



Extractive Industries  
Transparency Initiative

# EXIGENCES ITIE 1.4, 6.3, 7.1 ET 7.4

Mise en œuvre de l'ITIE  
tenant compte du genre

Note d'orientation



Mars 2022

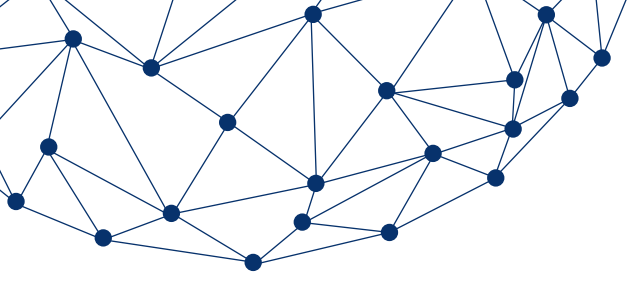
Cette note a été publiée par le Secrétariat international de l'ITIE en vue de donner des orientations aux pays mettant en œuvre l'ITIE sur la manière de satisfaire aux Exigences de la Norme ITIE. Le Secrétariat international souhaite remercier Alice POWELL pour les contributions qu'elle a apportées à cette note. Les lecteurs sont invités à se référer directement à la Norme ITIE, et à contacter le Secrétariat international pour obtenir de plus amples informations.

Les coordonnées de contact sont disponibles sur le site Internet [www.eiti.org/fr](http://www.eiti.org/fr).

Secrétariat international de l'ITIE  
Rådhusgata 26, 0151 Oslo, Norvège  
+47 222 00 800  
[secretariat@eiti.org](mailto:secretariat@eiti.org)

# Table des matières

<b>Résumé</b>	<b>4</b>
<b>Concepts-clés</b>	<b>6</b>
<b>Aperçu des étapes : Exigence 1.4</b>	<b>7</b>
<b>Exigence 1.4 : La participation des femmes aux groupes multipartites</b>	<b>8</b>
<b>Comment mettre en œuvre l'Exigence 1.4</b>	<b>9</b>
Étape 1 : Identifier les obstacles à la représentation des femmes	9
Étape 2 : Prendre des mesures visant à promouvoir une représentation et une participation effective	10
Étape 3 : Documenter les progrès réalisés et établir des mécanismes de redevabilité	13
<b>Aperçu des étapes : Exigence 6.3</b>	<b>14</b>
<b>Exigence 6.3 : Données sur l'emploi désagrégées par genre</b>	<b>15</b>
<b>Comment mettre en œuvre l'Exigence 6.3</b>	<b>16</b>
Étape 1 : Déterminer les données sur l'emploi à divulguer	16
Étape 2 : Établir des rapports de données sur l'emploi, en assurer un suivi et les analyser	18
<b>Aperçu des étapes : Exigence 7.1</b>	<b>20</b>
<b>Exigence 7.1 : Débat public</b>	<b>21</b>
<b>Comment mettre en œuvre l'Exigence 7.1</b>	<b>22</b>
Étape 1 : Élaborer un plan de communication personnalisé et stratégique tenant compte du genre	22
Étape 2 : Assurer des activités de sensibilisation tenant du genre	25
<b>Exigence 7.4 : Résultats et impacts</b>	<b>27</b>
<b>Comment mettre en œuvre l'Exigence 7.4</b>	<b>28</b>
<b>Aller au-delà des Exigences</b>	<b>30</b>
<b>Ressources supplémentaires</b>	<b>35</b>



# Résumé

Certains obstacles structurels empêchent les femmes de participer au secteur des ressources naturelles et d'en bénéficier de manière équitable. En réponse aux demandes des parties prenantes afin qu'une plus grande attention soit portée sur les questions liées au genre dans la gouvernance du secteur extractif, la Norme ITIE a été révisée de manière à inclure des dispositions qui promeuvent une participation diversifiée aux groupes multipartites, la divulgation de données sensibles au genre et des activités de sensibilisation et de diffusion visant à favoriser le dialogue et à améliorer l'accessibilité des données pour les femmes et pour les hommes.

Cette note contient des orientations et des exemples permettant aux groupes multipartites de mettre en œuvre ces dispositions et de promouvoir une mise en œuvre de l'ITIE tenant compte du genre. Sa structure suit celle des Exigences de la Norme ITIE concernées :

- La **section 1** propose des orientations sur la promotion de la représentation et de la participation effective des femmes aux groupes multipartites, conformément à l'Exigence 1.4.
- La **section 2** couvre les données sur l'emploi désagrégées par genre, conformément à l'Exigence 6.3.
- La **section 3** contient des orientations sur le type d'activités inclusives de sensibilisation et de diffusion permettant d'améliorer l'adaptation aux besoins des différents sexes et groupes, conformément à l'Exigence 7.1.
- La **section 4** fournit des orientations sur la documentation des progrès réalisés en matière de genre ou lors des activités liées à l'inclusivité dans le cadre de la mise en œuvre de l'ITIE, conformément à l'Exigence 7.4.

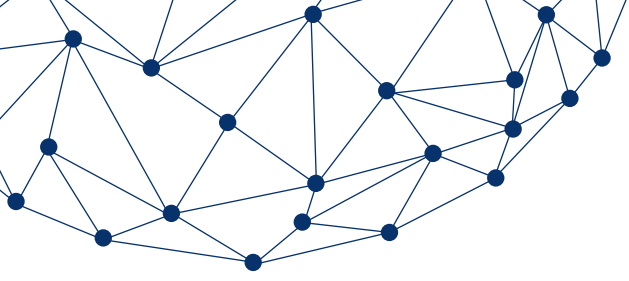
La section finale « Aller au-delà des Exigences » est consacrée au genre en tant que question transversale dont l'impact sur la mise en œuvre de l'ITIE est plus général, ainsi qu'aux liens en termes de genre avec d'autres Exigences ITIE. Celle-ci présente les opportunités que peuvent saisir les groupes multipartites pour assurer que la mise en œuvre de l'ITIE tient compte du genre et pour mieux comprendre la manière dont les parties prenantes interagissent avec les données ITIE.

Il est important de préciser que les aspects liés au genre et leurs impacts sur l'accès des femmes et celui des hommes aux prises de décisions et aux emplois dans le secteur extractif reposent largement sur le contexte. Les mesures à prendre pour renforcer la participation des femmes diffèrent selon le pays, le sous-secteur et la taille du secteur. Les groupes multipartites devraient donc veiller à appliquer ces orientations en fonction du contexte de leur pays respectif.

Les groupes multipartites sont encouragés à aller au-delà de ces orientations en vue d'identifier les besoins spécifiques des groupes marginalisés et d'y répondre, pour s'assurer que les processus ITIE sont inclusifs et représentatifs et qu'ils tiennent compte des intérêts de toutes les parties prenantes.

## **À quelles questions les données et le rapportage peuvent-elles aider à répondre ?**

- 1) Les processus et les structures de gouvernance de l'ITIE sont-ils inclusifs ?
- 2) Quelles disparités entre les hommes et les femmes observe-t-on en matière d'emploi dans le secteur extractif ? Comment ces données peuvent-elles orienter la formulation de politiques tenant compte du genre ?
- 3) Les femmes et les groupes marginalisés participent-ils aux programmes de diffusion des données ITIE ?
- 4) Quelles mesures le groupe multipartite a-t-il prises pour promouvoir la participation et la représentation des femmes dans le cadre de la mise en œuvre de l'ITIE ?



# Concepts-clés

Le **genre** désigne les rôles, les comportements, les activités et les attitudes établis par une société donnée et que celle-ci considère comme appropriés pour les personnes selon le sexe qui leur a été assigné à la naissance. Le genre est relationnel et désigne non seulement les femmes, les hommes ou les groupes d'un genre différent, mais également les relations entre eux. Bien que les notions relatives au genre soient profondément ancrées dans chaque culture, elles peuvent évoluer avec le temps et présentent d'importantes variations, tant au sein des cultures qu'entre elles.<sup>1</sup>

La **prise en compte des questions de genre** revient à comprendre et à examiner les expériences et besoins divers des hommes et des femmes, ainsi que leurs impacts sur l'exécution et les résultats de programmes ou d'initiatives spécifiques. Dans le contexte de l'ITIE, une mise en œuvre tenant compte du genre signifie que les voix et les expériences des femmes sont incluses dans le processus ITIE, en vue d'assurer que la gouvernance des ressources naturelles préserve les intérêts de tous les citoyens.

Selon Oxfam America, une participation effective « va au-delà du simple décompte du nombre de femmes, pour inclure la capacité de ces dernières à se faire entendre, à participer à la direction et à influencer les prises de décisions ».

