



Genre

## Burkina Faso

# Comment la prise en compte des expériences des femmes a permis de faire évoluer un secteur minier traditionnellement dominé par les hommes



## Éléments contextuels

Le Burkina Faso dispose d'un cadre politique et juridique favorable à la pleine participation de la femme au développement socioéconomique. La politique nationale « Genre », adoptée en 2009, constitue ainsi le principal cadre de promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Sur ce fondement, un guide destiné à l'intégration des questions de genre dans les politiques sectorielles a été élaboré : il s'agit en l'occurrence d'un outil de planification stratégique et de gouvernance des actions publiques facilitant la participation des hommes et des femmes au processus de développement du Burkina Faso.

Le secteur minier est l'un des secteurs économiques les plus dynamiques du pays. En 2010, la contribution de ce secteur au budget national était de 22,68 milliards de francs CFA, et en 2018 les 52,62 tonnes d'or et les 165 000 tonnes de zinc produites industriellement ont rapporté 1,54 milliards de francs CFA en recettes d'exportation ; la partie de ces recettes reversée

au budget de l'État a été de 266 milliards de francs CFA, soit 17,27 % du chiffres d'affaires annuel du secteur.

Il existe, à côté des grands sites miniers industriels, une forme d'exploitation artisanale qui, dans la majorité des cas ne se soumet à aucun cadre réglementaire. Sur plus de



800 sites répertoriés par l'Agence nationale d'encadrement des exploitations minières artisanales et semi-mécanisées (ANEEMAS) en 2018, seuls 34 bénéficient d'un permis d'exploitation en cours de validité. Ce secteur emploie plus de 1,5 millions de personnes, dont des femmes. Toutefois, force est de constater qu'il s'agit d'un secteur où la contrebande de l'or, le travail des enfants, la prostitution, la violence, la consommation de stupéfiants, et autres délits sont monnaie courante.

Malgré un cadre juridique en théorie favorable, le secteur minier est encore loin d'avoir intégré comme il se doit les questions de genre. La répartition des revenus qui en sont issus et les dépenses sociales en particulier ne tiennent pas compte de la dimension genre. Le nombre de femmes employées dans les mines industrielles reste faible. La mise en œuvre de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) n'a pas encore permis de faire de l'égalité des sexes une thématique majeure. Le Rapport ITIE 2016 indique à cet égard que les femmes représentent 2,93 % de l'effectif total dans les mines industrielles. En dehors des données strictement numériques, les Rapports ITIE ne mettent pas suffisamment en valeur la participation et la contribution de la femme au développement. Sur les sites miniers artisanaux, les femmes jouent un rôle secondaire — étant essentiellement affectées aux tâches de transport et lavage du minerai — et sont sous-payées.

Les raisons du faible succès de la politique genre sont nombreuses. Sa mise en œuvre est inefficace et le guide d'intégration des questions de genre dans les politiques publiques semble lettre morte ; à cela s'ajoute l'influence, encore très présente, des traditions socio-culturelles qui conduisent à considérer les activités du secteur minier comme éminemment masculines, et à reléguer la femme aux tâches du foyer.

## Introduction : Ouvrir la voie à l'intégration de la dimension de genre

En pratique, le contexte reste donc défavorable pour la femme. C'est pourquoi certains acteurs de la société civile et de l'industrie minière s'investissent dans la promotion des droits des femmes et la prise en compte de leurs besoins spécifiques dans la gouvernance des ressources naturelles.

