour 6 mois après l'accouchement)
- Congés supplémentaires consistant à cumuler les 1 heure d'allaitement autorisés par jour
- Chambres spéciales pour les femmes présentant des grossesses à risque pour les 3 premiers mois de grossesse et revue des tâches au besoin
- Priorité pour les femmes sur les vols aériens pour les voyages à Dakar

GCO (Grande Cote Operations dans la Région de Thiès) a mis en place les mesures suivantes

- Engagement du Top Management (feuille de route RSE 2018- 2023) à prioriser les recrutements de femmes pour arriver à au moins 30% des postes de responsabilité
- Logements spéciaux pour les femmes enceintes sur demande du médecin du travail



## Les femmes faiblement portées sur les métiers des mines et hydrocarbures

Avec le renforcement de l'attractivité du pays, l'offre éducative s'est fortement étoffée et diversifiée avec un nombre croissant d'écoles de formation du niveau supérieur. Cependant, le secteur attire encore très peu les femmes. Une enquête réalisée au niveau de deux écoles de formation a permis de noter que les filles ne font que de 27,4% des effectifs totaux.

Les raisons sont surtout la faible présence des filles dans les matières scientifiques dès le lycée et le peu d'attrait des métiers des mines.

Le tableau suivant présente les résultats de l'enquête pour 2 écoles ayant répondu au questionnaire

INSTITUTIONS	DIPLOMES PREPARES	EFFECTIF TOTAL	EFFECTIF FEMMES	PART RELATIVE
Institut des Sciences de la Terre (IST)/ Faculté des Sciences	Ingénieur Géologue	111	30	27,02%
	Licence Professionnelle Géotechnique - Geomine	10	3	30%
École Supérieure d'Électricité, de Bâtiment et des Travaux Publics (ESEBAT)	Licence Mines Géologie Pétrole	74	21	28,37%
	Master Mines Géologie Pétrole	2	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>197</b>	<b>54</b>	<b>27,4%</b>

Tableau 6: Présence des femmes dans les effectifs des étudiants des écoles de formation aux métiers du secteur. Source : Indice de genre WIM Sénégal, Étude de faisabilité, Décembre 2020.

L'offre de formation assez diversifiée tant dans le public que dans le privé. Les principales structures sont listées dans le tableau suivant

Les principales institutions de formation dans les métiers des mines et du pétrole :

- L'Institut National du Pétrole et du Gaz (INPG)
- L'Institut des Sciences de la Terre (IST/UCAD)
- La Faculté des Sciences et Technique, (Département Géologie UCAD)
- L'École des Hautes Études Polytechniques de Dakar
- L'École Supérieure des Mines, de la Géologie et de l'Environnement (ESMGE)
- L'École Supérieure d'Électricité, de Bâtiment et des Travaux Publics (ESEBAT)
- ISEP de MATAM
- Lycée technique de Kédougou
- L'Institut Géosciences de Dakar (LIGDK)

Tableau 6 : Écoles de formation préparant aux métiers du secteur. Source : Indice de genre WIM Sénégal, Étude de faisabilité, Décembre 2021.

## Le manque de disponibilité de données fiables sur les femmes dans les entreprises du secteur

Le rapport ITIE livre un certain nombre de données sur la situation de l'emploi dans le secteur extractif. Cependant de manière générale il faut noter une faiblesse des données et notamment :

- L'absence de données quantitatives sur les femmes dans les petites entreprises de mines et de carrières (les 315 entreprises non couvertes par le rapport ITIE)
- La faiblesse des données qualitatives sur la situation des femmes dans les entreprises, leur progression et leur présence aux postes de décision

La faible disponibilité des données est liée à un certain nombre de problématiques dont :

- **Des réticences de la part des petites entreprises pour la fourniture de données.** Les recherches conduites, les contacts établis et les courriers envoyés par l'équipe d'évaluation n'ont pas permis d'obtenir des réponses positives des petites entreprises
- **Des réticences de la part des grandes entreprises.** Les entreprises du secteur continuent à adopter des politiques assez restrictives en matière de divulgation des données. Les entreprises contactées ont cependant exprimé leur disponibilité à collaborer dans la construction de l'indice
- **Les réticences de la part des employés pour répondre aux questions sur leur situation.** L'enquête conduite dans

les entreprises a permis de noter des réserves de la part des employés souvent par peur d'une mauvaise interprétation de leurs déclarations

- **Un besoin d'ajustement des dispositifs de collecte au sein des administrations.** Les entreprises sont tenues de fournir des rapports réguliers sur leurs productions et sur un certain nombre de paramètres définis. Les formulaires de rapports devraient ainsi mieux tenir compte du genre et des progrès sur les questions de genre au sein des entreprises.

## Les Indicateurs pour les emplois et les formations du secteur formel

L'analyse a permis de lister un certain nombre de problématiques prédominantes pour les questions d'emploi dans le secteur. Ces problématiques ainsi listées sont :

- Une faible part de l'emploi formel dans le secteur pour les femmes
- Un environnement de travail encore peu motivant et ne prenant pas en compte les besoins spécifiques des femmes
- Un besoin pour les entreprises de définir des politiques de genre et d'inclusion
- Une faible attractivité des métiers du secteur extractif et la faiblesse des effectifs de femmes dans les écoles de formation et filières scientifiques

Pour mesurer les progrès dans l'amélioration des conditions de travail des femmes, un cadre de mesure a été défini avec un certain nombre d'indicateurs listés ci-dessous :

#### INDICATEURS PERTINENTS

- 1• Pourcentage parmi les diplômés des écoles de formation aux métiers des industries extractives
- 2• Pourcentage parmi le total des employés dans les entreprises du secteur extractif
- 3• Part de femmes aux postes de responsabilité dans les entreprises du secteur
- 4• Écart moyen (pourcentage) de salaires entre hommes et femmes travaillant dans les entreprises du secteur pour des postes et situations équivalentes
- 5• Nombre d'entreprises minières, pétrolières et gazières notées positivement pour leur niveau de prise en compte des besoins des femmes
- 6• Nombre d'entreprises ayant mis en place des installations adaptées pour les femmes (crèches, toilettes, logements, ...)
- 7• Nombre d'entreprises du secteur ayant développé et mis en œuvre des politiques de genre

## VII. LES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA MINE ARTISANALE

### **L'exploitation minière artisanale essentiellement concentrée dans la région de Kédougou**

Le secteur de la mine artisanale prend en compte d'une part un nombre incontrôlé de petites mines et carrières de sable, de basalte, de latérite, ... dans quasiment toutes les régions mais principalement entre Dakar et Thiès. Dans ces carrières on note souvent des femmes s'activant notamment dans le reconditionnement des sous-produits pour la revente. Les données sur ces types d'activités sont assez rares pour en apprécier la consistance et les impacts pour les femmes.

La seconde composante est constituée par les activités artisanales principalement autour de l'exploitation de l'or. La région de Kédougou constitue l'épicentre de l'exploitation minière au Sénégal compte tenu de la présence dans son sous-sol d'une diversité de minerais (fer, or, marbre, ...) attirant les sociétés minières mais contribuant également

au développement de l'orpaillage artisanal qui a connu un boom exceptionnel et contribué à transformer complètement la physionomie de la région.

L'activité artisanale d'extraction de l'or représente annuellement une valeur ajoutée de plus de 77,8 milliards (incluant les 3,7 milliards pour le concassage). La production artisanale est estimée à environ 4,3 tonnes d'or par an dont 4 tonnes pour l'extraction et 341 kg pour l'alluvionnaire. Une étude conduite par l'ANSD en Juillet 2018 a ainsi permis de dénombrer 32 474 personnes s'activant de façon directe dans l'orpaillage traditionnel dont 27 444 dans l'extraction, 3 814 dans le broyage-concassage et 1 216 dans l'extraction alluvionnaire. La quasi-totalité des 1 216 personnes dans l'alluvionnaire sont des femmes, cette activité leur étant de manière traditionnelle réservée. Les femmes représentent ainsi 11,68% du total des actifs dans l'activité

Désignation	Résultats Année 2019
Secteur Artisanal	32 474
Total Population Active	4 255 475
<b>% Contribution secteur extractif</b>	<b>0,74%</b>

Tableau 7: La contribution de la mine artisanale à la création d'emploi au Sénégal. Source : Enquête ANSD

Les sites d'orpaillage sont situés essentiellement dans la région de Kédougou (à 98% contre 2% pour Tambacounda) dans les Communes de Missirah Siramana (44,2% des unités), Bembou (24,4%), Khossanto (7,5%), Tomboronkoto (7,2%), Sabodala (7%), Bandafassi (4,4%), Madina Baffe (3,7%) et Sadatou (1,6%). La région a vu ces dernières années un nombre important de villages se reconvertir dans l'orpaillage et accueillir un afflux massif de migrants de la sous-région. L'étude ANSD a ainsi noté que dans l'activité d'extraction seulement 44% des actifs sont des sénégalais, le reste étant constitué de maliens à 39,6%, de Guinéens à 10,3% de, de Burkinabés à 5,2%, ... Pour le broyage du minerai, les sénégalais ne font que 15,8%, 45,6% des actifs étant maliens et 34,7% Burkinabé.

Le développement de l'activité a induit de nouvelles formes d'organisation. Le Chef de Village (Dougoutigui) demeure la plus haute autorité mais, tenu d'associer les chefs de sites (Diouratiguis ou propriétaires de Diouras), chargés également des pratiques mystiques. Les Diouratiguis sont assistés par les « *Tombouloumas* » chargés de la sécurité des sites. Les propriétaires de puits (« *Damantiguis* ») sont souvent des autochtones détenteurs de la carte d'orpaillage. Autour de chaque puits (dama) gravite un nombre important de travailleurs : mineurs, charpentiers (« *Balundanas* »), tireurs, porteurs du minerai, financeurs, concasseurs.

## Les femmes cantonnées dans des activités peu valorisantes



Dans le processus de production, les femmes sont cantonnées dans des tâches bien précises. Elles sont ainsi chargées de tirer la corde pour remonter le minerai du fond du trou et du transport du minerai des trous d'excavation vers les points d'eau. Les femmes assurent également le puisage de l'eau pour le lavage de la poudre d'or et pour séparer l'or et du sable.

Ces travaux très pénibles demandent une certaine force physique. Elles gèrent également les activités de services notamment la restauration, la vente d'aliments et le nettoyage des sites. Les femmes assurent également la transformation de la poudre pour produire le concentré d'or en utilisant des produits toxiques comme le mercure et le cyanure qui nuisent à leur santé.

Ces activités sont faiblement reconnues et très mal payées selon les déclarations des personnes rencontrées, malgré la pénibilité de leurs tâches.

Les femmes sont traditionnellement cantonnées dans l'extraction alluvionnaire. Le minerai est extrait des lits des cours d'eau et pané au fond d'une calebasse pour obtenir la poudre d'or. Les revenus sont très irréguliers et très faibles. Les femmes parlent ainsi de « chance » pour définir le caractère erratique des revenus.

### La transformation des systèmes de production

Le développement de l'orpaillage contribue à la transformation des systèmes de production au niveau des villages miniers, les terres cultivables étant récupérées par les « diouras », les campements de migrants et les entreprises minières. Le recul voire l'abandon des activités agricoles contribue à l'insécurité alimentaire et à la vulnérabilité des ménages. Malgré l'émergence de nouveaux métiers dans l'orpaillage, le caractère erratique de ces revenus constitue un risque d'insécurité alimentaire.

L'orpaillage constitue cependant une nouvelle source de revenus pour les femmes réduisant ainsi leur dépendance et leur permettant de mieux prendre en charge les dépenses essentielles du ménage. Les nouveaux métiers de services (puisage de l'eau, restauration, petit commerce, transport, esthétique, bâtiment, loisirs, téléphonie, ...) permettent une diversification des revenus et le renforcement de leur pouvoir économique. L'activité aurifère entre ainsi en concurrence

avec les tâches ménagères. Les enquêtes effectuées n'ont pas permis de collecter des données fiables sur les revenus de femmes. On peut cependant noter qu'ils peuvent être importants mais très irréguliers (liés à la découverte de filons rentables) et peuvent difficilement être considérés.

La vulnérabilité des systèmes de production et des ménages a été démontrée dans le cadre de la crise du COVID qui a notamment eu pour conséquence une fermeture des mines décidée par l'autorité administrative et l'arrêt des mouvements transfrontaliers. La fermeture des mines a contribué à une situation de précarité pour les ménages vivant de l'extraction de l'or mais également de la pluralité d'activités connexes liées à l'orpaillage (restauration, logement des migrants, ...).

### Utilisation des produits dangereux pour la santé des femmes

L'extraction de l'or nécessite de creuser des puits pouvant aller jusqu'à 30 m ou plus. Les roches sont extraites et concassées à l'aide de marteaux et broyeurs pour obtenir la poudre d'or qui est ensuite lavé pour extraire l'or à travers une diversité de procédés :

- L'extraction par gravimétrie. Le minerai mélangé à de l'eau est écoulé sur une rampe inclinée tapissée d'une moquette qui retient l'or plus dense et laisse passer les particules de sable
- L'Amalgamation consiste à pulvériser le mercure sur la poudre d'or. Le mélange est par la suite chauffé pour permettre au mercure de s'évaporer et laisser l'or brut.
- La cyanuration consiste à ajouter de l'acide sulfurique, de l'eau et du cyanure sur la poudre d'or. L'or fond et est récupéré sur des feuilles de zinc par électrolyse. La cyanuration s'opère surtout sur les rejets de lavage pour récupérer la poudre d'or.

Les femmes assurent souvent l'amalgamation à l'aide du mercure ou du cyanure. L'activité est conduite sans aucune protection exposant les femmes et leurs familles à des risques sanitaires. La toxicité est encore plus importante pour les femmes en état de grossesse et les femmes allaitantes. L'utilisation des produits toxiques constitue ainsi une réelle problématique et les entretiens avec les femmes n'ont pas permis de noter une réelle prise de conscience sur les risques sanitaires et environnementaux.

### L'utilisation du Mercure.

L'utilisation du mercure dans le processus de transformation de l'or dans les mines artisanales est un fait réel. Le processus très polluant et porteur de risques sanitaires énormes pour les utilisateurs tend à se généraliser dans les mines d'or dans la région. Ainsi l'enquête de l'ANSD sur l'orpaillage a estimé le mercure utilisé annuellement à 667,4 kg et le cyanure à 3,8 kg.

