



Organisation
internationale
du Travail

A woman in mining gear, including a hard hat with a headlamp and a dark work jacket, is looking upwards against a cloudy sky. She is holding a pair of black gloves. A large white arrow graphic points from the right towards the center of the image.

▶ Les femmes dans l'industrie minière

Parvenir à l'égalité
hommes-femmes

► **Les femmes dans l'industrie minière**

Parvenir à l'égalité hommes-femmes

Copyright © Organisation internationale du Travail 2021

Première édition 2021

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Les femmes dans l'industrie minière – Parvenir à l'égalité hommes-femmes

ISBN 978-92-2-035884-9 (Print)

ISBN 978-92-2-035885-6 (Web PDF)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Avant-propos

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est l'agence spécialisée des Nations Unies dont la mission est de promouvoir des possibilités pour chaque homme et chaque femme d'accéder à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Le département des politiques sectorielles de l'OIT promeut le travail décent et aide les mandants tripartites, à savoir les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, à mettre à profit ces possibilités et à relever les défis dans 22 secteurs économiques et sociaux à l'échelle mondiale, régionale et nationale.

L'exploitation minière à grande et à petite échelle est le principal moyen de subsistance de millions d'hommes et de femmes dans les pays et les communautés minières du monde entier, et ce, depuis des siècles. Pourtant, malgré leur contribution importante à l'extraction de ressources et de matières premières précieuses, les femmes sont souvent exclues de l'exploitation des mines souterraines et de nombreuses autres formes d'exploitation minière. Elles sont encore aujourd'hui victimes de discrimination et rencontrent des obstacles en matière de travail décent dans le secteur minier.

Dans les mines artisanales et à petite échelle de l'économie informelle, les femmes constituent jusqu'à un tiers de la main-d'œuvre. Bien que leur travail soit aussi dangereux et précaire que celui des hommes, il est généralement moins valorisé, et les femmes sont généralement moins protégées. Dans les exploitations à grande échelle, les femmes représentent rarement plus de 10 pour cent des travailleurs des mines et occupent souvent des postes administratifs. Dans bien des pays, la loi interdit aux femmes de travailler à certains postes et de participer à certaines formes d'exploitation minière, en particulier dans les mines souterraines.

Jusqu'à récemment, cette pratique discriminatoire figurait dans les normes internationales du travail, notamment dans la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935, qui est toujours en vigueur dans 68 États membres aujourd'hui. Toutefois, à la suite d'un examen complet des conventions et recommandations relatives à la sécurité et à la santé au travail, le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (MEN) a recommandé lors de sa quatrième réunion (17-21 septembre 2018, Genève) que la convention n° 45 soit classée comme étant obsolète. À sa 334^e session en octobre-novembre 2018, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a approuvé cette recommandation et inscrit une question concernant l'abrogation de la convention à l'ordre du jour de la 113^e session de la Conférence internationale du Travail (2024).

La présente étude a été préparée en réponse à une recommandation connexe du Groupe de travail tripartite du MEN et à la demande du Conseil d'administration pour «envisager des mesures de suivi appropriées pour s'attaquer aux problèmes que rencontrent les femmes qui travaillent dans le secteur minier, notamment déterminer si une assistance technique particulière est nécessaire». Elle vise à aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs des pays miniers à réviser et à mettre à jour la législation obsolète, ainsi qu'à formuler et à mettre en œuvre un ensemble intégré et cohérent de politiques et de mesures en vue de promouvoir l'égalité hommes-femmes et le travail décent dans le secteur minier.

Cette étude est le fruit d'une collaboration au sein du BIT. Elle a été préparée par Camila Meireles, responsable technique (secteur manufacturier, énergie et mines (MME)), et Casper N. Edmonds, chef d'équipe (MME).

Alette van Leur

Directrice, Département des politiques sectorielles

Table des matières

Avant-propos.....	1
Sigles et acronymes.....	4
1. Introduction	5
1.1. Objectif.....	6
1.2. Méthodologie.....	6
1.3. Structure du document	7
2. Le secteur minier: vue d'ensemble	8
2.1. La production, la croissance et le commerce	9
2.2. La structure de l'industrie minière	11
2.3. Les emplois dans les mines.....	12
2.4. Les cycles miniers et les facteurs de changement.....	14
2.5. La contribution du secteur minier au développement durable.....	15
3. Les femmes dans le secteur minier.....	17
3.1. Historique des femmes dans le secteur minier	19
3.2. Le rôle des femmes dans les exploitations minières à grande échelle	21
3.3. Le rôle des femmes dans l'exploitation minière artisanale et à petite échelle (EMAPE)	24
3.4. Les femmes dans les communautés minières.....	25
4. Les enjeux et les perspectives en matière de travail décent.....	26
4.1. L'emploi	27
4.1.1. Les entreprises minières à grande échelle	27
4.1.2. Les petites et moyennes entreprises.....	31
4.1.3. Les coopératives	33
4.1.4. Le développement des compétences, l'éducation et la formation	34
4.2. La protection sociale	36
4.2.1. Le temps de travail.....	36
4.2.2. Les salaires	37
4.2.3. La violence et le harcèlement fondés sur le genre	40
4.2.4. La sécurité et la santé au travail	42
4.2.5. La protection de la maternité.....	45
4.2.6. Les travailleurs migrants.....	46
4.2.7. La sécurité sociale.....	46
4.3. Les principes et les droits fondamentaux au travail, et les normes internationales du travail pertinentes	48
4.3.1. La liberté d'association et de négociation collective.....	48
4.3.2. Le travail forcé	49
4.3.3. Le travail des enfants	49
4.3.4. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	49
4.4. Le dialogue social.....	51
4.4.1. Les organisations d'employeurs et les regroupements d'entreprises	52
4.4.2. Les organisations de travailleurs.....	53
5. La voie à suivre	54
5.1. Suggestions pour une action future de l'OIT et de ses Membres.....	55
5.1.1. L'action de l'OIT et de ses Membres.....	55
5.1.2. Les domaines de l'assistance technique	57
Références.....	60

