



AFEMIB

ASSOCIATION DES FEMMES DU SECTEUR MINIER DU BURKINA FASO



NDI

NATIONAL
DEMOCRATIC
INSTITUTE
FOR INTERNATIONAL AFFAIRS



USAID

FROM THE AMERICAN PEOPLE

ETUDE SUR LES EMPLOIS GENERES PAR LES SOCIETES MINIERES DU BURKINA FASO ET LE GENRE, CAS DE:

**WANGNION GOLG
IAMGOLD ESSAKANE SA
ENDEAVOUR HOUNDE GOLD
ROXGOLD SAMU
OREZONE BOMBORE SA
SOMITA TAPARKO**

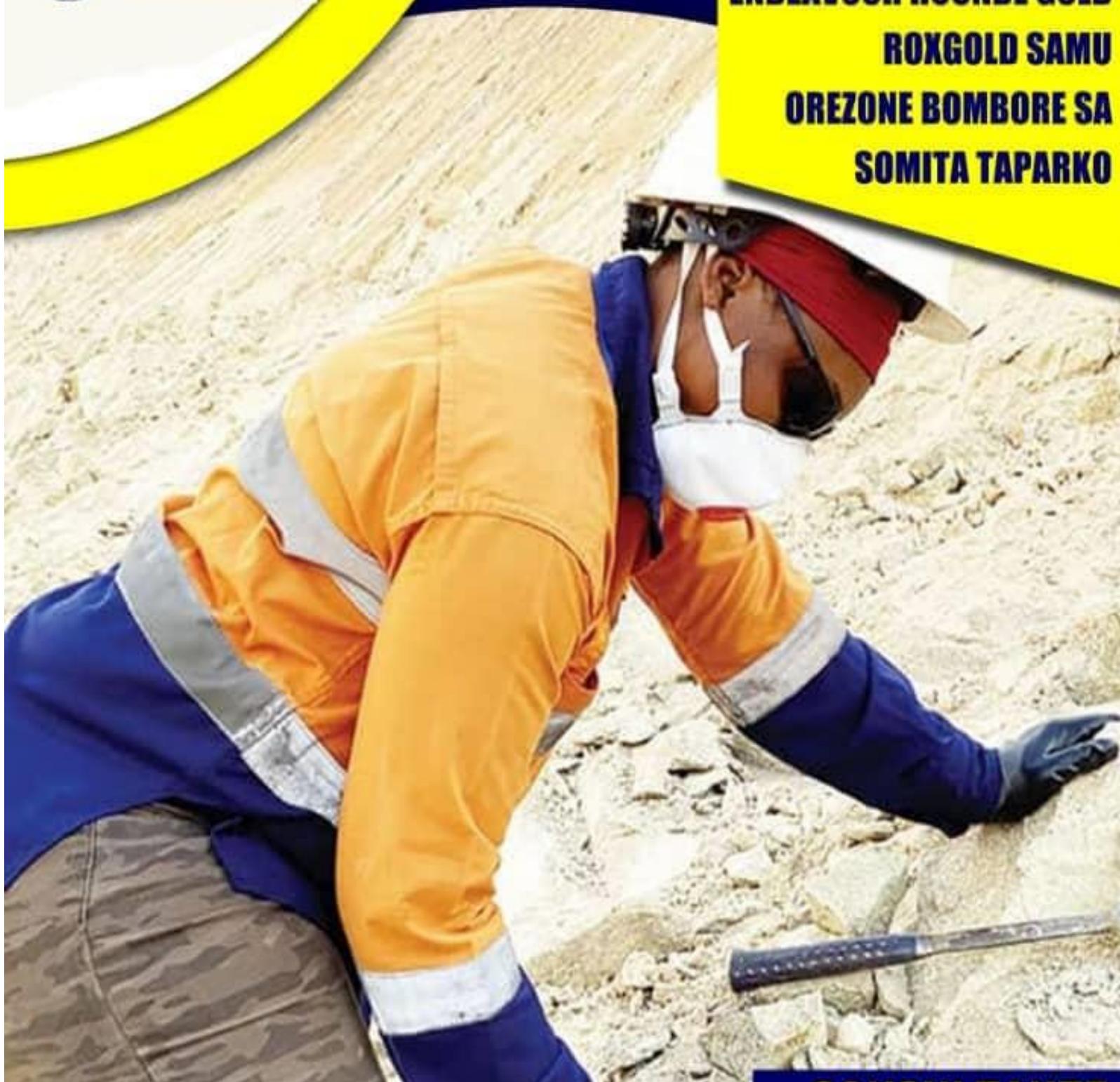


Table des matières

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	4
SIGLES ET ABREVIATIONS	6
RESUME EXECUTIF	7
CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE	11
1. METHODOLOGIE DE L'ETUDE	13
1.1. Rencontre de cadrage avec l'AFEMIB	13
1.1.1. Zones de collecte de données	13
1.1.2. Volet quantitatif	14
1.1.3. Volet qualitatif	14
1.1. Revue bibliographique	17
1.2. Enquêtes de terrain	17
1.3. Traitement, analyse des données et rédaction de rapport	17
1.4. Limites de l'étude	17
2. DEFINITION DES CONCEPTS CLES	18
3. REVUE BIBLIOGRAPHIQUE	19
3.1. Employabilité des jeunes et des femmes dans le secteur minier au Burkina	19
3.1.1. Employabilité des jeunes dans le secteur minier au Burkina Faso	20
Employabilité des jeunes et des femmes dans l'administration publique minière au Burkina	21
3.1.2. Employabilité des femmes dans le secteur minier au Burkina Faso	23
4. ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DES FEMMES DANS LES STRUCTURES COUVERTES PAR L'ETUDE	24
4.1. Cadre juridique et institutionnel de l'employabilité des jeunes et des femmes dans le secteur minier au Burkina Faso.	24
4.1.1. Au plan international et régional	24
4.1.2. Au plan national	26
4.2. Analyse du cadre juridique et institutionnel sur l'employabilité des jeunes et des femmes	28
4.3. Présentation des données statistiques collectées sur l'emploi de jeunes et des femmes dans le secteur minier	29
4.3.1. Situation du personnel administratif et technique des cinq dernières années (2015-2019) dans les cinq sociétés minières de l'étude	30

4.3.2.	Situation du personnel national et local des cinq dernières années dans les cinq sociétés minières de l'étude.....	42
4.3.3.	L'employabilité des jeunes et des femmes dans les entreprises de sous-traitance 52	
4.4.	Analyse des données collectées sur l'employabilité des jeunes et des femmes dans les sociétés minières de l'étude.....	53
4.4.1.	Connaissance de l'organisation administrative de la société minière.	53
4.4.2.	Connaissance de genre par les personnels interviewés.....	53
4.4.3.	Stratégie de prise en compte du genre dans les sociétés minières de l'étude	54
4.4.4.	Perception de l'employabilité des jeunes et des femmes dans les sociétés minières de l'étude	56
5.	PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS.....	58
5.1.	Bonnes pratiques pour l'amélioration de l'employabilité des jeunes et des femmes.....	58
5.2.	Recommandations	61
5.3.	Stratégie de plaidoyer.....	63
BIBLIOGRAPHIE -----		66
ANNEXES-----		67

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Liste des tableaux

Tableau n°1 : Récapitulatif des entretiens individuels réalisés par site et par cible-----	16
Tableau n°2 : Effectif des emplois des sociétés retenues dans le périmètre de réconciliation -----	21
Tableau n°3 : Evolution de l'effectif du personnel du MMC, du BUMIGEB et de l'ANEEMAS par sexe -----	22
Tableau n°4 : Stratégie de plaidoyer-----	64

Liste des graphiques

Graphiques 1 : Personnel administratif et technique de IAMGOLD Essakane SA ---	31
Graphique 2 : Personnel administratif de IAMGOLD Essakane SA-----	32
Graphique 3 : Personnel technique de IAMGOLD Essakane SA-----	32
Graphiques 4 : Personnel administratif et technique de ROXGOLD de Yaramoko---	34
Graphique 5 : Personnel administratif de ROXGOLD de Yaramoko-----	35
Graphique 6 : Personnel technique de ROXGOLD de Yaramoko-----	35
Graphiques7 : Personnel administratif et technique de Houndé Gold-----	36
Graphique 8 : Personnel administratif de Houndé Gold Operation SA-----	37
Graphique 9 : Personnel technique de Houndé Gold-----	37
Graphiques 10 : Personnel administratif et technique de OREZONE-----	38
Graphique 11 : Personnel administratif de OREZONE-----	39
Graphique 12 : Personnel technique de OREZONE-----	39
Graphiques 13 : Personnel administratif et technique de WAHGNION-----	40
Graphique 14 : Personnel administratif de WAHGNION-----	41
Graphique 15 : Personnel technique de WAHGNION-----	41
Graphiques 16 : Personnel national et local de IAMGOLD de Essakane SA-----	42
Graphique 17 : Personnel national de IAMGOLD Essakane SA-----	43
Graphique 18 : Personnel local de IAMGOLD de Essakane SA-----	43
Graphiques 19 : Personnel national et local de ROXGOLD de Yaramoko-----	44
Graphique 20 : Personnel national de ROXGOLD de Yaramoko -----	45
Graphique 21 : Personnel local de ROXGOLD de Yaramoko-----	45
Graphiques 22 : Personnel national et local de HOUNDE GOLD-----	46

<u>Graphique 23</u> : Personnel national de HOUNDE GOLD Opération SA-----	47
<u>Graphique 24</u> : Personnel local de HOUNDE GOLD Opération SA-----	47
<u>Graphiques 25</u> : Personnel national et local de OREZONE Bombore SA-----	48
<u>Graphique 26</u> : Personnel national de OREZONE Bomboré SA-----	49
<u>Graphique 27</u> : Personnel local de OREZONE Bomboré-----	49
<u>Graphiques 28</u> : Personnel national et local de WAHGNION GOLD-----	50
<u>Graphique 29</u> : Personnel national de WAHGNION GOLD-----	51
<u>Graphique 30</u> : Personnel local de WAHGNION GOLD -----	51
<u>Graphique 31</u> : Personnel des 4 sociétés de sous-traitance-----	52

SIGLES ET ABBREVIATIONS

AFEMIB : Association des Femmes du Secteur Minier du Burkina Faso

AGR : Activités Génératrices de Revenus

AJM-BF : Action des Journalistes sur les Mines au Burkina Faso

ANEEMAS : Agence nationale d'encadrement des exploitations minières et semi-mécanisées

ANPE : Agence Nationale pour l'Emploi

BUMIGEB : Bureau des mines et de la géologie du Burkina Faso

CEDEAO : Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest.

CEDEF : Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes.

DCAJ : Développer les capacités des jeunes

DGESS : Direction Générale des Etudes et des Statistiques Sectorielles

EPI : Equipement de Protection Individuelle

FMDL : Fonds Minier de Développement Local

INSD : Institut National de la Statistique et de la Démographie

ITIE : Initiative de Transparence des Industries Extractives

MMC : Ministère des Mines et des Carrières

NDI : National Democratic Institute

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONEF : Observatoire national de l'emploi et de la formation

PIB : Produit Intérieur Brut

PCQVP : Publiez Ce Que Vous Payez

RSE : Responsabilité sociale des entreprises

SOMITA : Société des Mines de Taparko

SST : Santé Sécurité au Travail

SP/CONAP-Genre : Secrétariat Permanent du Conseil national pour la Promotion du Genre

RESUME EXECUTIF

L'année 2008 a connu une explosion minière au Burkina Faso qui a eu une répercussion positive sur son économie. Pour renforcer la transparence de la gestion des industries extractives, le pays a adhéré à l'Initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE). Il est membre du Comité de pilotage de l'ITIE depuis 2009, et est également dans la dynamique de la veille pour la prise en compte du genre, afin de garantir une justice sociale au sein des entreprises extractives.

Dans le cadre du programme d'appui à la gouvernance minière, le National Democratic Institute (NDI) accompagne l'Association des femmes du secteur minier du Burkina (AFEMIB) pour la réalisation d'une étude qui permettra de disposer d'informations et de données désagrégées afin d'apprécier la prise en compte du genre dans les emplois miniers pour d'éventuels plaidoyers. Des plaidoyers qui pourraient améliorer qualitativement et quantitativement l'emploi des jeunes et des femmes dans le secteur minier du Burkina Faso.

A travers une revue bibliographique, une analyse du cadre juridique et institutionnel sur l'emploi des jeunes et des femmes dans le secteur minier a été faite. Les données statistiques et données qualitatives (entretiens) collectées dans six sociétés minières et quatre entreprises de sous-traitance, ont permis de présenter un état des lieux de l'emploi des jeunes et des femmes dans le secteur minier en faisant ressortir les obstacles à l'emploi des jeunes et des femmes et proposer des recommandations.

RESULTATS CLES DE L'ETUDE

Analyse du cadre juridique et institutionnel sur l'employabilité des jeunes et des femmes dans les sociétés minières de l'étude

L'environnement juridique et institutionnel du Burkina est favorable à la prise en compte du genre, mais ses conditions d'application demeurent difficiles en raison entre autres de la dualité du droit moderne et du droit coutumier. L'égalité formelle, de droit, ne suffit pas pour produire une égalité de fait, concrète, dans la mesure où les femmes et les hommes n'ont généralement pas les mêmes avantages et opportunités de départ et que la société continue à véhiculer des stéréotypes et des comportements sexistes. Il faut reconnaître que le contexte socioculturel ou religieux handicape l'effectivité des droits de certaines catégories sociales dont les femmes.

Il y a des textes qui ne traitent pas de façon expresse la question du genre. La neutralité des lois et des politiques constitue également un obstacle sérieux d'égalité de droit entre l'homme et la femme. Il y a la non prise en compte du genre de façon explicite dans le Code minier. Il y a également le silence des politiques sur les données aveugles au genre qui sont publiées par les industries extractives.

Les données statistiques collectées dans cinq sociétés minières pour apprécier l'emploi des jeunes et des femmes ont présenté un grand écart entre l'emploi des hommes et des femmes. L'analyse des entretiens nous a permis de dégager les obstacles suivants comme étant, entre autres, les causes du sous-emploi des jeunes et des femmes dans le secteur minier.

Obstacles à l'employabilité des jeunes et des femmes :

- méconnaissance du genre et des enjeux de sa non prise en compte dans les activités minières formelles ;
- déphasage de l'aptitude des jeunes avec les besoins d'emploi du secteur minier ;
- négligence des métiers techniques du secteur minier par la plupart des jeunes ;
- non maîtrise du fonctionnement, de l'organisation de la société minière par les jeunes et les femmes limitant leur mobilité interne ;
- préjugés en lien avec l'emploi des femmes dans le secteur minier, exemple emploi non-féminin, pénibilité pour la femme ;
- condition de travail dans le secteur minier (l'amplitude horaire, la non prise en compte des besoins spécifiques de la femme dans la société minière) ;
- pesanteurs socioculturelles (difficultés de concilier vie familiale et sociale avec vie professionnelle) ;
- inadaptation du code de travail à la spécificité des emplois dans le secteur minier ;
- insuffisance des jeunes et des femmes au poste de prise de décision ;
- silence des politiques face à la quasi-absence des femmes dans le secteur minier (insuffisance de la prise en compte du genre dans le Code minier et dans les décisions relatives à la gouvernance et gestion des ressources du secteur minier) ;
- insuffisance de femmes et de jeunes professionnellement qualifiés pour les emplois du secteur minier ;
- absence de publication de données désagrégées par sexe sur les emplois dans le secteur minier.

Nos recherches et données collectées ont montré qu'il y a des perspectives de solutions à ces obstacles. Des acteurs ont entrepris des actions pour améliorer l'emploi des jeunes et des femmes et ont capitalisé des résultats qui méritent d'être présentés et encouragés.

Bonnes pratiques

- Activités de sensibilisation, de formations professionnelles, de soutien en Activités Génératrices de Revenus (AGR) dans les communautés d'implantation des mines et de plaidoyer faites par l'**AFEMIB** ;
- Activités de visibilité, d'information sur les emplois dans les mines et la prise en compte du genre dans le secteur minier par l'**Action des Journalistes sur les Mines du Burkina Faso (AJM-BF)** ;

- Accompagnement des communautés et des collectivités par **l'organisation pour le renforcement des capacités et de développement (ORCADE)** par des formations et plaidoyer ;
- **IAMGOLD Essakane SA** accorde un programme de stage et des octrois de bourses d'étude pour les jeunes et un congé exceptionnel de maternité de 14 mois pour les femmes salariées allaitantes ;
- La nouvelle mine **OREZONE BOMBORE SA**, qui accompagne les associations de jeunes et de femmes en activités génératrices de revenus (AGR) ;
- **Endeavour Mining** renforce la capacité des femmes à travers des formations et les encourage à postuler à des emplois considérés à tort comme « masculins » ;
- **La mine de Wahgnion Gold** a formé 31 ménages et soutenu avec du matériel de production et des semences ;
- **Le Ministère des mines du Burkina Faso** a des femmes nommées à des postes de responsabilité (Secrétaire Général du Ministère, Directrice Générale du Cadastre minier ; Directrice de la Géologie, Directrice des Ressources humaines).

Recommandations :

- **A l'endroit du ministère des mines et des carrières (MMC)**
 - mettre à la disposition du public des données sur l'emploi des jeunes et des femmes ;
 - faciliter l'établissement d'un partenariat avec le Secrétariat Permanent du Conseil national pour la Promotion du Genre (SP/CONAP-Genre) et ITIE ;
 - mettre en place un dispositif de collecte des données sur le genre ;
 - donner des bourses aux filles pour les formations sur les métiers de la mine ;
 - poursuivre la nomination des femmes aux postes de responsabilités ;
 - faciliter la relecture du code de travail pour la prise en compte de l'organisation du travail dans les sociétés en fonction de la spécificité des emplois secteur minier ;
 - faciliter la collecte des données dans les sociétés minières en harmonisant le canevas d'enregistrement des données demandées.
- **A l'endroit des Sociétés minières :**
 - améliorer les congés de maternité pour les adapter aux conditions de travail des mines ;
 - adapter les équipements de protection individuelle aux besoins de la femme ;
 - parrainer des filles dans les écoles de formation aux métiers des mines ;
 - présenter des exemples concrets de réussites féminines des employées du secteur minier (Success Story) ;
 - faire mention explicite du besoin de candidature féminine pour certaines offres d'emploi ;
 - poursuivre la formation des jeunes et des femmes aussi bien à l'interne qu'à l'externe, pour leur permettre d'évoluer dans leur emploi et dans la hiérarchie.

➤ **A l'endroit de l'ITIE :**

- améliorer la représentation et la participation des femmes au sein de l'ITIE-Burkina ;
- publier des données désagrégées par sexe dans les rapports ITIE et suivre la prise en compte du genre par l'ITIE ;
- améliorer la participation des femmes aux activités de sensibilisation de l'ITIE ;
- rendre plus opérationnel la « *cellule genre* » au sein du secrétariat permanent de l'ITIE.

➤ **A l'endroit des OSC intervenant dans le secteur minier :**

- commanditer une étude sur le genre et l'employabilité des jeunes et des femmes dans l'ensemble du secteur minier du Burkina Faso en prenant en compte toutes les formes d'exploitation ;
- engager un plaidoyer auprès des sociétés minières pour la promotion des biens et services des femmes entrepreneurs dans le secteur minier ;
- sensibiliser les jeunes filles élèves et étudiantes sur les filières de formation sur les métiers de la mine ;
- rendre visible les métiers du secteur minier ;
- former sur la confiance en soi, les droits et devoirs des femmes minières, la gestion du temps et conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale ;
- encourager la nomination des femmes aux postes de responsabilités.

➤ **À l'endroit des PTF**

- apporter un appui technique et financier aux OSC pour une prise en compte du genre au sein de leurs structures et dans leurs activités en lien avec le secteur minier ;
- renforcer les capacités des OSC pour un meilleur plaidoyer sur le genre dans le secteur minier ;
- renforcer la capacité des responsables miniers sur le genre ;
- poursuivre l'appui technique et financier à l'AFEMIB dans ses actions en faveur de l'amélioration de la participation des femmes aux activités formelles du secteur minier.

CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE.

Depuis 2008, le Burkina Faso a connu un boom minier qui a boosté son économie. Selon les données de l'Institut national de la statistique et de la démographie, (INSD), la contribution des industries extractives au Produit intérieur brut (PIB) est passée de 3 951,8 milliard en 2009 à 7 849,1 milliard en 2018. Dans un tel contexte, un intérêt particulier a été accordé à la gestion des industries extractives pour plus de transparence, de responsabilité et de *reporting*. Pour ce faire, notre pays a adhéré à l'Initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE).

L'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE) est une organisation mondiale avec des antennes nationales qui a édicté des normes dont la mise en œuvre peut aider les pays à atteindre les objectifs de développement durable (ODD). Contribuant ainsi à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles à travers l'ODD 5, l'ITIE Burkina s'est engagée avec les nouvelles normes de 2019 à respecter la prise en compte des thématiques liées au genre, l'environnement et les droits humains.

A propos du genre, la norme 2019 fait obligation aux Etats qui mettent en œuvre l'ITIE de tenir compte de l'équilibre homme-femme dans leurs rangs et de divulguer des données d'emploi par entreprise, par genre et par niveau d'emploi.

En effet, l'exigence 1.4 précise : « *Le groupe multipartite et chaque collège tiendront compte de l'équilibre hommes-femmes dans leur composition afin de progresser vers la parité* »¹

En matière d'accès aux informations, la norme indique qu'il convient de tenir compte de la demande des citoyens et de l'utilisation des données pour traiter de politiques publiques. Il faudra aussi tenir compte des défis et des besoins d'information différents selon les genres et selon les sous-groupes de citoyens. Elle précise enfin : « *d'examiner les différents besoins des utilisateurs et les défis d'accès basés sur le genre ainsi que la représentation géographique et ethnique* ». ²

Dans le cadre du programme d'appui à la gouvernance minière, le National Democratic Institute (NDI) accompagne l'Association des femmes du secteur minier du Burkina (AFEMIB) pour la réalisation d'une étude qui permettra de disposer d'informations et de données désagrégées afin d'apprécier la prise en compte du genre dans les emplois miniers pour d'éventuels plaidoyers. Des plaidoyers qui pourraient améliorer qualitativement et quantitativement l'emploi des jeunes et des femmes dans le secteur minier du Burkina Faso.

¹ https://eiti.org/files/documents/eiti_standard2019_a4_fr.pdf , Page 14

² https://eiti.org/files/documents/eiti_standard2019_a4_fr.pdf Page 52

Cette étude porte sur l'emploi et l'employabilité des jeunes et des femmes dans des sociétés minières et entreprises de sous-traitance du secteur minier au Burkina Faso. De façon spécifique, elle permettra de :

- procéder à une revue bibliographique sur l'employabilité des jeunes et des femmes dans le secteur minier au Burkina Faso ;
- collecter les informations produites par genre et par niveau professionnel des sociétés minières et entreprises sous-traitantes sur les cinq (05) dernières années (2015-2020) ;
- synthétiser et analyser les données collectées ;
- faire la situation du respect des textes sur l'employabilité des jeunes et des femmes dans le secteur minier au Burkina Faso ;
- formuler des propositions pour une meilleure employabilité des jeunes et des femmes dans le secteur minier.

Ainsi, une approche qualitative et quantitative a permis la réalisation de l'étude et l'atteinte de ses objectifs. Les données ont été collectées auprès des sociétés minières et des entreprises de sous-traitance et d'autres structures intervenant dans le secteur minier du Burkina Faso.