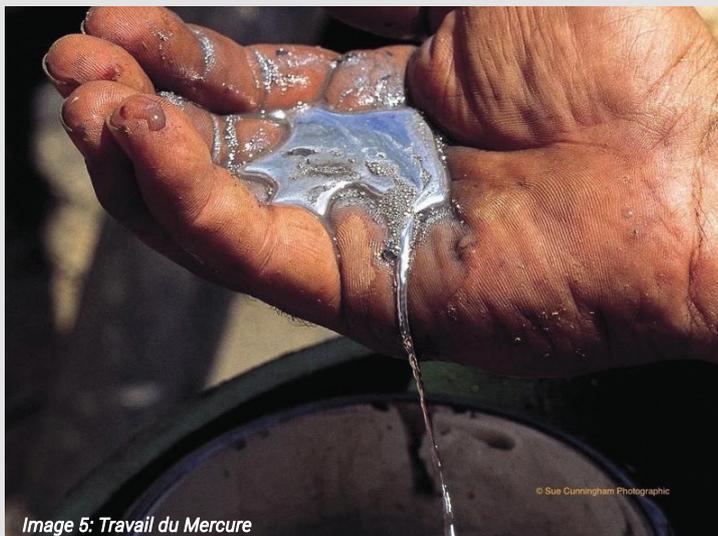


Image 5: Travail du Mercure

Le mercure élémentaire (Hg) est un liquide argenté se transformant en vapeur lorsqu'il est chauffé et absorbé par les poumons lorsque la personne est exposée. Le processus d'amalgamation nécessite de chauffer la préparation or-mercure qui dégage ainsi des vapeurs inodores et invisibles mais très nocives qui se déposent également sur les habits, les murs et les objets et contribuent à une pollution globale du milieu. Les rejets du processus de transformation contiennent encore des quantités de poudre d'or et sont achetés par les mineurs qui procèdent à un second traitement avec du cyanure pour récupérer quelques grammes d'or. Le cyanure est un produit hautement toxique et utilisé illégalement dans le processus d'amalgamation. A long terme, ces produits peuvent causer des dommages aux reins, aux poumons et au système nerveux et causer des troubles neurologiques,... Le mercure contribue à la diminution des défenses immunitaires, aux hypertensions, à l'insuffisance rénale et peut affecter le fœtus et être la source de retard mental, de paralysie cérébrale et de malformations, de troubles du langage et de la mémoire, ... L'utilisation du mercure nécessite le port de masques et d'habits spéciaux et de gants. Le processus

de transformation à base de mercure et de cyanure contribue à la pollution des cours d'eau et constitue un risque sanitaire majeur, l'essentiel de la population utilisant l'eau des rivières et des puits. Plusieurs sites pollués ont été identifiés par la Direction Régionale de l'Environnement de Kédougou le long des fleuves, contaminant ainsi les écosystèmes et la chaîne alimentaire.

### Le faible accès aux services sociaux de base et la dégradation de l'environnement

Le développement de l'orpaillage a contribué à l'émergence de nouvelles bourgades très peuplées accueillant une population cosmopolite provenant de l'intérieur du pays mais également des pays de la sous-région. Cette poussée démographique contribue à accroître la pression sur les rares infrastructures de base. Tenkoto, village minier, ne dispose pas ainsi d'électricité et de réseau d'eau malgré une population estimée à plus de 20 000 habitants selon le chef de village. Bantako, un autre village minier, mieux loti et disposant de trois forages connaît des problèmes d'eau potable compte tenu de la forte demande. Les trois (03) forages à Bantako ne suffisent plus et les femmes sont obligées de consacrer plus de temps à la corvée d'eau depuis le démarrage de l'exploitation.

Les activités d'orpaillage et de lavage du minerai nécessitent en effet des quantités importantes d'eau, entrant ainsi en concurrence avec les besoins pour les ménages. Les cours d'eau constituent ainsi une source d'eau pour les ménages dans certaines zones non encore connectées. Cependant, la pollution des sources d'eau par les produits chimiques et le déboisement rapide accentuent les risques sanitaires pour les ménages dans ces villages. Les ressources en eau sont en effet polluées compte tenu de la forte demande (liée à l'importance de la population mais également des besoins pour le lavage du minerai) et de l'usage des produits chimiques comme le mercure et la cyanure.

La production minière s'accompagne d'une dégradation rapide des écosystèmes. Les campements de migrants s'étendent dans les périphéries des villages et contribuent au déboisement des forêts et l'activité exige également des poteaux en bois pour les travaux de galeries et notamment le

bois de venne très robuste. Les sites miniers créent également une très forte demande en viande de brousse » et produits issus du braconnage. Les trous d'excavation abandonnés sans remblaiement contribuent à l'érosion et au ravinement et constituent des pièges pour les animaux et le bétail.

### Le développement du travail des enfants

La présence des enfants dans les sites d'extraction a été notée dans le cadre des diverses évaluations conduites. L'étude de l'ANSD sur l'orpaillage a ainsi dénombré que 0,5% des travailleurs (145 enfants) ont moins de 15 ans. Le rapport de l'ONG La Lumière en 2016 indique que 136 enfants dont 35 filles et 101 garçons étaient en situation de pires formes de travail sur les sites miniers. Le travail des enfants constitue une stratégie pour sécuriser les revenus du ménage. Les jeunes garçons et filles sont utilisés dans le transport du minerai vers les points d'eau, le concassage, le tamisage et le lavage. Les enfants servent également dans la vente de l'eau et de denrées alimentaires, ...

Les opportunités pour les ménages d'accroître leurs revenus constituent ainsi une cause de déperdition scolaire. Les entretiens ont permis de noter l'importance du phénomène exacerbé également par la faiblesse de l'offre éducative. Dans certains sites comme Tenkoto, le travail des enfants est formellement interdit et les Toumbolmas sont chargés d'appliquer ces réglementations. Des cas de traite des enfants ont été également signalés. Il semblerait que des enfants soient amenés des pays limitrophes pour travailler de force dans les mines comme main d'œuvre peu chère.

## Le développement de l'insécurité

La prostitution constitue une activité très développée dans les sites miniers. La densification de la population induit une forte demande et une connexion aux réseaux internationaux de prostitution. Les discussions dans les zones minières ont permis de noter que le développement de la prostitution a également des soubassements d'ordre culturel et mystique (il y a une croyance que la souillure attire l'or, ce métal étant un bien du diable qui le donne à ses disciples). L'activité est pratiquée par les femmes autochtones mais également des femmes étrangères (nigériennes, ghanéennes, guinéennes, maliennes, burkinabè, ...). La prostitution appelée « Kemenani » (2000 francs en référence au prix que les femmes prostituées demandaient) est alimentée par les réseaux internationaux de traite des personnes. Les forces de sécurité interpellent régulièrement des groupes utilisant des filles emmenées sous la contrainte pour travailler dans les sites miniers.

La prostitution semble constituer un facteur d'instabilité pour les ménages, de propagation des maladies sexuellement transmissibles et une tentation pour les jeunes filles et les femmes selon les populations autochtones interrogées. Les chefs de ménages et les femmes déplorent également un accroissement de l'insécurité, de la criminalité, de l'alcoolisme et de la drogue dans les sites miniers. Les femmes ont ainsi noté des cas fréquents de viols et d'agressions. Les filles et les jeunes enfants travaillant dans les sites miniers seraient également très exposés aux cas de viols et de pédophilie.

### La disponibilité de données sur l'exploitation minière artisanale

L'étude de l'ANSD constitue l'une des rares sources de données quantitatives pouvant renseigner sur un secteur assez fermé parce que constitué d'activités plus ou moins

illégalles. Le rapport ITIE ne couvre pas encore la petite mine et l'orpaillage artisanal. Les sites miniers sont également faiblement couverts par l'administration, compte tenu de leur enclavement et de la croissance rapide de la population. Les zones minières ont, en effet, un développement assez récent et sont faiblement prises en compte par les services de l'État en matière de sécurité, de santé, d'éducation, d'accès à l'eau.

Les données sur les activités artisanales autour des carrières de basalte et autres minerais sont aujourd'hui presque inexistantes, ces activités étant faiblement prises en compte par les services du Ministère des Mines et de la Géologie.

Aujourd'hui, il n'existe presque pas de données quantitatives sur les revenus des femmes et leur contribution à la prise en charge des dépenses du ménage, leur accès aux services de base, la dégradation de l'environnement et son impact sur les ménages ainsi que l'impact de l'utilisation de certaines techniques (mercure, ...) sur la santé des femmes et des enfants, ... L'étude de l'ANSD qui est l'une des plus approfondies sur le secteur n'aborde pas la plupart de ces questions.

### Les indicateurs de suivi de la situation des femmes dans les sites d'orpaillage

L'indice genre pourrait ainsi permettre de manière régulière de suppléer à l'absence de données à condition que des dispositifs bien intégrés soient mis en place pour contourner la marginalité de ces zones d'exclusion. Ainsi un certain nombre d'indicateurs ont été définis pour rendre compte régulièrement des progrès dans la situation des femmes de ces zones.

#### INDICATEURS PERTINENTS

- 1. Prévalence des cas d'IST dans les structures sanitaires
- 2. Prévalence des cas de violences déclarées
- 3. Niveau de sensibilisation aux risques sanitaires liées aux activités extractives
- 4. Prévalence des affections et maladies liés aux impacts des activités extractives
- 5. Écarts de revenus entre hommes et femmes dans le secteur artisanal



## VIII. LES FEMMES ENTREPRENEURES DU SECTEUR

### III. Un cadre juridique réformé pour favoriser le contenu local

Les achats locaux constituent l'ensemble des acquisitions de biens et de services par les entreprises installées au Sénégal notamment l'emploi de travailleurs, des équipements, le carburant, les prestations intellectuelles (études techniques, cartographie, mesures et sondages, ...) et des services (nettoyage, transport,...). Les achats locaux contribuent à l'économie locale et nationale, à la création d'emplois et sont de ce fait contrôlés par l'État pour en maximiser les profits pour la collectivité. Les achats locaux, sont encadrés par un certain nombre de textes juridiques listés ci-dessous :

- Loi n°2019-04 du 24 janvier 2019 relative au contenu local dans le secteur des hydrocarbures
- Décret fixant les modalités de participation des investisseurs sénégalais dans les entreprises dans les activités pétrolières et gazières et classement des activités de l'amont pétrolier et gaziers dans les régimes exclusif, mixte et non-exclusif (en cours de signature)
- Décret n° 2020-2047 du 21 Octobre 2020 portant organisation et fonctionnement du Comité national de suivi du Contenu local dans le secteur des hydrocarbures
- Décret n° 2020-2048 du 21 octobre 2020 fixant les modalités d'alimentation et de fonctionnement du Fonds d'appui au Développement du Contenu local

Le Sénégal a ainsi en 2019 défini sa loi sur le Contenu local ayant pour objet, « l'élaboration d'un cadre juridique permettant de promouvoir l'utilisation des biens et des services nationaux ainsi que le développement de la participation de la main-d'œuvre, des technologies et des capitaux locaux dans toute la chaîne de valeur de l'industrie pétrolière et gazière ». La nouvelle loi définit le Comité National de Suivi du Contenu Local, une entité "chargée de coordonner l'élaboration du document de stratégie du contenu local qui définit les modalités d'exécution des orientations de l'État en la matière". Cette loi contient plusieurs autres éléments dont les plus notables sont :

- La soumission obligatoire d'un plan de contenu local par chaque compagnie et sous-traitant
- L'emploi prioritaire de personnel sénégalais et sa formation continue et la priorité aux travailleurs locaux et des communautés proches pour les emplois non qualifiés

- La mise en place d'une plateforme en ligne centralisant les appels d'offres en biens et services
- L'obligation de faire appel aux banques et assureurs sénégalais, dans la limite de leurs capacités ;
- La création d'un Fonds d'appui au développement du contenu local.

Le texte définit ainsi trois régimes :

- Le régime exclusif réservé seulement aux entreprises nationales sous réserve d'une garantie de qualité du service et d'un encadrement des prix ;
- Le régime mixte constitué des activités nécessitant une association entre une société étrangère et une entreprise locale ;
- Le régime non exclusif renvoie aux activités à faible potentiel de contenu local.

Le Décret n° 2020-2048 du 21 octobre 2020 définit les modalités d'alimentation et de fonctionnement du Fonds d'Appui au Développement du Contenu Local (FADCL) destiné à « soutenir durablement le renforcement des capacités techniques et financières des entreprises locales en vue d'assurer leur mise à niveau pour répondre aux normes internationales exigées en la matière. En effet, il permet aux entreprises locales de faire face à une forte concurrence dans les activités pétrolières et gazières en vue d'atteindre l'objectif de 50% de Contenu local en 2030, fixé par l'État ».

#### **Des achats locaux dominés par les grandes entreprises principalement de Dakar**

Le rapport ITIE estime la valeur des achats locaux pour 2020 à environ 206 873 843 922 FCFA soit environ 28,91% du total des paiements des entreprises du secteur travaillant au Sénégal. Ces données ne concernent cependant que les 26 grandes entreprises couvertes par l'ITIE et excluent 315 petites entreprises qui devraient normalement avoir une part d'achat locaux plus importante. Le tableau suivant détaille les achats locaux.

Catégories	Fournisseurs Locaux (FCFA)	Fournisseurs Internationaux (FCFA)	Total Achats (FCFA)
Achats Compagnies hydrocarbures	6,990,429,728	160,198,549,631	167,188,979,359
Achats Compagnies Minières	206,873,843,922	508,818,489,192	715,692,333,114
<b>TOTAL</b>	<b>216,492,618,658</b>	<b>674,193,586,985</b>	<b>890,686,205,643</b>
<b>Part Relative</b>	<b>24.31%</b>	<b>75.69%</b>	<b>100.00%</b>

Tableau 8: Répartition des achats locaux pour l'année 2019. Source : Rapport ITIE 2020

Les achats locaux sont marqués par un monopole des entreprises de la capitale Dakar. Les entreprises dakaroises s'accaparent ainsi 90,7% des marchés et 90,1% de la valeur des paiements. Kédougou ne collecte que 2,7% de la valeur des paiements. Thiès, troisième région en termes de nombre de marchés (3,3%) gagne cependant 6,3% de la valeur des paiements.

La figure suivante présente la répartition de la valeur des paiements.

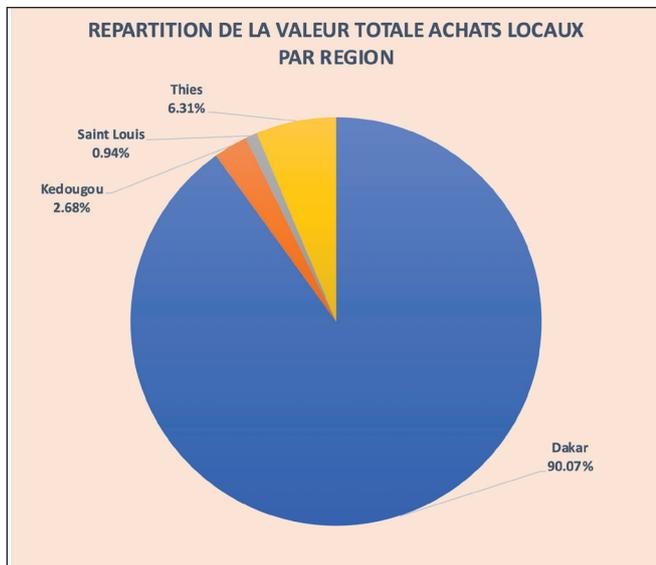


Figure 3: Répartition régionale des entreprises bénéficiaires des achats locaux.  
Source : Rapport ITIE 2019

L'État du Sénégal s'est ainsi doté d'instruments juridiques en vue de maximiser les achats locaux mais également les emplois pour les nationaux. Cependant, aucune des dispositions des textes précités ne fait référence aux femmes et aux entreprises dirigées par des femmes dans l'accès aux achats locaux malgré les contraintes auxquelles elles font face pour l'accès à ces ressources.

### Les femmes entrepreneures du secteur

Les données sur les femmes entrepreneures ont été obtenues à travers une enquête par questionnaire ciblant les femmes bénéficiaires d'achats locaux. Des entretiens avec les personnes ressources ont au préalable permis d'estimer le nombre de femmes entrepreneures bénéficiant de marchés locaux à environ une dizaine. Un total de 7 femmes entrepreneures ont accepté de répondre au questionnaire.

Les femmes entrepreneures sont essentiellement concentrées dans les régions de Dakar (42%) et Thiès (42%), une seule femme prestataire étant issue de Kédougou. Elles ont généralement un niveau d'instruction assez élevé, 85,71% des chefs d'entreprises ayant au moins la Licence et 71,42% ayant la Licence ou le Master. La classe d'âge est dominée par les 35 à 45 ans qui font 57,24% des femmes entrepreneures.