L'emploi d'un **langage sensible au genre** revient à parler et à écrire de façon à éviter toute discrimination à l'égard d'un sexe, d'un genre social ou d'une identité de genre, et d'éviter la perpétuation des stéréotypes de genre. Compte tenu du rôle-clé que joue le langage dans le façonnement des attitudes culturelles et sociales, l'emploi d'un langage intégrant le genre est un moyen très efficace de promouvoir l'égalité des sexes et d'éliminer les préjugés fondés sur le genre.<sup>2</sup>

## L'intersectionnalité et l'inclusivité

Bien que cette note soit consacrée à la participation des femmes, il convient de préciser que les femmes ne forment pas un groupe homogène. D'autres identifiants sociétaux – l'autochtonie, la race, la classe sociale, le lieu de vie, l'âge, la religion et les capacités physiques et mentales – ont une influence sur le vécu des différentes parties prenantes du secteur extractif et sur leur accès aux informations et aux prises de décisions.

Lorsqu'ils cherchent à inclure les femmes dans les processus ITIE, les groupes multipartites doivent avoir conscience de ces facteurs sociaux. C'est dans le recoupement d'identifiants sociaux que certaines femmes sont confrontées à une multitude de formes d'obstacles qui entravent leur accès à l'information et leur participation au processus ITIE, et qu'elles se heurtent à la discrimination. C'est ce que l'on appelle l'intersectionnalité.<sup>3</sup>

De plus, le genre n'est qu'un des aspects de l'inclusivité. Les groupes marginalisés devraient être pris en compte de manière plus globale dans le cadre de la garantie d'un accès et d'une participation équitables aux structures de gouvernance des ressources naturelles.

---

1 United Nations Network on Migration (2020), *Gender-Responsive Communications Toolkit* (Trousse à outils de communications tenant compte du genre), <https://migrationnetwork.un.org/resources/gender-responsive-communications-toolkit>.

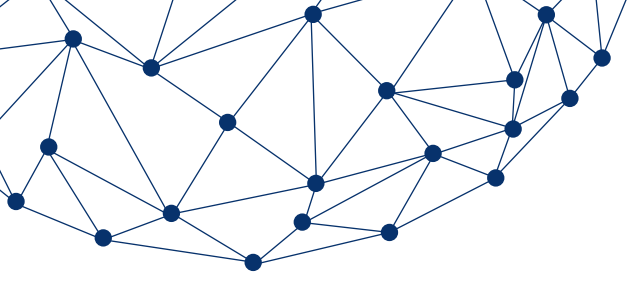
2 Voir Nations Unies, « Orientations pour un langage inclusif en français », <https://www.un.org/fr/gender-inclusive-langage/guidelines.shtml>.

3 Voir Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. « Intersectionality » (Intersectionnalité), <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>.

# Aperçu des étapes :

## Exigence 1.4

Étapes	Principaux aspects à prendre en compte	Exemples
<p><b>Étape 1:</b> Identifier les obstacles à la représentation des femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le processus de nomination du groupe multipartite décourage-t-il ou entrave-t-il la participation des femmes?</li> <li>Le processus de nomination pour chaque collège est-il transparent et libre de toute mesure de pression?</li> <li>Les limites de mandat sont-elles définies de façon à encourager une rotation?</li> <li>Les Termes de Référence du groupe multipartite font-ils référence au genre et à la nécessité d'une parité entre les hommes et les femmes?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Guinée</b></li> <li><b>Royaume-Uni</b></li> </ul>
<p><b>Étape 2:</b> Prendre des mesures visant à promouvoir une représentation et une participation effective</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les membres du groupe multipartite ont-ils besoin d'une formation afin de comprendre et d'identifier les obstacles à la participation des femmes?</li> <li>Les femmes parties prenantes sont-elles encouragées à se porter candidates et bénéficient-elles d'un soutien dans ce cadre?</li> <li>Les femmes s'expriment-elles lors des réunions du groupe multipartite et leurs opinions sont-elles prises en compte?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Zambie</b></li> </ul>
<p><b>Étape 3:</b> Documenter les progrès réalisés et établir des mécanismes de redevabilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le public peut-il accéder librement à une liste des membres du groupe multipartite ? Sa composition hommes-femmes fait-elle l'objet d'un suivi dans le temps?</li> <li>Les groupes multipartites ou les collèges rendent-ils compte des efforts qu'ils déploient pour inclure les femmes et relever les défis associés?</li> <li>Les collèges sont-ils tenus de présenter le résultat de leurs efforts?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Mongolie</b></li> </ul>



# Exigence 1.4 : La participation des femmes aux groupes multipartites

L'objectif de cette Exigence est d'assurer qu'il existe un groupe multipartite indépendant, capable d'exercer une supervision proactive et effective de tous les aspects de la mise en œuvre de l'ITIE, en vue d'établir, de manière consensuelle, un équilibre entre les intérêts des trois principaux collèges (gouvernement, entreprises et société civile). La condition préalable à la réalisation de cet objectif est que les membres du groupe multipartite doivent représenter les parties prenantes principales de façon adéquate, être désignés sur la base de procédures de nomination ouvertes, équitables et transparentes, et prendre leurs décisions dans le cadre d'un processus inclusif et en rendre compte à l'ensemble des collègues.<sup>4</sup>

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

<sup>4</sup> ITIE (2021), *Guide de Validation*, <https://eiti.org/fr/guidance-notes/le-guide-de-validation>.



# Comment mettre en œuvre l'Exigence 1.4



## Étape 1

### Identifier les obstacles à la représentation des femmes

La sous-représentation des femmes est souvent liée à des obstacles spécifiques en matière d'accès aux sphères de décisions. Les groupes multipartites pourraient identifier les obstacles qui empêchent ou entravent la représentation des femmes et établir si et comment la structure, le processus de nomination et les pratiques des groupes multipartites affectent la capacité de représentation des femmes en leur sein.<sup>5</sup> Ils doivent également examiner les mesures qui permettraient de réduire ou de surmonter ces obstacles. L'examen pourrait tenir compte d'autres identifiants sociaux (par exemple, la classe sociale, l'âge, l'appartenance ethnique, l'autochtonie) et des relations de pouvoir existantes au sein des groupes multipartites.<sup>6</sup>

Pour contribuer à soutenir la représentation des femmes dans les processus ITIE, les groupes multipartites pourraient envisager les mesures suivantes dans le cadre de leurs structures de gouvernance :

- Veiller à ce que le processus de nomination au groupe multipartite soit transparent, largement publicisé et appliqué de manière systématique ;
- Fixer des limites aux mandats des membres du groupe multipartite de manière à encourager une rotation et à créer des opportunités pour des représentants d'horizons divers ;
- Souligner, dans les Termes de référence (TdR) des groupes multipartites, l'importance de la représentation des femmes ou la nécessité de travailler en faveur de la parité hommes-femmes.

5 Pour des orientations complémentaires sur la gouvernance des groupes multipartites, voir ITIE (2022), *Note d'orientation : Exigence ITIE 1.4 – La mise en place et la gouvernance des groupes multipartites*, <https://eiti.org/guidance-notes/establishment-and-governance-multi-stakeholder-groups>.

6 Pour de plus amples informations au sujet de l'approche et de la méthodologie qu'un tel examen pourrait adopter, voir Publiez Ce Que Vous Payez (2019), *Ensemble : faisons avancer les droits des femmes dans le mouvement pour la transparence des industries extractives*, <https://www.pwyp.org/fr/pwyp-resources/ensemble-faisons-avancer-les-droits-des-femmes-dans-le-mouvement-pour-la-transparence-des-industries-extractives/>.

**EXEMPLES**

## Promotion de la participation des femmes aux groupes multipartites

### Guinée

Le collège de la société civile de l'ITIE Guinée a modifié ses Termes de référence afin d'y inclure une disposition exigeant formellement que les femmes occupent un tiers des sièges du Groupe multipartite. En conséquence, le nombre de femmes participantes a augmenté, passant d'une seule femme à trois parmi les 11 membres du Groupe multipartite. Bien que l'objectif d'un tiers des représentants au Groupe multipartite n'ait pas été atteint, ce changement a permis de tripler la participation des femmes. L'ITIE Guinée continue de s'engager auprès de toutes les parties prenantes du Groupe multipartite en vue d'assurer un suivi des progrès réalisés dans ce cadre.

### Royaume-Uni

Reconnaissant que la représentation au sein de son Groupe multipartite pourrait être plus diversifiée, le réseau de la société civile (CSN) de l'ITIE Royaume-Uni a revu son processus de nomination en vue d'encourager une plus grande représentation des femmes. Toutefois, selon un bilan sur l'égalité des sexes préparé par le Secrétariat international, la participation des femmes en tant que membres permanentes du Groupe multipartite de l'ITIE Royaume-Uni a baissé de 33 % en 2019 à 25 % en 2021. De ce fait, l'ITIE Royaume-Uni a inclus dans son plan de travail 2022 l'objectif d'œuvrer en faveur d'une diversité des genres accrue au sein du Groupe multipartite et d'une plus grande prise de conscience au sujet de la nécessité d'une parité hommes-femmes.