Malgré un cadre juridique favorable, la prise en compte du genre reste encore un objectif difficile à atteindre dans les sociétés minières. Les rapports des cadres de réflexion de l'AFEMIB ont fait ressortir seulement 10% de femmes employées dans le secteur minier, avec très peu de femmes à des postes de responsabilité. Cette situation est-elle due au manque de compétences, aux pesanteurs socioculturelles, ou au manque de volonté politique des sociétés minières et des autorités du pays ?

L'analyse des données de l'étude permettra de :

- présenter la situation de l'employabilité des jeunes et des femmes dans les sociétés minières et entreprises de sous-traitance retenues pour l'étude ;
- faire des recommandations pour améliorer l'employabilité des jeunes et des femmes dans le secteur minier ;
- proposer à l'AFEMIB une stratégie de plaidoyer susceptible de changer la situation.

Le présent rapport explique d'abord la méthodologie de l'étude, puis fait une revue bibliographique sur l'emploi, l'employabilité et le genre dans le secteur minier et présente pour terminer l'état des lieux du cadre juridique et institutionnel sur la thématique, de l'emploi des jeunes et des femmes dans les sociétés minières et entreprises de sous-traitance retenues, tout en suggérant des recommandations pour une amélioration de l'emploi des jeunes et des femmes dans les sociétés minières du Burkina Faso.

1. METHODOLOGIE DE L'ETUDE

La méthodologie de l'étude a été participative avec la collaboration de l'AFEMIB qui s'est impliquée dans le choix du groupe cible et l'échantillonnage des structures et personnes à rencontrer. Elle s'est déroulée en quatre étapes.

1.1. Rencontre de cadrage avec l'AFEMIB

La première étape était la rencontre de cadrage avec les membres du bureau de l'AFEMIB. Cette rencontre a permis de discuter et de valider la méthodologie et l'approche de l'étude soumises par la consultante. C'est une méthodologie à la fois qualitative et quantitative avec une collecte de données primaires et secondaires.

Une revue bibliographique sur l'employabilité des jeunes et des femmes dans le secteur minier a été faite pour soutenir l'analyse des informations et des données qui ont été collectées.

L'approche participative, à travers l'administration des outils de collecte des données de l'audit genre, ont permis aux enquêtés de s'auto-évaluer sur le genre.

1.1.1. Zones de collecte de données

Trois critères ont prévalu au choix des sociétés minières et entreprises de sous-traitance. Tout d'abord, l'AFEMIB a intervenu dans des sociétés minières et souhaiterait évaluer l'impact de ses activités sur la situation de l'emploi des femmes dans ces sociétés (Roxgold Sanu de Yaramoko et Houndé Gold Operation SA).

Ensuite, l'ancienneté de certaines sociétés au Burkina permettra de vérifier si le temps a un impact sur la prise en compte du genre (IAMGOLD Essakane SA et Société des Mines de Taparko (SOMITA) SA plus de dix ans d'existence et Wahgnion Gold Operation et Orezone BOMBORE moins de cinq ans d'existence).

Enfin, le souci d'un bon maillage géographique du territoire burkinabè a été une des préoccupations dans le choix.

Les sociétés et entreprises retenues sont les suivantes :

- la société minière canadienne Wahgnion Gold Operation au sud Niakorodougou (Banfora) ;
- la société minière IAMGOLD Essakane SA au nord-est Essakane (Gorom-Gorom) ;
- la société minière Houndé Gold Operation SA à l'Ouest (Houndé) ;
- la société minière Roxgold Sanu à l'ouest Yaramoko (Bagassi) ;
- la société minière Orezone BOMBORE SA au plateau-central (Mogtédou) ;
- la société minière SOMITA SA au centre-nord Taparko (Yalgo) ;

- les sociétés de sous-traitance (Adam's Sarl, REMICO Sarl, Exterhum Africa et l'établissement Fatou-Soumana au Centre Ouagadougou.

Figure1 : Carte des zones de collecte des données



1.1.2. Volet quantitatif

C'est une collecte de données statistiques auprès de plusieurs sources d'informations dans les sociétés minières et les entreprises de sous-traitance sur les cinq (05) dernières années plus précisément de 2015 à 2020. Ces données ont été renseignées de façon désagrégée avec la prise en compte :

- du sexe,
- de l'âge,
- du niveau professionnel,
- du régime d'emploi (sous-traitance, employé direct de la mine),
- du statut d'employé (emplois locaux et emplois des nationaux).

1.1.3. Volet qualitatif

Ce volet qualitatif a permis de recueillir des informations sur les aspects suivants :

- la stratégie de mise en œuvre de la Politique nationale genre (PNG) dans la gestion du secteur minier ;
- les facteurs défavorisant le recrutement des jeunes et des femmes ;
- les conditions de travail des jeunes et des femmes ;

- le niveau d'implication et d'engagement des jeunes et des femmes dans les sphères de décision des industries minières ;
- la perception des employeurs sur le recrutement des jeunes et des femmes ;
- la connaissance et la compréhension des préoccupations des jeunes et des femmes ;
- les propositions et suggestions pour une amélioration de l'employabilité des jeunes et des femmes au plan social, économique et administratif au sein des industries minières.

Pour ce faire, des entretiens individuels ont été réalisés auprès des acteurs directs et indirects du secteur minier.

☛ *Les groupes cibles*

Les cibles suivantes ont été enquêtées :

- les responsables administratifs des sociétés minières retenues ;
- les responsables des agences de sous-traitance du secteur minier retenues ;
- les jeunes travaillant dans ces sociétés minières et entreprises de sous-traitance ;
- les femmes exerçant dans ces sociétés minières et entreprises de sous-traitance ;
- les personnes ressources (personnel de la chambre des mines, membres des associations intervenant dans le secteur minier, personnel de la direction générale des études et des statistiques sectorielles du ministère des mines et des carrières).

☛ *Les outils de collecte des données*

Le principal outil de collecte des données est le guide d'entretien. Ces guides d'entretien ont été élaborés en tenant compte de chaque catégorie d'acteurs afin de recueillir des données pertinentes. Une fiche d'enregistrement des données statistiques sur le personnel de façon désagrégée a également été conçue pour obtenir les informations sur les cinq (05) dernières années (2015-2020).

☛ *L'échantillonnage*

S'agissant de la collecte des données qualitatives, nous avons opté pour l'échantillon de type raisonné en tenant compte de toutes les composantes des structures capables de nous fournir des informations de qualité.

Les entretiens ont pu être administrés dans les six (06) sociétés minières prévues pour la collecte des données. Cinq (05) sociétés minières ont pu fournir des statistiques sur le personnel soit un taux de retour de 83,33%.

En tout état de cause, le nombre de sociétés ayant accepté de participer à l'étude en nous procurant les données nécessaires permet de réaliser cette étude.

Le tableau ci-dessous présente la situation des entretiens individuels par localité et par cible.

Tableau n°1 : Récapitulatif des entretiens individuels réalisés par site et par cible

N°	CIBLES	SITES														TOTAL	
		Niakorodougou		Essakane		Houndé		Yaramoko		Bomboré		Taparko		Ouagadougou		Prévu	réalisés
Situation des entretiens réalisés		Prévu	réalisés	Prévu	réalisés	Prévu	réalisés	Prévu	réalisés	Prévu	réalisés	Prévu	réalisés	Prévu	réalisés	Prévu	réalisés
1	Personnel dans la société : (jeune homme, jeune femme (18-35), femme (35-55 ans) femmes proche de la retraite (55-60)	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	8	8	32	31
2	Responsables dans la société (administratif et RH)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14
3	Président de l'ABSM													1	1	1	1
4	responsable d'entreprises sous-traitantes													2	2	2	2
5	Personnes ressource Personnel de la chambre													2	1	2	1
6	Membre de l'AJM													2	2	2	2
7	Membre de l'ORCADE													2	2	2	2
8	MMC													2	1	2	1
TOTAL		6	6	6	5	6	21	19	57	54							

1.1. Revue bibliographique

Cette activité a permis de faire l'état des lieux de l'employabilité des jeunes et des femmes dans le secteur minier. Cette phase importante de la démarche a offert la possibilité de produire une revue bibliographique composée des textes juridiques, des rapports d'études déjà réalisées, des comptes rendus d'activités des sociétés minières sur l'employabilité et la situation sur les textes juridiques en la matière.

1.2. Enquêtes de terrain

C'est une étape qui a permis d'administrer des entretiens aux cibles présentées dans le tableau ci-dessus. L'équipe de collecte des données était composée de la consultante et trois enquêteurs dont deux femmes et un homme. A l'issue d'une formation sur la méthodologie de l'étude et la maîtrise des outils de collecte de données, les trois enquêteurs ont été déployés sur le terrain. La consultante s'est chargée de la supervision de la collecte, afin de vérifier la qualité et la complétude des informations collectées et de s'assurer que les entretiens individuels approfondis se sont menés dans les règles de l'art. Elle a administré des entretiens auprès de certains acteurs clés et personnes de ressources. Il faut noter que pour l'administration des entretiens, les enquêteurs se sont adaptés aux réalités. Tous les entretiens n'ont pas été administrés en présentiel. Certains ont été faits par téléphone, d'autres par vidéo conférence ou par courriel via mail.

1.3. Traitement, analyse des données et rédaction de rapport

Les données qualitatives collectées ont été traitées manuellement et analysées à travers les thématiques extraites du contenu des entretiens. Les données quantitatives traitées par Excel ont été analysées de sorte à illustrer et soutenir l'argumentaire de la rédaction. Sur la base de l'analyse, des propositions de stratégies de correction ont été faites aux acteurs du secteur minier.

1.4. Limites de l'étude

L'indisponibilité du personnel des sociétés minières à se prêter à nos entretiens et à nous transmettre les données statistiques a été la limite majeure de l'étude. Les informations attendues du personnel étaient difficiles à avoir. Du reste, nous n'avons pas pu obtenir les données statistiques sur le personnel de la société minière SOMITA SA.

La période de l'étude (Juillet-Aout) est la période des vacances et congés pour certains acteurs surtout la hiérarchie dans les sociétés minières. Ce qui n'a pas permis d'avoir les informations importantes qui pourraient aider à comprendre certaines données statistiques. (Cf. graphique n°5)

Les conditions d'accès aux sites miniers et aux documents des sociétés minières n'ont pas permis de mener l'étude en trente jours.

Le contexte de la pandémie de la COVID-19 doublée de la situation sécuritaire précaire a été un handicap sérieux pour la visite des sites miniers.

A toutes ces difficultés, il y a la méfiance de certaines sociétés minières à accorder l'autorisation aux personnels pour qu'ils se prêtent à nos entretiens.

2. DEFINITION DES CONCEPTS CLES

Administration des mines : l'ensemble des services de l'administration publique en charge des mines et des carrières notamment le Ministère chargé des mines et ses démembrements selon l'article 5 du code minier de 2015. Dans notre étude, nous entendons par **personnel administratif** d'une société minière tout le personnel qui travaille au sein de l'administration de la société communément appelé dans ces sociétés services généraux. Il s'agit du personnel qui n'est pas dans l'exploitation, le traitement ni dans la recherche.

Compagnie minière : Elle renvoie à l'entreprise minière industrielle. Le terme compagnie vient de l'appellation anglaise Compagny. C'est une société de grande taille à l'échelle internationale.

Emploi : c'est un contrat passé entre deux parties, l'employeur et l'employé pour la réalisation d'un travail contre une rémunération, pour l'exercice d'une profession, ou bien pour un travail indépendant. « L'auto emploi repose sur les conditions suivantes : il est le fruit d'un libre choix, il assure un revenu adéquat à la famille et repose sur une relation de dépendance et/ou de subordination et enfin, il génère des revenus ... »³

La convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession) adopté le 04 juin 1958 à la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, la définition des mots **emploi** et **profession** recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Dans le secteur minier, on distingue les emplois directs créés par les sociétés minières et les emplois indirects créés par les sous-traitants.

Emploi local : c'est l'emploi exercé par les populations affectées directement ou indirectement par l'activité minière et résidant dans la localité qui abrite l'entreprise minière.

Emploi national : c'est l'emploi exercé par une personne burkinabé n'étant pas affectée directement ou indirectement par l'activité minière et ne résidant pas dans la localité qui abrite l'entreprise minière.

³ Selon JOSEPH DJAOWE et CHARLES-ALAIN BITA dans leur étude

Employabilité : c'est la capacité individuelle à acquérir et à maintenir les compétences nécessaires pour trouver et conserver un emploi, s'adapter à de nouvelles formes de travail et être plus productif dans l'emploi qu'on occupe. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), c'est « *l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle* ».

Genre : c'est une construction sociale et psychologique. Il s'acquiert à travers l'apprentissage et se perpétue par la socialisation.

Le genre détermine l'accès aux droits, aux ressources et aux opportunités, les rôles, les responsabilités, les comportements, les valeurs, les normes attribués aux hommes et aux femmes. Il varie considérablement au sein des cultures ou d'une culture donnée, dans le temps et dans l'espace.

A propos du concept genre, la Politique nationale genre (PNG) indique de façon consensuelle que " le genre doit être analysé sous l'angle des inégalités et des disparités entre hommes et femmes en examinant les différentes catégories sociales dans le but d'une plus grande justice sociale et d'un développement équitable "4

Enfin, le genre ne se rapporte ni au sexe, ni à l'homme et la femme ni aux groupes vulnérables. Mais, elle renvoie au sexe plus les attributs sociaux avec toutes les inégalités qui se trouvent autour.

Personnel technique : dans le cadre de notre étude nous appelons personnel technique ceux qui exercent les emplois dits opérations directement liés à l'extraction des minerais (Transport, traitement, extraction,).

Société minière : c'est une entreprise de droit burkinabè créée en vue de l'exploitation de minerais ou l'exploitation d'un gisement. L'étude a porté sur les sociétés minières contrairement aux termes de référence (TDR) qui parlent de compagnie.

Sous-traitant : la personne morale exécutant un travail qui s'inscrit dans le cadre des opérations minières du titulaire du titre minier, selon l'article 5 du code minier de 2015.

3. REVUE BIBLIOGRAPHIQUE

3.1. Employabilité des jeunes et des femmes dans le secteur minier au Burkina

Le secteur des mines⁵ et des carrières contribue faiblement à la création d'emplois directs et indirects au Burkina Faso. Sur un effectif total de 9 050 622 employés en 2016 seulement 16 048 sont employés dans le secteur extractif soit 0,18%. En 2017, ces chiffres connaissent une amélioration avec un taux de 30%. Ce constat mérite que des

⁴ Stratégie nationale genre 2020-2024 du Burkina Faso.

⁵ Le rapport 2017 de l'Initiative pour la transparence dans le secteur extractif (ITIE).

investigations documentaires sur la question de l'employabilité des jeunes et des femmes dans le secteur minier soient menées pour une meilleure connaissance sur la problématique d'où l'utilité de la présente étude.

3.1.1. Employabilité des jeunes dans le secteur minier au Burkina Faso

Le Burkina Faso a adhéré à l'ITIE en 2008. Il a été accepté « pays candidat » en mai 2009 et a obtenu le statut de « pays conforme » le 27 février 2013. En mars 2018, il a été déclaré par l'ITIE comme ayant accompli des « progrès significatifs » dans la mise en œuvre de la norme ITIE 2016. En 2020, le Burkina Faso sera une fois de plus soumis à une évaluation sur le processus de mise en œuvre des principes et normes ITIE.

En juin 2019, une nouvelle norme de transparence a été adoptée par le conseil mondial de l'ITE. Cette norme 2019 a apporté des innovations « *grâce aux nouvelles exigences en matière d'information sur l'impact environnemental, l'impact social et la question de genre* », selon Fredrik Reinfeldt, Président du Conseil d'administration de l'ITIE 2016-2019⁶.

C'est dans le rapport ITIE 2016 que les données sur l'emploi ont été pour la première fois désagrégées par sexe. On note que sur un effectif total de 6.263 personnes employées par les 16 compagnies minières industrielles sollicitées, 5.814 étaient des nationaux et 449 des non nationaux. Il ressort du décompte que ces sociétés ont employé 184 femmes au cours de l'année 2016, soit 2,93% de l'effectif total.⁷ (Cf tableau n°2 ci-dessous)

⁶ https://eiti.org/files/documents/eiti_standard2019_a4_fr.pdf , Page 4

⁷ Rapport ITIE Burkina Faso 2016, page 82

Tableau n°2 : Effectif des emplois des sociétés retenues dans le périmètre de réconciliation

Annexe 2 : Effectifs des employés

No.	Nom de la société	IFU	Effectif 2016						
			Effectif des Nationaux Locaux		Effectif des Non Nationaux		Total effectif		
			Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Total
1	IAMGOLD ESSAKANE-SA (*)	00016079H	2 221		134		2 355	2 355	
2	BISSA GOLD	00030276N	54	542	2	80	56	622	678
3	SEMAFO BURKINA FASO (*)	00009763S	768		46		814	814	
4	SOCIETE DES MINES DE TAPARKO	00007047V	27	700	2	37	29	737	766
5	SOCIETE DES MINES DE BELAHOURO	00011610K	NC		NC		NC	NC	
6	RIVERSTONE KARMA SA	00037904A	49	827	2	49	51	876	927
7	ROXGOLD SANU	00060700T	37	242	0	35	37	277	314
8	NANTOU MINING BURKINA FASO (*)	00010790T	299		26		325	325	
9	BURKINA MINING COMPANY SA	00006204X	NC		NC		NC	NC	
10	SOCIETE MINIÈRE GRYPHON SA	00055782Y	8	35	1	1	9	36	45
11	GEP - MINES	00010855Z	NC		NC		NC	NC	
12	HOUNDE GOLD OPERATION	00064526S	NC		NC		NC	NC	
13	KONKERA	00063250A	2	2	0	0	2	2	4
14	ROXGOLD BURKINA FASO	00034469W	0	0	1	33	1	33	34
15	BIRIMIAN RESSOURCES	00029551F	NC		NC		NC	NC	
16	SOFANEC	00041096K	0	1	0	0	0	1	1
Total			5 814		449		6 263		

Source : Déclarations ITIE des sociétés retenues dans le périmètre de réconciliation

Source : Déclarations ITIE des sociétés retenues dans le périmètre de réconciliation

Employabilité des jeunes et des femmes dans l'administration publique minière au Burkina

Dans l'administration publique, selon l'annuaire statistique 2018 du ministère des mines et des carrières, pour un effectif total de 211 agents, les femmes représentent 27,49%, soit un effectif de 58 agents.

Au Bureau des mines et de la géologie du Burkina Faso (BUMIGEB), pour un effectif total de 157 agents, 15,92% sont des femmes soit un total de 25 agents. A l'Agence nationale d'encadrement des exploitations minières et semi-mécanisées (ANEEMAS), des 45 agents, 17 sont des femmes, soit 37,72%, comme l'indique le tableau suivant :

L'analyse de la responsabilisation des femmes dans ce ministère indique qu'à la date du 20 septembre 2020, peu de femmes occupent des postes de responsabilité à l'exception du poste de :

- secrétaire générale du ministère des mines et des carrières,
- directrice générale du cadastre minier,
- directrice de la Géologie à la Direction générale des Mines et de la Géologie ;
- directrice des Ressources humaines ;
- directrice des Carrières.

Tableau n°3 : Evolution de l'effectif du personnel du MMC, du BUMIGEB et de l'ANEEMAS de 2018 par sexe

Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% des femmes
Ministère des mines et des carrières				
Cadres supérieurs	84	16	100	16
Cadres d'exécution	27	18	45	40
Agents d'exécution	17	18	35	51,43
Agents d'appui	25	6	31	19,35
Effectif total	155	58	211	27,49
Effectif total BUMIGEB	157	132	25	15,56
Effectif total ANEEMAS	28	17	45	35,78

Source : Annuaire statistique 2018 du MMC

Le problème de l'employabilité des jeunes dans le secteur minier est intrinsèquement lié à la formation professionnelle. Des efforts⁸ de renforcement de capacité au profit des jeunes au niveau local, sont faits par les sociétés minières.

Le projet **Développer les capacités des jeunes** (DCAJ) est un des programmes de renforcement de l'offre de formation et d'appui de l'insertion des jeunes.

Ce projet initié par Plan international Burkina a été lancé en 2011 en partenariat avec l'agence canadienne et a permis la mise en stage de 525 apprenants dans l'atelier de IAMGOLD Essakane SA. Les jeunes de Sabcé et de Kongoussi (150) ont également bénéficié de formation en électricité, bâtiment, plomberie, sanitaire, menuiserie, mécanique (auto et moto), coupe couture, Soudure grâce à Bissa gold.

L'Agence nationale pour la promotion de l'emploi (ANPE) travaille en partenariat avec ces sociétés minières à travers un appui technique pour les formations.

Les données statistiques sur le personnel des sociétés minières disponibles rendent difficiles l'appréciation de l'employabilité des jeunes. Une étude sur les besoins de formation dans le secteur minier au Burkina Faso menée en 2012 par l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF) du ministère en charge de la jeunesse n'a pas pu présenter les emplois offerts par le secteur minier selon l'âge.

La longue durée des contrats avec le personnel expatrié a été soulignée par la **Commission d'enquête parlementaire sur la gestion des titres miniers et la responsabilité sociale des entreprises minières**⁹ comme étant l'un des facteurs

⁸ Le rapport du forum multipartite pour la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans le secteur minier au Burkina Faso

⁹ Le rapport synthèse de la Commission d'enquête parlementaire sur la gestion des titres miniers et la responsabilité sociale des entreprises minières

défavorisant l'emploi des jeunes nationaux et locaux. Une recommandation a été formulée à cet effet : «*Vérifier la non disponibilité de la compétence au niveau national pour tout recrutement d'un expatrié. L'Agence nationale pour la promotion de l'emploi (ANPE) et l'inspection du travail doivent, en l'absence de compétence au niveau national, motiver le visa assorti d'un délai de trois (3) ans pour le transfert à une compétence nationale. A défaut, l'employeur est astreint au paiement d'une amende dont le montant sera fixé par voie règlementaire*». A ce jour, cette recommandation n'a pas connu un début d'exécution. Le ministère des mines et des carrières serait en train d'élaborer un décret sur la nomenclature des postes de travail. Ce décret prévoit des quotas de nationaux à recruter en fonction des niveaux (cadres supérieurs, cadres moyens et ouvriers). A l'issue de ce décret, cette recommandation connaîtra un début d'exécution avec le concours de l'ANPE qui se chargera d'accorder les visas de travail aux expatriés uniquement aux emplois dont les nationaux n'ont pas la compétence.

3.1.2. Employabilité des femmes dans le secteur minier au Burkina Faso

Tout développement réel et effectif part de l'implication et la participation de tous. La justice du genre est l'affaire de tous et doit être prise en compte dans tous les domaines professionnels et les plans de développement. Le genre est l'un des principaux indicateurs permettant de déterminer qui sera pauvre et qui détiendra le pouvoir dans le monde actuel¹⁰. Partant d'une telle réalité, la structure « *Publiez Ce Que Vous Payez* » (PCQVP) d'Afrique de l'Ouest est convaincue que les retombées des industries extractives ne boosteront l'économie qu'avec l'amélioration de l'employabilité des femmes dans ces industries. A cet effet, la visibilité de la femme et l'augmentation de l'expertise féminine dans ces industries extractives sont à l'avant-garde¹¹ de son programme sur la sexospécificité dans ces industries.