L'Association des femmes du secteur minier du Burkina Faso (AFEMIB) est l'un de ces acteurs majeurs : elle regroupe exclusivement des femmes, travaillant soit dans l'administration publique, dans des compagnies minières ou des entreprises de fourniture de biens et services miniers. Cette organisation mène actuellement des actions de plaidoyer pour favoriser la prise en compte de la femme dans les plans communaux et régionaux de développement et, au cas présent, dans la gouvernance du Fonds minier de développement local (FMDL) afin que les femmes en soient également



**Enregistrement des actes de naissance et délivrance de cartes nationales d'identité burkinabè (CNIB) : faciliter l'accès des femmes à l'état civil et leur permettre d'obtenir des micro-crédits. Les CNIB sont ici remises symboliquement par le chef du village au maire de la commune de Boudry.**

© PWYP Burkina Faso



**Remise d'attestations : à l'issue de la formation de ces femmes à la transformation du beurre de karité, celles-ci reçoivent leur attestation des mains du maire de la commune de Boudry.**

© PWYP Burkina Faso

les bénéficiaires. Elle est présente sur les sites miniers artisanaux et œuvre pour la reconversion économique des femmes qui y travaillent dans des conditions sanitaires et d'hygiène déplorables. En 2019, l'AFEMIB a permis à plus de 200 femmes, actives sur ces sites, d'acquérir des documents d'état civil, en particulier des actes de naissance et cartes nationales d'identité. Ces femmes ont ainsi pu contracter des micro-crédits dans le but de développer des activités génératrices de revenus.

Par ailleurs, plusieurs compagnies minières contribuent, par leurs initiatives, à la prise en compte des besoins spécifiques des femmes. La société minière Essakane S.A. par exemple a mis en place une politique spécifique en faveur des femmes leur permettant, en période de grossesse, d'être redéployées vers des services où elles sont moins exposées à la pénibilité du travail. En plus des trois mois de congé de maternité prévu par la loi, les femmes qui le désirent peuvent prolonger exceptionnellement leur congé de maternité de 14 mois. Elles peuvent ainsi rester chez elles pour s'occuper de leurs enfants et bénéficient d'un demi-salaire, en plus de l'assurance de retrouver leur poste à l'issue de ce congé.

## Actions menées par les principaux acteurs

### L'AFEMIB : faire entendre haut et fort la voix des communautés

L'Association des femmes du secteur minier du Burkina Faso (AFEMIB) a été créée le 3 décembre 2000, puis a été officiellement reconnue en 2004.<sup>1</sup> Le renouvellement de son autorisation de fonctionnement lui a été accordé le 16 janvier 2017. Elle a pour objet principal « *La contribution au renforcement des capacités des femmes et leurs responsabilités dans le secteur minier en vue de répondre au mieux à leurs besoins spécifiques sur le plan socio-économique* ». L'AFEMIB est une association née de la volonté de quelques femmes exerçant une activité professionnelle dans le domaine minier. Elle compte actuellement plus de 100 membres provenant de divers horizons : compagnies minières, ministère des Mines et des Carrières, fournisseurs de biens et services miniers, orpaillage, etc.

1. Autorisation N° 2004-420/MATDS/SG/DGLPAP/DOASOC.





**Sensibilisation : séance de sensibilisation assurée par l'AFEMIB sur un site d'orpaillage de Boudry, situé à environ 120 km de la capitale, Ouagadougou. Thèmes abordés : reconversion, santé et hygiène, non-présence d'enfants sur les sites.**

© PWYP Burkina Faso

Ses actions s'inscrivent dans la réflexion globale visant à une meilleure prise en compte des questions liées au genre et tendent à réduire les inégalités dans le secteur minier, à prédominance masculine. Elle fait une place importante aux femmes qui sont les plus vulnérables, aux enfants et aux jeunes filles, publics prioritaires dans l'exercice de ses activités.

Si au moment de sa création l'AFEMIB se concentrait surtout sur le sous-secteur artisanal, au fil des ans elle a élargi son champ d'action et cible également aujourd'hui le sous-secteur industriel auprès duquel elle défend les droits des femmes.