## Étape 2

### Prendre des mesures visant à promouvoir une représentation et une participation effective

Les groupes multipartites peuvent prendre des mesures spécifiques et ciblées pour soutenir la représentation des femmes et éliminer les obstacles à leur participation. Dans l'idéal, ces activités devraient reposer sur les consultations et l'examen des obstacles prévus à [l'étape 1](#).

Les mesures ciblées pourraient comprendre :

- L'adoption d'une disposition formelle exigeant un seuil minimal de représentation des femmes par collège (par exemple, un tiers des membres du groupe multipartite).
- Le renforcement des capacités des femmes représentantes potentielles par le biais de formations ITIE ou d'un programme de mentorat avec l'appui de membres expérimentés du groupe multipartite.
- La prise en compte de l'équilibre hommes-femmes lors de la création de comités du groupe multipartite.

- La prise d'un engagement public, par lequel chaque collègue du groupe multipartite s'efforcera d'établir la parité hommes-femmes. Ces mesures pourraient être assorties d'objectifs incrémentiels (par exemple, doubler la représentation des femmes en deux ans et atteindre une représentation des femmes de 40 % en quatre ans).

Certaines de ces activités pourraient être intégrées dans les plans de travail ITIE des groupes multipartites, afin de garantir que leur mise en œuvre fasse l'objet d'un suivi et que des fonds soient mis à disposition.

Toutefois, la représentation des femmes aux groupes multipartites ne se limite pas à leur statut de représentantes. Il est également essentiel que les femmes exercent une influence et un leadership dans les prises de décisions et que leurs voix soient entendues. Certaines des Exigences de la Norme ITIE peuvent aider à appuyer la participation des femmes aux groupes multipartites. Il s'agit notamment de la nécessité de convenir de Termes de référence (TdR) publics clairs concernant le travail du groupe multipartite (Exigence 1.4.b), et d'assurer que les réunions soient annoncées suffisamment à l'avance et que les documents soient diffusés en temps opportun, avant qu'ils ne soient discutés et que leur adoption ne soit proposée (Exigence 1.4.b.vii).

D'autres mesures pourraient être prises en soutien à une participation effective des femmes et à des prises de décisions inclusives. Dans le cadre de la facilitation et de la planification de leurs réunions, les groupes multipartites pourraient envisager les approches suivantes :

- Alternier le président de la réunion ou désigner différents participants pour diriger la discussion lors de divers points de l'ordre du jour, afin de garantir une participation plus large.
- Tenir compte de l'équilibre hommes-femmes et de la diversité lorsque des intervenants ou des experts sont conviés à des discussions des groupes multipartites.
- Soutenir la participation logistique des membres, notamment dans le cas où ils manqueraient de ressources, et de manière à prendre en compte les obstacles spécifiques au genre auxquels les femmes peuvent être confrontées (par exemple, en leur fournissant un moyen de transport, en leur permettant d'accéder aux réunions en ligne, en programmant des réunions en-dehors des heures consacrées aux responsabilités familiales).
- Concevoir des opportunités de renforcement des capacités afin d'accroître la confiance en soi et les compétences d'orateur des représentants du groupes multipartites.

### **Renforcement des capacités**

Un certain nombre de parties prenantes de l'ITIE ont souligné que le nombre insuffisant de femmes participant à la gouvernance du secteur extractif ou la perception d'un manque de femmes disposant d'une expertise ou d'une ancienneté suffisante constituait des défis majeurs en matière d'amélioration de la représentation des femmes

au sein des groupes multipartites. Cet argument doit être considéré comme un défi à relever, plutôt que comme une raison de ne pas œuvrer en faveur de la parité hommes-femmes.

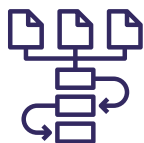
La faible participation des femmes à la gouvernance du secteur extractif découle souvent du fait que, traditionnellement, les femmes ont été exclues des espaces décisionnels et des opportunités de développement de compétences et de capacités de leadership. Les compétences et expertises des femmes peuvent être développées par le biais de programmes de renforcement des capacités, et les groupes multipartites pourraient jouer un rôle dans leur promotion.

**ÉTUDE DE CAS****Zambie****Genre et planification du travail de l'ITIE**

Le plan de travail 2021-2022 de l'ITIE Zambie prévoit des activités spécifiques consacrées au genre – par exemple, la conduite de formations et d'ateliers dédiés et l'établissement d'une politique et d'une stratégie sur le genre.

<b>Produit</b>	4.0 – Intégration du genre et formation
<b>Activités</b>	4.1 Sensibilisation au genre et formation d'Oxfam 4.2 Conférence en ligne sur la dynamique du genre pour le Groupe multipartite 4.3 Élaboration d'une politique/stratégie sur le genre 4.4 Mise en œuvre d'une politique/stratégie sur le genre

Source : Zambia EITI (2021), [Zambia EITI Work Plan 2021-2022](#).



### Étape 3

## Documenter les progrès réalisés et établir des mécanismes de redevabilité

Les groupes multipartites doivent documenter publiquement leurs progrès dans la promotion d'une participation inclusive, en vue d'aider à garantir leur redevabilité. Les mesures pourraient comprendre :

- Si, suite aux nominations et élections de membres de groupes multipartites, la représentation des femmes au sein de collèges spécifiques est inférieure à 40 %, exiger des collèges qu'ils publient une déclaration expliquant les mesures prises pour assurer une parité hommes-femmes dans leurs nominations, les difficultés qu'ils ont rencontrées et les mesures ou soutien nécessaires à l'amélioration de la diversité hommes-femmes à l'avenir.<sup>7</sup>
- Suivre les progrès réalisés dans la composition hommes-femmes des groupes multipartites, permettre au public d'accéder à la liste de ses membres, présidents et suppléants et l'actualiser régulièrement.

Les groupes multipartites sont également encouragés à assurer un suivi de l'avancement du travail qu'ils réalisent en faveur de l'égalité des sexes dans leurs rapports d'avancement annuels (voir la section portant sur l'Exigence 7.4).

#### ÉTUDE DE CAS

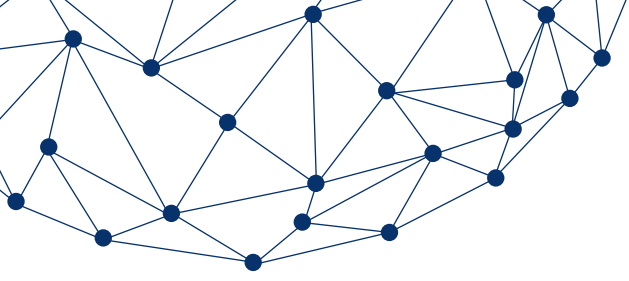
### Mongolie

#### Identification des opportunités existantes en matière d'action

Dans son Rapport ITIE 2019, l'ITIE Mongolie a souligné la nécessité de prendre des mesures complémentaires pour faire avancer l'équilibre hommes-femmes au sein de son Groupe multipartite, indiquant qu'il envisage de faire en sorte que les parties possèdent une compréhension commune de l'égalité des sexes. Cette reconnaissance souligne que davantage d'efforts doivent être déployés et contribue à maintenir la redevabilité du Groupe multipartite.

Source : *Mongolia EITI (2020)*, [Mongolia Fourteenth EITI Reconciliation Report 2019](#), p. 140.

<sup>7</sup> MSI integrity (2015), *EITI Governance Report (2020)* (Rapport sur la gouvernance de l'ITIE), <http://www.msi-integrity.org/eiti-governance-report/>.