Le silence des politiques, les données aveugles au genre face aux inégalités des industries extractives créent des résultats négatifs en matière de sexospécificité pour les femmes et aggrave le déséquilibre du pouvoir existant.¹²

Malgré l'existence d'un cadre juridique prônant le genre et le fait que les femmes soient considérées comme des forces au développement, le rapport de l'ITIE de 2016 présente un taux de 2,93 % des femmes sur l'effectif total dans les mines industrielles. Il est difficile de donner du crédit à ce taux vu que le même rapport déplore l'inexistence des données suffisamment désagrégées pouvant permettre d'apprécier convenablement ce taux. Les rapports ITIE ne mettent pas suffisamment en valeur la contribution de la femme.

¹⁰ Oxfam Canada, Gender Justice: Why Gender Equality Matters (s.d.), <https://www.oxfam.ca/sites/default/files/imce/gender-justice-why-equality-matters.pdf>

¹¹ Partage des bénéfices : Etude de cas du Burkina Faso ; KABORE Elie

¹² D'après Elie KABORE dans Partage des bénéfices : cas de l'étude du Burkina Faso

4. ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DES FEMMES DANS LES STRUCTURES COUVERTES PAR L'ETUDE

4.1. Cadre juridique et institutionnel de l'employabilité des jeunes et des femmes dans le secteur minier au Burkina Faso.

La multitude de textes régionaux et internationaux de protection et de promotion des droits de la femme que le Burkina Faso a ratifiée, lui permet de disposer d'un cadre politique et juridique favorable à la pleine participation de la femme au développement socioéconomique. Ainsi, les textes garantissent à la femme une participation au même titre que l'homme aux affaires publiques. Ces textes internationaux et régionaux ne sont pas toujours contraignants. Il y en a qui sont de simples recommandations, résolutions ou déclarations qui n'ont qu'une valeur morale.

4.1.1. Au plan international et régional

Au niveau international, il y a la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH)** de 1948 qui stipule en son article 1^{er} que « *Tous les hommes naissent libres et égaux en dignité et en droit* » et l'article 21 qui précise ceci : « *Toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis. Toute personne a droit à accéder dans ses conditions d'égalité aux fonctions publiques de son pays.* »

Les Etats parties s'engagent dans l'article 3 du **Pacte international relatif aux droits Economiques, Sociaux et culturels (PIDESC)**, à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte.

Dans le PIDESC, les Etats parties reconnaissent :

- au premier alinéa de l'article 6, le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prennent des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.
- au premier alinéa de l'article 7, « *le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment : a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs : i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail; ...* »

La convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession) du 04 juin 1958 de la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail stipule en son Article 3 : « Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux :

- (a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique ;
- (b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application ;
- (c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique ;
- (d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale ;
- (e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale ;
- (f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus. »

Sur la base de l'article 3 de la convention citée ci-dessus, le Burkina Faso doit¹³ relire son code de travail pour prendre en compte la spécificité des emplois dans les sociétés minières.

La Convention internationale sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) en 1979 très favorable aux femmes, constitue le texte contraignant le plus complet concernant les discriminations. Avec cette convention, les Etats parties à la CEDEF s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour lutter contre les discriminations faites aux femmes. Dans son article 11, les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits.

La déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique du 08 juillet 2004

Dans cette déclaration, les Etats parties ont convenu de promouvoir et étendre le principe de la parité entre les hommes et les femmes.

¹³ Article 2 de la convention n°111 concernant la discrimination emploi et profession de la conférence générale de l'organisation internationale du travail.

L'Acte additionnel A/SA.02/05/15 relatif à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes pour le développement durable dans l'espace CEDEAO, adopté le 2 mai 2015,

L'Acte Additionnel sur l'Egalité des Droits entre Femmes et Hommes pour le Développement Durable dans la Région CEDEAO oblige tous les Etats membres de la CEDEAO à faire la promotion de l'égalité et de l'équité du genre dans tous les secteurs par le biais de la formulation et de revues des politiques et législations appropriées ainsi que d'un alignement stratégique.

La charte africaine de la jeunesse du 02 juillet 2006

Dans l'**alinéa 2 de l'article 11** de ce pacte, les Etats parties prennent des mesures afin de promouvoir la participation active de la jeunesse aux activités de la société, en leurs assurant un accès équitable à la prise de décision et à l'exercice des responsabilités civiques.

L'agenda 2063 de l'Union africaine « L'Afrique que nous voulons », avril 2015

Dans son **aspiration 6, cet agenda** veut une Afrique dont le développement est axé sur les populations, qui s'appuie sur le potentiel de ses populations, notamment celles des femmes et des jeunes, qui se soucie du bien-être des enfants.

Elle stipule ceci : « *Nous aspirons à ce que d'ici 2063, l'Afrique, (...)*

- *accorde aux femmes leur autonomie et leur permet de jouer le rôle qui leur revient dans toutes les sphères de la vie ;*
- *ait réalisé l'égalité complète entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères de la vie ;*
- *ait une jeunesse engagée et responsabilisée. »*

4.1.2. Au plan national

La Constitution adoptée le 11 juin 1991, est le texte fondamental de l'arsenal juridique au Burkina Faso. Elle consacre dans son préambule les droits de l'homme ainsi que les libertés fondamentales tels que reconnus par tous les Etats du monde dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) de 1948.

Loi n° 028 -2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso

Le code en son article 4 stipule ceci : « *Toute discrimination en matière d'emploi et de profession est interdite.*

Par discrimination, on entend :

1. *toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, le handicap, l'état de grossesse, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire,*

d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ; ... »

Loi n° 036-2015/CNT du 26 juin 2015 portant code minier du Burkina Faso.

Le droit au travail est relevé dans le code minier avec un accent particulièrement mis sur la non-discrimination, la considération de la qualification et la promotion de la formation et l'emploi des cadres burkinabés. Article 102 : *« Les titulaires de titre minier ou d'autorisation se conforment aux normes du droit du travail. Ceux-ci, leurs fournisseurs et leurs sous-traitants emploient en priorité, à des qualifications égales et sans distinction de sexes, des cadres burkinabè ayant les compétences requises pour la conduite efficace des opérations minières.*

L'entreprise soumet à l'administration des mines un plan de formation des cadres locaux pour le remplacement progressif du personnel expatrié. L'entreprise est tenue au respect de quotas progressifs d'emplois locaux selon les différents échelons de responsabilité. (...) L'Autorité en charge des mines reçoit un rapport annuel de l'état d'exécution par les entreprises des exigences en matière de formation, d'emploi et de promotion du personnel local. »

Institutionnellement, il y a **les ministères en charge de la femme, de la jeunesse et des droits humains et la commission nationale des droits humains** qui travaillent à la promotion et la protection des droits de la femme et des jeunes et surtout pour la prise en compte du genre dans tous les domaines du développement.

Le secrétariat permanent du conseil national pour la promotion du genre (SP/CONAP-genre) en collaboration avec les organisations de la société civile assure le suivi de la question du genre à travers des sensibilisations et plaidoyers.

La politique nationale « Genre », adoptée en 2009 tire son fondement de la constitution et des textes internationaux et régionaux ratifiés par le Burkina Faso. Cette politique constitue ainsi le principal cadre qui permet à chaque burkinabé (homme et femme) de jouir de ses droits civiques, civils, politiques, économiques et sociaux. Elle contribue à la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au Burkina Faso, à la complémentarité effective de leurs rôles, à la prise en compte du genre dans le développement et l'élimination des inégalités en faveur des femmes et des hommes. Dans sa planification stratégique, elle a permis la mise en place de cellule genre dans tous les ministères. Au ministère des mines et carrières, cette cellule genre existe depuis trois mois avec dix membres dont cinq femmes. Son plan d'action est en cour de finalisation.

Le Plan national de Développement économique et Social (PNDES) 2016-2020. Ce plan est le référentiel national en matière de développement pour tous les acteurs, sur la période 2016-2020. Il a proposé des projets de correction des inégalités basées sur le genre, sur la base d'un diagnostic mené qui fait ressortir le gap à gagner en la matière.

C'est un programme politique qui s'est donné pour objectif de créer des emplois décents pour tous. Il aborde la question du genre sous l'angle de la persistance des inégalités, de l'exclusion sociale, la participation politique des femmes, le faible niveau d'emploi et d'éducation des femmes et propose des solutions pour y remédier. Il met l'accent sur le développement du capital humain qui veut faire de la femme une actrice importante du développement.

La politique sectorielle des Mines (POSEM). Elle est un document de référence pour les acteurs de l'administration minière adopté en 2013 et qui couvre la période 2013-2020. Elle aborde la prise en compte des thèmes transversaux comme le genre et les droits de l'Homme.

Le guide d'intégration du Genre dans les politiques sectorielles. C'est un outil stratégique de planification et de gouvernance des actions publiques de développement durable qui facilite la participation efficace et efficiente des hommes et des femmes au développement du Burkina Faso.

4.2. Analyse du cadre juridique et institutionnel sur l'employabilité des jeunes et des femmes

Nonobstant l'environnement juridique et institutionnel favorable à la prise en compte du genre, ses conditions d'application demeurent difficiles en raison entre autres de la dualité du droit moderne et du droit coutumier. L'égalité formelle, de droit, ne suffit pas pour produire une égalité de fait, concrète, dans la mesure où les femmes et les hommes n'ont généralement pas les mêmes avantages et opportunités de départ et que la société continue à véhiculer des stéréotypes et des comportements sexistes. Il faut reconnaître que le contexte socioculturel ou religieux handicape l'effectivité des droits de certaines catégories sociales dont les femmes.

Il y a des textes qui ne traitent pas de façon expresse la question du genre. La neutralité des lois et des politiques constitue également un obstacle sérieux d'égalité de droit entre l'homme et la femme. Selon la CEDEF, *« il y a discrimination indirecte à l'égard des femmes quand une loi, une politique ou un programme fondés sur des critères apparemment neutres ont pour effet concret de désavantager les femmes. Des lois, politiques et programmes présentant cette neutralité peuvent perpétuer involontairement les effets de discriminations passées. Elles peuvent être calquées par mégarde sur des modes de vie masculins et en conséquence ne pas tenir compte d'aspects de la vie des femmes qui ne correspondent pas à ceux des hommes. Ces différences peuvent découler d'attentes, d'attitudes et de comportements stéréotypés à l'égard des femmes fondés sur les différences biologiques entre les sexes. Elles peuvent aussi être dues au fait général de la soumission de fait des femmes aux hommes. »*

Les politiques se basent souvent sur cette neutralité et maintiennent ainsi l'injustice sociale. Au-delà des autorités, il faut une organisation des acteurs sociaux pour réussir à

faire appliquer des "discriminations positives" ou "actions positives" en faveur des femmes.

Le rapport de recherche sur la prise en compte du Genre dans les industries extractives au Burkina Faso de la coalition « *Publiez ce que vous payez* » fait ressortir ceci : « *L'absence d'un cadre cohérent d'intervention constituait des obstacles à la promotion du Genre. Cependant, pour une efficacité dans la lutte contre les inégalités entre l'homme et la femme, il faut une forte mobilisation sociale et une synergie d'actions de tous les acteurs intervenant dans le domaine du Genre afin de garantir la durabilité de la promotion du Genre* »

4.3. Présentation des données statistiques collectées sur l'emploi de jeunes et des femmes dans le secteur minier

Au Burkina Faso, au plan national, il existe deux types d'emploi dans le secteur minier. Il y a les emplois locaux où le personnel est directement recruté dans la région d'implantation de la société minière, et ceux dits nationaux où le personnel provient des autres régions du pays.

Dans la structuration des emplois dans les mines, on distingue les services généraux et les opérations. Les services généraux concernent les emplois dits supports qui sont plus administratifs (secrétariat, agent de bureau, restauration, logistique, ...) et les opérations les emplois techniques directement liés à l'extraction des minerais (Transport, traitement, extraction,).

Les sociétés minières font souvent recours à la sous-traitance. Elles signent avec les entreprises fournisseurs de biens et services des contrats. Ces entreprises recrutent du personnel et les placent dans les sociétés minières comme employés. On rencontre de plus en plus cette pratique de placement des employés qui est encadrée par la loi.

Ces sociétés peuvent traiter trois types de contrat de sous-traitance avec les entreprises :

- La prestation de service qui est un ensemble de tâches, ou d'emplois confié à une entité extérieure.
- L'externalisation qui est la réalisation ou la gestion d'une ou plusieurs activités relatives à son fonctionnement confiée à une entreprise.
- Le travail temporaire permet de gérer de façon ponctuelle une situation avec une entité extérieure (exemple les cas de congé maladie, etc.).

Ce fonctionnement des sociétés minières nous a amené à prendre en compte dans la collecte des données statistiques les postes administratifs, les postes techniques, les emplois nationaux et locaux dans les six sociétés minières retenues pour l'étude. Des données dans quatre (04) entreprises de sous-traitance ont été également collectées.

4.3.1. Situation du personnel administratif et technique des cinq dernières années (2015-2019) dans les cinq sociétés minières de l'étude

4.3.1.1. IAMGOLD Essakane SA

La mine de Essakane est située dans la partie nord-est du Burkina Faso. Elle a fait son entrée en production depuis 2010. L'étude s'est intéressée à la mine du fait de son ancienneté. Sa longue expérience dans l'emploi a-t-elle favorisé la prise en compte du genre ?

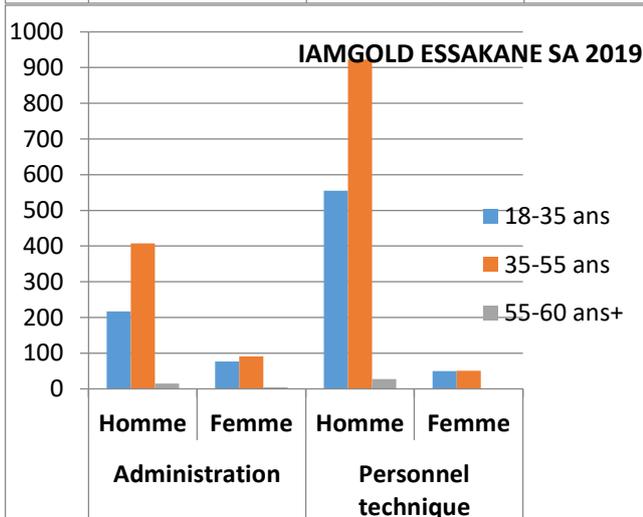
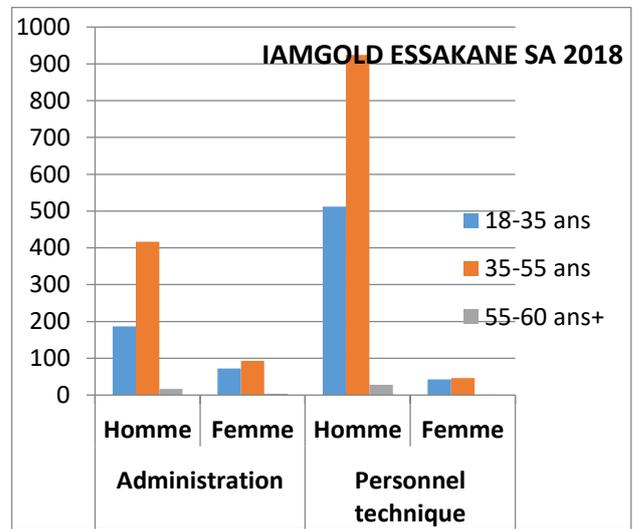
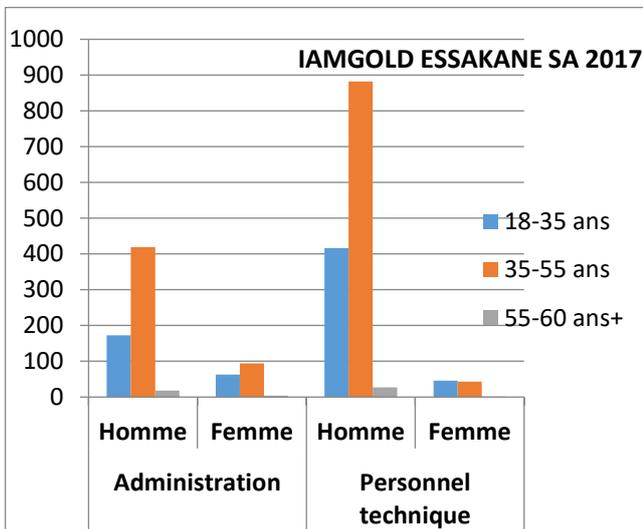
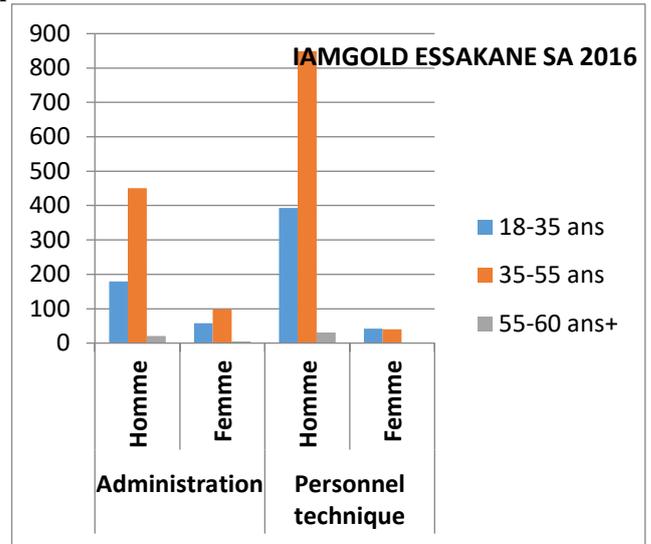
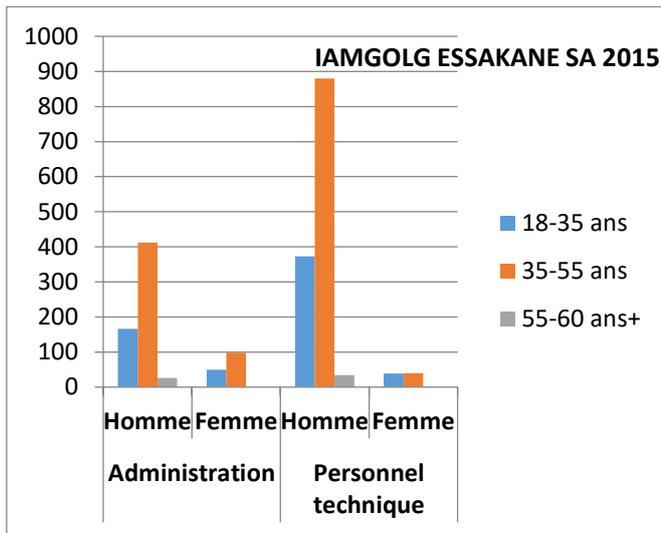
Pour le savoir, les données statistiques des cinq dernières années sur le personnel administratif et technique collectées ont été traitées et présentées dans les cinq graphiques ci-dessous. Chaque graphique représente une année.

Par la simple observation des histogrammes, le constat sur les cinq graphiques est que les colonnes qui représentent les femmes sont les plus courtes et en deçà de 100.

Les jeunes de 25 à 35 ans ne sont pas les plus nombreux. Le grand nombre de personnel a un âge situé entre 35 et 55 ans.

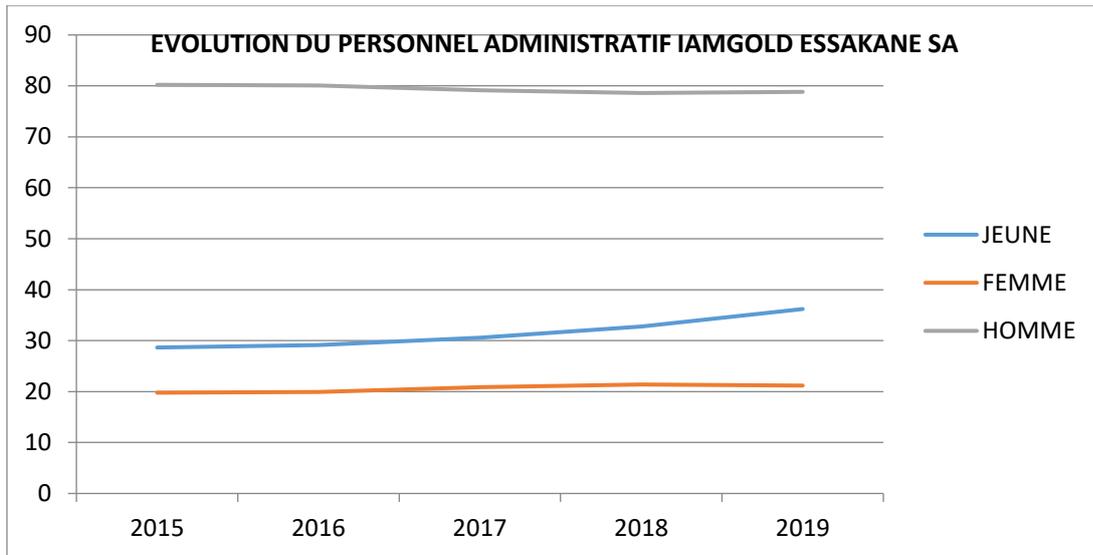
On pourrait croire que la mine n'a pas une politique de promotion de la jeunesse. Cependant, cela pourrait s'expliquer par l'ancienneté de la mine. Puisque la mine existe depuis 2010. Au départ, elle disposait d'un maximum de personnel jeune qui a naturellement vieilli avec le temps. Cinq ans après, elle se retrouve avec le maximum de son personnel dont l'âge est situé entre 35 et 55 ans. Les nouveaux recrutements tenant compte des besoins de la mine n'ont sûrement pas encore permis d'avoir un personnel jeune (25-35 ans).

