



Mise en œuvre de la norme ITIE tenant compte du genre au Sénégal : état des lieux et perspectives





Propos Introductifs

L'amélioration des cadres de gouvernance de l'exploitation des ressources extractives ne pouvait s'envisager sans une profonde réflexion sur la dimension genre des projets extractifs. En effet, ce secteur marqué par ses enjeux financiers énormes, se révèle parfois très violent à l'égard de certaines couches comme les femmes et les enfants. Se comprend dès lors, le mouvement des femmes contre l'extractivisme aussi bien en Amérique Latine qu'en Afrique. La norme ITIE fait ainsi échos à ce vaste mouvement, en prenant elle aussi le soin d'exiger des pays de mise en œuvre d'accorder une attention privilégiée aux conditions des femmes. Epousant le caractère transversal du genre, la norme contient de nombreuses dispositions qui consacrent sa prise en compte. Celles-ci s'étendent aux règles d'équilibre homme femme dans les instances de décision à la juste répartition des bénéfices tirés de ces ressources, en passant par une évaluation régulière des questions de genre en vue de mesurer le niveau d'évolution.

Au Sénégal des efforts considérables ont été consentis ces dernières années pour améliorer l'implication des femmes dans la gouvernance des ressources extractives. Outre la constante recherche d'un équilibre homme femme au sein du groupe multipartite, le CN ITIE a renforcé les actions ciblées à l'endroit des femmes surtout au moment des disséminations. Malgré ces avancées, la prise en compte du genre dans la mise en œuvre de la norme fait face à quelques défis.

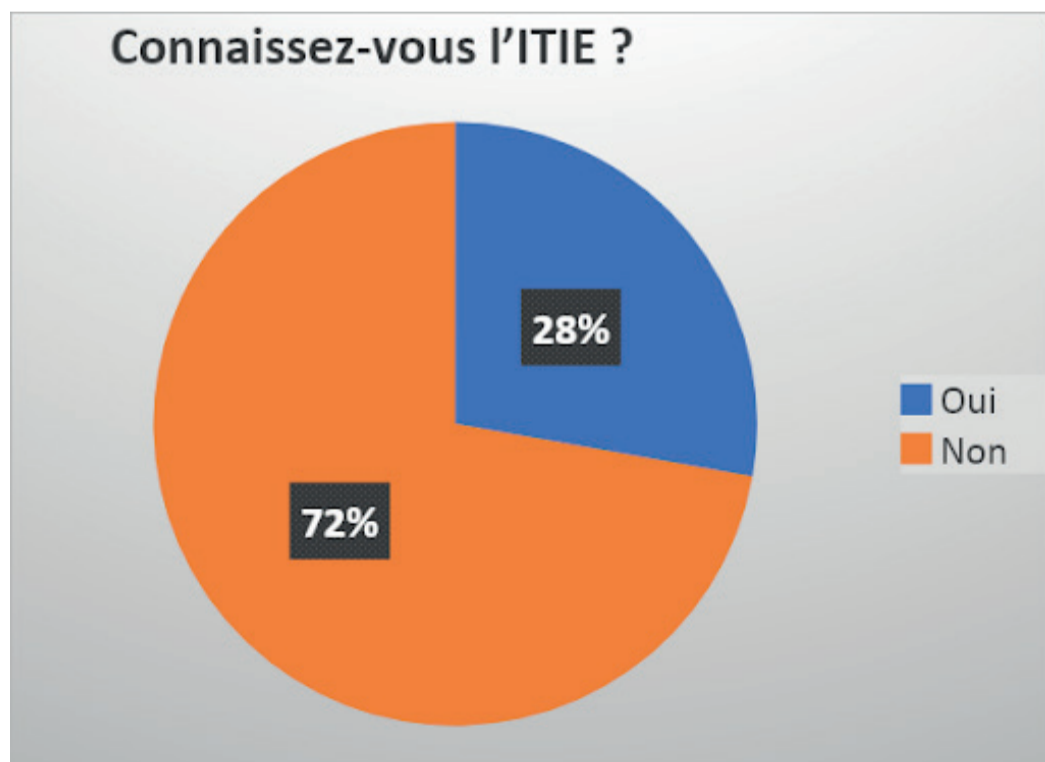
Sur l'implication des femmes dans les instances de gouvernance

Ce déséquilibre peut aussi être noté dans le domaine de l'emploi. En 2022, sur les 7 196 emplois permanents du secteur extractif, seuls 662 sont occupés par des femmes soit un ratio de 9% pour les femmes et 91% pour les hommes. Cela signifie qu'un emploi sur 10 est occupé par les femmes.