# Aperçu des étapes :

## Exigence 6.3

Étapes	Principaux aspects à prendre en compte	Exemples
<b>Étape 1:</b> Déterminer les données sur l'emploi à divulguer	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quelles données permettent de mieux comprendre la contribution du secteur à l'emploi?</li><li>• Quelles données permettent de mieux comprendre le niveau de participation des femmes dans les communautés touchées par des activités extractives et de promouvoir un débat sur ce sujet?</li><li>• Comment peut-on harmoniser les données et les présenter afin d'obtenir un rapportage plus clair et unifié?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Burkina Faso</b></li><li>• <b>Colombie</b></li><li>• <b>Nigeria</b></li></ul>
<b>Étape 2:</b> Établir des rapports de données sur l'emploi, en assurer un suivi et les analyser	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les entreprises déclarent-elles des données comparables sur l'emploi désagrégées par genre ?</li><li>• La divulgation de données désagrégées par genre offre-t-elle des opportunités d'apprentissage par les pairs et d'échanges de bonnes pratiques?</li><li>• La participation des femmes dans le secteur s'est-elle améliorée?</li><li>• De nouvelles politiques ont-elles été mises en place pour encourager la participation des femmes au secteur?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Philippines</b></li><li>• <b>Sénégal</b></li></ul>



## Exigence 6.3 : Données sur l'emploi désagrégées par genre

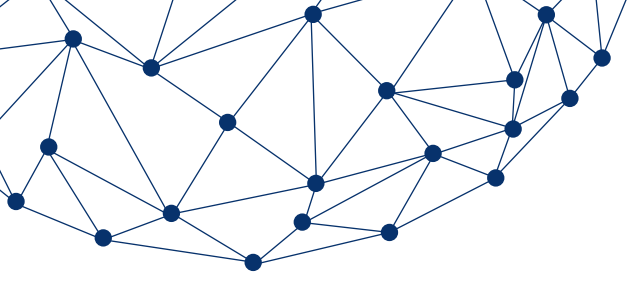
L'objectif de cette Exigence est de veiller à ce que le public comprenne la contribution du secteur extractif à l'économie nationale et le niveau de dépendance à l'égard des ressources naturelles.<sup>8</sup>

Les pays de mise en œuvre **doivent** divulguer, lorsqu'elles sont disponibles, des informations sur la contribution des industries extractives à l'économie pour l'exercice fiscal couvert par la mise en œuvre de l'ITIE. Il est **demandé** que ces informations comprennent : (...)

- d) Le nombre des effectifs employés dans les industries extractives, en termes absolus et en pourcentage par rapport à la totalité de la population active occupée. Les informations **devront** être désagrégées par sexe et, si possible, par entreprise et par niveau professionnel.

---

8 ITIE (2021) *Guide de Validation*, <https://eiti.org/fr/guidance-notes/le-guide-de-validation>.



# Comment mettre en œuvre l'Exigence 6.3



## Étape 1 Déterminer les données sur l'emploi à divulguer

Les groupes multipartites doivent déterminer les données désagrégées par genre qui permettront de mieux comprendre la contribution du secteur à l'emploi et à l'économie, ainsi que les incidences au niveau des projets dans les communautés. De plus, les groupes multipartites pourraient envisager de publier un formulaire de données destiné aux entreprises, assorti de définitions permettant une harmonisation des données. Ce formulaire doit tenir compte de la faisabilité des divulgations des entreprises compte tenu des politiques nationales sur la protection des données.

*« Nous ne pouvons pas gérer ce que nous ne pouvons pas mesurer ».*

*Anna Liza F. Bonagua  
Bureau du développement des  
administrations locales, Philippines<sup>9</sup>*

<sup>9</sup> Remarques lors d'une rencontre de partenaires mondiaux, « L'ITIE et le genre : vers un avenir plus équitable » (mai 2021).



**ÉTUDES DE CAS**

## Établissement de rapports de données sur l'emploi désagrégées

### **Burkina Faso**

Dans son Rapport ITIE 2019, le Burkina Faso a inclus des données sur l'emploi désagrégées par genre, par entreprise, par niveau d'emploi, par statut d'emploi et par statut de ressortissant/d'expatrié.

Source : *ITIE-BF (2021)*, [Rapport ITIE 2019](#), p. 153.

### **Nigeria**

Outre la désagrégation des données par genre, par niveau professionnel et par statut de ressortissant/d'expatrié, le Rapport ITIE 2019 du Nigeria comprend des informations sur les travailleurs handicapés.

Source : *Nigeria EITI (2021)*, [2019 Solid Minerals Audit Industry Report](#), p. 108; *Nigeria EITI (2021)*, [2019 Oil and Gas Industry Report](#), p. 141.

### **Colombie**

Outre la désagrégation des données sur l'emploi par genre et par niveau professionnel, le Rapport ITIE 2019 de la Colombie contient des données sur l'échelle salariale des employés directs et indirects, masculins et féminins.

Source : *Colombia EITI (2020)*, [Informe EITI Colombia Vigencia 2019](#), p. 178.

### **Philippines**

Dans son Rapport ITIE 2019, l'ITIE Philippines a inclus son formulaire de déclaration de données sur le genre pour les entreprises. Le formulaire couvre les données sur l'emploi par projet, avec une désagrégation entre les groupes locaux et autochtones, entre les statuts de personnel et de contractuel, selon la nature du travail, l'appartenance à un syndicat, le salaire et les avantages des employés, ainsi que les politiques sur le genre et la diversité (y compris les congés parentaux, le harcèlement sexuel dans la main-d'œuvre, les salaires et les opportunités de formations, entre autres éléments).

Source : *PH-EITI*, [The Seventh PH-EITI Report \(FY 2019\) – Annexes](#), p. 530.



## Étape 2

### **Établir des rapports de données sur l'emploi, en assurer un suivi et les analyser**

La collecte, la publication et le suivi des données sur l'emploi par le biais du rapportage ITIE permettent aux parties prenantes, aux responsables politiques et aux dirigeants du secteur de créer des stratégies sectorielles qui réduisent les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'emploi dans le secteur extractif.

Les groupes multipartites doivent contrôler que les données sur l'emploi soumises par les entreprises soient désagrégées par genre. Lorsque des entreprises ne se conforment pas, les groupes multipartites doivent examiner les raisons sous-jacentes et établir des stratégies visant à pallier ce problème, en collaboration avec les parties prenantes du secteur et les organisations de l'industrie locale.

Il est recommandé que les groupes multipartites utilisent des chiffres sur l'emploi désagrégés par genre dans le cadre de campagnes de communication, en vue de susciter des débats au sujet de la participation des femmes au secteur. Les groupes multipartites peuvent également inclure des données sur l'emploi plus anciennes en vue de comprendre l'évolution des tendances dans le secteur.

## ÉTUDE DE CAS

**Philippines****Réduction des disparités entre les sexes dans l'exploitation minière à grande échelle**

Les divulgations ITIE aux Philippines ont montré que les femmes ne représentent que 12 % de la main-d'œuvre du secteur minier dans le pays et que peu de femmes y occupent des postes de direction. Reconnaisant la prévalence des inégalités structurelles entre les sexes dans le secteur extractif, l'ITIE Philippines a mené une étude au sujet des impacts sociaux, économiques et environnementaux de l'exploitation minière à grande échelle sur les femmes, ainsi que sur les obstacles qu'elles doivent surmonter pour participer au secteur.

Publiée en octobre 2020, l'étude présente plusieurs recommandations couvrant les principales difficultés et lacunes politiques existantes, préconisant notamment de modifier la Loi minière de 1995 des Philippines pour y intégrer des dispositions tenant compte du genre. L'étude souligne également l'impact environnemental du secteur minier sur les femmes et indique qu'elles ont peu d'opportunités en matière de participation à la gestion des programmes miniers et de développement social des entreprises.

L'intégration des questions de genre dans le rapportage et la mise en œuvre de l'ITIE est restée une priorité pour l'ITIE Philippines qui, depuis 2016, divulgue des données sur l'emploi désagrégées par genre. Un groupe de travail technique sur le genre a été créé pour aider l'ITIE Philippines à mettre en œuvre certaines des recommandations provenant du rapport.

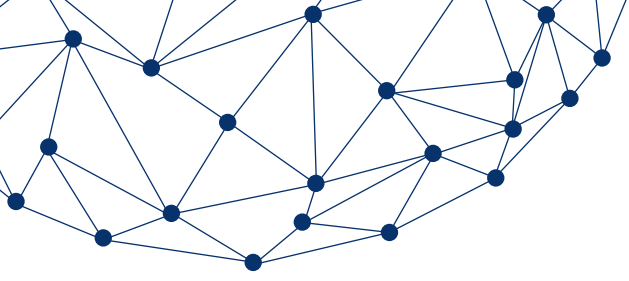
Source : PH-EITI (2020), [Women and Large-Scale Mining in the Philippines](#).

## ÉTUDE DE CAS

**Sénégal****Utilisation des données sur le genre pour susciter le débat et l'action**

Le rapportage ITIE du Sénégal a montré qu'en 2018, les femmes ne représentaient que 9 % des effectifs des 23 entreprises déclarantes. Ces données ont alimenté les débats publics généraux sur le secteur extractif au Sénégal. Divers groupes de la société civile tel que *Women in Mining* (WiM) Sénégal, ont utilisé ces divulgations pour orienter leurs plans de renforcement de la participation des femmes au secteur. Des réformes sont mises en œuvre en soutien à une inclusion plus grande des femmes dans la chaîne d'approvisionnement ainsi que dans les politiques et projets liés au secteur extractif local. Par exemple, l'Article 115 du Code minier 2016 du Sénégal stipule que « [le] plan de développement local doit intégrer les projets d'autonomisation des femmes ». Par ailleurs, des efforts sont envisagés en vue d'amener les entreprises à appliquer des processus de recrutement tenant compte du genre.