Graphiques 1 : Personnel administratif et technique de IAMGOLD Essakane SA



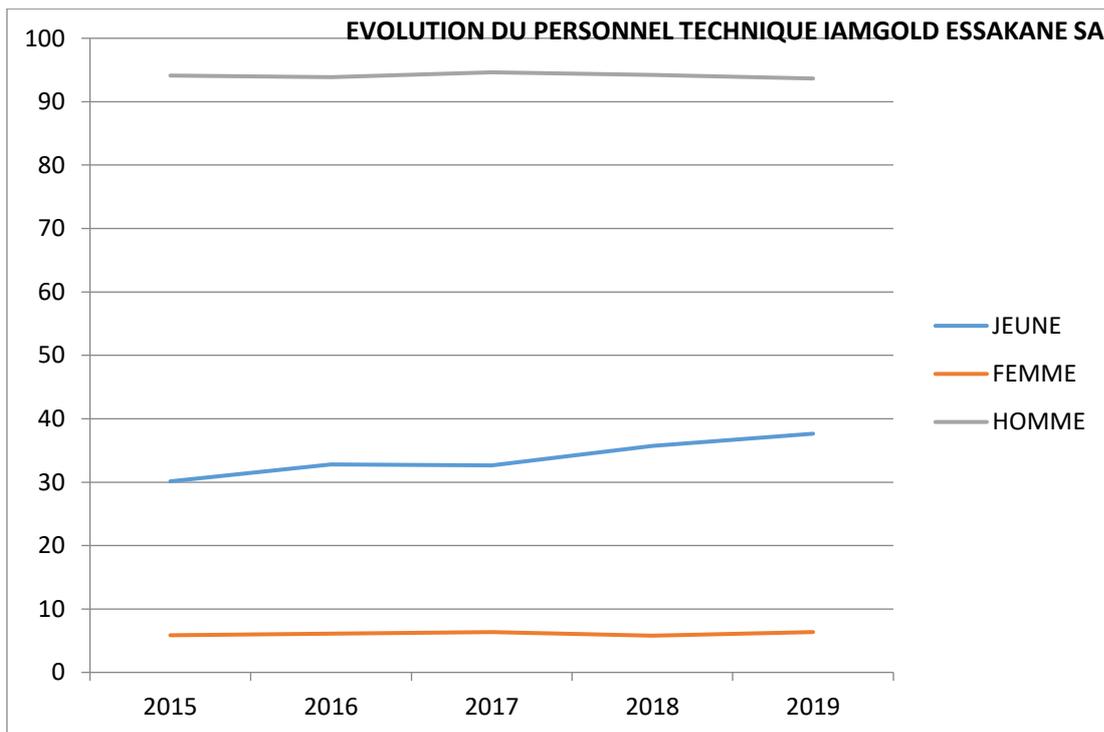
Source : Données de terrain

Graphique 2 : Personnel administratif de IAMGOLD Essakane SA



Source : Données de terrain

Graphique 3 : Personnel technique de IAMGOLD Essakane SA



Source : Données de terrain

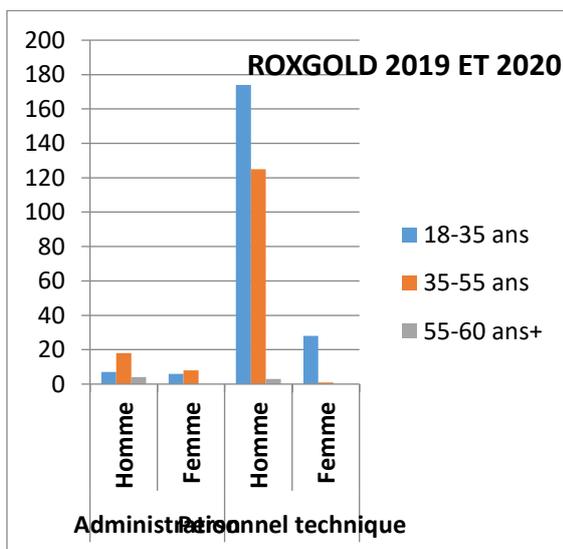
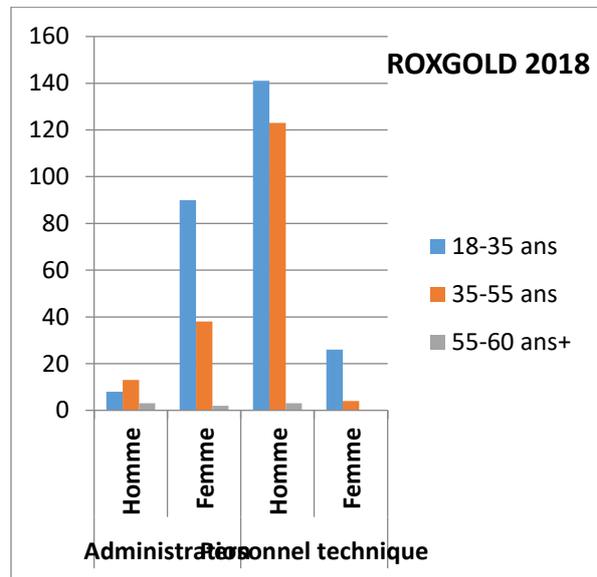
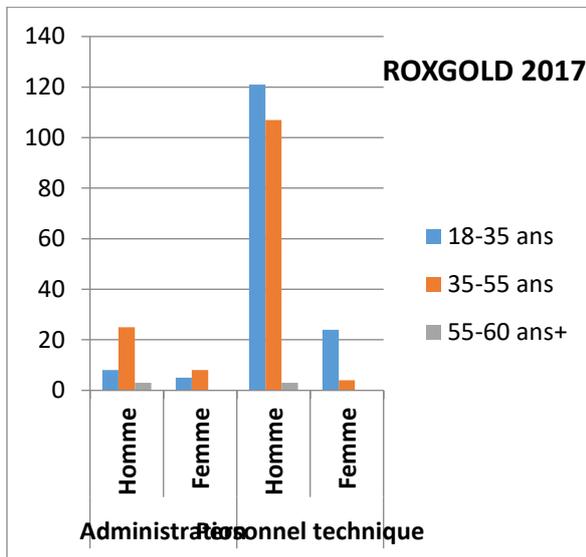
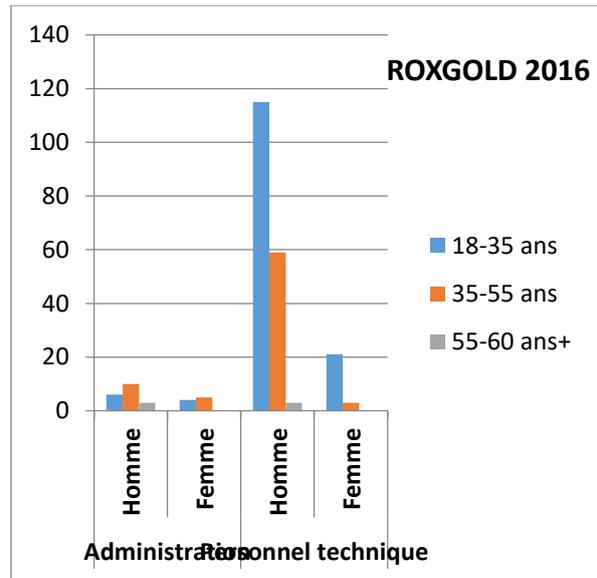
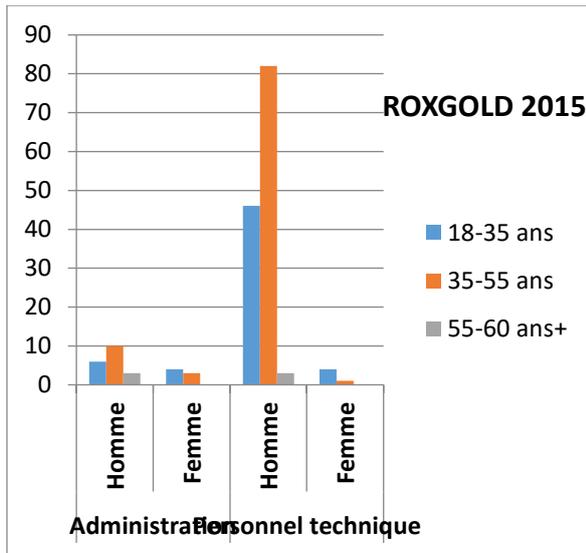
Les courbes des deux graphiques ci-dessus représentent les pourcentages d'hommes, de jeunes et de femmes des cinq dernières. Les courbes représentant les hommes sont nettement au-dessus de celles des jeunes et des femmes. Au niveau de l'administration, moins de 40% de jeunes et moins de 25% de femmes. Pour les postes techniques, il y a très peu de femmes moins de 7% avec une très faible évolution. Chaque année, il y a une augmentation de personnel jeune et femme même si cela est très faible particulièrement pour les femmes.

4.3.1.2. ROXGOLD de Yaramoko

La société ROXGOLD de Yaramoko est une société minière située dans la province des Balé dans l'ouest du Burkina Faso. C'est en 2015 que cette compagnie minière a commencé sa construction.

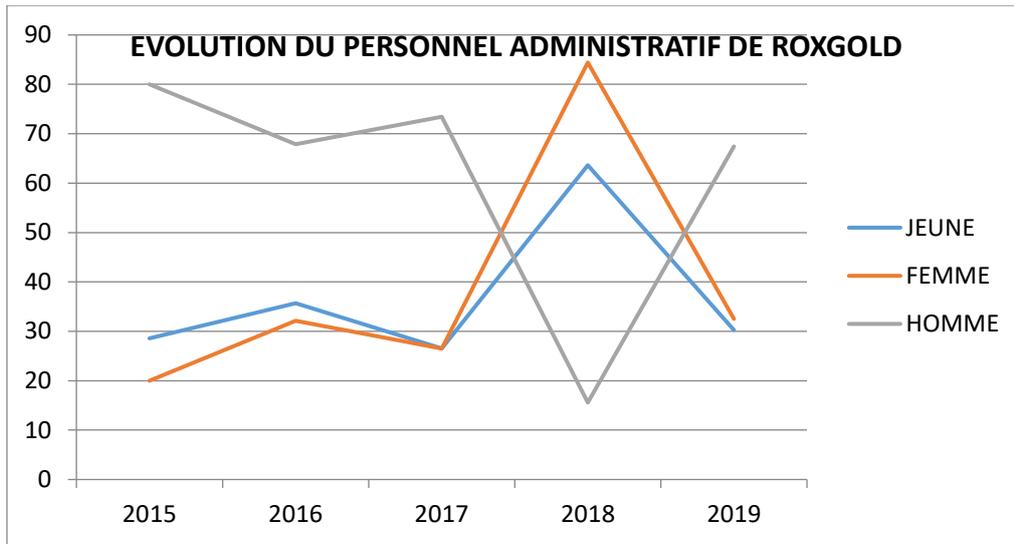
L'ensemble des graphiques ci-dessous présentent un personnel à majorité jeune. De 2016 à 2019 pour les emplois techniques, les jeunes hommes de 25 à 35 sont les plus nombreux. Les femmes restent minoritaires. En 2018, il y a eu une hausse significative du nombre de femmes dans les postes administratifs. Elles représentent 84,53% du personnel administratif. La jeunesse de la mine pourrait expliquer cela.

Graphiques 4 : Personnel administratif et technique de ROXGOLD de Yaramoko



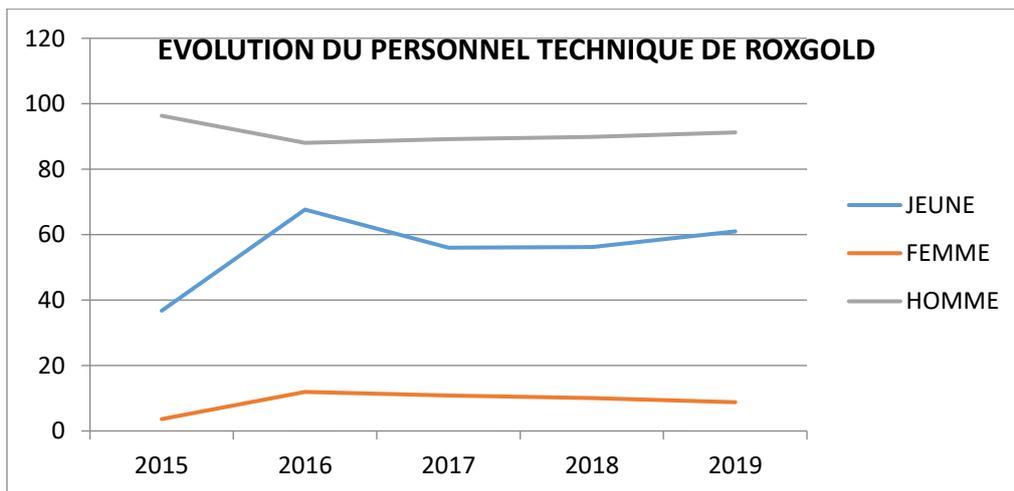
Source : Données de terrain

Graphique 5 : Personnel administratif de ROXGOLD de Yaramoko



Source : Données de terrain

Graphique 6 : Personnel technique de ROXGOLD de Yaramoko



Source : Données de terrain

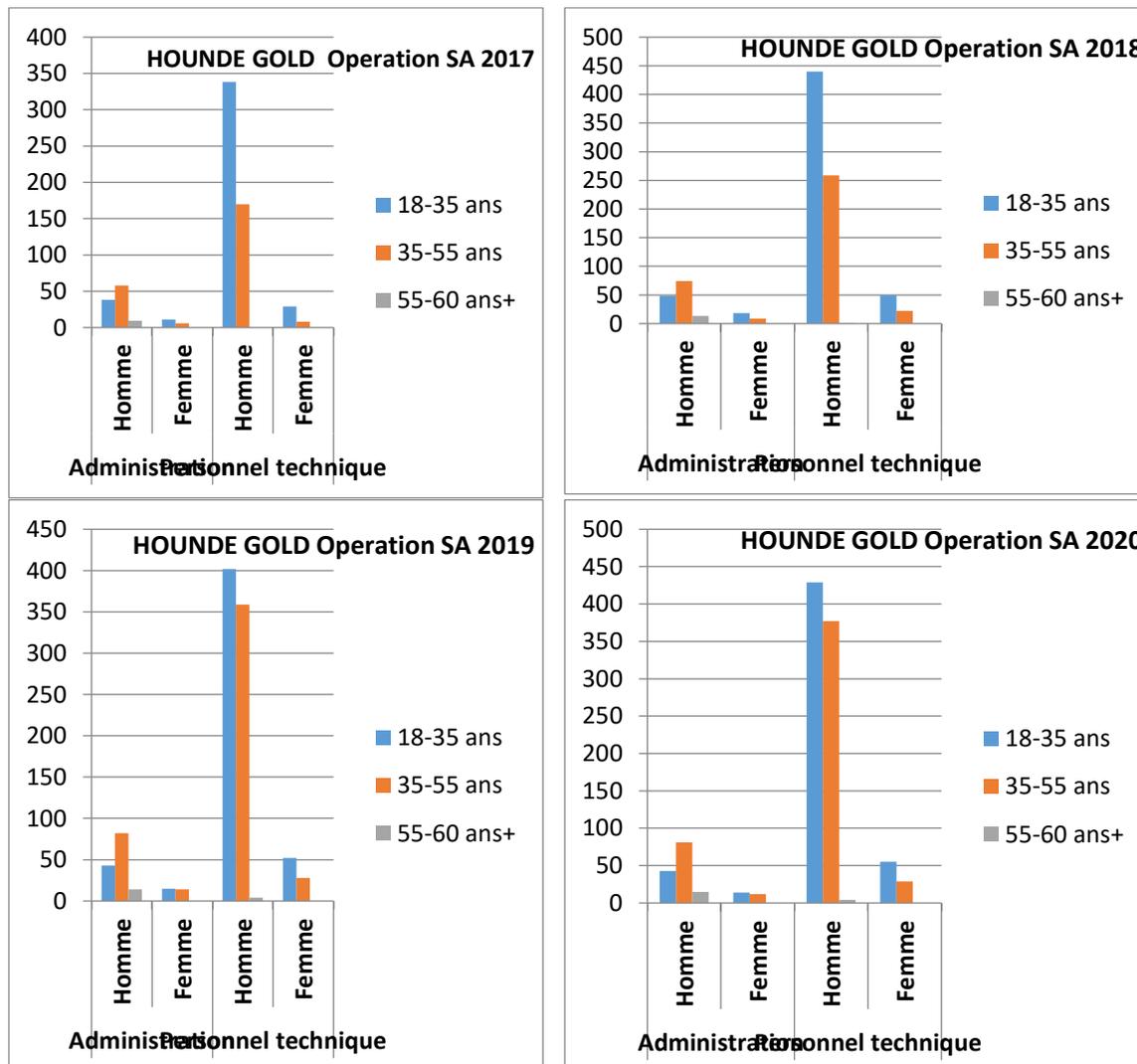
Les courbes du graphique ci-dessus du personnel administratif évoluent en dents de scie. Une chute du nombre des employés administratifs en 2017 et une forte hausse en 2018 et une seconde chute en 2019. Pour les jeunes de 26,53% en 2017, le taux est passé à 63,63% en 2018 pour ensuite baisser en 2019. C'est le même scénario pour les femmes où le taux est passé de 26,53% à 84,41% et baissé en 32,55%. Par contre, au niveau des hommes, il y a eu une évolution inverse à celles des jeunes et femmes.

Les trois courbes du graphique du personnel technique se présentent autrement après 2016 c'est une évolution stagnante. La courbe représentant le taux des femmes rase l'axe de l'abscisse du graphique ce qui illustre le faible taux de présence dans les emplois techniques.

4.3.1.3. HOUNDE GOLD Operation SA

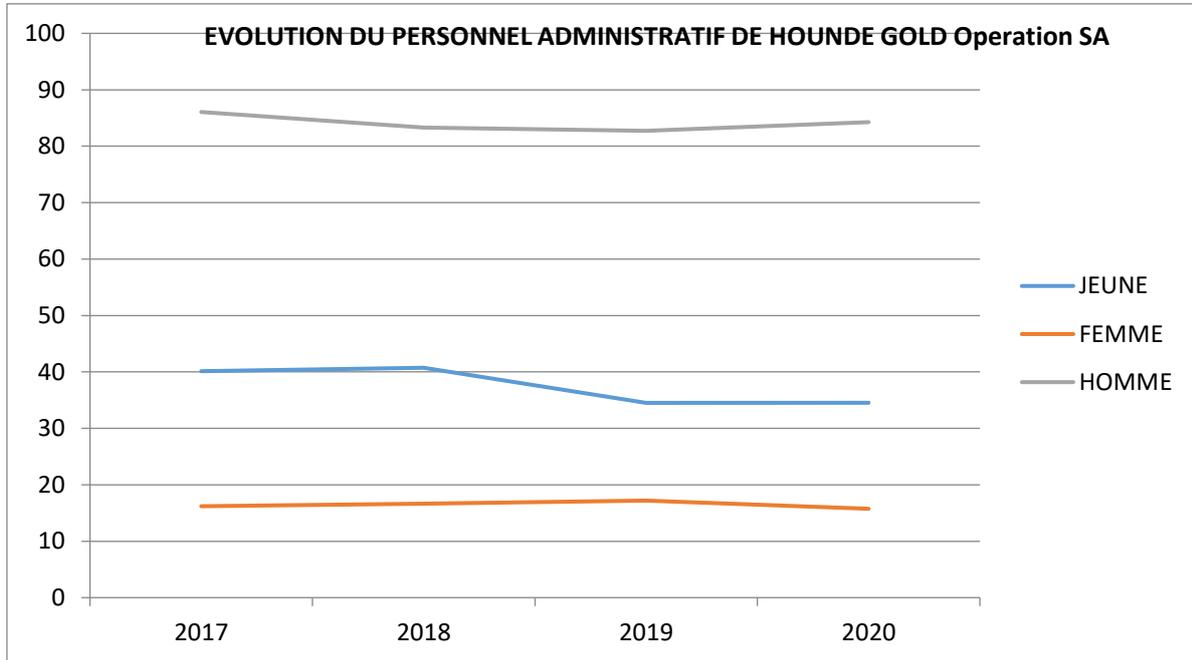
La société minière Houndé Gold Operation SA exploitée par le groupe Endeavour mining est située à l'ouest du Burkina Faso dans la province du Tuy. Le lancement de son exploitation a été fait en 2017. Les graphiques ci-dessous font constater la faible présence des femmes employées dans la société minière de Houndé Gold. Elle a une bonne politique de l'employabilité des jeunes.

Graphiques7 : Personnel administratif et technique de Houndé Gold



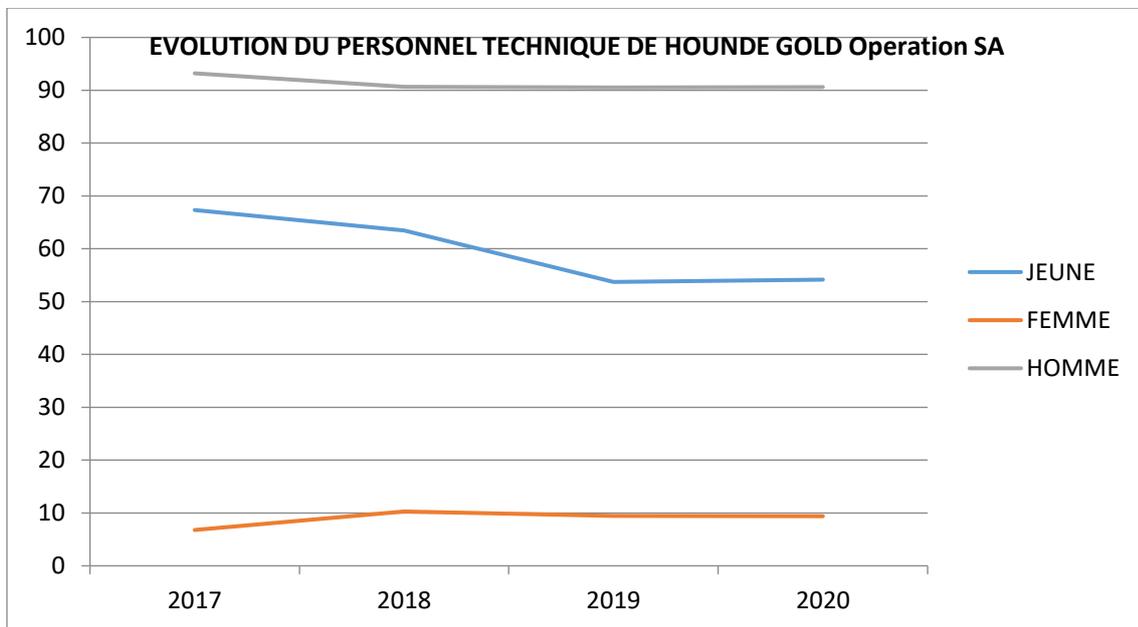
Source : Données de terrain

Graphique 8 : Personnel administratif de Houndé Gold Operation SA



Source : Données de terrain

Graphique 9 : Personnel technique de Houndé Gold



Source : Données de terrain

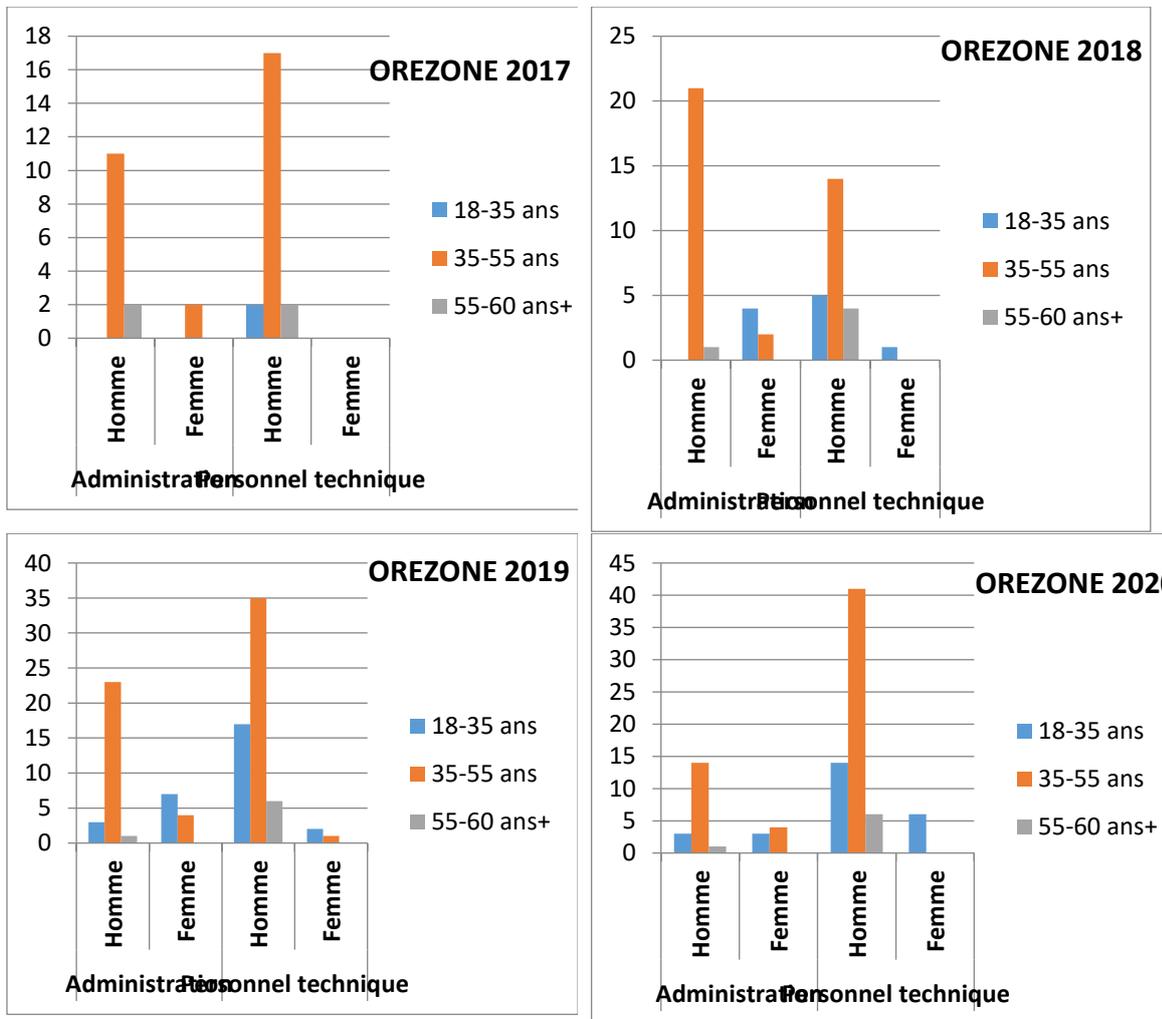
Les courbes des jeunes de ces deux graphiques ci-dessus connaissent une baisse en 2018. Les deux autres représentant les femmes et les hommes ont une évolution constante.