Classe d'âge	Pourcentage
25 - 34 ans	14,29%
35 - 45 ans	57,14%
45 - 55 ans	28,57%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

Tableau 9: Répartition des femmes entrepreneures par classe d'âge.  
Source : Indice de genre WIM Sénégal, Étude de faisabilité, Octobre 2020.

Le niveau de formalisation est assez satisfaisant, seulement 28,5% des femmes déclarant ne pas avoir de statut formel, 57,14% des femmes ont le statut de SA, SUARL et SARL alors que 14,28% ont le statut de GIE. Les relations contractuelles avec les entreprises du secteur imposent une reconnaissance pour pouvoir prétendre aux marchés. Le niveau de formalisation constitue ainsi l'une des principales contraintes notées par les femmes des communautés rurales pour accéder aux marchés.

Les services fournis par les entreprises de femmes sont très diversifiés et portent sur

- L'expertise foncière et immobilière, les plans cadastraux, la cartographie,
- Les études, ingénierie, conseil et réalisations
- La logistique, le fret et le dédouanement

- Le génie civil, les constructions, l'électricité, la plomberie, les forages, les travaux publics, l'aménagement d'espaces verts
- La location de voitures
- La restauration et les prestations de services et la fourniture de personnel d'intérim
- La formation, le renforcement des capacités
- L'assistance technique, juridique et administrative, etc.

Les entreprises sont de taille assez variable, les chiffres d'affaires variant de 5 millions par an à 221 millions avec une moyenne de 75 millions. Le nombre d'employés varie de 2 à 22 employés en fonction du type d'activités et de la taille de l'entreprise.

L'Étude « *Prospering African Economies* » conduite par le cabinet Invest In Africa (investinafrica.com) note que sur les 436 entreprises de droit sénégalais ayant répondu au questionnaire, 72 seulement (soit 17% des entreprises) ont déclaré la présence de femmes dans leur capital. L'actionnariat féminin est plus concentré dans les entreprises de services non-spécialistes (activités de support au transport, support aux personnes, et expertise et conseil). Le rapport note ainsi que *"les femmes actionnaires sont plus souvent minoritaires que majoritaires. Cela montre qu'en plus d'une présence minimale des femmes entrepreneures dans le secteur des hydrocarbures, elles ont encore moins de poids dans la prise de décisions, d'où la nécessité de promouvoir le leadership féminin dans ce secteur afin de garantir son développement, et de manière durable et consistante"*. Ces données sont corroborées par les résultats de l'enquête de WIM SENEGAL qui note que la part des gains dans les marchés avec les entreprises du secteur est jugée faible à très faible par plus de 85% des chefs d'entreprises interrogés. Les raisons données par les femmes pour expliquer cette faiblesse des gains sont listés ci-dessous :

- La faible capacité financière, la contractualisation avec les entreprises minières porte souvent sur de gros travaux et acquisitions et nécessite d'avoir une certaine surface

financière. A cela il faut ajouter la frilosité et les réticences des banques à les accompagner et à financer leurs opérations ;

- Les risques liés à l'état des pistes ainsi que l'éloignement des sites miniers et les conditions de transport assez difficiles compte tenu de la faiblesse du réseau routier ;
- La concurrence des grandes entreprises basées à Dakar et disposant d'une capacité financière ;
- Les conditions de travail précaires dans les carrières et les discriminations à l'égard des femmes ;
- La faible capacité technique et de formation des femmes ;
- Faible accès à l'information sur les opportunités de marché et sur les appels d'offres.

L'appui technique et financier est jugé de manière générale assez faible. Seule une femme a déclaré avoir bénéficié d'une formation déroulée par l'entreprise SGO sur les procédures de passation de marchés. Deux (02) femmes sur les sept (07) ont déclaré avoir déjà reçu un crédit.

### Témoignages de femmes entrepreneures

**« Quand on doit aller sur le terrain, la plupart des entreprises nous disent qu'il nous faudra nous débrouiller parce que nous n'avons pas de locaux adéquats pour héberger une femme »**

**« Le camion qui transportait mon matériel sur la route de Saraya a fait un accident et j'ai perdu 45 tonnes de ciment soit une valeur de 3 500 000 FCFA. Je ne me suis pas relevée de cet accident et je n'ai pu honorer mes engagements ».**

**« J'avais gagné un marché de location de véhicules mais j'ai eu par la suite des difficultés à mobiliser les ressources. Le marché m'a été retiré et donné à une grande entreprise basée à Dakar ».**

**« Il me fallait une garantie de 60 millions pour mes activités de commissionnaire en douane, il a été très difficile de l'obtenir malgré les garanties présentées. Il a fallu l'intervention de quelqu'un bien introduit dans le milieu pour que les garanties auparavant rejetées soient acceptées ».**

**« Notre principal problème est l'accès à l'information. Nous ne sommes pas au courant des appels d'offres lancés par les compagnies et certains sont effectués en consultation restreinte et nous ne sommes pas informées ».**

**« Les levés topographiques dans les carrières de latérite et de basalte sont très dures pour une femme ».**

Les contraintes d'accès au crédit sont de plusieurs ordres :

- Les banques exigent des contrats en bonne et due forme la ou les compagnies minières ne donnent que des bons de commande
- Les banques exigent la domiciliation de revenus réguliers ce qui est une aberration pour des entrepreneurs ayant des revenus variables
- Le manque de réactivité des banques et les longs délais d'instruction des dossiers de crédit
- La pandémie du COVID qui a induit une frilosité des banques qui non seulement ne financent plus mais saisissent toutes les rentrées dans les comptes pour se prémunir

L'accès à l'information sur les opportunités de marché constitue une réelle préoccupation des femmes entrepreneures qui disent ne pas être informés du lancement des appels d'offres pour les marchés d'achat. La plupart des femmes interrogées déclarent recevoir l'information par des canaux informels à travers leurs connaissances personnelles.

Les femmes de manière générale ne profitent pas encore de manière assez significative des achats locaux des entreprises.

La faible capacité financière et technique limitent les capacités opérationnelles des femmes. Le faible niveau de structuration et de qualification permettant de répondre aux exigences des entreprises minières et d'hydrocarbures constitue un blocage. La faiblesse de l'information explique également les difficultés à capter les opportunités.

### La faiblesse des données sur les femmes entrepreneures

La revue a permis de noter l'absence de données sur les entreprises gérées par les femmes et sur leurs achats locaux. Le rapport ITIE n'offre pas un niveau de désagrégation permettant de mesurer la part des achats des entreprises de femmes. Les entreprises minières ne disposent également pas de systèmes de suivi permettant de tracer de manière précise les entrepreneurs femmes. Les formulaires transmis à l'administration par les entreprises ne renseignent pas sur la distribution des achats des entreprises. L'Indice de genre devrait ainsi permettre de mieux suivre les performances des organisations de femmes à se positionner sur les marchés locaux. Les femmes entrepreneures ont ainsi marqué leur disponibilité à donner des informations sur leurs parts de marché et l'ont montré en répondant au questionnaire pour l'étude de faisabilité.





## Les indicateurs de suivi des parts de marché des femmes entrepreneures

Pour la mesure des progrès dans la captation de revenus et bénéfiques pour les femmes entrepreneures, un certain nombre d'indicateurs a été défini. Ces indicateurs sont ainsi listés :

INDICATEURS PERTINENTS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 Part relative des montants des achats locaux captés par des entreprises appartenant en majorité aux femmes</li> <li>• 2. Niveau de connaissance et d'information des femmes entrepreneures des procédures et des exigences d'achats</li> <li>• 3. Proportion d'entreprises des femmes dans le secteur extractif ayant pu mobiliser un crédit pour leurs activités</li> <li>• 4. Perception par les femmes entrepreneures au niveau local et national de leur capacité à accéder aux marchés locaux.</li> </ul>

## IX. LES FEMMES IMPACTÉES PAR LES INDUSTRIES EXTRACTIVES

### Des problématiques assez diversifiées en fonction des zones éco-géographiques

Les problématiques dans les communautés hôtes sont multiformes et varient en fonction de divers éléments dont le type d'activités (production, transformation, ...), le niveau de maturité des projets (d'exploration, exploitation, ...), le type de ressources exploitées (or, zircon, phosphates, pétrole et gaz, ...) voire même le type d'entreprise. Une tournée a été ainsi conduite dans

les différentes régions minières (Fatick, Saint-Louis, Thiès, Kédougou, et Matam) et a permis dans le cadre des ateliers participatifs et entretiens avec les personnes ressources et services techniques de sérier et de prioriser les problématiques locales. Le tableau suivant explique ces problématiques qui seront détaillées dans les parties suivantes.

RÉGIONS	RESSOURCES	ENTREPRISES	STATUT	PROBLÉMATIQUES
Thiès Thies (Zone côtière) (Darou Khoudoss, Cayar – Rufisque)	Phosphates Zircon Ciment Gaz en devenir	Industries Chimiques du Sénégal (ICS, GCQ, Cimenteries (SOCOCIM, Dangote, Ciments du Sahel)	Actuelle Extraction Transformation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pollutions, Impact environnemental ;</li> <li>• Conflits fonciers, Perte des terres ;</li> <li>• Impact des investissements sociaux sur les conditions de vie des femmes:</li> <li>• Accompagnement aux projets des femmes</li> <li>• Situation des femmes dans les entreprises et Emplois locaux</li> <li>• Crainte sur la survie des activités</li> </ul>
Saint-Louis Lague de Barbarie	Pétrole – Gaz	Kosmos Energy, BP	En devenir Exploration Investissements	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permanence de la ressource halieutique et accès aux zones de pêche</li> <li>• Durabilité des activités compte tenu du risque réduction du poisson ;</li> <li>• Érosion côtière et risques posés par les aménagements</li> </ul>
Matam	Phosphates	Société d'Études et de Réalisation des Phosphates de Matam, Société Minière de la Vallée du fleuve Sénégal	Actuelle Extraction	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pollutions et Impact environnemental</li> <li>• Conflits fonciers, perte des terres</li> <li>• Emplois locaux</li> <li>• Stéréotypes basés sur le genre</li> <li>• Processus d'indemnisation</li> </ul>
Fatick	Pétrole – Gaz	WOODSIDE CAIRN Energy, FAR	En devenir Exploration Investissements	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permanence de la ressource halieutique</li> <li>• Durabilité des activités de femmes</li> <li>• Risques environnementaux (mangroves)</li> <li>• Crainte survie des activités économiques</li> <li>• Faible implication des collectivités locales</li> </ul>
Kédougou	Or	Sabodala Gold Operation et Pétéwol Mining Company (PMC) IAMGOLD	Actuelle Extraction	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pollution liée au mercure et déboisement</li> <li>• Impact des investissements sociaux</li> <li>• Accès à la terre</li> <li>• Situation des femmes dans les entreprises Emplois et Achats locaux</li> <li>• Déperdition scolaires</li> </ul>

Tableau 10: Principales problématiques en matière d'impact des industries extractives. Source : Indice de genre WIM Sénégal, Étude de faisabilité, Déc 2021

## **Les impacts sociaux et environnementaux des industries extractives**

Les impacts sont multifformes et peuvent s'apprécier à plusieurs niveaux.

### **Les risques sur la durabilité des activités des femmes à Fatick, Cayar et Saint-Louis**

Dans les régions de Fatick, Thiès (Cayar) et Saint-Louis, les futures exploitations pétrolières et gazières suscitent de réelles inquiétudes pour les populations hôtes et pour les femmes en particulier. Les communautés sont en effet très dépendantes de la pêche, une activité permettant la transformation des produits halieutiques. L'exploitation devrait se traduire par des zones d'exclusion autour des installations. La zone d'exclusivité à Saint-Louis est adossée à un récif corallien très poissonneux (appelé localement « Diattara ») située à 10 km des berges. Avec les installations pétrolières les pêcheurs ne pourront plus pénétrer dans cette zone. D'autre part, les travaux sismiques et la pollution sonore et lumineuse devraient impacter la faune marine et éloigner les poissons. Les communautés soulignent également les risques d'accidents et de collisions avec les pirogues. Comme mesure de mitigation, Kosmos Energy s'est engagée dans l'immersion de récifs artificiels devant servir de lieux de ponte pour les poissons. 410 cubes devraient être mis en place pour la préservation des écosystèmes. Le groupe a également engagé le renforcement des capacités des acteurs de la pêche, de reconversion des pêcheurs et de construction d'infrastructures.

Dans les îles du Saloum, ce sont les risques de pollution et de perturbation sur les écosystèmes de mangrove qui sont mis en avant. Les mangroves constituent en effet le support des activités de cueillette des fruits de mer et pourvoient au bois pour la transformation tout en servant de zone de reproduction pour le poisson. Les phénomènes de pollution pourraient ainsi menacer les écosystèmes côtiers et renforcer l'érosion tout en restreignant l'activité de transformation.

### **La pollution de l'air et des nappes dans la zone côtière**

Dans la bande côtière des Niayes, la principale problématique est la pollution atmosphérique (poussière, fumée, fuites de gaz, ...) qui semble impacter les productions agricoles et les récoltes et également être la source de maladies respiratoires et de la peau. La circulation des camions transportant des produits toxiques constitue également une préoccupation. Dans la région de Matam également les poussières générées par l'exploitation des phosphates constituent la problématique.

La pollution des nappes phréatiques constitue un autre phénomène qui impacte les conditions de vie des femmes des communautés dans la zone côtière. Les importants besoins en eau des ICS et de GCO entrent en concurrence réduisent les disponibilités au niveau de la nappe pour l'eau de boisson et pour l'horticulture. Les nappes sont aujourd'hui polluées et impropres à la consommation humaine, ce qui constitue aujourd'hui une réelle problématique pour les femmes.

### **La perte de terres**

L'exploitation minière est très consommatrice d'espace et les populations riveraines subissent des expropriations de leur outil de production. Les industries minières ont ainsi souvent exproprié les terres des producteurs contribuant à accroître la vulnérabilité et l'insécurité alimentaire pour les familles. Même si des compensations sont effectuées, les montants distribués sont faibles. La question de la terre a été ainsi soulevé à Matam et dans la région de Kédougou. Dans les processus d'expropriation, les indemnités excluent les femmes ne disposant pas de droits sur les propriétés foncières du ménage et ne pouvant prétendre à une compensation.

### **La problématique de l'emploi autour des zones minières**

L'emploi local autour des sites industriels est encore très faible compte tenu du manque de qualification dans les zones minières, les usines ne recrutant ainsi qu'une main-d'œuvre non qualifiée. Les faibles opportunités d'emplois sont ainsi une source de frustration qui crée souvent des mouvements de protestation (Matam, Kédougou, ...). Ainsi seuls 15 emplois ont été notés pour les projets miniers des deux communes de Amady Hounaré et Ndendori sur les phosphates de Matam.

Les dispositifs mis en place pour favoriser l'emploi local sont souvent non fonctionnels. Les Commissions de l'Emploi créées par l'autorité administrative ne fonctionnent pas. Les usines préfèrent avoir recours à des sous-contractants. Les industries ne développent pas ainsi de politiques de soutien et d'encadrement pour renforcer la qualité de la main-d'œuvre locale.

### **La dynamisation de l'économie locale**

Les achats locaux sont également assez marginaux et consistent surtout en produits horticoles et halieutiques. Les entreprises travaillent avec de grands fournisseurs installés à Dakar et ayant plus de garanties et une plus grande capacité technique et financière. Dans la zone de Diogo une seule femme a été recensée comme offrant des services de lingerie à l'usine.