### **Assurer l'inclusion des femmes sur les sites miniers à petite échelle**

#### **■ Mieux comprendre la réalité des femmes**

L'association se rend sur les sites pour constater les conditions de vie et de travail des femmes. Ces visites in situ ont permis d'observer les inégalités qui existent entre les hommes et les femmes. Les responsables des sites, ceux qui achètent et vendent l'or sont en général des hommes, tandis que

les femmes sont affectées à des tâches de transport, concassage et lavage du minerai, en échange de piètres rémunérations. Donc même si les femmes contribuent par leur travail à générer les revenus, ce sont les hommes qui en profitent le plus. De surcroît, les femmes n'ont pas d'autre choix que d'emmener leurs enfants sur les sites avec elles, ce qui les expose aux maladies, à la déscolarisation. En résumé, « les femmes subissent une autre forme d'esclavage », aux dires d'Aïda Tamboura, présidente de l'AFEMIB.

#### **■ Activités de sensibilisation**

L'association s'attaque à différents thèmes : l'égalité hommes-femmes, les bonnes pratiques en matière d'hygiène et d'assainissement, la santé de la mère et de l'enfant, la protection de l'environnement, l'entrepreneuriat, l'éducation, les droits humains, surtout ceux des femmes.

#### **■ Lutte contre la présence des enfants sur les sites**

L'association a financé la construction de crèches à proximité des sites et toutes les



mères contribuent à leur fonctionnement. À tour de rôle, elles se chargent de la garde des enfants pendant que d'autres travaillent.

#### ■ **Lutte contre les effets nocifs du mercure**

Le mercure est un élément chimique dangereux, utilisé dans le traitement du minerai. L'AFEMIB a doté les femmes d'un appareil appelé « Retord », qui récupère le mercure et évite qu'il soit reversé dans la nature. Le mercure récupéré est réutilisé par les femmes. Selon la présidente de l'AFEMIB, les femmes travaillant sur les sites artisanaux n'adhèrent pas toujours à cette activité de protection de l'environnement parce qu'avec le Retord, témoignent-elles, « le traitement est plus lent ».

#### **L'action de l'AFEMIB sur les sites industriels**

Afin de pallier l'insuffisance d'aide au développement local par le secteur minier industriel, le code minier de 2015 a prévu la création de plusieurs fonds, dont le Fonds minier de développement local (FMDL) destiné à financer les projets des gouvernements locaux (conseils municipaux et régionaux). L'AFEMIB constate que la femme n'est pas suffisamment prise en compte, ni dans le code minier de 2015, ni dans le décret instituant le FMDL et ses arrêtés d'application. Inquiète du sort des femmes issues des communautés impactées par l'installation des mines et par leur faible accès à ce fonds, l'AFEMIB mène un plaidoyer dont les objectifs visent en particulier à :

- Informer et conscientiser l'opinion sur les besoins spécifiques des femmes, lesquels doivent être pris en compte dans le cadre de la mise en œuvre de ce fonds ;
- Affecter 30 % du fonds à des projets bénéficiant aux femmes ;

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

Plusieurs activités sont prévues dans le cadre de ce plaidoyer :

- Rédaction et adoption d'une stratégie de plaidoyer, assortie d'un document de plaidoyer ;
- Mise en place d'un groupe composé de 10 personnes, chargé de l'organisation des activités, du suivi et du rapportage ;
- Conférence de presse pour le lancement du plaidoyer à Ouagadougou ;
- Organisation d'une grande conférence à Ouagadougou, en marge de la Semaine d'Activités minières en Afrique de l'Ouest (SAMAO), édition 2018 ;
- Animation d'émissions et de débats sur les radios à Ouagadougou et dans les provinces ;
- Animation d'émissions télévisées, dont une diffusée sur la chaîne de télévision nationale publique ;
- Remise d'un mémorandum au Premier ministre ;
- Rencontres directes avec des autorités : ministère de la Promotion de la Femme, ministère en charge de la Décentralisation, ministère des Mines et Carrières ;
- Organisations de quatre ateliers d'information au niveau local, dans quatre communes : chaque conférence réunit des membres du conseil municipal, des associations de femmes, les chefs traditionnels et religieux, des journalistes, et des personnes ressources ; l'atelier fait l'objet d'une couverture médiatique et en parallèle une émission radio lui est consacrée.