4.3.1.4. OREZONE de Bomboré

La mine de OREZONE est dans la localité de Bomboré de la province du Ganzourgou au centre-est du Burkina. C'est une mine toujours en stade de construction.

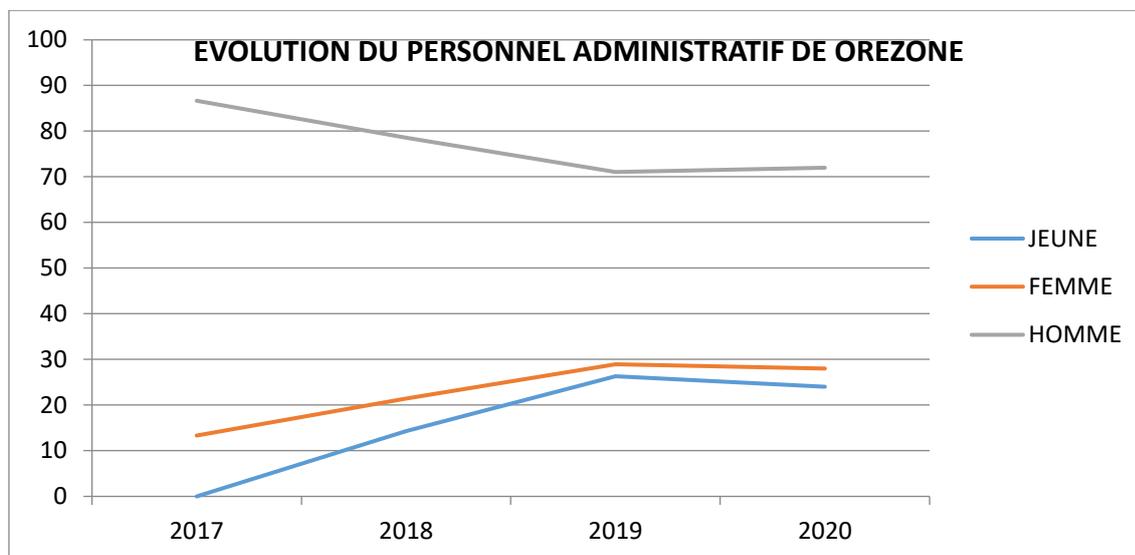
L'observation des histogrammes des graphiques ci-dessous montre une faible présence des jeunes et de femmes parmi le personnel administratif et technique.

Graphiques 10 : Personnel administratif et technique de OREZONE



Source : Données de terrain

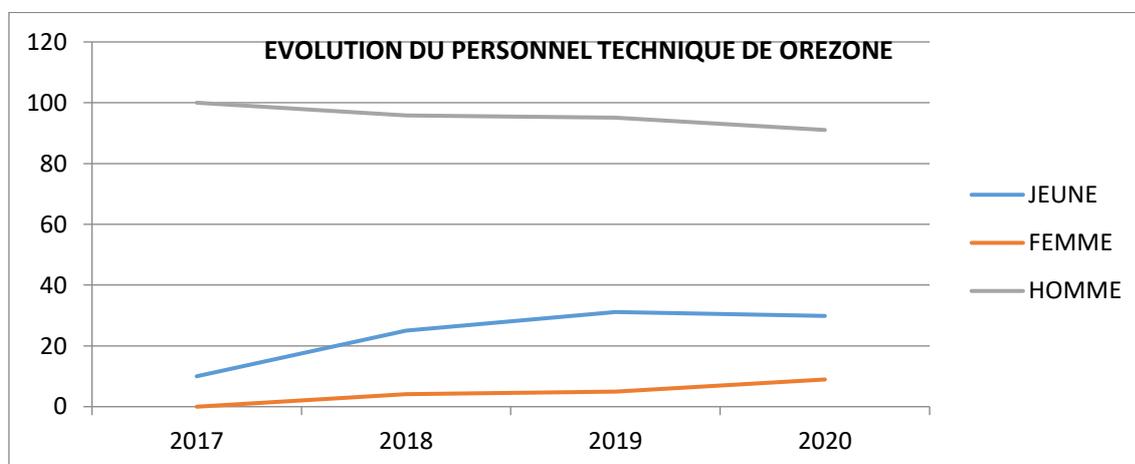
Graphique 11 : Personnel administratif de OREZONE



Source : Données de terrain

Pour le personnel administratif, la croissance des deux courbes montre une augmentation du personnel jeune et les femmes jusqu'à 2019. Après 2019, il y a une constance. Celle des hommes a une évolution inverse.

Graphique 12 : Personnel technique de OREZONE



Source : Données de terrain

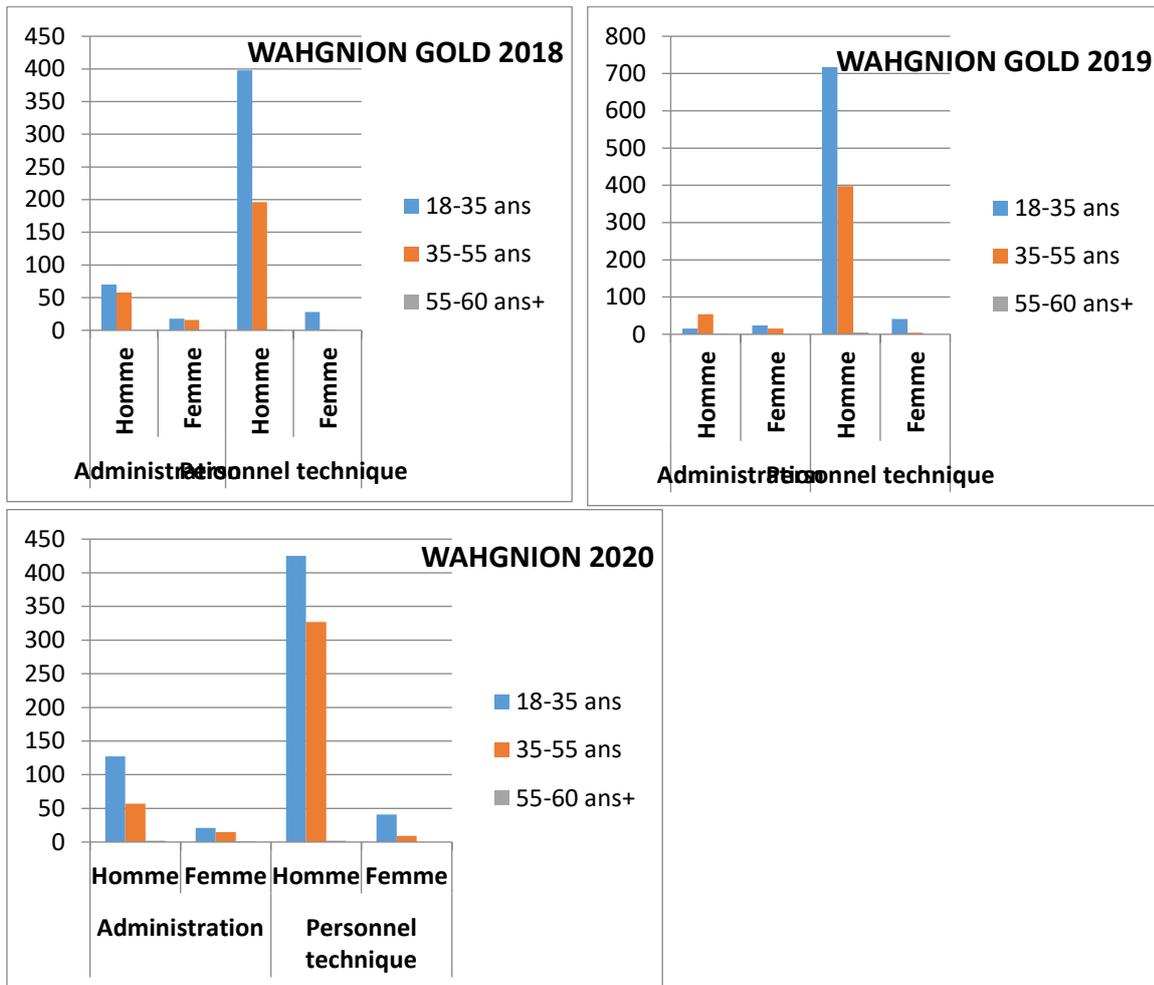
C'est une mine en construction. Nous constatons qu'elle a employé des femmes à des postes techniques avec une évolution acceptable en témoigne la courbe croissante représentant les femmes. Par contre, l'emploi des jeunes et des hommes quoique plus élevé ont connu une baisse après 2019.

4.3.1.5. WAHGNION GOLD DE NIANKARADOUGOU

La mine de Wahgnion Gold Operation de la commune rurale de Niankaradougou est située dans la province de la Léraba dans la région des cascades au sud du Burkina Faso. Le lancement officiel des travaux de construction de la mine a été fait le 06 juillet 2018.

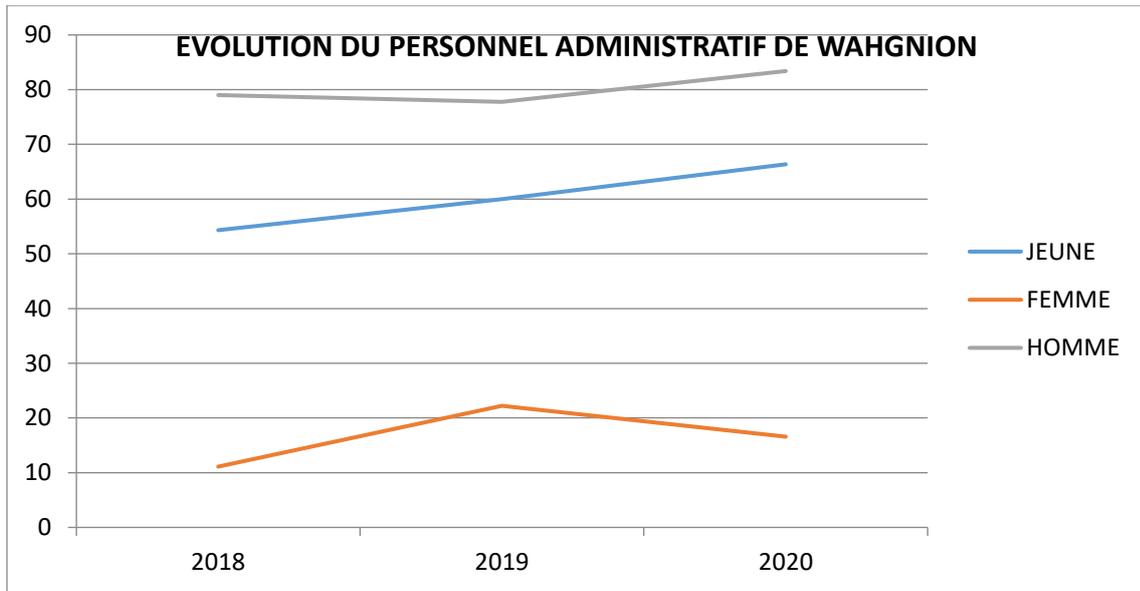
De prime abord, quand on observe les histogrammes de l'ensemble des graphiques ci-dessus, on pourrait conclure que la mine de wahgnion gold a une politique qui favorise l'employabilité des jeunes. Les femmes sont quasi absentes.

Graphiques 13 : Personnel administratif et technique de WAHGNION



Source : Données de terrain

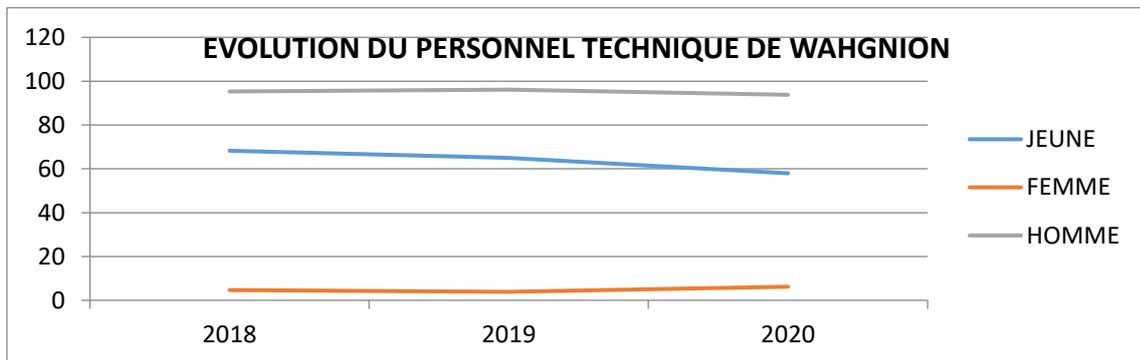
Graphique 14 : Personnel administratif de WAHGNION



Source : Données de terrain

Les trois courbes ci-dessus montrent une hausse de l'effectif de jeune et des hommes en 2019 tandis que celui des femmes a baissé.

Graphique 15 : Personnel technique de WAHGNION



Source : Données de terrain

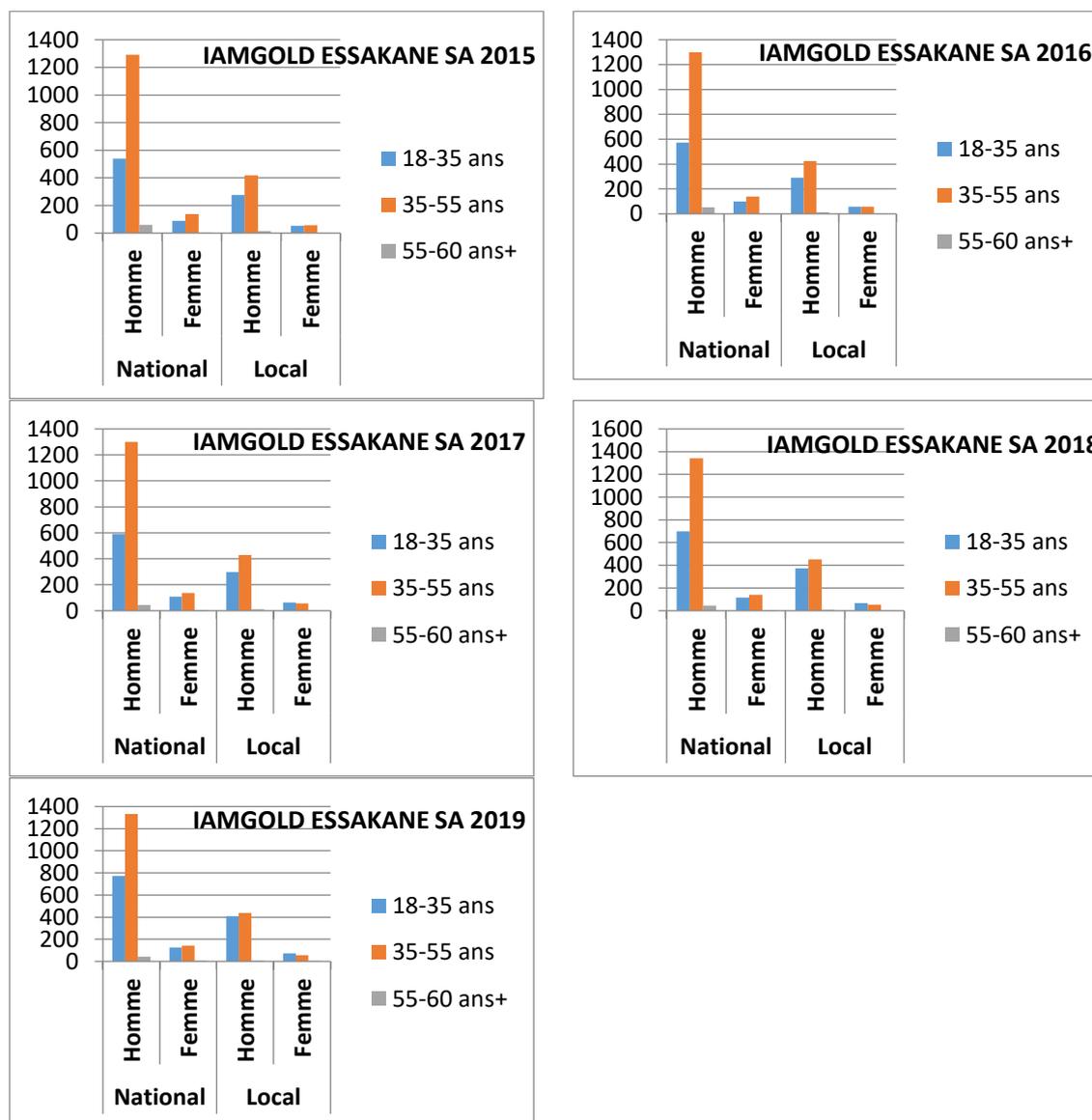
Pour les emplois techniques, c'est une constance avec une légère baisse pour les jeunes et les hommes et une petite augmentation pour les femmes.

4.3.2. Situation du personnel national et local des cinq dernières années dans les cinq sociétés minières de l'étude

4.3.2.1. IAMGOLD Essakane SA

Malgré les efforts de la mine pour booster les emplois locaux ressortis dans la revue documentaire¹⁴, il existe toujours un grand fossé entre les emplois nationaux et locaux. Les histogrammes des graphiques ci-dessous rendent cela très visible.

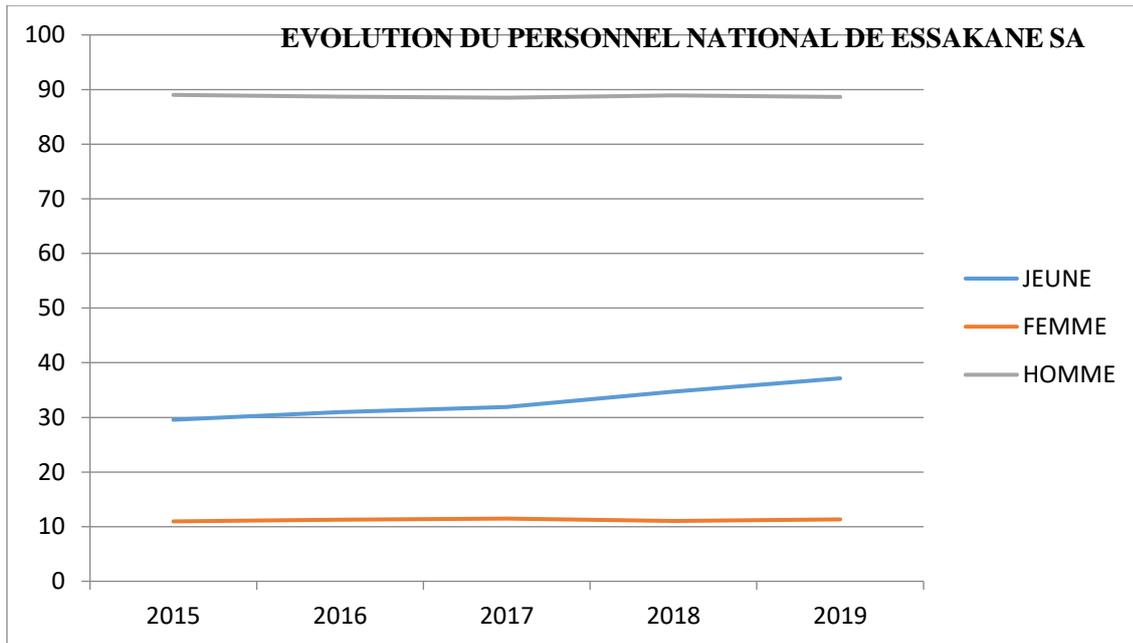
Graphiques 16 : Personnel national et local de IAMGOLD de Essakane SA



Source : Données de terrain

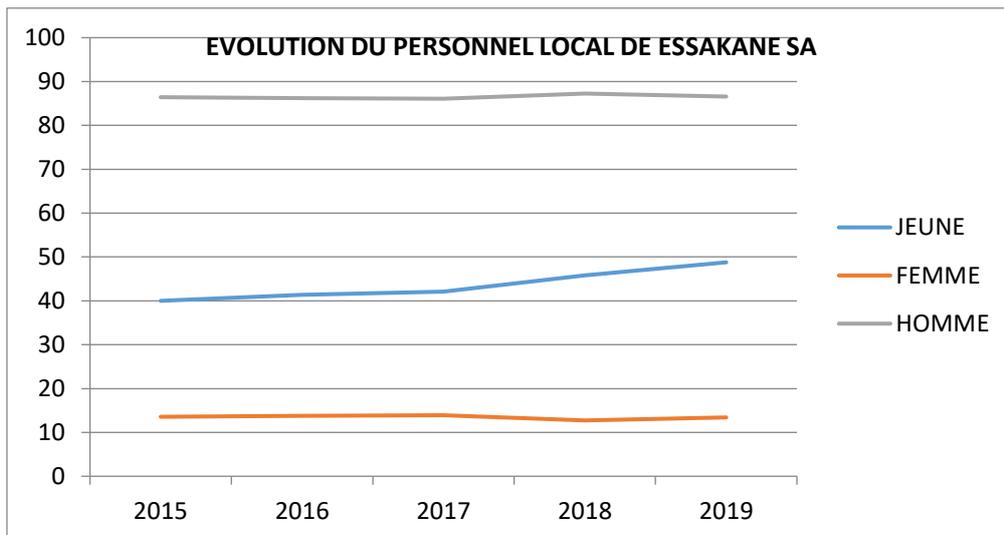
¹⁴ Rapport de la 3^{ème} rencontre du Forum multipartite pour la responsabilité sociale des entreprises (RSE)