## La faible maîtrise des impacts environnementaux

Les populations sont souvent à des niveaux d'information assez faibles en termes de maîtrise des impacts environnementaux. L'étude d'impact environnemental est une exigence pour un projet susceptible d'avoir un impact sur l'environnement (Article 48 du Code de l'environnement) préalablement à la mise en œuvre. L'étude d'impact est validée à deux niveaux, en termes techniques et environnemental par un comité technique et au niveau social à travers l'organisation d'une audience publique, dans la région ou commune du projet. Les évaluations sont peu accessibles aux communautés parce que souvent très techniques et constituées de documents très volumineux. De l'avis des populations les consultations sont bâclées et les communautés ont une faible maîtrise des risques et des mesures de mitigations mises en place.

L'Étude d'Impact Environnemental et Social (EIES) débouche sur un Plan de Gestion Environnemental et Social (PGES) devant servir à atténuer les impacts socio-environnementaux de l'exploitation. Le PGES est une exigence pour toutes les industries qui ont obligation de le mettre en œuvre et de mettre en place les budgets sous le contrôle de l'administration. Les services techniques n'ont souvent pas les ressources et les dispositifs pour un bon suivi de la mise en œuvre des plans de gestion environnemental et les audits environnementaux ne sont pas réalisés. Les Services Techniques sont peu outillés pour évaluer les projets et ne peuvent ni sanctionner ni verbaliser.

Le développement des ressources minières et des hydrocarbures devrait être accompagné d'efforts d'information et de formation des populations pour leur permettre de mettre en place des projets de résilience et accompagner la création d'emplois notamment sur les métiers du pétrole et les services. Les appuis devraient également porter sur les sources de financement et sur la protection des écosystèmes de mangroves soumis aux phénomènes de pollution et de déboisement accéléré.

### Les investissements sociaux des entreprises et leur impact sur les femmes

Les compagnies extractives participent au développement des communautés hôtes par des actions à but social et définies sous deux catégories : les paiements sociaux obligatoires et les paiements sociaux volontaires. Les paiements obligatoires sont des conditionnalités définies dans les contrats avec les compagnies au bénéfice des communautés. Les paiements sociaux volontaires sont définies librement par l'entreprise. Les fonds de la RSE (Responsabilité Sociale d'Entreprise) sont ainsi des initiatives volontaires du Contractant qui appuie les communautés impactées. Pour l'année 2020, les montants dégagés par les entreprises du secteur sont présentés dans le tableau suivant :

Catégories	Montant (FCFA)
Paiements sociaux obligatoires	1 610 617 378
Paiements sociaux non obligatoires	4 155 044 802
<b>Total</b>	<b>5 765 662 180</b>

Tableau 11: Paiements sociaux au profit des communautés. Source ITIE Rapport 2020

Les paiements sociaux vont vers des secteurs divers soit à travers les collectivités locales ou directement avec les communautés. Les réalisations peuvent viser une promotion de contenu local, permettre la réalisation d'infrastructures de base, appuyer les activités économiques ou appuyer directement les collectivités territoriales. Dans le cadre de la mise en œuvre de ces initiatives, certaines entreprises notamment Sabodala Gold Operation (SGO) et Pétowal Mining Company (PMC) adoptent comme porte d'entrée la Commune et contribuent directement à la mise en œuvre du plan annuel d'investissement des collectivités territoriales impactées par leurs activités.

Les projets de RSE développés par les entreprises minières et d'hydrocarbures semblent avoir un impact limité sur les conditions de vie des populations et des femmes de manière générale. Les organisations de femmes ainsi que leurs leaders sont faiblement impliquées dans les choix des projets. La pertinence des investissements a été souvent remise en question surtout pour activités ponctuelles pour des cérémonies, des pèlerinages à la Mecque, ... Les industries pourraient mieux orienter leurs investissements sociaux pour relever le niveau de qualification et appuyer des fonds locaux pour le financement des projets durables des jeunes et des femmes.

Le tableau présente des exemples de réalisations des entreprises au profit des communautés.

<p>La Grande Cote Operations (GCO) a réalisé un certain nombre d'investissement sociaux : Réhabilitation de l'École de Diogo et plusieurs autres écoles, construction d'une salle informatique au CEM, d'un terrain de basket, clôture de salles de classe et de 2 appartements pour les étudiants à Dakar, l'appui en bus, construction d'un poste de santé et d'une maternité, dotation en ambulance, mise en place de périmètres maraîchers pour les femmes, d'une mutuelle avec 25 millions par an pour les personnes expropriées.</p> <p>British Petroleum à Saint-Louis développe des activités à travers les ONG dont le Partenariat, ADEPA (transformation halieutique), RADI (Volet Éducation), ENDA Santé (Volet Sanitaire), CRODT (Cartographie de l'environnement marin). BP dans le cadre de la RSE a ainsi déroulé des actions majeures comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'éducation pour la santé dans les villages, la dotation en équipements sanitaires</li> <li>• L'Appui aux structures de santé, réfection de dispensaires, dotation en ambulance, formation des Agents de santé, l'enrôlement personnes vulnérables dans les mutuelles de santé</li> <li>• Mise en place d'un fonds de crédit et Appui aux femmes transformatrices en équipements pour la transformation (claires de séchages, ...) et des céréales (4 unités de céréales fruits légumes)</li> <li>• Mise en place unité semi-industrielle de biogaz pour les femmes et de gaz et de compost Appui en équipement de bureau pour les organisations locales et en matériel au CLPA : gilets de sauvetage, lampe, GPS</li> <li>• Adduction d'eau en milieu scolaire</li> <li>• Régénération des Mangroves au niveau de Hydrobase</li> <li>• Mise en place de récifs artificiels</li> </ul> <p>Petowal Mining Company (PMC) à Kédougou</p> <p>Le projet appuie des groupements de femmes à se structurer et prétendre aux marchés des entreprises. PMC a mis en place un Fonds d'Investissement Social et Environnemental (FISE) avec un minimum de 450 000 dollars pour les communautés. En 2020 850</p>	<p>000 dollars ont été allouées pour construire des forages pompes solaires, des maternités, cases des tout-petits et autres projets privilégiant les femmes. L'entreprise a mis en place une ligne de crédit et un Programme de Santé communautaire de 46 millions dans la zone avec une phase Pilote à Niemenike Mako.</p> <p>L'entreprise est très active dans la restauration des moyens de subsistance et en ciblant prioritairement les femmes. Le projet a aménagé 30 ha de périmètres maraîchers (60% pour les femmes) et 40 ha de périmètre arboricoles (38% de femmes). Les femmes reçoivent des parcelles individuelles. D'autres projets sont en cours : périmètre maraîcher de 10 ha à Mako, 10 ha à Tambanoumia, 8 ha à Lengokoto. Les Femmes de Niemenike ont été accompagnées pour fournir des produits locaux (jus de bissap, gingembre, bouye, ...) et avoir une autorisation FRA. Des groupements de femmes de plusieurs villages ont été accompagnés pour fournir des draps de lits, rideaux, des produits de l'artisanat, .... L'Union Anaya a été accompagnée pour produire et fournir des légumes à l'usine. Les femmes ont été formées en comptabilité simplifiée avec l'ADEPME, entre autres, et font de l'aviculture.</p> <p>SGO Sabodala à Kédougou appuie les collectivités locales à travers leurs budgets annuels et plans de développement. Ainsi SGO a mis en place des périmètres maraîchers avec des systèmes de goutte à goutte et systèmes solaires pour les femmes. Un total de six (06) maternités et postes de santé ont été construits et dotés de logements pour le personnel sanitaire. Des Projets hydrauliques ont été également mis en place pour améliorer l'accès à l'eau. SGO octroie aussi des bourses d'Excellence à 90 élèves à raison de 250 000 frs par personne et par an pour aider les élèves à continuer leurs études après la classe de Seconde. Cela a notamment contribué à augmenter les effectifs des femmes dans le lycée technique. SGO appuie également les élèves en moulins et en fournitures scolaires .</p> <p>IAMGOLD, à Kédougou, a assuré la construction d'une piste latéritique de 70 km pour une valeur de 11 milliards (axe Saraya -Boto). Cette route a fortement contribué à l'accès aux services sociaux de base (District sanitaire de Saraya) pour les femmes, etc.</p>
---	--

### Les indicateurs d'impact des activités extractives sur les femmes des communautés hôtes

L'analyse de la dimension impact des activités du secteur a permis de définir un certain nombre d'indicateurs pouvant permettre de mesurer les impacts dans ce domaine. Les indicateurs sont présentés dans le tableau suivant.

INDICATEURS PERTINENTS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau de perception par les femmes dans les zones impactées de leurs conditions de vie</li> <li>• Niveau d'accroissement des revenus des femmes dans les zones impactées</li> <li>• Part des budgets des investissements sociaux des entreprises minières allouées à des projets impactant de manière significative les femmes</li> <li>• Niveau d'accès des communautés hôtes aux infrastructures de santé, d'éducation, d'hydraulique, de transport</li> <li>• Part des investissements dans l'éducation, la santé, l'hydraulique et l'énergie dans les financements issus des entreprises minières</li> <li>• Niveau d'évolution du nombre de femmes employées dans les entreprises au niveau local</li> </ul>

## X. VERS LA CONSTRUCTION DE L'INDICE SUR LE GENRE SENEGAL WIM

### **La disponibilité de données sur le genre dans le secteur des mines**

La question du genre dans le secteur et comment les femmes bénéficient des retombées de ce secteur et comment les activités extractives impactent leurs conditions de vie, de travail et leur bien-être demeure encore mal connu malgré des avancées notables en matière de disponibilité de données.

L'adhésion du Sénégal à l'ITIE et la publication régulière des rapports sur la situation du secteur ont non seulement contribué à offrir un volume plus important et plus fiable de données mais a également contribué à une réadaptation des procédures pour mener à une culture de transparence avec notamment la publication par l'État par les entreprises de tous ses engagements contractuels et revenus. A titre d'exemple l'Article 55 (Des obligations de transparence) du Code Pétrolier (Loi no 2019-03 du 1er Février 2019) stipule que, « *Conformément aux principes et exigences en matière de transparence et de bonne gouvernance, notamment ceux de l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives (ITIE), les titulaires du titre minier d'hydrocarbures sont tenus de participer aux mécanismes de transparence des paiements qu'ils effectuent à l'État au titre du présent Code* ». Le rapport ITIE encadré par un certain nombre de dispositions juridiques et d'obligations est ainsi devenu une source importante de données sur le secteur. Chaque année, les informations sur les productions, les revenus, les paiements à l'État, les versements aux communautés et aux collectivités, la situation exacte de l'emploi dans les entreprises, les achats locaux sont mises à la disposition du public.

Malgré la disponibilité améliorée des données, un certain nombre de limites persistent. Le rapport ne couvre qu'un spectre assez limité d'entreprises (26) et exclut les petites entreprises (315). Les données du genre publiées excluent ainsi les entreprises de petite taille et toutes les femmes qui s'activent dans cette catégorie. L'indice WIM devrait ainsi définir un échantillon assez représentatif des différents types, de leur taille, de leur localisation.

Le rapport ITIE ne donne pas d'éléments qualitatifs sur la présence des femmes (accès aux postes de responsabilités) dans les entreprises ni sur la répartition des achats locaux. Le secteur de la mine artisanale ainsi que les impacts des activités extractives et des investissements sociaux ne sont pas abordés dans le rapport. L'indice de genre devrait ainsi pouvoir offrir une alternative en produisant des données objectives mais également une analyse qualitative des progrès en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes. L'indice pourrait ainsi renseigner sur un certain nombre de secteurs bien particulier notamment la petite mine artisanale et les carrières. Les données détaillées sur la petite exploitation minière sont rares en dehors de l'étude ANSD. Les zones minières sont souvent de développement assez récent et sont faiblement prises en compte par les services de l'État.

Aujourd'hui il n'existe presque pas de données sur les revenus des femmes et leur contribution à la prise en charge des dépenses du ménage, leur accès aux services de base, ainsi que l'impact de l'utilisation de certains produits (mercure, cyanure, ...) sur la santé des femmes et des enfants, ... L'indice de genre pourrait ainsi permettre de manière régulière de suppléer à ces insuffisances.

L'impact des activités extractives sur les conditions de vie des communautés hôtes de manière générale et sur les femmes demande à être mieux appréhendée. Les impacts environnementaux sont faiblement suivis et les services techniques reconnaissent leur faible capacités techniques et logistiques pour suivre les conséquences environnementales des activités. Aujourd'hui, il n'existe pas de situation exhaustive et argumentée de l'impact environnemental des activités minières, pétrolières et gazières. Les conséquences sociales (notamment de la perte de terre, de la migration...) sont mal maîtrisées. La portée sociale et les impacts des importants investissements opérés par les compagnies au profit des bénéficiaires sont ainsi faiblement documentés. Les conséquences économiques des activités minières sur les projets des femmes et sur leurs conditions de vie devraient ainsi constituer une préoccupation dans le cadre de la mise en place de l'indice de genre.

Le Ministère des Mines a cependant engagé plusieurs chantiers qui a terme devraient permettre une meilleure disponibilité des données et notamment sur le Genre. La mise en place d'un système Statistique sur les Données Minières actuellement en cours de développement devrait ainsi mieux intégrer le besoin de désagrégation des données. La Cellule Genre du Ministère nouvelle mise en place a ainsi pris en charge cette question des données sexo-désagrégées et devrait pouvoir dans le cadre du rapportage des entreprises fournir des données de qualité portant sur ces questions. L'Initiative « **Women Count** » de ONU Femmes pour la disponibilité de données de qualité et à jour sur la situation des femmes devraient aussi pouvoir permettre des avancées sur la question de la prise en charge de l'information statistique.

### **Évaluation des indicateurs de genre**

L'étude de faisabilité doit permettre de définir un certain nombre d'indicateurs pertinents qui renseignent sur la situation des femmes dans le secteur extractif. La Théorie du Changement avait permis de déterminer les différentes dimensions du changement ainsi que les éléments constitutifs. Ces changements nécessaires avaient été traduits en indicateurs que l'étude de faisabilité devrait permettre d'analyser pour les sérier et prioriser. La présente section va permettre de présenter cette analyse et de conclure dans la sélection d'un certain nombre d'indicateurs valides.

Un indicateur est un facteur ou une variable, mesurable de façon objective, utilisé pour évaluer de façon fiable les changements obtenus ou les progrès accomplis dans l'atteinte des objectifs. L'analyse des indicateurs a été menée selon un certain nombre d'exigences ainsi présentées :

- Valide / Pertinent pour traduire la réalité de la situation des femmes du secteur et pouvoir rendre compte des progrès dans l'amélioration de leurs conditions d'existence;
- Fiable: L'indicateur doit être mesurable de manière constante dans le temps et de la même façon par différents observateurs et réactif aux évolutions.

- Sensible: être capable de signaler le moindre changement du phénomène et permettre de discerner la nature et l'ampleur des changements obtenus;
- Accessible / Disponible. Les données pour mesurer le phénomène doivent être disponibles, et les moyens pour collecter et analyser les données d'un coût raisonnable.
- Disponible en temps utile: Les données qui entrent dans le calcul de l'indicateur doivent être produites avec une fréquence suffisante et être actuelles.
- Comparable: L'indicateur doit permettre des comparaisons dans le temps ou dans des zones différentes.

La figure suivante illustre un certain nombre d'exigences des indicateurs définis.



Figure: Les exigences pour un indicateur

L'analyse multicritères a permis ainsi de déterminer un échantillon plus réduit d'indicateurs simples et accessibles pouvant permettre de renseigner sur les différentes dimensions du genre.