Cette divulgation de données granulaires sur l'emploi peut contribuer à alimenter un débat de fond sur les obstacles à l'emploi minier pour les femmes tout en essayant les difficultés de ces dernières à évoluer de ce milieu. Cette analyse n'étant pas faite de manière systématique au sein du GMP, une éventuelle collaboration avec les organisations féminines pourrait permettre de mieux alimenter les rapports de conciliation en termes de données contextuelles sur les conditions des femmes.

Sur la prise en compte du genre dans les activités de communication et sensibilisation



La communication et les activités de sensibilisation du CN ITIE ne sont pas insensibles à la situation des femmes dans le secteur extractif. C'est pourquoi un traitement spécifique leur est accordé tant au plan stratégique qu'opérationnel. Au plan stratégique, il ressort de la stratégie de communication que les femmes constituent une cible privilégiée des actions de communication même si aucune action spécifique n'est pas développée à leur endroit. De plus, la stratégie de communication n'identifie pas les obstacles liés au genre et à d'autres identifiants sociaux en vue d'une meilleure prise en charge de cette question. Au plan opérationnel le comité national veille régulièrement à une bonne représentation des femmes lors des activités de dissémination des rapports de

conciliation. Dans ce sens, le ST sensibilise régulièrement les autorités administratives chargées de mobiliser les parties prenantes au niveau local sur la nécessité d'une bonne implication des femmes lors des dites activités.

Si ces efforts sont appréciables, il reste à noter que la participation des femmes lors de ces activités ne fait pas souvent l'objet d'une évaluation. Les feuilles de présence bien que soulignant le genre, ne sont pas capitalisées pour apprécier le niveau de représentation des femmes afin d'apporter les mesures correctives qui s'imposent. En outre, bien que le CN ITIE invite les autorités à mobiliser les femmes, il n'a pas le contrôle sur le niveau adéquat de mobilisation des femmes. C'est ce qui expliquerait que 72% des acteurs clés du Delta du Saloum affirme ne même pas connaître l'ITIE. En dehors des femmes, il est rare que le CN cherche à mobiliser d'autres groupes vulnérables basé sur une réelle analyse des facteurs d'exclusion au niveau local. Il ressort en résumé que sur les aspects de communication du CN ITIE :

- Le genre est bien pris en compte dans la stratégie de communication
- Il n'y a pas de suivi systématique du niveau de présence des femmes

Conclusion et recommandations

Il ressort de ce qui précède que la mise en œuvre de la norme ITIE au Sénégal essaie tant bien que mal de tenir compte du genre. Cependant davantage d'efforts devraient être consentis afin que cette prise en compte devienne effective. Dans ce sens il serait indiqué pour l'ITIE de :

- Instaurer la parité intégrale (18 hommes – 18 femmes, le Président du CN ITIE étant laissé à l'appréciation du Président de la République)
- Former le staff du ST et les membres du GMP au langage sensible au genre en général et sur les enjeux de genre dans le secteur extractif
- Encourager le développement de pratiques de redevabilité au sein des collèges pour améliorer le flux d'informations entre mandants et mandataires
- Améliorer le niveau de désagrégation des données relatives à l'emploi en y intégrant les personnes vivant avec un handicap
- Renforcer ou encourager l'analyse des conditions des femmes dans les industries extractives (formelles et informelles)
- Evaluer le niveau de participation des femmes aux activités de sensibilisation et corriger les éventuels écueils
- Veiller à une représentation des femmes et autres groupes vulnérables lors des activités du CN ITIE
- Organiser des caravanes de sensibilisation ayant pour cibles exclusives les femmes et les autres groupes