Graphique 17 : Personnel national de IAMGOLD Essakane SA



Source : Données de terrain

Graphique 18 : Personnel local de IAMGOLD de Essakane SA



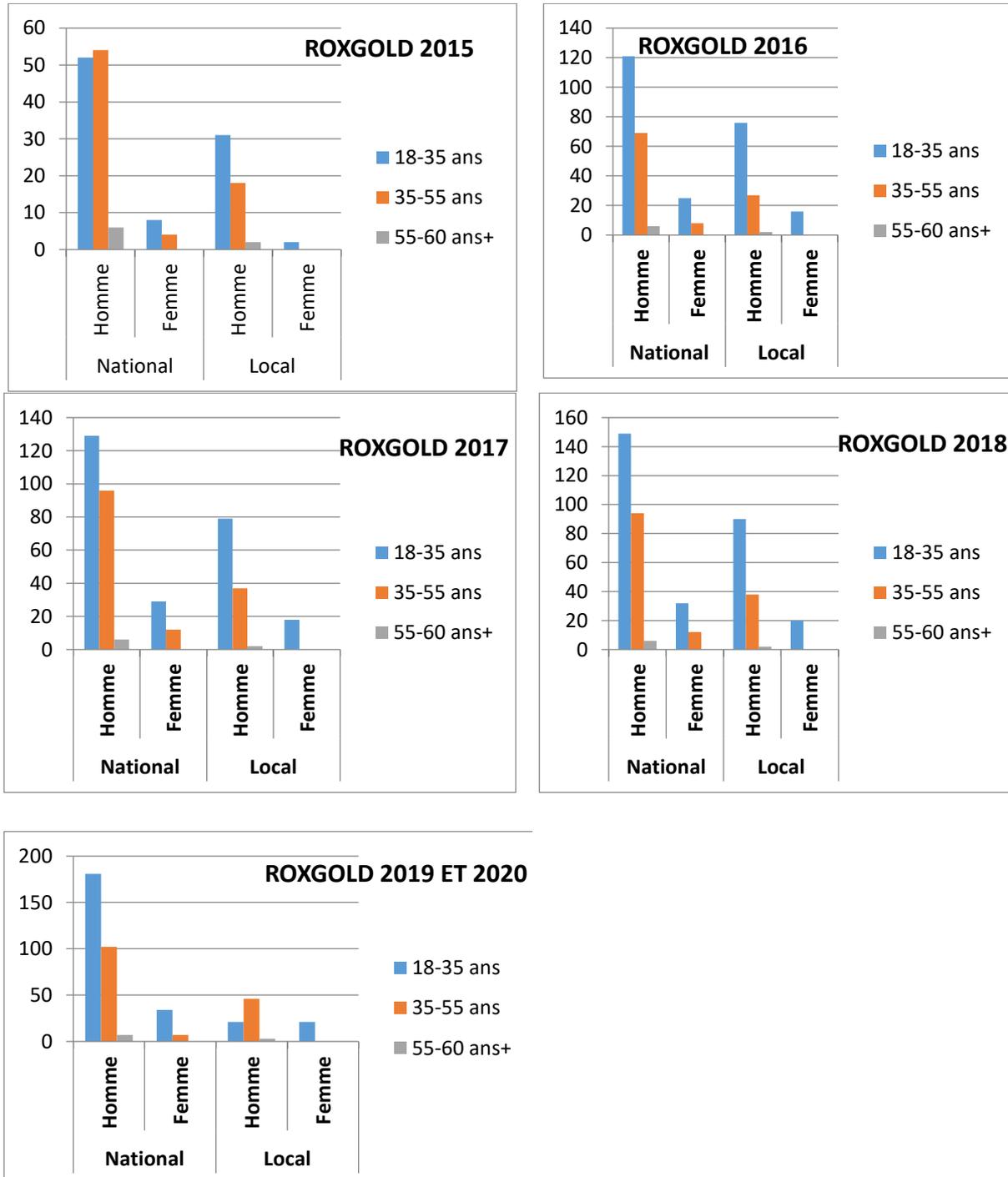
Source : Données de terrain

Pour les cinq dernières années, l'emploi des jeunes nationaux a légèrement évolué. De 29,56% en 2015, il est passé à 37,14% en 2019. L'emploi national des femmes et des hommes est constant. Les emplois locaux connaissent les mêmes réalités de ceux du niveau national.

4.3.2.2. ROXGOLD de Yaramoko

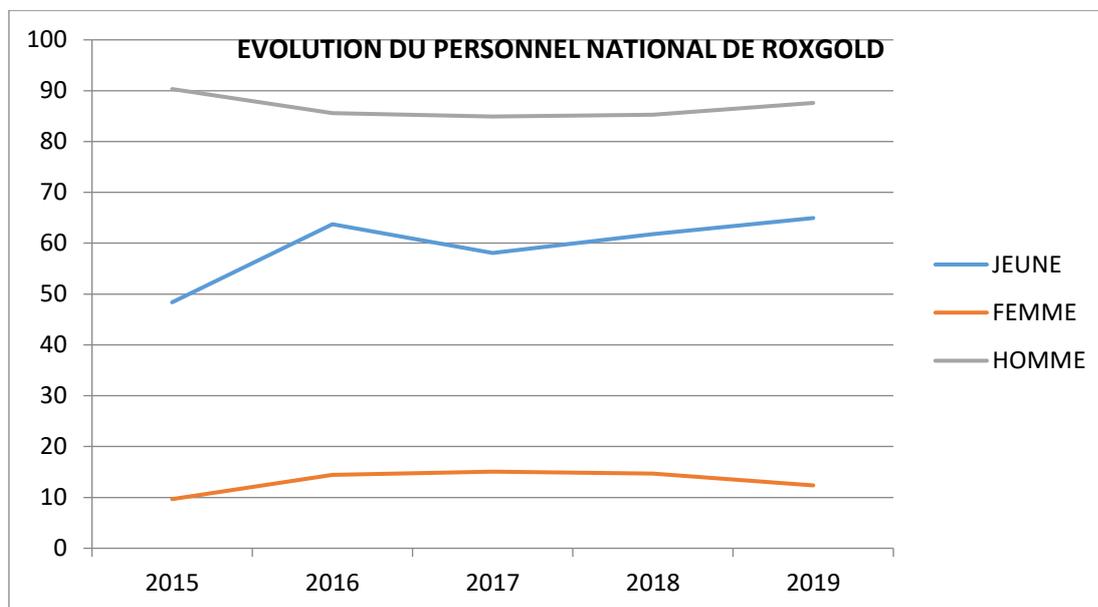
La mine a une bonne politique d'emploi des jeunes. La colonne bleue des histogrammes des graphiques ci-dessous illustre cela.

Graphiques 19 : Personnel national et local de ROXGOLD de Yaramoko



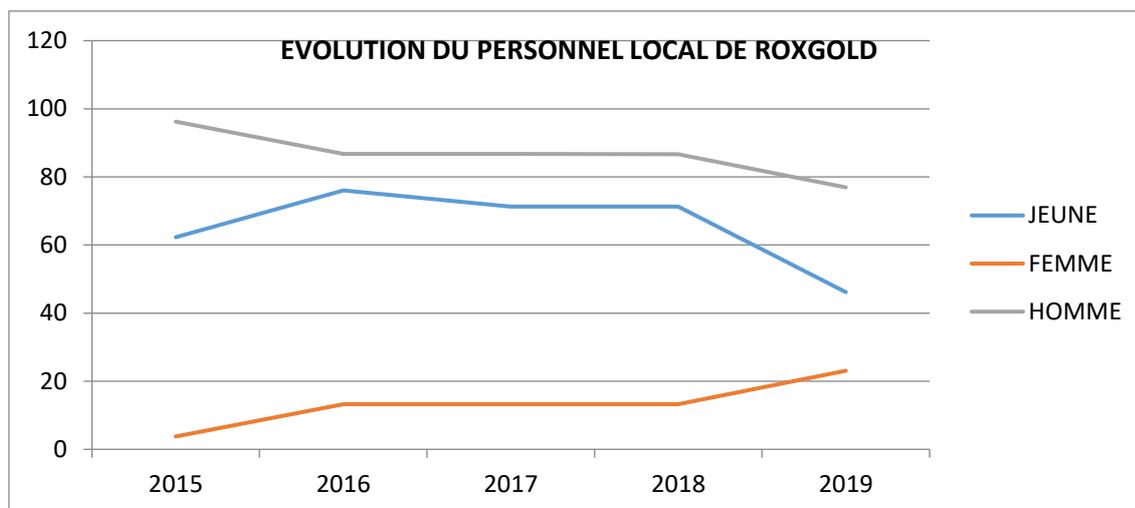
Source : Données de terrain

Graphique 20 : Personnel national de ROXGOLD de Yaramoko



Source : Données de terrain

Graphique 21 : Personnel local de ROXGOLD de Yaramoko



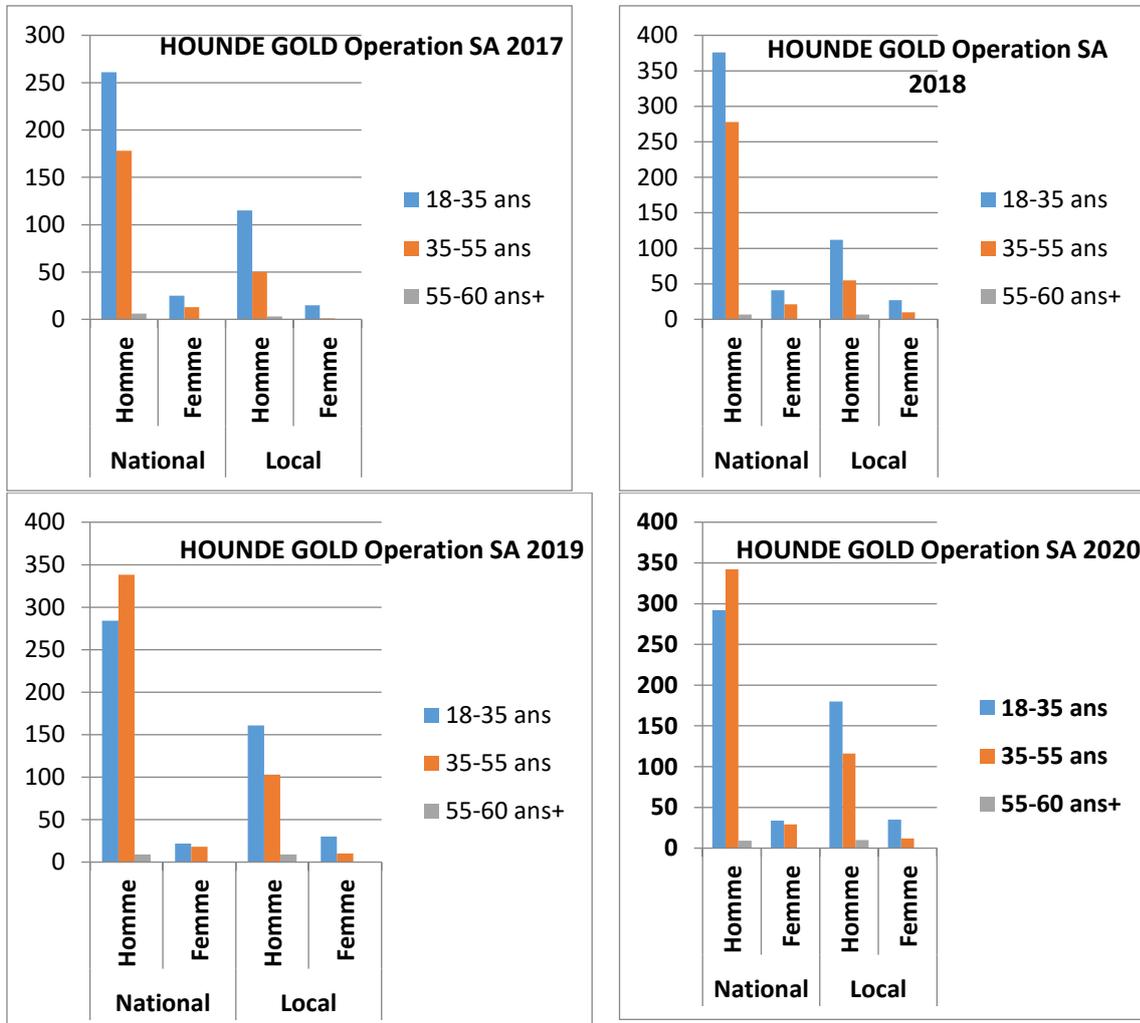
Source : Données de terrain

Pour ce qui concerne l'emploi des femmes au niveau national, il y a une dégression. Par contre, l'évolution au niveau local est progressive. Les deux courbes (jeune et homme) évoluent de façon similaire pour les emplois locaux.

4.3.2.3. HOUNDE GOLD

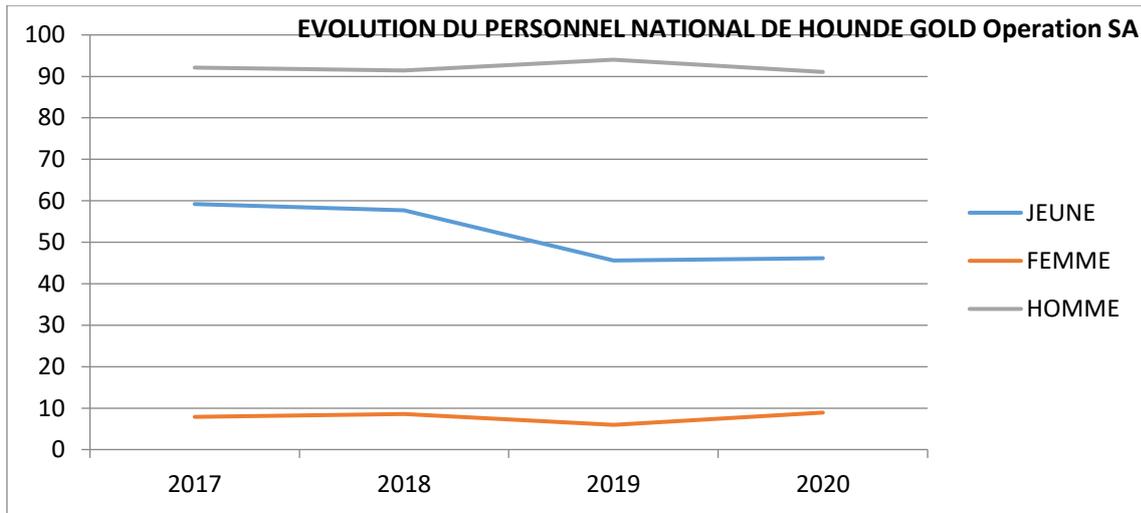
L'observation des graphiques ci-dessous fait constater plus d'emploi de jeune au niveau national que local. Pour l'emploi des femmes, 2019 et 2020 enregistrent plus de locaux que de nationaux.

Graphiques 22 : Personnel national et local de HOUNDE GOLD



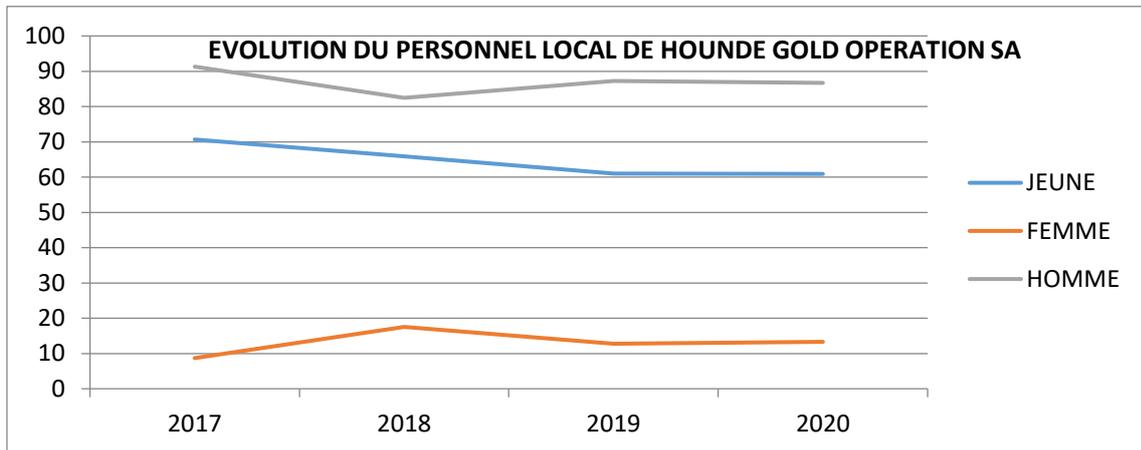
Source : Données de terrain

Graphique 23 : Personnel national de HOUNDE GOLD Opération SA



Source : Données de terrain

Graphique 24 : Personnel local de HOUNDE GOLD Opération SA



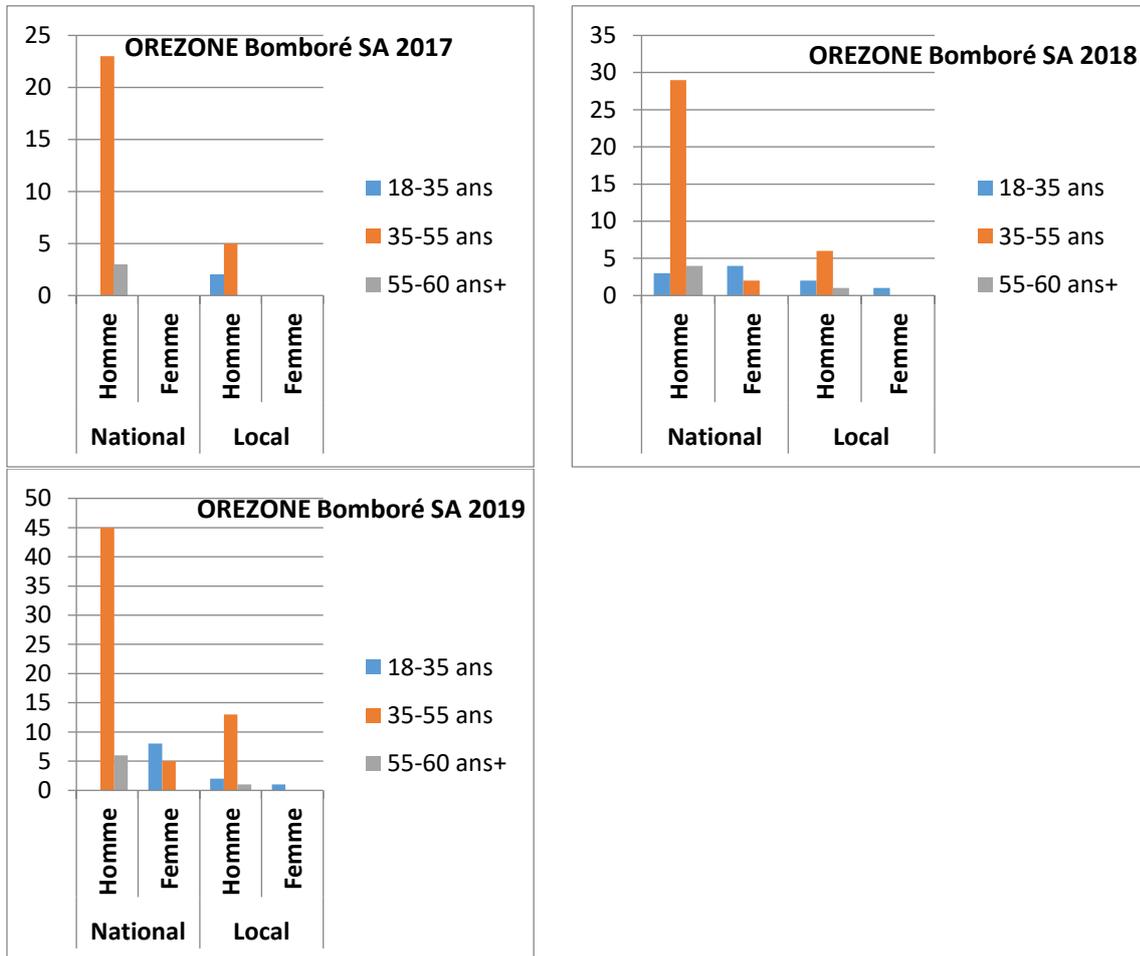
Source : Données de terrain

Le taux de l'emploi des jeunes locaux est plus élevé que celui des emplois nationaux. Les employées locales sont plus nombreuses que celles du niveau national.

4.3.2.4. OREZONE Bombore SA

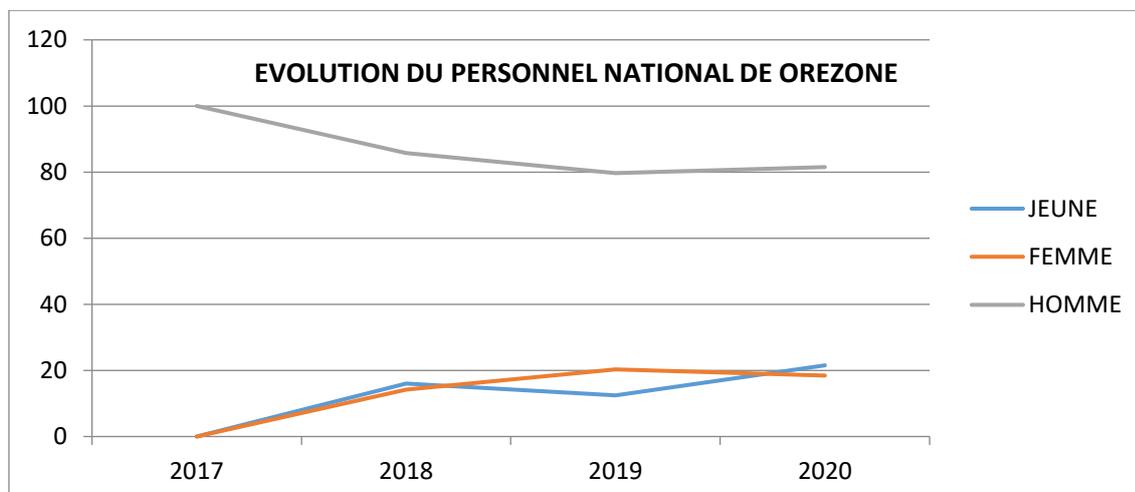
La mine est en construction. L'emploi des jeunes et des femmes est faible.