INDICATEURS	QUALITE DES DONNEES ET DISPONIBILITE	PERTINENCE	ACCESSIBILITE DES DONNEES
<b>GOUVERNANCE DU SECTEUR</b>			
Niveau de prise en compte des questions de genre dans les politiques et les pratiques des acteurs du secteur extractif au Sénégal	Indicateur Qualitatif devant exprimer la perception des acteurs du secteur. Données non disponibles mais peuvent être facilement collectées	Très pertinente. Permet de traduire la perception des acteurs sur les changements en cours dans le cadre législatif	Données non encore disponibles mais qui peuvent être obtenues à travers une enquête de perception. Coût moyen
Nombre d'organisations de la société civile reconnues pour leur présence sur les questions de genre dans le secteur extractif ;	Données disponibles. Pas de limites particulières	Peu pertinent. Le nombre d'organisations ne traduit pas nécessairement des changements dans les conditions de vie des femmes	Données disponibles. Organisations plus ou moins connues
Nombre d'élus reconnus pour leur présence sur les questions de genre dans le secteur extractif	Données disponibles. Pas de limites particulières	Pertinent. Pouvant traduire un meilleur engagement des décideurs à s'investir	Données disponibles. Leaders plus ou moins connus
Nombre de textes législatifs et de politiques nationales qui prennent en compte de manière satisfaisante les questions du genre	Données disponibles. Pas de limites particulières	Très pertinent. Pouvant traduire un meilleur engagement des de l'État sur la situation des femmes	Données disponibles. Textes plus ou moins connus
Niveau d'information des populations des zones hôtes de l'impact des activités extractives et de leurs droits	Données non disponibles Nécessite des enquêtes régulières basées sur des échantillons	Très pertinent. Traduisant un meilleur engagement des femmes des zones impactées	Données non encore disponibles mais qui peuvent être obtenues à travers des enquêtes par échantillonnage. Coût élevé
Représentativité des femmes (%) dans les assemblées locales	Données disponibles pour le niveau national. Pour le niveau local nécessite de conduire des enquêtes	Très pertinent. Traduit une présence effective des femmes dans les sphères de décisions et plus d'opportunités de changer la situation des femmes	Données disponibles. Coût de collecte moyen

INDICATEURS	QUALITE DES DONNEES ET DISPONIBILITE	PERTINENCE	ACCESSIBILITE DES DONNEES
<b>L'EMPLOI DANS LE SECTEUR FORMEL</b>			
Nombre d'entreprises minières, pétrolières et gazières notées positivement pour leur niveau de prise en compte des besoins des femmes dans l'entreprise	Données non disponibles. Nécessitant une enquête auprès des employés. Réticences notées de la part des entreprises et des employés à fournir l'information	Très pertinent. Pourrait permettre d'avoir une idée assez précise de la situation des femmes dans les entreprises minières	Données non disponibles devant être collectées à travers des enquêtes sur un échantillon représentatif
Pourcentage parmi le total des employés dans les entreprises du secteur extractif	Données disponibles et bien documentées pour les grandes entreprises (+200 millions) mais non disponibles pour les petites entreprises du secteur. Difficultés notées pour l'accès à ces entreprises	Très pertinent. Montre un meilleur accès des femmes aux emplois du secteur	Disponible dans le rapport ITIE pour les grandes entreprises. Non disponible pour les petites. Nécessité de mener des enquêtes par échantillon. Coût Moyen
Part de femmes aux postes de responsabilité dans les entreprises du secteur extractif	Données disponibles pour les grandes entreprises mais pas pour les petites entreprises. Difficultés notées pour l'accès à ces entreprises	Très pertinent. Montre un meilleur accès des femmes aux postes de responsabilités.	Non disponible pour les petites. Nécessité de mener des enquêtes par échantillon. Coût Moyen
Écart moyen (pourcentage) de salaires entre hommes et femmes travaillant dans les entreprises du secteur pour des postes et situations équivalentes	Données disponibles. Cependant la contrainte de confidentialité limite l'accès.	Très pertinent. Montre une Egalité de traitement sans discrimination de sexe	La contrainte de confidentialité dans le traitement salarial limite la possibilité d'accès aux données. Requier un engagement des compagnies minières
Nombre d'entreprises ayant mis en place des installations adaptées pour les femmes (crèches, toilettes, logements,...)	Données non disponibles. Difficultés notées pour l'accès aux petites et grandes entreprises.	Très pertinent. Montre les efforts des entreprises à assurer de meilleures conditions de vie pour leurs femmes	Non disponible pour les petites. Nécessité de mener des enquêtes au niveau des entreprises du secteur. Les entreprises intéressées pourraient rendre compte de leurs efforts en matière de genre
Nombre d'entreprises ayant développé et mis en œuvre des politiques de genre pour leur personnel	Données non disponibles. Difficultés notées pour l'accès aux petites et grandes entreprises.	Très pertinent. Montre une amélioration des conditions de travail pour les femmes	Non disponible pour les petites. Nécessité de mener des enquêtes par échantillon. Les entreprises intéressées pourraient rendre compte de leurs efforts en matière de genre
Pourcentage parmi les diplômés des écoles de formation aux métiers des industries extractives	Données non disponibles mais pouvant être facilement collectées	Très pertinent. Traduit une meilleure attractivité du secteur	Non disponible mais pouvant être facilement collectée. Coût faible

INDICATEURS	QUALITE DES DONNEES ET DISPONIBILITE	PERTINENCE	ACCESSIBILITE DES DONNEES
<b>LES FEMMES ENTREPRENEURS DANS LE CONTENU LOCAL</b>			
Part relative des montants totaux des achats locaux captés par des entreprises appartenant en majorité aux femmes	Données non disponibles ni dans le rapport ITIE ni des autres sources. Difficultés pour les entreprises de définir de manière précise	Très pertinente. Montre les performances des femmes entrepreneurs et leur accès aux marchés	Données nécessitant aux entreprises de mettre en place des systèmes pour tracer précisément leurs achats. Possibilité de conduire des enquêtes auprès des opératrices contractantes connues. Coût moyen
Niveau de connaissance et d'information des procédures et des exigences d'achats pour les femmes entrepreneurs	Données non disponibles. Données qualitatives	Pertinente. Montre le niveau d'accès à l'information pour les femmes entrepreneurs	Données non disponibles. Nécessitant la conduite d'enquêtes régulières pour mesurer le niveau d'information des entrepreneurs. Coût moyen
Nombre d'entreprises dirigées par des femmes dans le secteur extractif ayant pu mobiliser un crédit pour leurs activités	Données non disponibles. Données qualitatives	Pertinente. Montre la qualité de l'appui aux femmes entrepreneurs	Données non disponibles. Nécessitant la conduite d'enquêtes régulières pour identifier les femmes ayant reçu les crédits. Coût moyen
Niveau de qualification des femmes entrepreneurs intervenant sur les achats locaux	Données non disponibles. Données qualitatives. Données nécessitant d'identifier au niveau local les entrepreneurs intéressés	Pertinente. Permettant de mesurer comment les femmes perçoivent leur intégration au contenu local	Données non disponibles. Nécessité de conduire des enquêtes de terrain. Pourrait nécessiter un coût élevé.
Nombre d'entreprises et d'organisations de femmes présentes pour les achats locaux qui ont pu se formaliser	Données non disponibles mais pouvant être facilement collectées	Très pertinente. Montre les opportunités pour les femmes de gagner des marchés	Non disponible mais pouvant être facilement collectée. Coût faible
Nombre d'entreprises de femmes dotées de capacités techniques et managériales renforcées	Données non disponibles nécessitant des Évaluation de capacités pour les entreprises recensées	Très pertinente. Montre les opportunités pour les femmes de gagner des marchés	Nécessité de conduire des enquêtes de terrain. Pourrait nécessiter un coût élevé.

INDICATEURS	QUALITE DES DONNEES ET DISPONIBILITE	PERTINENCE	ACCESSIBILITE DES DONNEES
<b>FEMMES DES ZONES HÔTES DES ENTREPRISES MINIÈRES PETROLIERES ET GAZIERES</b>			
Perception par les femmes dans les zones impactées de leurs conditions de vie	Données non disponibles. Nécessite la conduite d'une enquête statistique sur la base d'un échantillon représentatif de la population de femmes dans les zones impactées	Très pertinente	Nécessite la conduite d'enquêtes à échantillon. Coût élevé
Taux d'accroissement des revenus des femmes dans les zones impactées	Données non disponibles. Possibilité de conduire des enquêtes pour mesurer les revenus des femmes. Le périmètre sera cependant très vaste car intégrant toutes les populations des zones impactées	Très pertinente.	Nécessite la conduite d'enquêtes à échantillon. Coût élevé
Part des budgets des investissements sociaux des entreprises du secteur et des collectivités locales alloués à des projets impactant de manière significative les femmes	Données non disponibles. Données désagrégées souvent pas disponibles	Très pertinente. Permet de mesurer un effort plus important d'amélioration des conditions de vie	Nécessité une collecte de données surtout au niveau des collectivités locales bénéficiaires. Coût élevé
Niveau d'accès des communautés hôtes aux infrastructures de santé, d'éducation, d'hydraulique, de transport	Données non disponibles. Nécessité des enquêtes auprès des structures de base.	Très pertinente. Permettant d'évaluer l'amélioration des conditions de vie des populations	Nécessité des enquêtes de terrain. Coûts élevés.
Part des investissements dans l'éducation, la santé, l'hydraulique et l'énergie dans les financements issus des entreprises minières	Données déjà disponibles dans le rapport ITIE	Pertinente pour apprécier les efforts d'amélioration des conditions de vie des communautés hôtes. Cependant elles ne renseignent pas sur l'impact sur les femmes	Données disponibles. Devant cependant être plus approfondies pour mesurer les impacts sur les femmes.
Part des financements du fonds minier alloués à des projets d'autonomisation de femmes	Données déjà disponibles dans le rapport ITIE	Pertinente pour apprécier les efforts d'amélioration des conditions de vie des communautés hôtes.	Données disponibles. Devant cependant être plus approfondies pour mesurer les impacts sur les femmes.
Proportion de femmes des communautés hôtes parmi les employés des entreprises au niveau local	Données non disponibles aussi bien pour les grandes entreprises que pour les petites entreprises du secteur. Difficultés notées pour l'accès à ces entreprises	Très pertinent. Montre un meilleur accès des femmes aux emplois locaux	Non disponible pour les petites. Nécessité de mener des enquêtes par échantillon

INDICATEURS	QUALITE DES DONNEES ET DISPONIBILITE	PERTINENCE	ACCESSIBILITE DES DONNEES
<b>LE SECTEUR DE LA MINE ARTISANALE (EMAPE)</b>			
Appréciation par les femmes des sites d'orpaillage de l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie	Données non disponibles. Nécessite la conduite d'une enquête. Difficultés pour les femmes de s'exprimer de manière libre en présence des hommes pouvant biaiser. Accessibilité difficiles aux sites miniers souvent très fermés et peu portés à communiquer.	Très pertinent : Permet d'apprécier de manière globale la vision par les femmes des leurs conditions de vie et de travail	Nécessite la conduite d'une enquête statistique sur la base d'un échantillon représentatif de la population de femmes dans les zones minières de Kédougou. Coût enquête élevé.
Prévalence des cas d'IST dans les structures sanitaires	Données disponibles au niveau des structures sanitaires mais de manière limitée. Données non exhaustives compte tenu de l'absence d'infrastructures sanitaires dans la plupart des sites miniers. Activités informelles et illégales ne permettant pas une prise en compte de la population totale	Faible pertinence. Les discussions avec les communautés ont permis de noter une faible priorisation de cette problématique en terme d'impact sur les conditions de vie des femmes	Données peu disponibles et non valides pour traduire de manière fiable la réalité
Nombre de cas de violences basées sur le genre déclarés	Données disponibles au niveau des structures de sécurité. Faible validité des données compte tenu de l'absence de déclaration des cas. Faible accessibilité compte tenu des exigences de confidentialité	Très pertinente. Les violences sur les femmes et les enfants ont été diagnostiqués comme étant directement liées au développement de l'orpaillage	Données peu disponibles et ne traduisant pas de manière valide la réalité des cas de violences notamment ceux non déclarés. Une collecte directe pourrait être coûteuse
Prévalence des affections et maladies liés aux impacts des activités extractives	Données disponibles au niveau des structures sanitaires mais de manière limitée : Données non exhaustives compte tenu de l'absence d'infrastructures sanitaires dans la plupart des sites miniers.	Très pertinent. Les activités extractives sont en effet porteurs de risques sanitaires importants notamment l'utilisation du mercure, la pollution des eaux,...	Données non complètes. Besoin de conduire des enquêtes au niveau des ménages. Coût pouvant être très élevé
Écarts de revenus entre hommes et femmes dans le secteur artisanal	Disponibilité des données. Données non disponibles mais peuvent être obtenues par la conduite d'une enquête statistique sur la base d'un échantillon représentatif de la population dans les zones minières. Caractère erratique des revenus pouvant biaiser	Très pertinent. Permettant d'apprécier de manière objective les différences de situation et de traitement basés sur le genre	Nécessitant la conduite d'une enquête statistique sur la base d'un échantillon représentatif de la population dans les zones minières de Kédougou

Tableau 12: Analyse des indicateurs de mesure des conditions de vie et de travail des femmes dans les mines artisanales, Sénégal WIM INDEX Dec 2021

## Les indicateurs constitutifs de l'Indice

L'analyse des indicateurs a permis de produire une liste d'indicateurs prioritaires selon un certain nombre de critères dont principalement:

- La pertinence des données;
- Un coût peu élevé compte tenu des limites budgétaires à prendre en compte;
- La disponibilité des données et leur fiabilité, leur actualité

La liste suivante présente les indicateurs choisis dans une première phase pour constituer l'Indice de Genre dans le Secteur Extractif.

DIMENSION	INDICATEUR
GOUVERNANCE DU SECTEUR	1. Nombre de textes législatifs et de politiques nationales du secteur des industries extractives qui prennent en compte les questions de genre
	2. Représentativité des femmes dans les instances de gouvernance du secteur des industries extractives au niveau national
	3. Représentativité des femmes dans les conseils des collectivités locales
L'EMPLOI DANS LE SECTEUR FORMEL	4. Notation globale des entreprises extractives pour leur niveau de prise en compte des besoins des femmes
	5. Pourcentage de femmes parmi le total des employés dans les entreprises du secteur extractif
	6. Pourcentage de femmes aux postes de responsabilité dans les entreprises du secteur extractif
	7. Écart moyen (pourcentage) de salaires entre hommes et femmes travaillant dans les entreprises du secteur pour des postes et situations équivalentes
	8. Pourcentage d'entreprises ayant mis en place des installations prenant en compte les besoins des femmes sensibles aux besoins des femmes (logements,...)
LES FEMMES ENTREPRENEURES DANS LE CONTENU LOCAL	9. Pourcentage de femmes parmi les sortants des écoles de formation aux métiers des industries extractives
	10. Part relative des montants totaux des achats locaux captés par des entreprises appartenant en majorité aux femmes
	11. Pourcentage d'entreprises dotés de mécanismes de suivi du genre dans leurs procédures et des exigences d'achats
FEMMES DES COMMUNAUTÉS HÔTES	12. Pourcentage d'entreprises privées intervenant dans les achats locaux dont le capital est détenu en majorité par des femmes
	13. Part des budgets des investissements sociaux des entreprises minières alloués à des projets impactant de manière significative les femmes
	14. Montant des budgets des investissements sociaux des entreprises alloués à des projets d'autopromotion économique pour les femmes
	15. Niveau d'accès des communautés hôtes aux infrastructures de santé, d'éducation, d'hydraulique, de transport
LE SECTEUR DE LA MINE ARTISANALE	16. Pourcentage de femmes parmi les employés des entreprises au niveau local
	17. Niveau d'utilisation des produits toxiques dans la transformation des minerais
	18. Nombre de femmes victimes de VBG dans les zones aurifères
	19. Prévalence du travail des enfants dans les mines
	20. Écarts de revenus entre hommes et femmes dans le secteur artisanal

Tableau 13: Liste des Indicateurs constitutifs de l'Indice de Genre Sénégal WIM INDEX

Un total de 20 indicateurs a été défini pour permettre de mesurer de manière pertinente la situation des femmes dans le secteur.