## Cibles des activités

- Associations des femmes orpailleurs
- Associations et syndicats des hommes orpailleurs
- Gouvernement burkinabé (ministères des Mines, de la femme, des Finances)
- Compagnies minières
- Représentants des autorités au niveau déconcentré
- Association des municipalités du Burkina Faso (AMBF)
- Association des régions du Burkina Faso (ARBF)
- Association des communes minières du Burkina (ACMB)
- Les bailleurs de fonds du Burkina Faso

## Obstacles à l'action de l'AMEFIB

- Au niveau de la société civile, certaines organisations estiment que le fait que certains membres de l'AFEMIB travaillent dans des compagnies minières constituent un handicap. Elles refusent ainsi des partenariats parce que la présidente de l'association est également directrice générale d'une compagnie minière.
- La situation d'insécurité a ralenti les activités de sensibilisation, de suivi et de plaidoyer parce que les sites miniers sont situés dans des zones visées par les attaques terroristes.
- Le poids de la tradition : sur les sites, il est fréquent que les orpailleurs refusent d'écouter l'AFEMIB parce que constituée de femmes.
- Lors les actions de sensibilisation sur les sites artisanaux, les femmes se tiennent parfois à l'écart ; il arrive qu'elles soient censurées par les hommes lorsqu'elles veulent prendre la parole sans leur permission.



**Culture d'un champ de sésame : une femme orpailleur, du site minier de Yéou, situé à environ 120 km de la capitale, Ouagadougou, reconvertie à cette nouvelle activité génératrice de revenus, grâce à l'AFEMIB.**

© PWYP Burkina Faso



- Bénévolat : tous les membres de l'association ont par ailleurs une activité salariée ; elles n'ont pas toujours le temps de se consacrer au travail de l'association.
- L'AFEMIB ne dispose pas de sources de financement fixes et durables ; elle n'a ni siège ni personnel propre pour assurer son fonctionnement continu, le suivi de ses activités et notamment la recherche des fonds.

### Résultats obtenus

- La mise en place d'un comité national de suivi et de répartition des fonds a été prévue dans le cadre de l'opérationnalisation du Fonds minier de développement local (FMDL). La société civile y occupe deux sièges et comme suite aux actions de plaidoyer menées sur la prise en compte de la question de genre dans la gouvernance du FMDL, l'un de ces sièges est revenu à l'AFEMIB.
- Sur certains sites miniers à petite échelle, les hommes, regroupés en associations et syndicats d'orpailleurs, ont été sensibles aux messages véhiculés grâce au plaidoyer. Les femmes sont maintenant mieux traitées et bénéficient des revenus du deuxième traitement de l'or. Elles sont propriétaires de hangars qu'elles louent aux orpailleurs ; certaines contrôlent des puits d'exploitation et rémunèrent ceux qui extraient le minerai.
- Une femme d'origine ghanéenne, qui se prêtait à des activités de prostitution sur l'un des sites, s'est sentie directement concernée par les messages de sensibilisation lancés quant à la nécessité d'une reconversion : elle est maintenant grossiste en bouteilles d'eau minérale à Tamalé, ville située à 200 km de la frontière avec le Burkina Faso.
- Grâce aux actions de sensibilisation, les directeurs provinciaux de l'éducation ont pris des dispositions pour que les parents des

enfants forcés d'abandonner les classes pour les sites d'orpaillage, soient convoqués par les directeurs d'école et se voient demander de ne pas sortir les enfants des classes.

- Selon les témoignages des travailleurs de la santé, à la suite de ces mêmes actions de sensibilisation, le taux de fréquentation des centres de santé a augmenté. Les femmes se présentent volontairement au dépistage du VIH et pour des consultations sur les maladies respiratoires.
- Entrepreneurat : des messages clairs ont également été diffusés sur les possibilités de développement économique dans le secteur et des femmes ont commencé à croire en leur potentiel. Sur le site minier de Boungou, dans la région de l'Est, une femme a soumis une offre et remporté un marché pour la restauration des travailleurs journaliers : elle sert 400 repas par jour.