Graphiques 25 : Personnel national et local de OREZONE Bombore SA



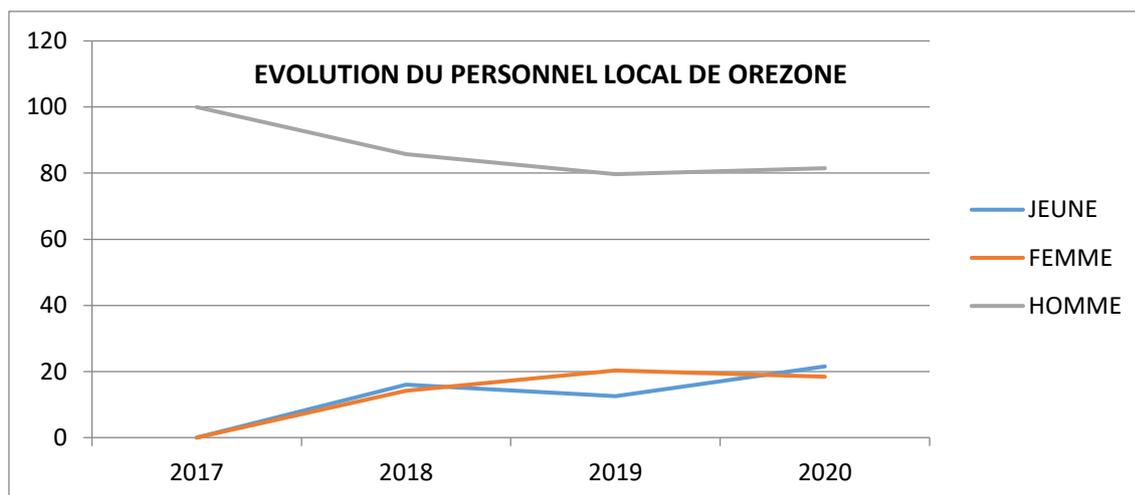
Source : Données de terrain

Graphique 26 : Personnel national de OREZONE Bomboré SA



Source : Données de terrain

Graphique 27 : Personnel local de OREZONE Bomboré SA



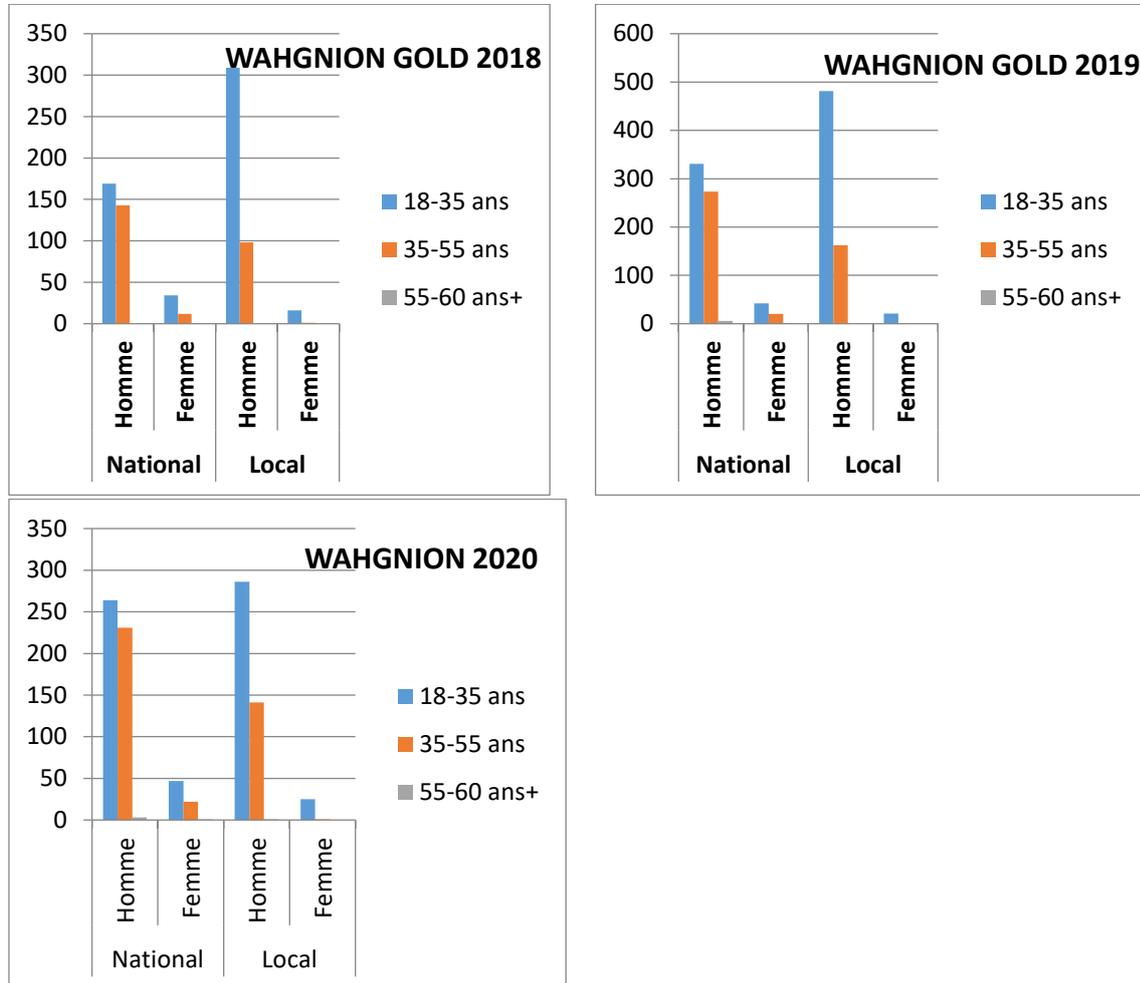
Source : Données de terrain

Le taux des jeunes et celui des femmes évoluent en dents de scie aussi bien pour les emplois nationaux que les emplois locaux.

4.3.2.5. WAHGNION GOLD de Niankaradougou

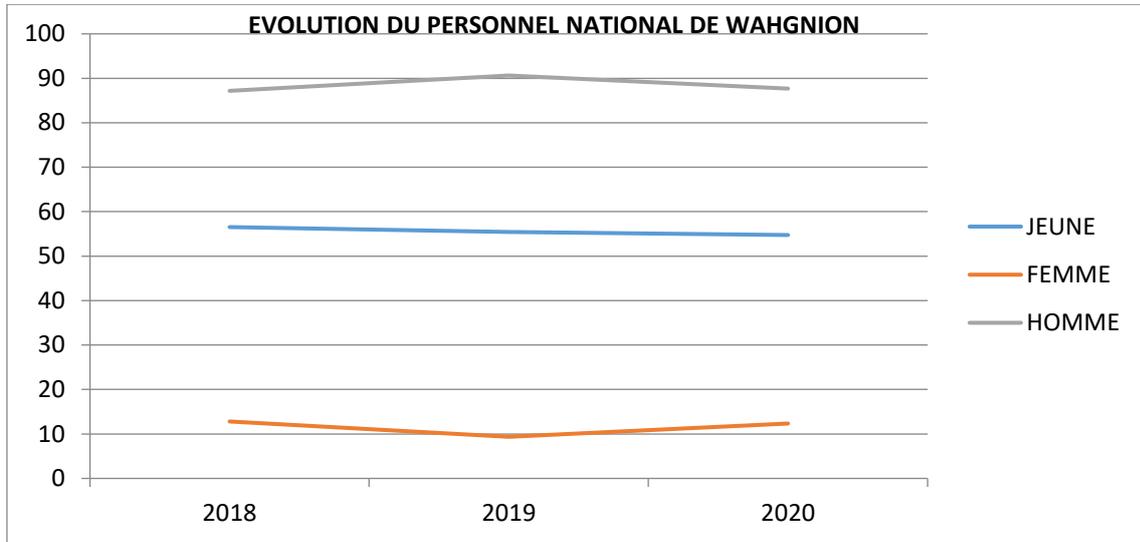
Les jeunes employés sont plus nombreux au niveau local que national. Pour les femmes, c'est le contraire. On dénombre plus de femmes au niveau national que local.

Graphiques 28 : Personnel national et local de WAHGNION GOLD



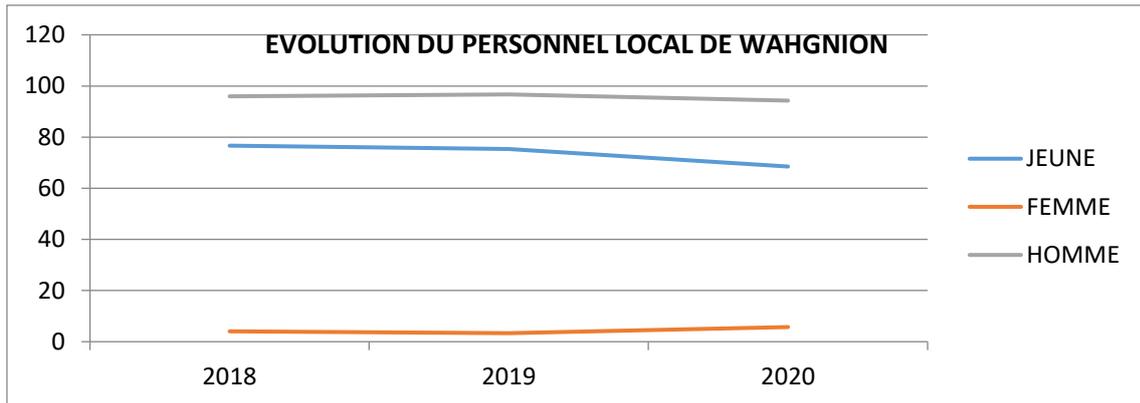
Source : Données de terrain

Graphique 29 : Personnel national de WAHGNION GOLD



Source : Données de terrain

Graphique 30 : Personnel local de WAHGNION GOLD



Source : Données de terrain

Les courbes des deux graphiques présente une faible évolution pour les femmes et une dégression pour les jeunes. La courbe des hommes toujours au-dessus des deux autres courbes est constante.

4.3.3. L'employabilité des jeunes et des femmes dans les entreprises de sous-traitance

Les sociétés minières ont recours à des entreprises de sous-traitance pour la fourniture de biens et services miniers.

Les fournisseurs de biens et services miniers se sont regroupés en association. Il s'agit de l'Alliance des Fournisseurs Burkinabè de Biens et Services Miniers « ABSM » qui regroupe 82 opérateurs économiques burkinabè évoluant dans divers domaines d'activités. Elle s'inscrit dans une réflexion globale de développement d'un secteur minier plus juste, plus équitable, plus responsable et s'inscrivant dans la durabilité. Créée en 2012 (récépissé N° N00000706301/MATDCS/SG/DGLPAP/DOASC du 04/12/2019), l'ABSM a pour objectifs :

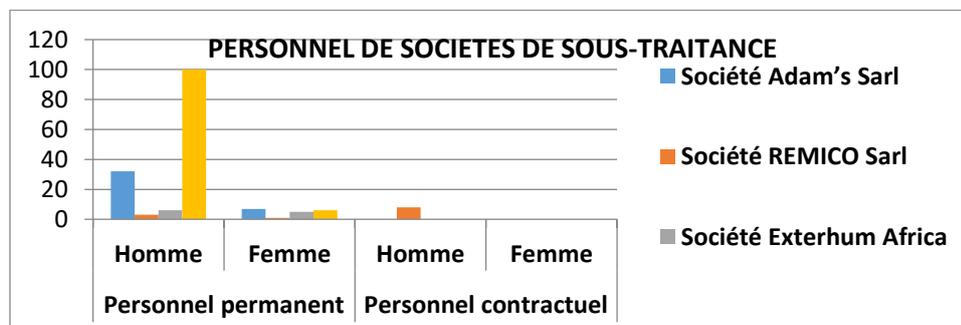
- contribuer à la promotion de fournisseurs professionnels,
- contribuer à l'augmentation de la part des entreprises burkinabè dans la consommation de biens et services des miniers,
- contribuer aux débats sur l'amélioration des retombées économiques et sociales de l'exploitation minière au Burkina Faso,
- développer une synergie et une coopération entre les membres,
- contribuer à une gestion durable des investissements réalisés et participer à une valorisation du milieu naturel et socio-économique après la fermeture de la mine,
- développer des relations d'échanges, de partage d'expériences et d'alliances stratégiques avec d'autres associations et groupes ayant les mêmes objectifs.

Il existe des femmes responsables d'entreprises qui sont membres de l'ABSM. Elles sont au nombre de 14 et 3 dans le bureau exécutif, la Présidente, la Secrétaire Générale Adjointe et la Trésorière Générale Adjointe.

Les emplois au sein de ces entreprises de sous-traitance sont de deux types : permanent et contractuel.

Dans le cadre de cette étude, quatre (04) sociétés ont été rencontrées. Les femmes sont les moins nombreuses en témoigne le graphique ci-dessous.

Graphique 31 : Personnel des 4 sociétés de sous-traitance



Source : Données de terrain

4.4. Analyse des données collectées sur l'employabilité des jeunes et des femmes dans les sociétés minières de l'étude

En plus des données statistiques, les entretiens prévus ont pu être administrés. Sur 57 personnes prévues, 54 ont été interviewées. Les données statistiques collectées ont confirmé les propos ressortis lors des entretiens. (Confère tableau n°1)

4.4.1. Connaissance de l'organisation administrative de la société minière.

Un regard particulier a été porté sur la mobilité interne dans la société qui est un indicateur d'évaluation très important pour une étude sur l'employabilité. Une aspiration à la mobilité interne ne peut se faire dans une méconnaissance du fonctionnement de la société. La connaissance de l'organisation administrative des sociétés a été évaluée.

De tous les personnels rencontrés, ceux de l'administration ont une bonne connaissance de l'organigramme, des textes qui régissent le fonctionnement, des rencontres statutaires ainsi que les procédures de recrutement de la mine. Au sein du personnel technique très peu ont pu présenter l'organigramme et plus précisément les femmes.

« Je connais seulement comment est organisé mon groupe de travail » propos d'une employée technique

4.4.2. Connaissance de genre par les personnels interviewés

La prise en compte du genre dans les entreprises extractives doit impliquer au préalable une bonne maîtrise de la notion du genre et des différents textes et cadres qui le régissent. Cette connaissance concerne aussi bien les premiers responsables que l'ensemble du personnel.

Les textes juridiques sont pratiquement méconnus autant des hommes que des femmes ; des cadres supérieurs (responsables des mines) que des cadres moyens. A la question de savoir, avez-vous connaissance de textes juridiques relatifs au genre, tous répondent pratiquement, par la négative.

Sur les 12 responsables administratifs seulement 03 ont une bonne connaissance du genre et ont pu citer quelques textes juridiques. La plupart des réponses données confonde le genre au sexe, ou encore le genre à la femme.

« Le genre c'est une faveur aux femmes » propos d'un personnel technique homme

« Le genre c'est aider nous les femmes » propos d'une employée technique femme

4.4.3. Stratégie de prise en compte du genre dans les sociétés minières de l'étude

4.4.3.1. Recrutement

Toutes les entreprises rencontrées ont déclaré avoir une stratégie de prise en compte du genre tout en précisant que la politique de recrutement est basée sur la compétence, la capacité à tenir le poste.

Sur les six entreprises, deux ont explicitement ressorti : « *A compétences égales, la candidature féminine est favorisée.* »

IAMGOLD Essakane SA a pour le recrutement, une politique d'embauche des femmes à qualification égale ce qui a permis d'avoir des femmes mécaniciennes et conductrices d'engin lourd. Elle a également un programme de stage bien structuré et suivi ainsi que des octrois de bourses pour augmenter l'employabilité des jeunes. Il faut ressortir que l'analyse des données statistiques sur le personnel de IAMGOLD fait constater que le grand nombre de jeunes recruté au départ n'est plus dans la tranche d'âge de 25 à 35 ans. (Confère graphiques ci-dessus)

La société minière Endeavour Houndé gold s'est donné initialement un objectif de 10% de femmes dans son entreprise. Elle est à 11% et avec un nouvel objectif d'avoir plus de femmes leaders.

La nouvelle mine OREZONE Bomboré SA, est partie du développement communautaire pour mettre en œuvre sa stratégie de prise compte du genre. Elle a axé l'amélioration des conditions de vie des populations riveraines de la mine par leur renforcement de capacité et leur autonomisation économique. Cette mine au stade de construction a, depuis 2019, organisé les jeunes et les femmes en association qu'elle a formés et soutenus pour la réalisation d'activités génératrices de revenus (AGR). A travers ce soutien, elle compte non seulement rendre la communauté autonome économiquement mais aussi mettre en place une pépinière de jeunes et femmes qui pourraient constituer son personnel une fois la mine en phase d'exploitation. Les femmes de l'association Nadélwendé de Yipala (Nobsin) ont témoigné avoir des jeunes filles et jeunes garçons formés par la compagnie et travaillant dans la mine.

Par contre, bien qu'ayant confirmé avoir une stratégie de prise en compte du genre, certaines sociétés minières ont fait ressortir qu'ils sont des entreprises commerciales privées avec des spécificités de postes et de qualification. Cette spécificité les oblige à un recrutement en fonction des besoins. Un responsable minier a confié ceci : « *En toute sincérité, le genre n'a rien à faire dans le secteur minier. Le genre est difficilement visible dans le secteur minier pour le moment. Il faut surtout travailler à rendre la compétence disponible.* »

Cette réalité évoquée ci-dessus fait que les femmes se retrouvent plus nombreuses à des postes subalternes. Une employée technique de mine le confirme en ces termes : « *les femmes ne sont pas recrutées comme responsables, elles sont au bas de l'échelle.* »

Pour permettre aux mines d'avoir les compétences de jeunes et de femmes pour le recrutement, des institutions et structures y veillent. Au sein du ministère des mines et carrières, il existe une cellule genre qui fait la promotion du genre. Aussi, le ministère en charge des mines et carrières travaille en collaboration avec le ministère en charge de la jeunesse pour qu'il y ait une masse critique de femmes et de jeunes compétents pour les emplois dans les mines. Il y a l'exemple de l'Ecole nationale des Ingénieurs de Fada où des bourses d'études sont octroyées aux filles par le MMC pour leur formation. La chambre des mines prime également les dix meilleures filles des filières techniques d'emploi dans les mines pour encourager les filles dans ce domaine et permettre au secteur minier de disposer de compétence.

4.4.3.2. Prise en compte des besoins spécifiques des jeunes et des femmes employés dans les sociétés minières de l'étude

Pour ce qui concerne les conditions de travail, ce sont les mêmes pour tous, la seule différence est que les femmes ont des congés de maternité. Aussi, en situation de grossesse, il y a des mines qui affectent les femmes dans un autre service si son poste initial l'expose à des produits chimiques, des vibrations, positions incompatibles avec son état de grossesse.

Les équipements et infrastructures ne prennent pas en compte les besoins spécifiques des femmes. Pour les Equipements de Protection Sécuritaire (tenues, casques, chaussures, lunettes, ...) homme comme femme reçoit les mêmes types et les mêmes quantités. Les femmes trouvent cela discriminatoire. Par exemple, les chaussures sont très lourdes il existe des qualités adaptées aux femmes que l'on aurait pu prendre pour leur dotation. Aussi, le même nombre de tenue pour tous pose problème. Une employée de terrain d'une mine présente la situation en termes : « *Les femmes ont le même nombre de tenue en dotation que les hommes. Quand je prends le pantalon, la femme est obligée de laver plus régulièrement son pantalon que l'homme. Notre situation de menstrues nous l'impose. Ce qui fait que nos tenues se détériorent plus rapidement. La procédure pour renouveler la dotation avant la date prévue est très compliquée. Si bien que tu es obligé de confectionner toi-même ta tenue. Les casques ne sont pas adaptés à nos coiffures. Il faut être comme un homme si tu veux t'en sortir* »

Une opératrice technique a déploré l'absence de logements pour les femmes qui occupent ce poste malgré l'insécurité dans la localité.

Pour le renforcement de capacité, tout le monde est pris en compte à la même enseigne. Par contre, IAMGOLD Essakane SA a signalé l'existence d'un comité de femme qui a des cadres d'échanges spécifiques aux réalités des femmes dans le secteur minier. Les membres de ce comité bénéficient de formations spécifiques à eux.

Dans le règlement intérieur des entreprises, on trouve des valeurs fondamentales prônant le respect mutuel ainsi que la proscription de tout acte de discrimination qui est traité comme une situation disciplinaire grave.

4.4.4. Perception de l'employabilité des jeunes et des femmes dans les sociétés minières de l'étude

4.4.4.1. Perception de l'employabilité des jeunes dans les sociétés minières de l'étude

Le personnel dans le secteur minier est majoritairement jeune. C'est la jeunesse qui participe activement à la production. Cependant, ils occupent très souvent des postes temporaires. « ...les jeunes sont recrutés occasionnellement pour des emplois temporaires de la mine au niveau de la commune. » propos d'un directeur des relations communautaires. Ils ne sont pas nombreux dans les postes de prise de décision. Les domaines professionnels où les mines recrutent le plus sont des domaines techniques, très souvent jugés difficiles, très scientifiques et même pénibles. Ces types d'emplois ne font pas rêver les jeunes. « Les jeunes préfèrent les emplois de bureau où on s'habille en veste pour donner des orientations. Là où il faut porter une blouse de travail, ils estiment que c'est dévalorisant. Du coup, ils sont nombreux dans des filières qui intéressent peu le secteur minier. » Propos d'un personnel de la chambre des mines et professeur dans les instituts de formation des filières techniques des mines. Il faut un véritable travail de changement de mentalité de la jeunesse sur la perception de l'école telle que le colon nous a inculquée.

4.4.4.2. Perception de l'employabilité des femmes dans les sociétés minières de l'étude

Les emplois au niveau des mines sont considérés comme étant non-féminin, à cause de la pénibilité de certaines tâches. Par ailleurs, les conditions de travail, l'éloignement du site minier par rapport au lieu d'habitation sont autant de préjugés souvent utilisés pour disqualifier les femmes par rapport au travail dans les mines. Il y a aussi l'absence prolongée des employés dû aux rotations longues qui obligent des femmes à confier leurs enfants à des parents ou des servantes. Cette situation dans certains couples crée des conflits.

A cela, il y a les pesanteurs socioculturelles. Travailler dans une mine signifie qu'on a plus de vie sociale. La femme est par essence relationnelle et dans nos sociétés africaines, c'est elle qui maintient les relations sociales. Les femmes employées du secteur minier que nous avons rencontrées nous ont confié qu'elles rencontrent beaucoup de difficultés pour concilier vie professionnelle et vie sociale. Elles sont incomprises et accusées à tort d'être indifférentes aux activités sociales de la famille.

Pour la plupart des responsables des sociétés minières rencontrés, les femmes qualifiées au sein des sociétés sont très responsables et produisent de bon résultat. Un responsable administratif d'une société minière déclare ceci : « les femmes mènent leurs activités avec brio, et sont appréciées pour leur implication, leur rigueur et leur sens du détail.

Elles apportent généralement des points de vue aidant à nuancer celui des hommes, et leur apport est d'une grande valeur ajoutée. »

Selon les sociétés minières, les femmes sont peu nombreuses à cause de leur faible qualification. Celles qui sont engagées, rencontrent des difficultés liées à leur statut de femme. Difficultés d'ordre familial, « *Trois mois de congé de maternité, c'est vraiment dur pour nous et on a souvent des querelles avec nos époux qui se plaignent de cette situation car l'enfant est encore tout petit.* » propos d'une employée technique.

Certaines enquêtées ont déploré l'inexistence d'un cadre approprié pour la garde et l'allaitement des nourrissons à proximité des sites miniers avec la recommandation suivant à l'endroit des sociétés minières : « *aménager des crèches non loin des sites miniers pour les femmes qui allaitent pour qu'elles y laissent les enfants pendant les heures de travail* »

D'autres par contre, spécialistes en environnement, ont reconnu que dans un rayon de moins de 5 Km il n'est pas conseillé de garder des enfants à cause de la pollution de l'air et des vibrations qui exposeraient sérieusement leur santé.

La non prise en compte des besoins spécifiques de la femme a fini par décourager certaines femmes qui démissionnent pour sauver la cohésion familiale.

Des sociétés minières ont tenté d'y apporter des solutions. Par exemple, à IAMGOLD Essakane SA, les femmes en plus des trois de congé de maternité peuvent ajouter jusqu'à 11 mois moyennant la moitié de leur salaire soit au total 14 mois de congé maternité.