# INDEX DE GENRE WIMS



## Les Méthodes de collecte de données

Les méthodes de collecte de données sont précisées dans le tableau suivant

DIMENSION	INDICATEUR	MÉTHODE DE COLLECTE DONNÉES
GOUVERNANCE DU SECTEUR	1. Nombre de textes législatifs et de politiques nationales du secteur des industries extractives qui prennent en compte les questions de genre	Revue Documentaire
	2. Représentativité des femmes dans les instances de gouvernance du secteur des industries extractives au niveau national	Revue Documentaire
	3. Représentativité des femmes dans les conseils des collectivités locales	Revue Documentaire. Enquêtes par questionnaire au niveau local
L'EMPLOI DANS LE SECTEUR FORMEL	4. Notation globale des entreprises extractives pour leur niveau de prise en compte des besoins des femmes	Enquête de perception par échantillonnage ciblant les employés des entreprises
	5. Pourcentage de femmes parmi le total des employés dans les entreprises du secteur extractif	Revue Documentaire (Rapport ITIE). Enquête par questionnaire ciblant un échantillon de petites entreprises
	6. Pourcentage de femmes aux postes de responsabilité dans les entreprises du secteur extractif	Revue Documentaire (Rapport ITIE). Enquête par questionnaire ciblant un échantillon de petites entreprises
	7. Écart moyen (pourcentage) de salaires entre hommes et femmes travaillant dans les entreprises du secteur pour des postes et situations équivalentes	Enquête par questionnaire ciblant un échantillon d'entreprises
	8. Pourcentage d'entreprises ayant mis en place des installations prenant en compte les besoins des femmes sensibles aux besoins des femmes (logements,...)	Enquête de perception par échantillonnage ciblant les employés des entreprises
	9. Pourcentage de femmes parmi les sortants des écoles de formation aux métiers des industries extractives	Enquête par questionnaire au niveau des écoles de formation
LES FEMMES ENTREPRENEURES DANS LE CONTENU LOCAL	10. Part relative des montants totaux des achats locaux captés par des entreprises appartenant en majorité aux femmes	Enquête par questionnaire au niveau des petites et grandes entreprises
	11. Pourcentage d'entreprises dotés de mécanismes de suivi du genre dans leurs procédures et des exigences d'achats	Enquête de perception par échantillonnage ciblant les femmes entrepreneurs du secteur
	12. Pourcentage d'entreprises privées intervenant dans les achats locaux dont le capital est détenu en majorité par des femmes	Enquête par questionnaire au niveau des petites et grandes entreprises
FEMMES DES COMMUNAUTÉS HÔTES DES ENTREPRISES MINIÈRES	13. Part des budgets des investissements sociaux des entreprises minières alloués à des projets impactant de manière significative les femmes	Revue Documentaire (Rapport ITIE). Enquête par questionnaire ciblant un échantillon de petites entreprises
	14. Montant des budgets des investissements sociaux des entreprises alloués à des projets d'autopromotion économique pour les femmes	
	15. Niveau d'accès des communautés hôtes aux infrastructures de santé, d'éducation, d'hydraulique, de transport	Enquêtes par questionnaire au niveau local ciblant les institutions
	16. Pourcentage de femmes parmi les employés des entreprises au niveau local	Enquête par questionnaire au niveau des petites et grandes entreprises
LE SECTEUR DE LA MINE ARTISANALE (EMAPE)	17. Niveau d'utilisation des produits toxiques dans la transformation des minerais	Enquête par échantillonnage au niveau des sites miniers
	18. Nombre de femmes victimes de VBG dans les zones aurifères	Enquête par échantillonnage au niveau des sites miniers
	19. Prévalence du travail des enfants dans les mines	Enquête par échantillonnage au niveau des sites miniers
	20. Écarts de revenus entre hommes et femmes dans le secteur artisanal	Enquête par échantillonnage au niveau des sites miniers

Tableau 11: Méthodes de collecte des données pour les indicateurs

## **Plan d'action de mise en place de l'Indice**

La mise en place de l'indice s'opérera selon une approche concertée en vue de faire participer l'ensemble parties prenantes au processus et ainsi de permettre une parfaite appropriation de l'outil par ces acteurs qui à différents niveaux interviennent sur ces questions de genre. L'indice est ainsi destiné à devenir l'outil de référence pour toutes les interventions. Un cadre dynamique de coordination et de concertation devra être mis en place pour définir de manière concertée une démarche pour la collecte de données mais également assurer le suivi du processus, valider les résultats et travailler sur le partage des données. Le Comité technique de pilotage devra ainsi être élargi pour jouer ce rôle de coordination et de facilitation.

La communication devra également être un volet important pour permettre une mobilisation de toutes les parties prenantes. La communication touchera les structures techniques pour s'assurer que les démarches, méthodes et outils soient partagés. L'évaluation a permis de noter des réticences dans la mise à disposition des données au niveau des entreprises (petites et grandes). Le caractère assez fermé des zones des sites d'orpaillage a également été souligné. La communication tendra ainsi à lever ces blocages dans la mise à disposition d'informations pertinentes et fiables.

La communication touchera les groupes d'acteurs suivants:

- Les communautés locales notamment dans les zones impactées et les sites de l'Exploitation Minière Artisanale à Petite Échelle en ciblant les leaders locaux, les organisations de femmes, les producteurs et opérateurs miniers pétroliers et gaziers.
- Les grandes entreprises et les petites entreprises dans les mines et l'exploitation du pétrole et du gaz. Il s'agira d'arriver à une parfaite collaboration et à la fourniture de données afférentes au genre dans leurs entreprises.
- Les agents des Ministères et des services régionaux pour une bonne compréhension du processus, des indicateurs utilisés, de la démarche
- Les acteurs de la société civile et les organisations communautaires. Ces acteurs devront s'approprier l'outil et

avoir une bonne compréhension des objectifs et attentes

- La presse et les médias serviront à mieux porter le message et à permettre une meilleure mobilisation des communautés, des acteurs et des décideurs
- Les parlementaires, les collectivités locales, les élus, les agences régionales de développement (ARD), ... et décideurs de manière générale seront ciblés en vue d'arriver à un portage institutionnel fort du projet.
- Les femmes employées dans les entreprises et l'administration, les femmes entrepreneures;
- Les écoles et instituts de formation...

Les activités de recherche et d'enquêtes de terrain au niveau des sites miniers, pétroliers et gaziers et communautés hôtes permettront de collecter les données pour la construction de l'indicateur. Une plateforme numérique de visualisation de l'indice, de ses dimensions, composantes et indicateurs sera également mise en place pour une présentation en temps réel de l'indice et des données afférentes. La plateforme numérique devrait permettre un accès plus aisé pour les acteurs et une meilleure communication sur les résultats, la sécurisation de la remontée des données pour les entreprises et pour tous les autres acteurs et constituer un espace de communication, d'apprentissage et de partage de connaissances et d'expérience sur les questions de genre dans le secteur des industries extractives.

La plateforme Web sera mise en place par WIM Sénégal et sera accessible pour tous les acteurs et parties prenantes. La mise en place du système permettra également de doter WIM Sénégal d'un système informatique intégré de suivi pour permettre à l'organisation une meilleure performance sur ses activités et de pouvoir rendre compte de la mise en œuvre de ses projets. Elle a déjà développé une plateforme WEB (fonctionnel) communautaire dénommée WIMS LINK avec l'appui de l'Ambassade de la France au Sénégal qui pourrait être étendu en conséquence.

Les actions prioritaires pour la mise en œuvre sont définies dans le tableau suivant.

## PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN PLACE DE L'INDICE

ACTIVITÉ	RÉSULTATS ATTENDUS	RESPONSABLE	PÉRIODE
Mise en place d'un Comité Technique de Pilotage	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les groupes d'acteurs sont engagés et assurent une participation réelle au processus</li> <li>L'Indice finalisé est approprié par l'ensemble des acteurs qui en font leur outil majeur de compréhension du secteur et de plaidoyer</li> </ul>	WIM Sénégal	Mai 2021
Gestion et Coordination du Processus de mise en place	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Comité Technique coordonne et pilote le processus de manière efficace le processus et manière inclusive permettant la production de données validées par tous les acteurs</li> </ul>	Comité Technique de Pilotage, WIM Sénégal	Tous les six mois au moins
Conduite des Concertations avec les acteurs nationaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>La démarche est validée par l'ensemble des acteurs qui participent de manière efficace à la collecte de données permettant de produire l'indice et sa validation</li> </ul>	Comité de Pilotage, WIM, Partenaire Technique	Juin 2021
Tournée d'information et de sensibilisation dans les différentes régions minières	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les acteurs régionaux et parties prenantes comprennent et s'approprient le processus et participent de manière active à la collecte des données</li> <li>Les collectivités locales des zones impactées, les responsables des entreprises minières pétrolières et gazières comprennent et s'approprient les processus et contribuent fortement à la fourniture des données</li> </ul>	Comité Technique de Pilotage, WIM Sénégal, Partenaire Technique	Juillet 2021
Organisation d'une campagne de communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les populations et les acteurs au niveau national et local voir régional (Afrique de l'Ouest) sont sensibilisés sur les objectifs et résultats attendus de la mise en place de l'indice et participent pleinement à la collecte des données</li> </ul>	Comité de Pilotage, WIM, WIMOWA Partenaire Technique	Juillet 2021
Conduite des Enquêtes au niveau des sites miniers de Kédougou	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les données portant sur la situation des femmes des zones d'orpillage artisanale sont collectées et analysées</li> </ul>	WIM Sénégal, Partenaire Technique	Août Septembre 2021
Conduite des Enquêtes au niveau des régions minières, pétrolières et gazières	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les données portant sur la situation des femmes des communautés hôtes sont collectées et analysées</li> </ul>	WIM Sénégal, Partenaire Technique	Septembre Octobre Novembre 2021
Conduites enquêtes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les données des petites entreprises, sur les femmes entrepreneurs, sur la formation sont collectées, analysées et mises en forme</li> </ul>	WIM Sénégal, Partenaire Technique	Septembre 2021
Analyse des données et publication du rapport	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les données sont consolidées, analysées et mises en forme et un premier rapport d'indice est produit</li> </ul>	Comité de Pilotage, WIM, Partenaire Technique	Novembre 2021
Validation de l'Indice	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le rapport est produit et validé par l'ensemble des parties prenantes</li> </ul>	Comité de Pilotage, WIM, Partenaire Technique	Décembre 2021
Développement d'une Plateforme Web de visualisation de l'Indice	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les acteurs et parties prenantes ont en temps réel et de manière dynamique un accès à l'indice, à ses dimensions et données de base mais également à toutes les connaissances et bonnes pratiques en matière de genre dans le secteur extractif</li> </ul>	WIM Sénégal, Partenaire Technique	Décembre 2021
Publication de l'Indice	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les parties prenantes ont accès aux données de l'indice</li> </ul>	WIM Sénégal, Partenaire Technique	Janvier 2021

## La définition de la méthode d'agrégation et de calcul

La première phase du processus a consisté surtout à définir les indicateurs devant permettre une mesure pertinente de la situation des femmes ainsi que la définition d'un plan d'action de mise en œuvre. La présente phase n'intègre donc pas la définition de la matrice de calcul et d'agrégation des données. Cette phase interviendra après la validation par les acteurs du contenu du rapport de faisabilité qui définit ainsi les dimensions du problème et les indicateurs de mesure.

Après les choix des indicateurs il s'agira ainsi de définir la matrice de calcul de l'indicateur et les méthodes de transformation et normalisation, de combinaison des indicateurs, traitement et d'imputation des données absentes, de conduire les analyses d'incertitude et de sensibilité, de définir les méthodes de visualisation, ... Ce processus serait ainsi conduit dans les étapes suivantes pour permettre de finaliser la méthode de calcul de l'indicateur.

## XI. RECOMMANDATIONS

La présente étude de faisabilité découle d'un long processus qui a vu l'équipe de recherche conduire des tournées qui ont permis au niveau national et dans les différentes régions avoir des interactions avec l'ensemble des acteurs et parties prenantes intéressées pour la définition de l'indice de mesure de la situation des femmes dans le secteur des industries extractives. Le processus a ainsi permis la définition d'un certain nombre d'indicateurs qui devraient permettre de manière valide et fiable de pouvoir continuer à renseigner sur le genre dans le secteur. La mise en place de cet indicateur appelle cependant à un certain nombre de recommandations qui permettront d'assurer une appropriation du processus par les acteurs mais également la fourniture de données de qualité pour cet indice. Ces recommandations sont listées ci-dessous :

- Maintenir une dynamique inclusive de concertation en impliquant l'ensemble des acteurs intéressés pour s'assurer qu'à terme l'indice devienne le référentiel accepté et utilisé par tous les acteurs. Le Comité technique devra ainsi être élargi, ses mandats clarifiés et notamment permettre qu'il demeure au-delà de la première année et continue à assurer sa fonction de coordination du processus de production de l'indice ;
- Assurer un plaidoyer auprès de l'ITIE pour s'assurer que de plus en plus le portefeuille d'entreprises à couvrir soit élargi pour intégrer les petites entreprises (y compris les carrières) mais également mettre en place des mécanismes qui permettent dès disposer des données plus détaillées sur la situation des femmes notamment sur les achats locaux, les emplois du secteur, les impacts environnementaux et sur les conditions de vie,....
- Appuyer une meilleure connaissance de l'orpaillage artisanale et des dynamiques de vie dans les sites artisanales en mettant le focus sur les conditions de vie des ménages, la situation des femmes et des enfants, les phénomènes de violence basées sur le genre, les impacts de la migration, les transformations

des systèmes de production, les impacts environnementaux des activités minières et les risques sanitaires,... Les activités de recherche et de collecte de données seront ainsi mieux accompagnées ;

- Promouvoir une meilleure ouverture des entreprises du secteur pour fournir des données actualisées sur la situation des femmes et sur les politiques et mesures mises en place pour un meilleur épanouissement et pour attirer de plus en plus de femmes et les promouvoir aux postes de responsabilité. Il serait possible de créer l'émulation en définissant par exemple un classement des entreprises en fonction de la qualité de l'environnement offert aux femmes et les mesures d'adaptation engagées ;
- Conduire un travail de plaidoyer en direction de l'administration pour la réadaptation des processus de collecte de données et la définition d'outils qui prennent mieux en compte les questions de genre dans les entreprises et dans le secteur de manière générale. Les rapports soumis par les enquêteurs pourraient inclure plus de données sur le genre et ces données mises à disposition du public selon des procédures à définir pour garantir la confidentialité et la sécurité. Les données pourraient ainsi enrichir l'indice et rendre plus efficace la collecte ;
- Construire une base de connaissances sur les impacts environnementaux des industries extractives en publiant notamment sur un format plus accessible les résultats des évaluations environnementales et plans de gestion et en mettant en place un mécanisme de suivi permettant de donner aux communautés les informations claires et fiables sur ces impacts ;
- Mettre un dispositif de collecte des données manquantes ou jugées de moindre qualité, pour améliorer le contenu et la qualité de l'indice.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Rapports ITIE 2019 et 2020. Initiative pour la Transparence dans le secteur des Industries Extractives. Décembre 2021

Étude monographique sur l'orpaillage réalisée par l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie - ANSD - Juillet 2018

Profil national genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural. Organisation des Nations Unies pour l'Agriculture et l'Alimentation (FAO). 2018.