**Beurre de karité : des femmes orpailleurs, du site minier de Boudry situé à environ 120 km de la capitale, Ouagadougou, reconverties grâce à l'AFEMIB et exerçant de nouvelles activités génératrices de revenus, notamment la fabrication du beurre de karité.**

© PWYP Burkina Faso





- Sur le site de Yéou, dans la région du Centre-Nord, 40 femmes se sont reconverties dans l'agriculture, l'élevage, ou le maraîchage ; certaines produisent de la pomme de terre qu'elles commercialisent à Ouagadougou, la capitale.
- À Boudry, dans la région du plateau central, des femmes formées se livrent maintenant à l'élevage moderne de volaille, et d'autres, reconverties, à la transformation de beurre de karité en savon. L'AFEMIB est intervenue pour faciliter l'accès au crédit auprès de la Caisse populaire, une structure de microfinance.
- L'AFEMIB a également permis l'accès aux actes d'état civil en finançant l'établissement d'actes de naissance et de cartes d'identité nationale : à Yeou, 217 actes de naissance et 174 cartes d'identités ont été délivrés en 2019, et à Boudry 71 actes de naissance et un nombre similaire de cartes d'identités.

### Enseignements tirés

- L'AFEMIB est la seule organisation de la société civile dans le secteur minier regroupant exclusivement des femmes. Elle est une référence à l'intérieur du pays comme à l'extérieur, ce qui explique que de nombreux partenaires (Canada, Banque mondiale, Chambre des mines) organisent des activités en collaboration avec elle.
- L'AFEMIB est pionnière dans son domaine : elle a su révéler les inégalités dans le secteur minier et travaille pour y remédier. Elle participe à la divulgation des bonnes pratiques, en particulier auprès des compagnies minières concernées.

### Témoignage d'autres acteurs sur l'action de l'AMEFIB

- **M. Issaka Yameogo** est maire de la commune de Yalgo et président de l'Association des communes minières du Burkina Faso. Dans le cadre du plaidoyer mené par l'AFEMIB sur le FMDL, sa commune a été particulièrement concernée. Il reconnaît la raison d'être de l'association car sans la femme, il ne peut pas y avoir de développement. Le plaidoyer l'aide à trouver les bons arguments pour mieux positionner les femmes au sein du conseil municipal et du comité de suivi du fonds. Ce maire s'est engagé à réserver plus de 50 % du FMDL à des activités pouvant bénéficier aux femmes en particulier.
- Au niveau du ministère des Mines et des Carrières, l'ancrage institutionnel de l'AFEMIB est reconnu et c'est à ce titre qu'elle peut être consultée en tant que partie prenante.
- L'AFEMIB est membre du Groupe multipartite ITIE-Burkina Faso en représentation de la société civile qui dispose de six sièges.
- Elle dispose également d'une voix au sein du Bureau national des évaluations d'impact environnemental, l'entité publique compétente pour avaliser les études d'impact environnemental et social des compagnies minières.
- Elle est partenaire du Projet d'amélioration et de surveillance de l'industrie extractive en Afrique francophone subsaharienne (PASIE), mis en œuvre par la Cour des comptes.





## Essakane S.A. : une société minière qui prend des mesures en faveur l'inclusion de genre

La société Essakane S.A., filiale du groupe canadien IAMGOLD, exploite la plus grande mine du Burkina Faso. Elle a débuté ses activités en 2010 après avoir réalisé un investissement total de 408 milliards de FCFA. Elle est le plus grand employeur du pays, avec 2 430 employés dont 267 femmes, soit 11 % de l'effectif.

Selon la directrice de la Communication de l'entreprise, Marie Diop, l'entreprise applique des normes de gestion fondées sur les principes suivants : « le respect du droit de tous les employés à un traitement équitable, à l'égalité des chances, à un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement ».