Source : ITIE Sénégal (2019), [Rapport de conciliation 2018](#), p. 110.



# Aperçu des étapes :

## Exigence 7.1

Étapes	Principaux aspects à prendre en compte	Exemples
<b>Étape 1:</b> Élaborer un plan de communication personnalisé et stratégique tenant compte du genre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comment les données ITIE peuvent-elles être utilisées pour orienter le débat sur les questions qui touchent les femmes et les groupes marginalisés ?</li><li>• Comment les groupes multipartites peuvent-ils promouvoir la compréhension des liens existants entre la gouvernance du secteur extractif et les questions de genre ?</li><li>• Le plan de communication tient-il compte des obstacles auxquels différents groupes de femmes pourraient être confrontés en matière d'accès à l'information ?</li><li>• La stratégie considère-t-elle les meilleurs outils et messages pour atteindre différents groupes de femmes ?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Guyana</b></li></ul>
<b>Étape 2:</b> Assurer des activités de sensibilisation tenant compte du genre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les activités de renforcement des capacités ciblant divers groupes de citoyens veillent-elles à ce que les femmes puissent également participer ?</li><li>• Existe-t-il des opportunités de formation à l'utilisation des données ITIE qui ciblent les femmes parties prenantes ?</li><li>• La participation aux activités de renforcement des capacités fait-elle l'objet d'un suivi par sexe ?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Burkina Faso</b></li><li>• <b>Colombie</b></li><li>• <b>Côte d'Ivoire</b></li><li>• <b>Mozambique</b></li></ul>



# Exigence 7.1 : Débat public

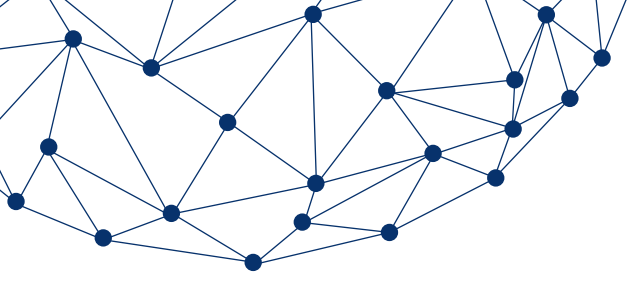
L'objectif de cette Exigence est de promouvoir un débat public fondé sur des éléments factuels concernant la gouvernance du secteur extractif, au travers d'une communication proactive des données pertinentes aux principales parties prenantes, en tenant compte de leurs besoins et par des moyens accessibles.<sup>10</sup>

Le groupe multipartite **doit** s'assurer que les divulgations du gouvernement et des entreprises sont compréhensibles, activement promues, accessibles au public et qu'elles contribuent au débat public. Le gouvernement, les parlementaires, la société civile, les entreprises et les médias **constituent** les publics cibles.

a) Le groupe multipartite **est tenu** de:

- i. **S'assurer** que les informations sont largement accessibles et diffusées. Le groupe est encouragé à les décomposer en rapports thématiques et à les publier en ligne.
- ii. **Veiller** à ce que les informations soient compréhensibles, notamment en s'assurant qu'elles sont rédigées dans un style clair et intelligible et disponibles dans les langues conviennent; il se préoccupera des défis qui existent en matière de besoins et d'accès à l'information de certains groupes de citoyens, notamment selon des critères de genre.

<sup>10</sup> ITIE (2021), *Guide de Validation*, <https://eiti.org/fr/guidance-notes/le-guide-de-validation>.



# Comment mettre en œuvre l'Exigence 7.1



## Étape 1 Élaborer un plan de communication personnalisé et stratégique tenant compte du genre

De nombreux pays mettant en œuvre l'ITIE disposent de plans de communication en soutien à la diffusion des données et au débat. Les groupes multipartites doivent s'assurer que les femmes et les groupes marginalisés – en particulier ceux affectés par des activités extractives – soient pris en compte lors de l'identification des audiences-clés auxquels s'adressent leurs plans de communication.

Lors de l'élaboration d'un plan de communication tenant compte du genre, les groupes multipartites pourraient envisager d'inclure une ventilation des audiences ciblées, les outils et les canaux requis pour atteindre chaque audience, ainsi que les messages-clés. Lors de l'identification des canaux et messages destinés à chacune des audiences, il est nécessaire de savoir comment ceux-ci accèdent à l'information, leurs besoins en informations et les obstacles qu'ils pourraient rencontrer en matière d'accès aux données (par exemple, taux d'alphabétisation, langue, accès aux technologies, compréhension des termes techniques ou complexes). Pour y parvenir, les groupes multipartites peuvent envisager de consulter des organisations de femmes locales, des institutions universitaires ou des experts spécialisés dans l'égalité des sexes qui connaissent les besoins en informations des différents groupes de femmes. L'organisation de groupes de discussion avec des audiences ciblées pourrait également aider à orienter la stratégie de communication des groupes multipartites.

### ÉTUDE DE CAS

#### **Guyana** Intégration du genre dans les activités de diffusion

L'un des objectifs de la Stratégie de communication et du Plan d'action 2021-2025 de l'ITIE Guyana consiste à mener des initiatives de communication ciblées et à intégrer le genre dans les activités de diffusion des données et de messages. Le Plan présente également un aperçu des questions liées au genre dans le secteur et accorde une priorité modérée aux initiatives de sensibilisation auprès des organisations communautaires.

Source : GYEITI (2021), [GYEITI's Communication Strategy and Action Plan 2021-2025](#).

## OUTIL

**Communications stratégiques**

Lors de l'élaboration d'un plan de communication ciblé et tenant compte du genre, les groupes multipartites peuvent s'appuyer sur les ressources existantes. La Banque mondiale et le bureau britannique des Affaires étrangères, du Commonwealth et du développement (FCDO) ont développé un outil qui fournit aux groupes multipartites un cadre utile pour concevoir une approche stratégique relative à leurs activités de diffusion.

<b>Objectif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Établir des objectifs de communication à court, moyen et long terme</li> </ul>
<b>Recherche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collecter des données permettant d'identifier les groupes d'audience-clés</li> </ul>
<b>Audience</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sélectionner les groupes d'audience; comprendre leurs intérêts, leurs avantages et leurs inconvénients</li> <li>Analyser leur statut, leur éducation, leur position et leur influence</li> </ul>
<b>Activités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définir des activités en vue du partage et de la diffusion des informations à chaque groupe d'audience</li> <li>Établir des objectifs mesurables pour chaque activité</li> <li>Définir des délais, un budget et des responsabilités</li> </ul>
<b>Messages</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaborer des messages adaptés à chaque groupe d'audience</li> </ul>
<b>Réseaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les réseaux existants pour aider à diffuser les messages</li> </ul>
<b>Canaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluer les canaux existants aux niveaux national, régional et local, pour communiquer les messages efficacement à chaque groupe d'audience</li> <li>Identifier les obstacles et les besoins en matière d'accessibilité</li> </ul>
<b>Commentaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recueillir les commentaires des groupes d'audience et des parties prenantes au sujet de la stratégie de communication</li> </ul>
<b>Coût</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Établir les capacités existantes et celles qui sont requises afin que les ressources humaines et financières puissent mener à bien les activités</li> </ul>

Source : Basé sur World Bank & DFID (2005), [With the Support of Multitudes: Using Strategic Communication to fight poverty through PRSPs](#), p. 29.

**OUTIL****Liste de vérification des communications tenant compte du genre**

L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) des Nations Unies propose des orientations pour s'assurer que les supports de communication présentent des groupes spécifiques et démontrent une diversité. Bien que la boîte à outils soit conçue dans le but d'étayer les communications sensibles au genre et tenant compte du genre dans le contexte de la migration, il est également possible d'adapter les orientations et de les appliquer aux communications sur la gouvernance du secteur extractif.

**Liste de vérification des communications tenant compte du genre**

Les termes et les définitions liés au genre ne cessent d'évoluer. Il ne faut pas oublier d'évaluer les communications, afin de veiller à ce que le langage employé soit sensible au genre et inclusif et que les activités tiennent compte du genre. Cette liste de vérification peut être utilisée pour s'assurer que les communications tiennent compte du genre.

- Un langage sensible au genre est appliqué et des termes neutres au regard du genre sont employés.
- Les femmes, les filles, les hommes et les garçons sont présentés dans le cadre de rôles non stéréotypiques.
- Diverses expériences de groupes de genres différents sont incluses.
- Un consentement éclairé a été obtenu et consigné.
- Les obstacles à l'accès à l'information que rencontrent tous les groupes de genres ont été identifiés et traités.
- Les activités de communication ont été participatives et paritaires.

Source : *International Organization for Migration (2020), Gender-Responsive Communications Toolkit*, <https://migrationnetwork.un.org/resources/gender-responsive-communications-toolkit>.