Lettre de Politique Sectorielle de Développement 2017 - 2023 du Ministère des Mines et de la Géologie

Loi 2016-32 du 08 Novembre 2016 portant Code Minier

Loi 2019-03 du 1er Février 2019 portant Code Pétrolier

Loi 2020-06 du 07 Février portant Code Gazier

Loi 2019-04 du teur des hydrocarbures

Loi no 25-2018 portant Code Forestier

Décret no 2017-459 du 20 Mars 2017 portant Décret d'application du Code Minier Décret 2009-1335 du 30 Novembre 2009 portant création et ixant les modalités d'alimentation et de fonctionnement du fonds de réhabilitation des sites miniers

# ANNEXES

## LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

Prénoms et Noms	Occupations et Postes
<b>FEMMES ENTREPRENEURES</b>	
Mme CISSE Mame Bouso FALL	Femme Entrepreneurse Prestataire de services Geo Partners Consulting. Études et Analyse de sols Carrières, Forage de Mines et d'Eau, Recherche des Permis d'exploitation
Mme Sarr Rokhaya DIALLO	West Africa Logistic
Mme Diop Marieme	SEVEL International Fret Aérien Maritime pour les entreprises minières. Responsable Commercial
Mme Khady Wade	Entrepreneure à Darou Khoudoss
Mme Celestine Biankeje	Entrepreneure a Kedougou, Membre de la PLAFOMINE
<b>RESPONSABLE SERVICES TECHNIQUES</b>	
M.Omar FAYE	Chef Service Régional de l'Environnement et des Établissements Classés de Thiès
M.Abdoulaye NIANG	Chef Service Régional Mines de Thiès
Mme Roseline Mbaye Carlos	Directrice des Mines et de la Géologie du Sénégal
Dr Rokhaya Samba Diene	Directrice de la Prospection et de la Promotion Minière
Dr Oumar Faye	Directeur Agence Régionale de Développement Thiès
M. Ousmane SOW	Directeur Agence Régionale de Développement Saint Louis
M.Kalidou Cissokho	Directeur Agence Régionale de Kédougou
M.Abdoulaye BA	Directeur Agence Régionale de Matam
M.Cheikhou Dansokho	Chef Service Régional de l'Environnement et des Établissements Classés de Matam
<b>ORGANISATIONS LOCALES</b>	
Ngara Diouf	Présidente ONG Femme Enfance Environnement. de Fatick
Coura Ndoye Kayar	Présidente réseau des femmes actives de la pêche à Kayar
Aïda Cissé	Présidente Union Locale de Darou Khoudoss (Thies)
Fama SARR	Présidente des femmes transformatrices et secrétaire général du CLPA St Louis
Aya NDIAYE	Présidente GIE Koba Club de kédougou
	ONG le partenariat à St Louis
<b>SOCIÉTÉ CIVILE</b>	
Mr Paul Dominique CORREA	Oxfam Chargé de Projet Industries extractives Programme Gouvernance
Moussa Mbaye Gueye	ENDA LEAD Sec Executif ENDA Lead
Omar CISSE	Charge de Programmes ENDA Lead Charge de Progr CRADES
Alioune Badara Niang President Ndiaye Secretaire General, El Hadji Traore, Membre fondateur	PLAFOMINES

## LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

Prénoms et Noms	Occupations et Postes
<b>COMMUNES (ELUS LOCAUX)</b>	
Louis SECK	Maire Palmarin
Dianonne Faye	Maire Dionewar
Karim SENE	Maire Fimla
El Hadji NDONG	Maire Bassoul.
Mor Mbengue	Coordonnateur CLPA Kayar
Amadou SENE	Adjoint Maire Darou Khoudoss
Aminata Faye	Adjoint Maire Sokone
Badara Dione	Maire de Djirnda
Badara SARR	Second adjoint au Maire Djirnda
Lyoubou Diawara	conseil Municipal Ndendory
Ibra Fall	Conseiller municipal à Diogo
<b>ENTREPRISES MINIÈRES</b>	
Karamoko BA	Superintendant en charge des questions sociales et communautaires PMC (Pétowal Mining Company)
Issa DABO	SGO Sabodola Responsable Relations Communautaires/ Dept Deve Durable
Philippe François et Mathilde	Directeur Régional Aspects Santé Dev Communautaire IAMGOLD CORPORATIONS
<b>ITIE</b>	
Alioune Badara PAYE	Secrétaire Permanent adjoint
<b>OSIWA</b>	
Frédéric Kwady NDECKY	Associé au Programme Pays Bureau Sénégal OSIWA

## LISTE DES MEMBRES DU COMITE TECHNIQUE DE VALIDATION

- ✓ **Mahmouh DIOUF, Expert genre et statistiques, ONU FEMMES**
- ✓ **Michelle SEROUSSI, Spécialiste Statistiques Genre ONU FEMMES**
- ✓ **Woudou DEME KEITA, Agence Nationale des Statistiques et de la Démographie (ANSD)**
- ✓ **Woré NDIAYE KANDJI, Cheffe de projet Voix et Leadership des femmes au Sénégal (CECI)**
- ✓ **Mbathio NGOM, Chargée du projet**
- ✓ **Aida DIOP NDIAYE, Coordinatrice du projet , Présidente de WIM Sénégal**
- ✓ **Oumar FALL, Haut Conseil du Dialogue Social, (HCDS)**

## LISTE DES FOCUS GROUPS DE TERRAIN

GROUPE	DATES	RÉGIONS
Groupements de Femmes de Cayar	25-août-20	Thiès
Groupements des femmes de Diogo/ Femmes impactées du site de recasement de Diogo	26-août-20	Thiès
Groupements de Femmes de Darou Khoudoss	27-août-20	Thiès
Comité Local de Pêche Artisanale / Aire Marine Protégée Saint Louis	31-août-20	Saint Louis
Groupements de femmes de Goxxu MBathie, Ndar toute, Guet Ndar et Hydrobase à Saint Louis	2-sept.-20	Saint Louis
Groupements de femmes de Palmarin- Fimela -Djifer – Dionewar – Bassoul	3-sept.-20	Fatick
Groupements de Femmes de Djrinda	5-sept.-20	Fatick
Femmes impactées / orpailleuses de BANTAKO et TENKOTO NDING	11-sept.-20	Kédougou
Femmes impactées / orpailleuses de Guémédje	12-sept.-20	Kédougou
Femmes impactées / orpailleuses du grand TENKOTO	14-sept.-20	Kédougou

## ECOLE DE FORMATION DU SECTEUR

GROUPE	DATES	EMAILS
L'École Supérieure des Mines, de la Géologie et de l'Environnement (ESMGE)		esmge@uam.edu.sn
IST UCAD	33 825 25 30	Secretariat.ist@ucad.edu.sn
ESEBAT	33 825 44 42   33 825 36 74 / 339616522 / 773816337	esebat@esebat.com mamadoungom51@yahoo.fr
ECOLE DES Hautes Etudes Polytechniques de Dakar	+221 33 827 6263	contact@hepo-dakar.com
OPEF	+221 33 835 06 80, +221 77 726 38 38 +221 76 386 56 56 / 77 870 69 35 / 78 481 67 Rue Mame Abdoul Aziz Sy Dabakh, Immeuble Pharmacie Yacine 3ème étage, N°549 Parcelles Assainies Unité 17 Dakar (Sénégal)	opef.contact@gmail.com, contact@opef.sn
INSTITUT NATIONAL DU PÉTROLE ET DU GAZ	Immeuble Adja Koone, Boulevard de l'Est – Point E Dakar – SENEGAL Tél. : +221 33 865 91 49 Email : contact@inpg.sn	

## PROCESSUS DE RESTITUTION ET DE VALIDATION DU RAPPORT

- ✓ Rapport atelier de restitution aux parlementaires
- ✓ Rapport atelier de validation de la note d'orientation méthodologique
- ✓ Rapport atelier régional
- ✓ Rapport atelier national

## SERVICES TECHNIQUES / PARTENAIRES / BAILLEURS

### Objectifs de la Collecte de données :

- Analyser la pertinence de l'indice, sa faisabilité et les conditions pour sa mise en place et les contraintes à intégrer.
- Définir les dimensions, indicateurs et variables à prendre en compte dans la définition de l'indicateur

### Approche :

Services techniques ciblés : Inspection du Travail, Agence Régionale de Développement, Direction de l'Environnement et des Établissements Classes, Direction de la Statistique, District Sanitaire, Direction Développement Communautaire, COS Petrogaz et GES, Ecoles de Formation (INPG, IST, Département de Géologie de l'UCAD BEM, SupdeCo, ISM, IGDK, ...).

Administration

### Thématiques

#### Pertinence de l'Index

- Quelle est selon vous la pertinence d'un indice genre dans le secteur extractif ? Quelle compréhension avez-vous de l'indice ? Comment pourrait-elle impacter la situation des femmes ? Quelle rôle l'indice pourrait jouer dans la définition des politiques et leurs suivi évaluation ?
- Quelles sont vos attentes dans le cadre de la mise en place de cet index ? Quelles sont les recommandations
- Quels sont les systèmes de suivi et de collecte existants sur lesquels l'indice pourrait s'appuyer pour disposer de données de qualité ? Quels sont les contraintes à la disponibilité et à la qualité des données ?
- Quels sont les systèmes et procédures à mettre en place pour disposer des données pour le renseignement de l'Index ? Impact des financements RSE sur les conditions de vie des femmes
- Comment les financements RSE sont gérés dans les communautés impactées ? Comment les projets sont définis ? Quelles sont les limites et contraintes dans la gestion des financements RSE pour leur durabilité et leur meilleur impact ?

• Quel est le degré d'implication des femmes dans la détermination des actions et dans leur gestion et leur suivi ? Quels sont les contraintes qui limitent la participation des femmes ? Comment renforcer la participation des femmes dans la gestion des interventions ? Quels sont les instruments politiques, institutionnels, juridiques et législatifs qui devraient/pourraient faciliter l'implication des femmes dans la prise de décision ? Quelles sont les initiatives en cours pour renforcer leur participation ?

• Quels sont aujourd'hui les meilleurs résultats découlant de la présence des industries extractives dans la zone ? Quelles réalisations en termes de renforcement des capacités techniques, organisationnelles, en termes d'infrastructures et d'amélioration des conditions de vie.

#### Impacts environnementaux des industries extractives

- Quels sont les principaux problèmes environnementaux dans la zone ? Quelles sont les causes explicatives des phénomènes ? Quelles en sont les conséquences sur les conditions de vie des populations et sur leurs activités économiques et sociales ?
- Comment ces phénomènes impactent les conditions de vie des femmes et des groupes vulnérables ? Quelles sont les conséquences sanitaires, sociales, économiques, culturelles, culturelles, ... ?
- Comment les conséquences environnementales sont suivies par les services de l'État ? Quels sont les systèmes en place pour la collecte de données, le suivi des impacts ? Quelles sont les solutions et les autres alternatives ?
- Quelles sont les principales pathologies locales liées à l'exploitation artisanale et quelle est leur niveau de prévalence dans la zone ?

#### Conditions de travail et salariales

Quelles sont les conditions qui handicapent l'équité et l'inclusion pour les femmes travaillant dans les entreprises minières ? Quelles sont les conditions qui permettent des écarts de salaire et de traitement ? Quelles sont les dispositions dans les textes juridiques permettant de prendre en charge les besoins spécifiques des femmes.

## ENTREPRISES MINIERES

### Objectifs de la Collecte de données :

- Analyser la disponibilité au sein des entreprises des systèmes de reporting intégrant les questions de genre
- Analyser la disponibilité des données à partager les données disponibles et évaluer la qualité de ces données.

### Approche :

- Entreprises couvertes par le rapport ITIE (Grandes entreprises)
- Entreprises non couvertes mais présentes dans le secteur extractif.

### Thématiques

#### Contribution à la mise en place de l'Index

- Quelle est selon vous la pertinence d'un indice genre dans le secteur extractif ? Quelle compréhension avez-vous de l'indice ? Comment pourrait-elle impacter la situation des femmes ? Quelle rôle l'indice pourrait jouer dans la définition des politiques et leurs suivi évaluation ?
- Avez-vous au sein de votre entreprise des systèmes de collecte de données et de rapportage qui prenne en compte la dimension genre ? Vos systèmes d'information fournissent elles des informations sur des indicateurs comme le nombre de femmes dans les différentes catégories socio-professionnelles, les niveaux de salaires, ...
- Seriez-vous dispose dans le cadre de la mise en place de cet indice de fournir de manière régulière ces données ? Quelles sont les procédures à engager pour la disponibilité de ces données à temps opportun ?

### Intégration du genre

- Avez-vous au sein de l'entreprise une politique de genre pour promouvoir une meilleure inclusion des femmes ? Avez-vous mis en place des mécanismes orientés vers les femmes et pour leur permettre de jumeler leur rôle d'employé et celui de femme et de mères (installations spécifiques, logements, crèches, ...) et des mesures particulières (congé de maternité, temps de travail, ...)

### Démarche RSE

- Comment déroulez-vous vos projets RSE ? Quels sont les principes, les approches et les démarches ? Comment sont définis les projets et les cibles ?
- Quels sont de manière générale vos plus importants résultats ? Comment ces investissements contribuent à améliorer les conditions de vie des populations ?
- Quelles sont les contraintes et insuffisances que vous percevez pour un meilleur impact de ces financements ? Comment pourrait-on renforcer l'impact de ces financements sur les conditions de vie des populations ? Comment se fait le Suivi et d'Évaluation des RSE ?
- Avez-vous un système de budgétisation Sensible au Genre

### Achats locaux

- Procédez-vous a des achats locaux dans la zone ? En quoi consistent ces achats ainsi que les volumes achetés par période ? Comment vous appréciez les fournisseurs locaux ?
- Comment vos achats prennent en compte les entrepreneurs locaux et surtout les femmes ? Quels sont les systèmes que vous avez mis en place pour promouvoir les entreprises locales ?

Comment les femmes peuvent accéder à l'information ? Mécanismes d'information. Canaux d'information ?

# QUESTIONNAIRE FEMMES ENTREPRENEURES

## ENTREPRISES MINIERES

### 1. IDENTIFICATION ENTREPRISE

Nom de la Société : .....

Adresse : .....

Substance produite : .....

Localisation du ou des Sites de production : .....

### 2. IDENTIFICATION REpondant

Prénom et Nom : .....

Poste Occupe : .....

Contacts : .....

### 3. PRESENCE DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

*Cette section vise à évaluer la disponibilité au sein de votre entreprise de données désagrégées (homme/femme) ainsi que les contraintes et limites en matière de disponibilité et de qualité de ces données. Cette section évalue également le nombre de femmes employés dans votre entreprise, leur importance par rapport aux hommes et les postes et niveaux occupés.*

**3.1.** Faites-vous un comptage désagrégé (en termes de nombre d'hommes et de femmes) du personnel de votre entreprise ?

**Oui**  **Non**

**3.1.a.** Si Non Pourquoi ?

.....

.....

.....