À la mine, des mesures répondant aux besoins spécifiques des femmes ont été adoptées :

### ■ Aménagement du poste de travail pour les femmes enceintes

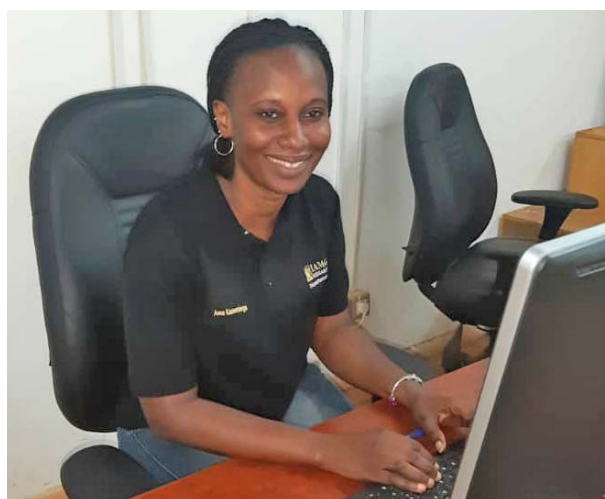
Les femmes enceintes occupant des postes de travail pénible (conduite d'engins lourds, travaux de géologie nécessitant l'usage de la force, etc.) sont réaffectées à d'autres fonctions moins pénibles pour leur bien-être et celui de l'enfant. Celles qui ont des grossesses difficiles peuvent prendre, par anticipation, leur congé de maternité. Elles continuent de percevoir leur salaire jusqu'à l'accouchement.

### ■ Respect du congé de maternité

Dans l'entreprise Essakane S.A., après les trois mois de congé prévus par la loi, celles qui le désirent peuvent prendre un congé de maternité exceptionnel de 14 mois. Durant cette période, elles restent à domicile pour s'occuper de leur enfant en percevant la moitié de leur salaire.

La durée du congé de maternité offert par le code du travail au niveau national n'est en effet que de trois mois et la maternité est souvent cause de la perte d'emploi des femmes : certaines entreprises refusent de recruter des femmes pour éviter d'avoir à les remplacer pendant le congé de maternité, et d'autres en profitent pour les licencier. Certaines femmes sont même parfois poussées à démissionner de leur emploi lorsqu'elles deviennent mères.

Après un accouchement, toute femme bénéficie d'un « congé allaitement », en vertu du code du travail, qui consiste à réserver une heure de la journée à l'allaitement. Essakane S.A. a procédé à l'aménagement des horaires de travail pour les femmes allaitantes qui bénéficie ainsi d'une journée qui commence à 8 h et se termine à 15 h 30. Chaque service doit organiser le travail pendant ces périodes de congé pour assurer le remplacement de la personne absente.



**Awa Karembega : employée au département santé-sécurité, elle a bénéficié d'un congé de maternité de 14 mois.**

© PWYP Burkina Faso



La présence des enfants étant interdite sur le site, ces femmes sont logées dans la ville voisine, Dori, située à 45 km du site ; une navette spéciale les conduit gratuitement du domicile à la mine matin et soir.

### ■ Des bénéficiaires témoignent

Fatoumata Barry, juriste et Adèle Ouédraogo, photographe rattachée au service de la communication, ainsi que Dicko Mariam faisant partie du personnel de service, ont bénéficié du congé de maternité « exceptionnel » de 14 mois. Elles estiment que cette modalité est bénéfique pour la femme et son nouveau-né car elles savent qu'elles conserveront leur poste de travail à la fin du congé. Selon leur témoignage, ces mesures sont de nature à garantir aux femmes la sécurité de leur emploi et à favoriser leur épanouissement professionnel. ■



**Francine Traoré, également du département santé-sécurité, en service. Elle a bénéficié d'un congé de maternité de 12 mois et à son retour elle a retrouvé son poste.**

© PWYP Burkina Faso

Cette étude a été préparée par Elie Kabore, pour le compte du Secrétariat de PQCVF.

Ce travail a été rendu possible grâce au soutien de la William & Flora Hewlett Foundation.



**PUBLIEZ CE QUE VOUS PAYEZ**

Email : [info@pwyp.org](mailto:info@pwyp.org)

[www.pwyp.org/fr](http://www.pwyp.org/fr)