## Étape 2

### Assurer des activités de sensibilisation tenant compte du genre

Les initiatives de sensibilisation et les rencontres en personne sont des outils essentiels pour la diffusion des données ITIE et pour s'engager auprès des citoyens. Il est possible que les femmes soient exclues des rencontres si les différences entre les sexes en termes de capacité des personnes à participer ne sont pas prises en compte et si des mesures spécifiques et délibérées ne sont pas exécutées pour surmonter ces obstacles. La Norme ITIE exige que ces activités soient socialement inclusives, non seulement en tenant compte du genre, mais également d'autres facteurs tels que l'âge, les capacités physiques et mentales ou l'éducation.

Pour garantir la participation des femmes aux activités de sensibilisation, les groupes multipartites pourraient envisager certaines des mesures suivantes :

- Évaluer et comprendre les obstacles structurels empêchant une participation effective de différents groupes de femmes à ces activités et élaborer des solutions pour les surmonter.
- Consulter les femmes et les autres parties prenantes pour veiller à ce que les réunions se déroulent à des dates/heures et des lieux qui leur conviennent.
- Envisager de tenir des rencontres qui ciblent spécifiquement les femmes parties prenantes, pour encourager les femmes à participer pleinement et à s'exprimer sur des sujets sensibles (par exemple, des ateliers sur le rôle des femmes dans le secteur extractif, le lien existant entre les questions de genre et la gouvernance des ressources naturelles, les freins à la participation des femmes au secteur).
- Envisager d'organiser des séances de renforcement des capacités pour aider les différents groupes de femmes à utiliser et comprendre les données ITIE (par exemple, une formation sur le suivi des paiements du secteur extractif aux gouvernements).
- Établir le type d'appui pratique et logistique dont les femmes ont besoin afin de participer aux rencontres (par exemple, transport, aspects liés à la sécurité, soutien à la garde des enfants).
- Préalablement aux rencontres de sensibilisation générales, organiser des séances de renforcement des capacités pour les femmes leaders et les groupes de femmes, afin de les aider à s'y préparer.
- Organiser des groupes de travail de femmes dans lesquels les femmes peuvent se sentir plus à l'aise pour s'exprimer librement.
- Recueillir des données désagrégées par genre sur les bénéficiaires des activités de sensibilisation.

**EXEMPLES****Activités de sensibilisation ciblées sur les questions de genre**

Un certain nombre de pays de l'ITIE ont mené des activités visant à orienter et à susciter un débat autour des questions de genre dans le cadre de la gouvernance du secteur extractif. **L'ITIE Burkina Faso** a organisé des débats et des émissions de radio sur les implications sanitaires et environnementales de l'exploitation minière artisanale, en particulier au sujet de la condition des femmes et des filles. **L'ITIE Colombie** a organisé des séminaires en ligne consacrés à l'égalité des sexes et aux meilleures pratiques dans le secteur extractif. **L'ITIE Côte d'Ivoire** a mené une série d'activités de sensibilisation avec des communautés locales, au cours desquelles la question de la prise en compte du genre a été soulevée. Ces efforts ont contribué à assurer que les questions de genre soient prises en compte dans les aspects concernant la gouvernance du secteur extractif. Le suivi des résultats de ces activités est une étape supplémentaire dans la réflexion sur leur impact.

Au **Mozambique**, le gouvernement et la société civile ont co-organisé une conférence nationale sur le renforcement du rôle du Parlement dans la garantie que le secteur extractif bénéficie aux femmes, en particulier dans le cadre de politiques et de pratiques de gestion des revenus tenant compte du genre. La rencontre comprenait des interventions de parties prenantes de l'ITIE qui ont discuté du soutien que la mise en œuvre de l'ITIE pourrait apporter aux efforts du gouvernement.



# Exigence 7.4 : Résultats et impacts

L'objectif de cette Exigence est d'assurer un suivi et une évaluation publics réguliers de la mise en œuvre de l'ITIE, en cherchant notamment à déterminer si l'ITIE atteint ses objectifs.<sup>11</sup>

Le groupe multipartite **est tenu** d'évaluer les résultats et l'impact de la mise en œuvre de l'ITIE sur la gouvernance des ressources naturelles.

- a) Il **revient** au groupe multipartite de documenter son examen annuel de l'impact et des résultats de la mise en œuvre de l'ITIE dans un rapport d'avancement annuel or par d'autres moyens il décidera. Il inclura toute action entreprise pour traiter de questions que le groupe multipartite aura identifiées comment étant prioritaires pour la mise en œuvre de l'ITIE.

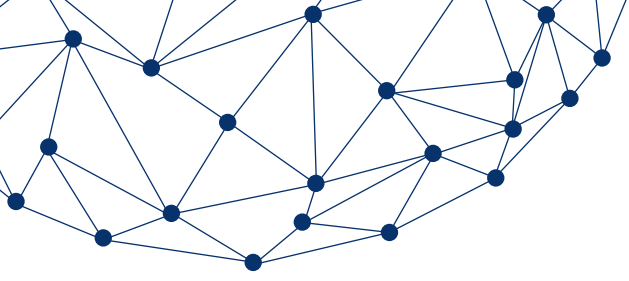
L'examen annuel de l'impact et des résultats **devra** comporter:

- ii. Une évaluation des progrès réalisés pour chaque Exigence de l'ITIE et les mesures prises pour aller au-delà des Exigences. **Sont** ici visées toutes les actions entreprises pour traiter questions que le groupe multipartite aura identifiées comme étant prioritaires pour la mise en œuvre de l'ITIE;
- v. Un compte rendu explicite des efforts entrepris pour renforcer l'impact de la mise en œuvre de l'ITIE sur la gouvernance des ressources naturelles, y compris toute action visant à rendre les déclarations de l'ITIE plus détaillées et à élargir leur portée ou à accroître l'implication des parties prenantes.

Par ailleurs, le groupe multipartite **est encouragé** à expliquer quelles mesures ont été prises pour assurer l'égalité entre les sexes et l'inclusivité.

- b) Toutes les parties prenantes **doivent** être associées à l'évaluation de l'impact de la mise en œuvre de l'ITIE. En particulier, les groupes de la société civile et les entreprises impliqués le processus ITIE, et donc pas uniquement ceux qui siègent au sein du groupe multipartite, **doivent** pouvoir donner leur point de vue sur ledit processus et voir leurs avis reflétés dans l'examen annuel de l'impact et des résultats.

11 ITIE (2021), *Guide de Validation*, <https://eiti.org/fr/guidance-notes/le-guide-de-validation>.



# Comment mettre en œuvre l'Exigence 7.4

Lors de la documentation de l'avancement en matière d'égalité des sexes et d'inclusivité, les groupes multipartites doivent se référer aux activités prévues dans leur plan de travail, ainsi qu'à d'autres initiatives connexes qui n'y figuraient pas initialement.<sup>12</sup> Pour présenter leurs activités liées au genre, les groupes multipartites pourraient envisager d'inclure dans leurs rapports d'avancement annuels une section consacrée aux efforts qu'ils ont déployés en vue d'assurer une mise en œuvre de l'ITIE tenant compte du genre.

Un compte rendu explicite des efforts déployés dans le cadre des mesures visant à ce que l'ITIE tienne compte du genre promet une compréhension plus étendue du contexte national, des activités connexes des groupes multipartites et de la contribution de ces activités au renforcement de la participation des femmes au processus ITIE. La section descriptive pourrait porter sur les principaux enseignements tirés et proposer d'autres mesures pour renforcer la participation et la représentation des genres.

Dans le cadre de la présentation des progrès réalisés, le groupe multipartite pourrait se poser les questions suivantes :

- Quelles mesures ont été prises par le groupe multipartite pour promouvoir une prise de décisions inclusive et une représentation des femmes en son sein ?
- Quelle est la composition hommes-femmes au sein du groupe multipartite, ainsi qu'au sein de ses comités et lors des réunions ? Comment cette composition a-t-elle évolué par rapport aux tendances passées ?
- Le groupe multipartite a-t-il consulté l'ensemble des collègues au sens large (c'est-à-dire, les associations de femmes et les groupes marginalisés tels que les peuples autochtones non représentés au groupe multipartite) dans le cadre des décisions sur les priorités de l'ITIE ?
- Le groupe multipartite a-t-il consulté l'ensemble des collègues au sens large, non représentés en son sein dans la prise de décisions et les modalités des données à divulguer ?
- Le groupe multipartite a-t-il élaboré un plan de communication adapté, tenant compte des obstacles liés au genre et à d'autres identifiants sociaux (c'est-à-dire la race/l'appartenance ethnique, le statut socio-économique, l'orientation sexuelle, les capacités physiques et mentales, la religion/les croyances religieuses) ?
- Les événements de sensibilisation et de communication ont-ils ciblé les besoins spécifiques de différents groupes de femmes ou de groupes marginalisés ? Si oui, comment ?
- Quelles mesures ont été prises par le groupe multipartite pour soutenir la participation des femmes et des groupes marginalisés aux activités de sensibilisation ?
- Le rapportage ITIE comprend-il des données relatives au genre ou désagrégées par genre (par exemple : des données sur l'emploi) ?