**3.2.** Ce Comptage est-il désagrégé par région (en termes de nombre d'hommes et de femmes par région) ?

**Oui**  **Non**

**3.2.a.** Si Non Pourquoi ?

.....

.....

.....

**3.3.** Pourriez-vous donner les chiffres sur le nombre d'hommes et de femmes pour chaque catégorie et par région ?

Désignation	Région 1 : .....		Région 2 : .....	
	TOTAL HOMMES	TOTAL FEMMES	TOTAL HOMMES	TOTAL FEMMES
Total Personnel				
Ouvriers				
Agents de maîtrise, Techniciens et Assimilés				
Ingénieurs, Cadres et Assimilés				
Management (Directeurs)				

**3.4** Comment appréciez-vous la présence des femmes dans votre entreprise ?

. **Très Faible** . **Faible** . **Acceptable** . **Moyen** . **Important**

**1.4.a.** Si Faible ou Très Faible Comment expliquez-vous cette situation ? Quelles sont les contraintes qui empêchent les femmes d'être plus présentes dans les entreprises du secteur ?

.....  
.....  
.....

**3.4.b.** Si Faible ou Très Faible Quelles solutions proposez-vous pour permettre aux femmes de mieux accéder aux métiers du secteur ?

.....  
.....  
.....

**3.5.** Seriez-vous prêts à régulièrement partager avec WIMS dans le cadre de la construction de cet index les données sur la représentativité des femmes dans votre entreprise ?

. **Oui** . **Non**

**3.5.a.** Si Non Pourquoi ?

.....  
.....  
.....

**3.5.b.** Si Oui Quelles sont les exigences, procédures et systèmes à mettre en place pour pouvoir disposer régulièrement de ces données ?

.....  
.....  
.....

**3.5.c.** Si Oui Quelles sont les contraintes qui pourraient se poser en matière de de disponibilité des données, de fiabilité, de régularité, de qualité, ... ?

.....  
.....  
.....

#### **4. CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE**

Cette section vise à évaluer la disponibilité au sein de votre entreprise de données désagrégées (homme/femme) sur les conditions de travail des femmes dans votre entreprise et la prise en compte de leurs besoins spécifiques ainsi que les contraintes et limites en matière de disponibilité et de qualité de ces données. Cette section évalue également le mesures prises pour une meilleure inclusion des femmes.

**4.1.** Notez-vous des différences entre le Salaire moyen des femmes et celui des hommes dans votre entreprise pour des postes équivalents ?

. **Oui** . **Non**

**4.2.** Avez-vous des données sur les écarts de salaires entre les hommes et les femmes au sein de votre entreprise ?

. **Oui** . **Non**

**4.2.a** Avez-vous des données sur les écarts de salaires entre les hommes et les femmes au sein de votre entreprise et par région ?

. **Oui** . **Non**

**4.3.a.** Si Oui Pouvez-vous nous donner une estimation du pourcentage de différence ?

\_\_\_\_\_ %

**4.3.b.** Si Oui pouvez-vous nous expliquer la justification de cette différence ?

.....  
.....  
.....

**4.4.** Avez-vous défini au sein de votre entreprise une Politique Genre permettant de donner aux femmes des droits et faveurs particulières compte tenu de leurs besoins spécifiques et allant au-delà de ce que la Législation Sénégalaise impose ?

. **Oui** . **Non**

**4.5.** Quelles sont les mécanismes, règles procédures particulières mises en place dans votre entreprise pour faciliter l'intégration des femmes et la prise en compte de leurs besoins spécifiques ?

.....  
.....  
.....

**4.6.** Avez-vous mis en place des installations particulières pour prendre en charge les femmes ? (Logements, Crèches, ...)

. **Oui** . **Non**

4.6.a. Si Oui Pouvez-vous lister ces équipements et facilités mis en place dans vos sites ?

.....  
.....  
.....

**4.7.** Avez-vous des pratiques particulières de discrimination positive fondées sur le genre pour le recrutement, la promotion interne, les horaires de travail, les sites de travail, ... ?

. **Oui** . **Non**

**4.7.a.** Si Oui Pouvez-vous lister ces dispositions particulières mis en place dans vos sites de production et de travail ?

.....  
.....  
.....

**4.8.** Seriez-vous prêts à partager avec WIMS dans le cadre de la construction de cet index les données sur les conditions de travail et les salaires moyens des femmes dans votre entreprise ?

. **Oui** . **Non**

**4.8.a.** Si Non Pourquoi ?

.....  
.....  
.....

**4.8.b.** Si Oui Quelles sont les exigences, procédures et systèmes à mettre en place pour pouvoir disposer régulièrement de ces données ?

.....  
.....  
.....

**4.8.c.** Si Oui Quelles sont les contraintes qui pourraient se poser en matière de de disponibilité des données, de fiabilité, de régularité, de qualité, ... ?

.....  
.....  
.....

## **5. RESPONSABILITE SOCIALE D'ENTREPRISE**

**5.1.** Quelles enveloppes avez-vous pu allouer durant l'année 2019 pour des projets locaux dans le cadre de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) et des Investissements Sociaux pour les communautés impactées autour de vos sites de production ? Montant Total (FCFA) : .....

**5.2.** Avez-vous des données sur la part qui est allé aux femmes de manière spécifique ?

. **Oui** . **Non**

**5.3.** Si Oui, Quelle part de cette enveloppe a su bénéficier aux femmes des communautés impactées autour de vos sites de production ?

\_\_\_\_\_ %

**5.4.** Quelles ont été vos principales réalisations durant les trois dernières années (2017 – 2018 – 2019) ? Listez ces réalisations si possibles avec les budgets estimatifs.

.....  
.....  
.....

**5.5.** Quel a été selon vous l'impact de vos réalisations sur les femmes pour les trois (03) dernières années ? Expliquez

.....  
.....  
.....

5.6. Comment les projets finances sont-ils définis ? Expliquez le processus et les responsabilités.

.....  
.....  
.....

5.7. Pensez-vous que ce processus implique suffisamment les femmes des communautés impactées ?

. **Oui** . **Non**

5.8. Si Non Quelle est selon vous la raison de la faible implication des femmes dans la prise de décision concernant le choix et la gestion des projets financés ?

.....  
.....  
.....

5.9. Seriez-vous disposé à partager régulièrement avec WIMS les données sur l'impact des investissements sociaux pour les femmes des communautés impactées ?

.....  
.....  
.....

5.9.a. Si Non Pourquoi ?

.....  
.....  
.....

5.9.b. Si OUI Quelles sont les procédures et exigences pour le partage de ces données avec WIMS ?

.....  
.....  
.....

5.9.c. Si OUI Quelles sont les contraintes, insuffisances et limites qui pourraient se poser ?

.....  
.....  
.....

## 6. ACHATS LOCAUX

6.1. Vos acquisitions de bien et de services profitent elles aux entreprises nationales et locales ?

. **Oui** . **Non**

6.2. Si Oui quels sont les principaux types de biens et de services acquis au niveau national et local ?

.....  
.....  
.....

6.3. Si Oui pouvez-vous nous donner une estimation du montant total des achats locaux et nationaux pour l'année 2019 aussi bien pour le niveau national que pour les différents sites de production ?

Montant au niveau national : ..... FCFA

Montant Région de ..... FCFA

Montant Région de ..... FCFA

6.4. Si oui pouvez-vous nous donner le pourcentage représente par les achats locaux par rapports à votre total d'acquisitions ?  
\_\_\_\_\_ %

6.5. Ces données donnent ils la part qui est allée a des entreprises de femmes ?

. **Oui** . **Non**

6.5.a Si non, quelles sont les contraintes pour la disponibilité de données désagrégées (part allouée à des entreprises de femmes) ?

.....  
.....

**6.5.b.** Si Oui peut-on avoir une estimation du volume total alloué en 2019 à des entreprises appartenant en majorité à des entreprises de femmes ?

Montant Total : \_\_\_\_\_ FCFA

**6.6.** Selon vous vos achats locaux sont-elles suffisamment profitées à des entreprises appartenant en majorité à des femmes ?  
 **Oui**  **Non**

**6.7.** Si non pourquoi selon vous vos achats de biens et de services ne profitent pas aux entreprises de femmes ?

.....  
 .....  
 .....

**6.8.** Quelles solutions envisagez-vous pour que ces achats bénéficient mieux aux femmes et à leurs entreprises ?

.....  
 .....  
 .....

## 7. EMPLOIS LOCAUX

**7.1.** Établissez-vous un comptage du nombre d'emplois créés au niveau des communautés impactées ?

**Oui**  **Non**

**7.2.** Ce comptage est-il désagrégé en nombre d'hommes et de femmes ?

**Oui**  **Non**

**7.3** Combien d'emplois ont été créés en 2019 au niveau de vos différents sites de production pour les communautés impactées ?

Désignation	Région 1 : .....		Région 2 : .....	
	TOTAL HOMMES	TOTAL FEMMES	TOTAL HOMMES	TOTAL FEMMES
Total Personnel				
Agents de maîtrise, Techniciens et Assimilés				
Ingénieurs, Cadres et Assimilés				
Management (Directeurs)				

**7.4.** Comment jugez-vous ces emplois créés au niveau local ? Pensez-vous le nombre faible ou important ?

**Très Faible**  **Faible**  **Acceptable**  **Moyen**  **Important**

**7.5.** Quelles sont les contraintes à la création d'emplois dans la zone ?

.....  
 .....

**7.6.** Seriez-vous disposé les années à venir à fournir à WIMS le nombre d'emplois créés au niveau des communautés impactées ?

**Oui**  **Non**

**7.6.a.** Si Non pourriez-vous expliquer pourquoi ?

.....  
 .....

**7.6.b.** Si Oui, quelles sont les procédures à mettre en place ?

.....  
 .....

## 8. PERTINENCE DE L'INDEX

**8.1.** Quelle est selon vous la pertinence d'avoir un index qui montre chaque année les performances dans l'intégration des femmes dans le secteur minier ?

.....  
 .....

**8.2.** Quelles contraintes selon vous pourraient se poser dans la disponibilité des données, leur qualité et fiabilité, leur régularité ?

.....  
 .....

**8.3.** Quelles sont les procédures à mettre en place pour disposer de ces données ?

.....  
 .....

# QUESTIONNAIRE I FEMMES EMPLOYEES DES ENTREPRISES MINIERES

## 1. IDENTIFICATION REPODANT

Prénoms et Nom : .....

Poste Occupe : .....

Entreprise : .....

Ancienneté : ..... Age : .....

Contacts : .....

Région : .....

Niveau d'Instruction :

- **Doctorat**
- **Master**
- **Ingénieur**
- **Licence**
- **Bac**
- **Sans Qualification**

Contacts : .....

Région : .....

## 2. CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

**2.1.** Pensez-vous que votre entreprise offre des conditions de travail satisfaisantes pour permettre à une femme de s'épanouir ?

- . **Oui**
- . **Non**

**2.2.** Votre entreprise a-t-elle une politique genre ?

- . **Oui**
- . **Non**

**2.3.** Si Oui donnez les détails sur cette politique

.....  
.....

**2.4.** Si Oui quelles sont les dispositions spéciales, infrastructures et fonctionnalités offertes spécialement aux femmes ? Lister.

.....  
.....

**2.5.** Quelles sont les contraintes et limites que vous vivez en tant que femme dans votre entreprise ?

.....  
.....

**2.6.** Sur une échelle de 1 à 5 (1 équivalent à aucune et 5 équivalent à très satisfaisant) comment noteriez-vous votre entreprise ?

- . **1**
- . **2**
- . **3**
- . **4**
- . **5**

**2.7.** Jugez-vous les femmes assez bien représentées dans votre entreprise ?

- . **Oui**
- . **Non**

Expliquez : .....

.....

**2.7.** Pensez-vous que les femmes dans votre entreprise n'ont pas les mêmes niveaux de salaires pour des postes et tâches équivalentes ?

- . **Oui**
- . **Non**

**2.8.** Si Oui A combien estimez-vous le pourcentage de différence ?

.....%

**2.9.** Comment expliquez-vous cette différence ?

.....  
.....

**2.10.** Quelle est selon vous la pertinence d'un index sur le genre dans le secteur ?

.....  
.....

**2.11.** Quelles sont selon vous les contraintes qui pourraient se poser dans la mise en place de cet indicateur et dans la disponibilité d'information de qualité ?

.....

**2.12.** Quels seraient pour vous les indicateurs et dimensions à prendre en compte et qui traduisent le mieux la situation des femmes ?

.....

# QUESTIONNAIRE I FEMMES ENTREPRENEURS

## 1. IDENTIFICATION REpondant

Prénoms et Nom : .....

Poste Occupe : .....

Contacts : .....

Région : .....

Niveau d'Instruction :

- **Doctorat**                      • **Master**                                      • **Ingénieur**  
• **Licence**                        • **Bac**    • **Sans Qualification**

Domaines d'Études : .....

## 2. PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

Nom de l'Entreprise : .....

Année de création : .....

Statut Officiel

. Non reconnu    . **GIE**                      . **SA**                                      . **SARL**

. Autres (Précisez) .....

Types de Services et produits fournis : .....

Nombre total d'employés : \_\_\_\_\_

Chiffre d'affaires de l'année 2019 : \_\_\_\_\_ FCFA

## 3. PARTS DE MARCHE DANS LES ACHATS LOCAUX

**3.1.** Gagnez-vous régulièrement des marchés dans le cadre des achats locaux par les entreprises du secteur extractif

. **Oui**                                      . **Non**

**3.2.** Quels types de biens ou de services fournissez-vous ? Listez

.....

**3.3.** Pouvez-vous donner une estimation de votre chiffre d'affaires sur les trois dernières années pour des contrats locaux avec des entreprises du secteur extractif ?

2017 : .....FCFA - 2018 : .....FCFA - 2019 : .....FCFA

**3.4.** Comment appréciez la part des femmes dans les achats locaux des entreprises du secteur extractif ?

. **Très Faible**                      . **Faible**                                      . **Acceptable**                                      . **Moyen**                                      . **Important**

**3.5.** Si Faible et Très Faible comment expliquez-vous cette situation ? Quels sont les contraintes à une plus grande part des femmes ?

.....

**3.6.** Pouvez-vous donner des exemples de situation ou vous avez été confrontés à ces contraintes ?

.....

**3.7.** Avez-vous reçu une formation en rapport avec les techniques et procédures pour les achats locaux durant les trois dernières années (2017, 2018, 2019) ?

. **Oui**                                      . **Non**

**3.8.** Avez-vous déjà reçu un crédit/ financement dans le cadre d'un achat ?

. **Oui**                                      . **Non**

**3.9.** Avez-vous des difficultés à accéder au crédit

. **Oui**                                      . **Non**

**3.10.** Expliquez ces difficultés

.....

**3.11.** Recevez-vous de l'appui de l'État, des entreprises ou des appuis techniques pour accéder aux achats locaux ?

. **Oui**                                      . **Non**

**3.12.** Comment jugez-vous ces achats

.....

**3.13.** Quelles sont vos sources d'information sur les marchés

.....



Projet financé par



The logo for Women In Mining Sénégal is a stylized, lowercase 'win' in a cursive font. The 'w' and the first 'i' are purple, while the second 'i' and the 'n' are black. The letters are thick and have a slight shadow effect.

Women In Mining Sénégal

Nous **contacter**

Adresse : Sud Foire N°46 Dakar - Sénégal

Tél : + 221 33 829 05 28

Email : [contact@wimsenegal.org](mailto:contact@wimsenegal.org)

Site Web : [www.wimsenegal.org](http://www.wimsenegal.org)