Très faiblement représentée dans les postes de responsabilité, il est difficile pour la femme de parvenir à des prises de décision qui pourraient améliorer les conditions de la femme dans le secteur minier.

4.4.4.3. Synthèse des obstacles à l'employabilité des jeunes et des femmes

- Méconnaissance du genre et des enjeux de sa non prise en compte dans la production minière.
- Déphasage de l'aptitude des jeunes avec les besoins d'emploi du secteur minier.
- Négligence des métiers techniques du secteur minier par la plupart des jeunes.
- Non maîtrise du fonctionnement, de l'organisation de la société minière par les jeunes et les femmes limitant leur mobilité interne.
- Préjugés en lien avec l'emploi des femmes dans le secteur minier, exemple emploi non-féminin, pénibilité pour la femme.
- Condition de travail dans le secteur minier (l'amplitude horaire, la non prise en compte des besoins spécifiques de la femme dans la société minière).
- Pesanteurs socioculturelles (difficultés de concilier vie familiale et sociale avec vie professionnelle).
- Inadaptation du code de travail aux spécificités des emplois dans le secteur minier.

- Insuffisance des jeunes et des femmes au poste de prise de décision.
- Silence des politiques face à la quasi-absence des femmes dans le secteur minier (insuffisance de la prise en compte du genre dans le code minier et aux décisions relatives à la gouvernance et gestion des ressources du secteur minier).
- Insuffisance de femmes et de jeunes professionnellement qualifiés pour les emplois du secteur minier.

5. PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

L'analyse de l'ensemble des données de l'étude permet de conclure que l'emploi des jeunes et des femmes dans le secteur minier peut être amélioré si tous les acteurs du domaine s'engagent à être plus responsables et participatifs.

Les entreprises minières doivent travailler avec plus de transparence et faire confiance aux jeunes et aux femmes. L'Etat et les OSC doivent valoriser et promouvoir les filières de formation d'emploi des mines. Les jeunes et les femmes doivent prendre conscience qu'il faut accepter de payer le prix de la différence, la vie étant elle-même un choix qu'on est appelé à faire en permanence.

Beaucoup d'actions fortes susceptibles de booster l'emploi des jeunes et des femmes dans le secteur minier ont été menées. Il est donc nécessaire de présenter ces bonnes pratiques, d'en tirer des leçons et de formuler des recommandations.

5.1. Bonnes pratiques pour l'amélioration de l'employabilité des jeunes et des femmes

Les OSC

- ✓ Dans le cadre de l'opérationnalisation du Fonds minier de développement local (FMDL) créé par l'article 25 du code minier de 2015 pour financer le développement local, l'**AFEMEB** a fait le constat que le genre n'est pas suffisamment pris en compte ni dans le Code minier de 2015, ni dans le décret qui crée le FMDL et ses arrêtés d'application¹⁵. Elle a aussi noté que le genre n'est pas non plus pris en compte dans les décisions relatives à la gouvernance et aux bénéficiaires du fonds. En 2018, elle a initié un plaidoyer « Pour la prise en compte du genre dans la gouvernance et les bénéficiaires du FMDL »¹⁶. Les objectifs de ce plaidoyer visaient à :
 - informer et conscientiser l'opinion sur les besoins spécifiques des femmes, et devant être pris en compte dans le cadre de la mise en œuvre de ce fonds ;
 - consacrer 30 % du fonds à des projets bénéficiant aux femmes ;

¹⁵ <https://www.pwyp.org/fr/pwyp-resources/partage-des-benefices-etude-de-cas-du-burkina-faso/>

¹⁶ <https://www.leconomistedufaso.bf/2016/10/24/fonds-minier-de-developpement-local-place-femmes/>

- prendre des mesures pour la prise en compte du genre dans la gouvernance du fonds.

Elle a capitalisé les résultats suivants :

- l'AFEMIB a été désignée comme la deuxième organisation de la société civile dans la composition de la commission nationale de suivi et de répartition du FMDL. Elle y siège en tant que membre. Elle se positionne pour occuper la place de la société civile dans les comités locaux de suivi du FMDL au niveau des communes,
- l'AFEMIB a reçu un engagement ferme des maires des quatre communes visitées, de tenir compte des besoins spécifiques des femmes dans la répartition des ressources du FMDL.

Sur le thème de l'entrepreneuriat sur les opportunités d'affaires dans le secteur de l'AFEMIB, des femmes ont cru en leur potentiel. Sur le site minier de Boungou, dans la région de l'Est, une femme a postulé et remporté un marché de restauration des travailleurs journaliers. Elle sert 400 repas par jour.

Sur le site de Yéou, dans la région du Centre Nord, 40 femmes se sont reconverties à l'agriculture, l'élevage, le maraichage. Elles produisent de la pomme de terre qu'elles commercialisent dans la capitale Ouagadougou.

A Boudry, dans la région du plateau central, des femmes formées se sont reconverties dans la transformation de beurre de karité en savon, dans l'élevage moderne des poules. AFEMIB a facilité l'accès aux crédits avec la Caisse populaire, une structure de microfinance.

AFEMIB a facilité l'accès aux actes d'état civil en finançant l'établissement des actes de naissance et des cartes d'identité nationale. A Yéou, 217 actes de naissance et 174 cartes d'identités ont été établis en 2019. A Boudry, 71 actes de naissance et autant de cartes d'identités ont été établis¹⁷.

- ✓ Les activités de visibilité, d'information sur les emplois dans les mines et la prise en compte du genre dans le secteur minier ont été organisées **par l'Action des Journalistes sur les Mines au Burkina Faso (AJM-BF)**. La célébration de la journée internationale de la femme (08 mars) est un prétexte pour l'AJM-BF pour analyser la prise en compte des droits spécifiques des femmes dans le secteur minier. En 2020, des reportages sur le genre dans le secteur minier ont été diffusés dans la presse écrite, la presse en ligne et dans les radios¹⁸.

¹⁷ https://www.pwyp.org/wp-content/uploads/2020/06/PWYP_Art-dimp_Genre_BurkinaFaso_FR_final.pdf

¹⁸ <https://www.leconomistedufaso.bf/2020/03/17/essakane-sa-les-femmes-representent-11-de-leffectif/>

<https://www.burkina24.com/2020/03/08/burkina-les-femmes-peu-representees-dans-le-secteur-minier/>

<https://www.leconomistedufaso.bf/2020/03/16/secteur-minier-des-inegalites-criardes-entre-hommes-et-femmes/>

<https://www.leconomistedufaso.bf/2020/03/16/8-mars-2020-endeavour-mining-celebre-la-journee-internationale-de-la-femme/>

- ✓ L'accompagnement des communautés et des collectivités par **l'organisation pour le renforcement de capacité et de développement (ORCADE)** par des formations et plaidoyers.

Les sociétés minières

- ✓ **IAMGOLD Essakane SA** accorde un programme de stage et des octrois de bourses d'étude pour les jeunes. En effet, par deux fois, la société minière IAMGOLD Essakane SA a octroyé en tout quatre bourses d'excellence aux meilleurs bacheliers burkinabè dont deux bourses à l'issue de la session 2016-2017 et deux autres après la session 2018-2019. Ces bourses d'excellence reviennent aux bacheliers burkinabè les plus méritants de la session 2016-2017 des filières scientifiques. Ils pourront poursuivre leurs études au Canada grâce à ces bourses. Si la première bourse revient au (à la) meilleur (e) bachelier (ère) national, la seconde serait pour le ou la meilleur (e) bachelier (ère) de la Région du Sahel, Région abritant la mine¹⁹.

Chaque bourse d'un montant de montant annuel de 25.000 dollars canadiens, soit l'équivalent de 11 millions de FCFA par an couvre une période minimale de 4 ans, la durée nécessaire pour l'obtention du diplôme de premier cycle, avec possibilité d'un seul redoublement. Actuellement, quatre étudiants bénéficiaires de ces bourses étudient au Canada.

A, IAMGOLD Essakane SA, l'on peut se réjouir de quelques actions tendant à la promotion du genre. En effet, le rapport de développement durable 2018 (septembre 2019) de la mine d'IAMGOLD Essakane SA, renseigne que la mine accorde un congé exceptionnel de maternité de 14 mois pour les femmes salariées allaitantes. Alors que le Code du travail accorde un congé de maternité de 03 mois à la femme, les femmes d'IAMGOLD Essakane SA qui le désirent peuvent après ce congé de 03 mois, bénéficier d'un congé de maternité d'une durée maximale de 14 mois pendant lequel leur contrat de travail est suspendu. La femme est sûre de retrouver son poste de travail. La localité abritant la mine étant éloignée de la capitale, les nouvelles mamans, éprouvaient des difficultés à quitter le foyer après les 3 mois de congé de maternité. Ce congé vise à préserver la bonne santé de la mère et de l'enfant²⁰.

- ✓ **Endeavour Mining** qui exploite la mine de Houndé Gold a mis en place le programme dénommé « Women in mining » qui prône l'égalité des chances dans ses mines, renforce la capacité des femmes à travers des formations et les encourage à postuler à des emplois considérés à tort comme « masculins ». La compagnie qui compte environ 300 femmes dans ses effectifs, a aussi adhéré à des cadres externes tels que le World Gold Council dont l'un des principes (6.6) prône l'équité et la valorisation des femmes. Endeavour Mining développe

¹⁹ <https://www.leconomistedufaso.bf/2017/08/10/dor-dessakane-2-bourses-canadiennes-aux-bacheliers-burkinabe/>

²⁰ <https://www.leconomistedufaso.bf/2020/03/17/essakane-sa-les-femmes-representent-11-de-leffectif/>

aussi des politiques et procédures telles que la politique anti-harcèlement, qui contribuent à l'épanouissement de ses employés femmes. L'objectif d'Endeavour en 2020 est d'augmenter 8 à 10% le nombre de femmes dans ses effectifs. La Société prévoit également augmenter le pourcentage de femmes à des postes seniors²¹.

- ✓ **La mine de Wahgnion Gold** exploitée par la société Teranga Gold dans la commune de Niankorodougou a déplacé 800 personnes qui ont été réinstallées sur un autre site. Ces personnes ont été soutenues pour des activités génératrices de revenus. Au profit des femmes, la mine a aménagé un espace de 4,5 hectares à Songa pour la production maraichère. Le site est alimenté par 02 forages qui fonctionnent au solaire. Après des formations, 31 ménages ont reçu du matériel de production et des semences. Ils pratiquent des activités agricoles. Une partie des fruits et légumes est rachetée par la mine pour la restauration (tomate, oignons, choux, papaye, banane, manioc, aubergines, etc.). L'idée est de préparer l'après mine.
- ✓ La nouvelle **mine OREZONE de Bomboré SA**, qui accompagne les associations de jeunes et de femmes en formation en activités génératrices de revenus (AGR). Elle a permis à ces associations de mettre en œuvre les AGR. Nous avons visité les jardins et les activités d'élevage des femmes de l'association Nadélowendé de Yipala qui ont déjà des impacts sur l'autonomisation économique de ses femmes.

5.2. Recommandations

- **A l'endroit du ministère des mines et des carrières (MMC)**
 - mettre à la disposition du public des données sur l'emploi des jeunes et des femmes ;
 - faciliter l'établissement d'un partenariat avec le Secrétariat Permanent du Conseil national pour la Promotion du Genre (SP/CONAP-Genre) et ITIE ;
 - mettre en place un dispositif de collecte des données sur le genre ;
 - donner des bourses aux filles pour les formations sur les métiers de la mine ;
 - Poursuivre la nomination des femmes aux postes de responsabilités ;
 - faciliter la relecture du code de travail pour la prise en compte de l'organisation du travail dans les sociétés en fonction de la spécificité des emplois secteur minier ;
 - faciliter la collecte des données dans les sociétés minières en harmonisant le canevas d'enregistrement des données demandées.
- **A l'endroit des Sociétés minières :**

²¹ <https://www.leconomistedufaso.bf/2020/03/16/8-mars-2020-endeavour-mining-celebre-la-journee-internationale-de-la-femme/>

- améliorer les congés de maternité pour les adapter aux conditions de travail des mines ;
- adapter les équipements de protection Individuelle aux besoins de la femme ;
- parrainer des filles dans les écoles de formation aux métiers des mines ;
- présenter des exemples concrets de réussites féminines des employées du secteur minier (Success Story) ;
- faire mention explicite du besoin de candidatures féminines pour certaines offres d'emploi ;
- poursuivre la formation des jeunes et des femmes aussi bien à l'interne qu'à l'externe, pour leur permettre d'évoluer dans leur emploi et dans la hiérarchie.

➤ **A l'endroit de l'ITIE :**

- améliorer la représentation et la participation des femmes au sein de l'ITIE-Burkina ;
- publier des données désagrégées par sexe dans les rapports ITIE et suivre la prise en compte du genre par l'ITIE ;
- améliorer la participation des femmes aux activités de sensibilisation de l'ITIE ;
- rendre plus opérationnelle la « *cellule genre* » au sein du secrétariat permanent de l'ITIE.

➤ **A l'endroit des OSC intervenant dans le secteur minier :**

- commanditer une étude sur le genre et l'employabilité des jeunes et des femmes dans l'ensemble du secteur minier du Burkina Faso en prenant en compte toutes les formes d'exploitation ;
- engager un plaidoyer auprès des sociétés minières pour la promotion des biens et services des femmes entrepreneurs dans le secteur minier ;
- sensibiliser les jeunes filles élèves et étudiantes sur les filières de formation sur les métiers de la mine ;
- rendre visibles les métiers du secteur minier ;
- former sur la confiance en soi, les droits et devoirs des femmes minières, la gestion du temps et conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale ;
- encourager la nomination des femmes aux postes de responsabilités.

➤ **À l'endroit des PTF**

- apporter un appui technique et financier aux OSC pour une prise en compte du genre au sein de leurs structures et dans leurs activités en lien avec le secteur minier ;
- renforcer les capacités des OSC pour un meilleur plaidoyer sur le genre dans le secteur minier ;
- renforcer la capacité des responsables miniers sur le genre ;
- poursuivre l'appui technique et financier à l'AFEMIB dans ses actions en faveur de l'amélioration de la participation des femmes aux activités formelles du secteur minier.

5.3. Stratégie de plaidoyer

Les facteurs défavorisant l'employabilité dans le secteur minier ont été détectés par l'étude. Les acteurs capables de corriger la situation sont connus. La mise place d'une stratégie de plaidoyer permettra de promouvoir l'employabilité des jeunes et des femmes dans le secteur minier.

Tableau n°4 : Stratégie de plaidoyer

Objectif	Approche	Responsables plaidoyer	Cibles du plaidoyer	Résultats attendus
Eliminer les préjugés qui entravent l'employabilité des jeunes et des femmes	sensibilisation	AFEMIB	Les responsables des mines, les jeunes filles et garçons	Les responsables des sociétés minières sont sensibilisés et font désormais confiance aux femmes ;
				Les jeunes filles et garçons sont sensibilisés sur les emplois techniques et sont conscientes que ces emplois sont aussi valorisants.
	Rencontre de plaidoyer	AFEMIB	Les responsables des mines	Les responsables des sociétés minières sont sensibilisés et font la promotion des emplois des jeunes et des femmes
	Publication d'article sur les emplois dans les mines particulièrement ceux exercés par les jeunes et des femmes	AFEMIB, OSC, médias	la population et les médias	Les femmes/hommes de medias sont engagés dans la lutte contre les préjugés à l'encontre des femmes du secteur minier.
				la population est sensibilisée

Améliorer la représentativité des femmes et des jeunes dans les sociétés minières	Rencontre de plaidoyer pour formation des jeunes dans les filières du secteur minier	AFEMIB	MMC, ministère en charge de la jeunesse et de l'emploi, ministère en charge de l'enseignement supérieur	Les ministères améliorent leur politique sur la formation dans les filières du secteur minier
	Formation sur le leadership et la confiance en soi, la gestion du temps et conciliation de vie familiale et vie professionnelle	AFEMIB, OSC	Les jeunes et les femmes de la mine	Les jeunes filles et garçons sont formés sur le leadership et la confiance en soi, la gestion du temps et conciliation de vie familiale et vie professionnelle
	Rencontre de plaidoyer pour formation des jeunes et des femmes des communautés où les mines sont installées sur les métiers techniques de la mine	AFEMIB	Les sociétés minières	Les sociétés minières s'engagent à former des jeunes et des femmes des communautés où les mines sont installées sur les métiers techniques de la mine
Améliorer la connaissance sur le genre	formation	AFEMIB	le personnel de la mine	le personnel de la mine est formé sur le genre

Bibliographie

Rapport de la 3^{ème} rencontre du Forum multipartite pour la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans le secteur minier au Burkina Faso

KABORE Elie, Partage des bénéfices : Etude de cas du Burkina Faso, 2020

Rapport de recherche sur la prise en compte du Genre dans les industries extractives au Burkina Faso, Rapport de recherche sur la prise en compte du Genre dans les industries extractives au Burkina Faso, 2020

ROXGOLD SANU, Etude d'impact environnemental et social (EIES) du projet d'extension et de modification du plan d'exploitation de la mine de Yaramoko dans la commune de Bagassi, province des bale, décembre 2017

Secrétariat international de l'ITIE, L'ITIE et l'égalité des sexes, février 2018

Pierre Claver DAMIBA, la fourniture des biens et services par les entreprises locales aux compagnies minières opérant au Burkina Faso, février 2014

Assemblée Nationale 7^{ème} législative, Rapport synthèse de la commission d'enquête parlementaire sur la gestion des titres miniers et la responsabilité sociale des entreprises minières, septembre 2016

<https://iamgoldessakane.com/nos-employes/>

<http://geo-canal.info/la-mine-essakane-accorde-une-place-de-choix-a-la-promotion-des-femmes/>

<https://www.jeuneafrique.com/248466/societe/amandine-mecanicienne-dor-burkina-faso-gagne-1080-euros-mois/>

<https://www.iamgold.com/French/blog/blog-detail/2020/IAMGOLD-clbre-la-Journee-internationale-des-femmes-et-des-filles-de-science-des-Nations-Unies/default.aspx>

<http://chambredesmines.bf/nvsite/femmes-les-mines-lexemple-de-la-mine-essakane/>

<https://www.leconomistedufaso.bf/2017/08/10/dor-dessakane-2-bourses-canadiennes-aux-bacheliers-burkinabe/>

<https://www.pwyp.org/fr/pwyp-resources/partage-des-benefices-etude-de-cas-du-burkina-faso/>

<https://www.leconomistedufaso.bf/2016/10/24/fonds-minier-de-developpement-local-place-femmes/>

https://eiti.org/files/documents/eiti_standard2019_a4_fr.pdf

https://eiti.org/files/documents/eiti_standard2019_a4_fr.pdf

https://eiti.org/files/documents/eiti_standard2019_a4_fr.pdf

ANNEXES



Outils de collecte des données qualitatives

Etude commanditée par AFEMIB sur « *Employabilité des jeunes et des femmes dans le secteur minier* »

Guide d'entretien à administrer aux personnels du secteur minier

1- IDENTIFICATION

Nom Prénom :

Sexe :

Age :

Fonction :

Poste :

Nom de la société :

Site :

Profil : Personnel de la société minière personnel des sociétés de sous-traitance

Statut : National local

2- ENTRETIEN PROPREMENT DIT

2.1 Organisation de la société

Organigramme,

Statut ou régime des employés

Procédures de recrutement,

2.2 Connaissance sur le genre

Les textes juridiques

La politique nationale genre (PNG), du ministère des mines et carrières

2.3 Stratégie de prise en compte du genre dans la société

Existe-t-il une prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des jeunes pour les questions de :

- recrutements
- avantages
- renforcement de capacité (choix des thématiques,...)
- dotation
- infrastructure (toilette, dortoir, ...)
- condition de travail
- etc.

Les textes internes, les documents de travail et d'évaluation prennent-ils en compte les besoins spécifiques des femmes et des jeunes ? (règlement intérieur, les manuels de procédure, les rapports d'évaluation)

2.4 Présentation de la situation de l'employabilité des jeunes et des femmes dans la société

Condition de travail

Appréciation de leur implication dans la gestion de la société

2.5 Recommandation pour une amélioration de l'employabilité des jeunes et des femmes

Guide d'entretien à administrer aux responsables administratifs du secteur minier

1- IDENTIFICATION

Nom Prénom :

Sexe :

Type de société : société minière société de sous-traitance

Nom de la société :

Site :

Département : administration ressource humaine

Fonction :

2- ENTRETIEN PROPREMENT DIT

2.1 Organisation de la société

Organigramme,

Statut ou régime des employés

Procédures de recrutement,

2.2 Connaissance sur le genre

Les textes juridiques

La politique nationale genre (PNG), du ministère des mines et carrières

2.3 Stratégie de prise en compte du genre dans la société

Existe-t-il des rencontres statutaires avec le personnel ?

Si oui, quel est l'ordre du jour ?

Existe-t-il une prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des jeunes pour les questions de :

- Recrutements (quota, ...)
- avantages
- renforcement de capacité (choix des thématiques, quota, ...)
- dotation
- infrastructure (toilette, dortoir, ...)
- condition de travail
- etc.

Les textes internes, les documents de travail et d'évaluation prennent-ils en compte les besoins spécifiques des femmes et des jeunes ? (règlement intérieur, les manuels de procédure, les rapports d'évaluation)

2.4 Présentation de la situation de l'employabilité des jeunes et des femmes dans la société

Statistiques disponibles des cinq dernières années 2015-2019

Perception sur l'emploi des jeunes et femmes dans la société

Appréciation de leur implication dans la gestion de la société

2.5 Recommandation pour une amélioration de l'employabilité des jeunes et des femmes

**Guide d'entretien à administrer aux personnes des structures
intervenant dans le secteur minier**

1- IDENTIFICATION

Nom Prénom :

Sexe :

Structure : Association Ministère des mines et carrières Chambre des mines

Nom de la structure :

Fonction :

Localité :

2- ENTRETIEN PROPREMENT DIT

2.1 Domaine collaboration avec le secteur minier

2.2 Connaissance sur le genre

Les textes juridiques

La politique nationale genre (PNG), du ministère des mines et carrières

2.3 Actions menées pour la prise en compte du genre dans les sociétés minières

2.4 Appréciation de la situation de l'employabilité des jeunes et des femmes dans la société

Perception sur l'emploi des jeunes et femmes aux seins des sociétés minières

Appréciation de leur implication aux seins des sociétés minières

2.4 Recommandation pour une amélioration de l'employabilité des jeunes et des femmes

Outils de collecte des statistiques sur le personnel des sociétés minières et entreprises de sous-traitance

SOCIETE MINIERE DE -----								
2016								
	Homme				Femme			
Age	Administration	Personnel Technique	national	Local	Administration	Personnel technique	national	Local
18-35 ans								
35-55 ans								
55-60 ans								
2017								
	Homme				Femme			
Age	Administration	Personnel technique	national	Local	Administration	Personnel technique	national	Local
18-35 ans								
35-55 ans								
55-60 ans								
2018								
	Homme				Femme			
Age	Administration	Personnel technique	national	Local	Administration	Personnel technique	national	Local
18-35 ans								
35-55 ans								
55-60 ans								
2019								
	Homme				Femme			
Age	Administration	Personnel technique	national	Local	Administration	Personnel technique	national	Local
18-35 ans								
35-55 ans								
55-60 ans								
2020								
	Homme				Femme			
Age	Administration	Personnel technique	national	Local	Administration	Personnel technique	national	Local
18-35 ans								
35-55 ans								
55-60 ans								