---

<sup>12</sup> Pour des orientations complémentaires sur le plan de travail, voir ITIE (2022), *Note d'orientation : Exigence ITIE 1.5 – Établissement d'un plan de travail*, <https://eiti.org/fr/guidance-notes/etablir-un-plan-de-travail-itie>.

- Le rapportage ITIE comprend-il d'autres opportunités de prise en compte du genre, pour d'autres divulgations de données particulièrement pertinentes pour les femmes et les organisations de femmes (c'est-à-dire, des données sociales et environnementales ventilées par projet)? Voir la section « Aller au-delà des Exigences » pour des exemples d'autres divulgations ITIE qui pourraient tenir compte des questions de genre.

## ÉTUDE DE CAS

### Burkina Faso Établissement d'une feuille de route sur le genre

En 2020, le Groupe multipartite du Burkina Faso a commandité une feuille de route sur le genre qui examine les défis rencontrés en matière de participation des femmes au processus ITIE et au secteur extractif. La feuille de route présente des recommandations et des mesures visant à relever les difficultés qui se posent sur le plan juridique et institutionnel, des activités de renforcement des capacités et une stratégie de communication tenant compte du genre pour la période de 2020 à 2023.

## ÉTUDE DE CAS

### Mauritanie Suivi des progrès réalisés et l'établissement de rapports d'avancement

Dans son rapport d'avancement annuel de 2020, l'ITIE Mauritanie a documenté le statut de deux activités prévues liées au genre – à savoir, un débat consacré à l'équilibre hommes-femmes parmi les membres du Groupe multipartite afin d'aider à faire avancer la parité hommes-femmes et une analyse des obstacles que rencontrent les femmes et les groupes vulnérables en matière d'accès à l'information. Le rapport explique que cette dernière activité a été reportée en raison de difficultés liées à la pandémie de COVID-19.

Source : MREITI (2021), *Rapport annuel d'avancement 2020*, p. 29.

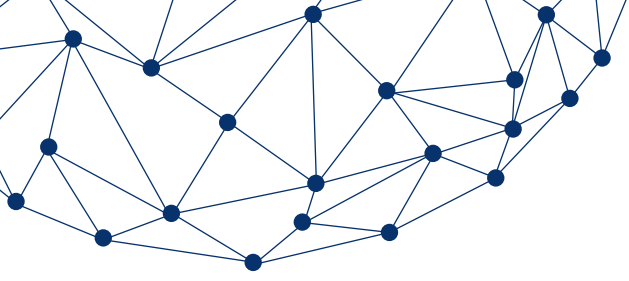
## ÉTUDE DE CAS

### Mexique Établissement de rapports sur les activités des entreprises

Le Rapport ITIE 2018 du Mexique comprenait des informations sur les programmes et activités liés au genre que l'entreprise pétrolière d'État Pemex avait organisés. La formation couvrait notamment les masculinités,<sup>13</sup> la diversité sexuelle et la prévention de la violence fondée sur le genre, entre autres sujets.

Source : Mexico EITI, *Informe Final Correspondiente Al Ejercicio 2018*, p. 201.

<sup>13</sup> Le terme « masculinité » relève d'attributs établis par la société concernant la condition d'homme, qui est définie socialement, historiquement et politiquement, plutôt que biologiquement. Voir ONU Femmes (2014), *Looking within: A Guide to Facilitators* (Introspection : guide à l'intention des animateurs), [https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/3395/mod\\_data/content/46152/Manual%20Masculinities.pdf](https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/3395/mod_data/content/46152/Manual%20Masculinities.pdf).



# Aller au-delà des Exigences

Certains pays vont au-delà des Exigences de la Norme ITIE pour intégrer le genre dans leur rapportage et mise en œuvre de l'ITIE. Lorsque les groupes multipartites souhaitent aller plus loin dans leurs divulgations et travaux sur le genre, ces groupes multipartites pourraient prendre les mesures suivantes :

- **Déterminer les besoins en données.** Les groupes multipartites pourraient s'engager auprès de l'ensemble des collègues en vue de déterminer les éléments de rapportage ITIE qui pourraient présenter des données plus complètes sur l'expérience des femmes dans le secteur extractif. Ils pourraient chercher à recueillir les opinions d'associations ou de groupes de femmes internationaux et locaux sur les besoins en données.
- **Identifier les divulgations existantes.** Les groupes multipartites pourraient identifier les données désagrégées par genre ou liées au genre que les entreprises extractives ont déjà collectées et publiées. Cette identification pourrait aider à vérifier les divulgations qui sont réalisables et les domaines dans lesquels le rapportage ITIE peut apporter de la valeur.
- **Identifier les impacts relatifs au genre dans le secteur extractif.** Les groupes multipartites pourraient utiliser la plateforme de l'ITIE pour mener une étude concernant l'impact du secteur extractif sur les hommes et sur les femmes. Cela contribuerait à orienter les priorités des groupes multipartites en matière de participation des hommes et des femmes et de rapportage tenant compte du genre.

## Liens existants avec les autres Exigences de la Norme ITIE

Exigences ITIE et possibilités de divulgations complémentaires	Exemples et ressources
<p><b>Cadre juridique et régime fiscal</b> <i>Exigence 2.1</i></p> <p>Des informations récapitulatives sur les régimes juridique et fiscal qui régissent le secteur, y compris les réformes en cours, peuvent permettre aux femmes d'accéder à des détails essentiels concernant le fonctionnement du secteur extractif et les points d'entrée en vue d'influencer les politiques.</p> <p>Les informations sur le cadre juridique pourraient s'appuyer sur des dispositions juridiques ou des politiques du gouvernement liées à l'accroissement de la participation des femmes au secteur extractif et la gestion des impacts du secteur sur les communautés locales.</p>	<p>L'ITIE Guyana inclut des informations sur le cadre législatif et politique du pays en matière d'égalité des sexes (<a href="#">2018 EITI Report</a>).</p>
<p><b>Octroi des licences et des contrats</b> <i>Exigences 2.2, 2.3, et 2.4</i></p> <p>Les informations sur les processus d'octroi de licences peuvent aider les citoyens, y compris les femmes, à comprendre les modalités d'octroi des licences et le niveau d'efficacité des procédures.</p> <p>Les contrats comprennent des informations essentielles sur les obligations d'une entreprise à l'égard d'une communauté, dont les dépenses sociales obligatoires ou les engagements en termes de contenu local. Ils peuvent également prévoir des dispositions spécifiques au genre – par exemple, le processus de consultation, les opportunités liées au contenu local, la non-discrimination sur le lieu de travail ou la sécurité des sites.</p>	<p>L'étude du <b>Natural Resource Governance Institute</b> (NRGI), intitulée <a href="#">Why Extractive Industry Gender Advocates Should Ask For Contract Transparency</a> (Les raisons pour lesquelles les défenseurs de l'égalité des sexes dans le secteur extractif devraient plaider en faveur de la transparence des contrats), présente un bilan des dispositions existantes liées au genre dans les contrats extractifs.</p>
<p><b>Propriété effective</b> <i>Exigence 2.5</i></p> <p>Les informations sur la propriété des entreprises extractives peuvent aider les citoyens, notamment les femmes, à comprendre le niveau de participation des femmes au secteur extractif. Lorsque les pays divulguent les noms de personnes physiques auxquelles des licences sont octroyées et les noms de bénéficiaires effectifs d'entreprises auxquelles des licences ont été attribuées, ces informations pourraient être désagrégées par genre. Cette désagrégation pourrait s'appliquer tant aux activités minières à grande échelle qu'à l'exploitation minière artisanale et à petite échelle.</p>	<p>L'ITIE Zambie demande aux bénéficiaires effectifs de divulguer leur sexe (<a href="#">2019 EITI Report</a>, Annexe 7).</p>

Exigences ITIE et possibilités de divulgations complémentaires	Exemples et ressources
<p><b>Collecte des revenus et paiements par projet</b> <i>Exigence 4</i></p> <p>Une divulgation exhaustive des paiements et des recettes par projet peut aider les communautés à demander des comptes aux gouvernements et aux entreprises, en leur permettant de comparer les paiements résultant de projets pétroliers, gaziers ou miniers qui sont versés aux gouvernements. Les femmes et les associations de femmes peuvent utiliser ces divulgations pour établir la manière dont le gouvernement perçoit et utilise les revenus, particulièrement dans le cadre de projets qui affectent leurs communautés.</p>	<p><b>L'ITIE Sierra Leone</b> présente des détails sur les paiements versés par les entreprises en les désagrégeant par flux de paiements, par entité de l'État et par projet (<a href="#">2019 EITI Report</a>, Annexes 14 et 17). Ces données désagrégées offrent aux femmes et aux OSC de femmes représentées au sein du Groupe multipartite ou non, une opportunité unique de « suivre l'argent » et d'évaluer l'impact des projets extractifs sur les femmes et leurs communautés.</p>
<p><b>Répartition des revenus et transferts infranationaux</b> <i>Exigence 5</i></p> <p>La Norme ITIE encourage les pays de mise en œuvre à publier une description du processus budgétaire et des informations sur les revenus affectés à des programmes ou régions spécifiques, notamment les méthodes visant à garantir la redevabilité et la rentabilité de leur utilisation. Cette description pourrait comprendre des informations sur les mesures sensibles au genre et indiquer si un processus budgétaire tenant compte du genre a été appliqué ainsi que la manière dont la participation des différents groupes de femmes a été sollicitée au cours du processus décisionnel.</p> <p>Les fonds réservés et les transferts infranationaux peuvent permettre de déterminer si les revenus extractifs sont dépensés aux niveaux national et local, afin de prendre en compte les différents intérêts et besoins des femmes et des hommes ou de réduire les inégalités entre les sexes.</p>	<p><a href="#">L'étude sur la traçabilité des revenus miniers au niveau des collectivités territoriales</a> de l'<b>ITIE Mali</b> examine les affectations des revenus par région, en précisant celles qui sont attribuées à la jeunesse et aux services d'infrastructures pour les femmes et les organisations de femmes.</p>



Exigences ITIE et possibilités de divulgations complémentaires	Exemples et ressources
<p><b>Dépenses et cotisations sociales</b>  <i>Exigence 6.1</i></p> <p>Les données sur les dépenses sociales pourraient aider à déterminer la mesure dans laquelle elles répondent aux priorités identifiées par les femmes (par exemple, la dotation en personnel des installations existantes pour l'éducation, la santé et la réhabilitation de l'environnement). Ces données pourraient fournir un point d'entrée pour engager les femmes dans les activités de diffusion des données ITIE.</p>	<p>L'<b>ITIE Mongolie</b> a déclaré les dépenses sociales par entreprise, par district/ville, par secteur (santé, éducation), par objectif, par type et par montant. Son rapport comprenait également des informations concernant « l'impact », y compris des données sur les populations de communautés touchées par des activités extractives, désagrégées par genre, par nombre de têtes de bétail affectées et par camp nomade dans la région (<a href="#">Mongolia Fourteenth EITI Reconciliation Report 2019</a>, Annexe 37).</p>
<p><b>Engagement dans les activités minières artisanales et à petite échelle</b>  <i>Exigence 6.3</i></p> <p>À l'échelle mondiale, les femmes constituent une grande part de la main-d'œuvre dans l'exploitation minière artisanale et à petite échelle. Mais dans ce secteur, les femmes peuvent généralement percevoir des salaires trois fois moins importants que ceux des hommes, bien que, souvent, elles soient davantage exposées à des risques en matière de santé et de sécurité, y compris la dégradation de l'environnement.</p> <p>Les données sur la participation des femmes au secteur minier artisanal et aux associations représentant les petites opérations minières pourraient être désagrégées par genre et selon d'autres facteurs sociétaux.</p>	<p>Dans sa publication intitulée <a href="#">Les effets sexospécifiques de la COVID-19 sur l'activité minière artisanale et à petite échelle (ASM)</a>, le <b>Forum intergouvernemental des mines, des minerais, des métaux et du développement durable</b> (IGF) vise à aider les responsables politiques et les chercheurs à mieux comprendre les difficultés que rencontrent les femmes dans l'exploitation minière artisanale et à petite échelle, en soutien à l'amélioration des performances environnementales et sociales dans le secteur.</p> <p>La trousse à outils d'<b>IMPACT</b>, intitulée <a href="#">Évaluations de l'impact selon le genre pour les projets et politiques concernant l'exploitation minière artisanale et à petite échelle</a>, propose des outils et mesures stratégiques en soutien aux évaluations de l'impact selon le genre de l'exploitation minière artisanale et à petite échelle.</p>

Exigences ITIE et possibilités de divulgations complémentaires	Exemples et ressources
<p><b>Emploi, contenu local et sous-traitance</b> <i>Exigence 6.3</i></p> <p>Outre les divulgations requises de données sur l'emploi dans le secteur extractif désagrégées par genre et, dans la mesure du possible, par niveau d'emploi, des données sur les échelles de salaires et des comparaisons entre le statut de travailleur ressortissant et celui d'expatrié pourraient aider à mieux comprendre la place des femmes dans la main-d'œuvre du secteur extractif.</p> <p>Les données sur les prestataires de services d'approvisionnement, qui vont au-delà des informations exigées par la Norme ITIE, pourraient être utiles pour comprendre les modalités de participation des entreprises possédées par des femmes aux opportunités d'emplois indirects que crée le secteur.</p>	<p>L'<b>ITIE Mongolie</b> soumet des informations sur les sous-traitants ainsi que sur les femmes et les hommes employés à l'échelle locale (<a href="#">Mongolia Fourteenth EITI Reconciliation Report 2019</a>, Annexe 34).</p> <p>Le <a href="#">Mécanisme de reporting sur l'approvisionnement local dans le secteur minier</a> de <b>Mining Shared Value</b> recommande que les entreprises présentent les efforts qu'elles déploient en soutien aux entreprises possédées par des femmes (Élément d'information 507).</p>
<p><b>Impact environnemental et suivi</b> <i>Exigence 6.4</i></p> <p>Étant donné la tendance des impacts environnementaux des activités d'extraction à toucher les femmes et les hommes de manière différente, bon nombre d'organisations de défense des droits de la femme dont le travail porte sur les questions extractives se focalisent également sur les questions environnementales. Les informations sur la gestion et le suivi des impacts environnementaux des activités extractives pourraient faire ressortir ces impacts sur les femmes et sur les hommes.</p> <p>La présentation des impacts environnementaux de divers éléments sensibles au genre tels que l'utilisation et la qualité de l'eau, les déchets et la consommation d'énergie au niveau des projets pourrait promouvoir l'accès des femmes à des informations essentielles sur les activités extractives.</p>	<p>La <b>Mongolie</b> déclare des données sur l'utilisation de l'eau par projet, en précisant toute variation entre les dispositions prévues dans les contrats et l'utilisation réelle, et sur les droits d'utilisation de l'eau, et le pays indique s'il y a eu des redevances sur la pollution de l'eau (<a href="#">Mongolia Fourteenth EITI Reconciliation Report 2019</a>, Annexe 30a). De même, le pays présente des données sur les déchets et la consommation d'énergie (voir respectivement Annexe 31 et Annexe 33).</p>

# Ressources supplémentaires

- ITIE (2022), *Note d'orientation : Exigence ITIE 1.5 – Établissement d'un plan de travail*, <https://eiti.org/fr/guidance-notes/etablir-un-plan-de-travail-itie>.
- ITIE (2022), *Note d'orientation : Exigence ITIE 1.4 – La mise en place et la gouvernance des groupes multipartites*, <https://eiti.org/guidance-notes/establishment-and-governance-multi-stakeholder-groups>.
- Publiez Ce Que Vous Payez (2021), *Increasing women's voice and participation in extractive governance* (Renforcement de la voix et de la participation des femmes dans la gouvernance du secteur extractif) <https://www.pwyp.org/pwyp-resources/increasing-womens-voice-and-participation-in-extractive-governance/>.
- Oxfam America (2019), *Accountable to whom? Promoting women's rights through extractive industries revenue accountability*, <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/accountability-extractive-industries/>.
- Société financière internationale (2018), *Créer des opportunités pour les femmes et le secteur privé : une boîte à outils d'actions et de stratégies pour les sociétés pétrolières, gazières et minières*, [https://www.commdev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/CreerDesOpportunities\\_FR\\_FULL\\_FIN-WEB.pdf](https://www.commdev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/CreerDesOpportunities_FR_FULL_FIN-WEB.pdf).
- ParlAmericas (2017), *Strategies for chairing gender-inclusive meetings* (Stratégies pour présider des réunions soucieuses de la parité), <http://www.parlamerica.org/en/ourwork/2018.aspx>.
- Nations Unies, « Orientations pour un langage inclusif en français », <https://www.un.org/fr/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.



Extractive Industries  
Transparency Initiative

Rådhusgata 26  
0151 Oslo  
Norvège

+47 222 00 800  
[secretariat@eiti.org](mailto:secretariat@eiti.org)  
[eiti.org](http://eiti.org)