Liste des encadrés

Encadré 1. Égalité et équité entre les sexes	15
Encadré 2. Préjugés sexistes conscients et inconscients	18
Encadré 3. Les femmes aux conseils d'administration et aux postes de direction des sociétés minières	21
Encadré 4. Les avantages de l'inclusion et de la diversité.....	29
Encadré 5. L'investissement d'Anglo American dans l'inclusion et la diversité	30
Encadré 6. Augmenter la proportion de femmes dans l'industrie minière – le cas de BHP	31
Encadré 7. Écarts de rémunération entre hommes et femmes dans le secteur minier en Australie	38
Encadré 8. Les expériences en entreprise.....	38
Encadré 9. Les formes de violences fondées sur le genre	40
Encadré 10. Un nouvel instrument de l'OIT pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail	40
Encadré 11. La pandémie de COVID-19 et les inégalités de genre dans l'EMAPE	44
Encadré 12. La convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.....	45
Encadré 13. Les associations de femmes.....	53

Liste des figures

Figure 1. Production minière mondiale.....	10
Figure 2. Exportations de minerais et de métaux en milliers de dollars des États-Unis, par année	11
Figure 3. L'emploi dans les mines, par sexe (2000-2019), en milliers.....	13
Figure 4. Les femmes dans le secteur minier au Canada.....	22
Figure 5. Les femmes dans l'EMAPE au Rwanda.....	39
Figure 6. Les risques de décès pour la période 2017–2020.....	43

Sigles et acronymes

COVID-19	maladie à coronavirus
Déclaration sur les MNE	Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale
EMAPE	exploitation minière artisanale et à petite échelle
EMN	entreprises multinationales
ICMM	Conseil international de l'industrie des mines et des métaux
IGF	Forum intergouvernemental sur l'exploitation minière, les minerais, le métal et le développement durable
MEN	mécanisme d'examen des normes
ODD	Objectif de développement durable
ONU	Organisation des Nations Unies
PDG	président directeur général
PIB	produit intérieur brut
PME	petites et moyennes entreprises
RMI	indice pour une exploitation minière responsable
SFI	Société financière internationale

Introduction



1.

1.1. Objectif

Lors de sa 334e session, qui s'est tenue du 25 octobre au 8 novembre 2018, le Conseil d'administration du BIT a approuvé les recommandations de la quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN et a demandé au Bureau d'entreprendre une étude concernant l'égalité de genre dans le secteur minier (BIT 2018a, paragr. 761(d)).¹

L'objectif de cette étude est de contribuer à une meilleure compréhension des problèmes auxquels sont confrontées les femmes dans le secteur minier, ainsi que des principales difficultés et perspectives pour la promotion de l'égalité de genre et du travail décent dans ce secteur. Le but est d'aider le Conseil d'administration à «envisager des mesures de suivi appropriées pour s'attaquer aux problèmes que rencontrent les femmes qui travaillent dans le secteur minier, notamment déterminer si une assistance technique particulière est nécessaire» (BIT 2018b, Annexe, par. 11). En intégrant à la fois la dimension de l'égalité de genre et l'approche centrée sur l'humain énoncées dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, l'étude a donc été préparée en vue d'inspirer l'action de l'OIT, de ses mandants et de ses partenaires aux niveaux sectoriel, national, régional et mondial afin d'améliorer l'avenir du travail pour les femmes et les hommes dans les exploitations et les communautés minières.

1.2. Méthodologie

Cette étude repose sur une analyse de la documentation existante sur les travailleuses du secteur minier et leur contribution au développement de l'industrie minière mondiale, ainsi que sur les contributions d'informateurs clés et d'experts:

- L'analyse documentaire couvre un large éventail de rapports et études récents sur les enjeux et les difficultés que rencontrent les femmes dans ce secteur. Elle met en évidence l'existence d'un solide corpus de recherches universitaires sur le sujet.
- Les informateurs clés et les experts représentent les principaux organismes qui œuvrent en faveur de l'égalité de genre et du travail décent dans l'industrie des mines. Il s'agit notamment des spécialistes de l'OIT, des dirigeants de l'industrie et des représentants d'organisations de travailleurs, de gouvernements et de *Women in Mining* (WIM). Les informateurs et les experts ont été sélectionnés en fonction de leur expérience et de leur connaissance du secteur minier, et des questions relatives à l'égalité de genre et au travail décent.

¹ L'étude est préparée dans le cadre de la discussion récurrente sur la protection du travail qui aura lieu à la Conférence internationale du Travail en 2022.

Les estimations mondiales modélisées concernant l'emploi dans les mines et les carrières proviennent de la base de données ILOSTAT. Bien que la situation varie d'un pays à l'autre, il existe généralement peu de données fiables sur l'emploi, les conditions de travail, la sécurité et la santé, et d'autres aspects de l'Agenda du travail décent de l'OIT, à la fois pour l'exploitation minière à grande échelle et pour l'exploitation minière artisanale et à petite échelle (EMAPE), en particulier des statistiques sur les questions de genre² et des données ventilées par sexe. La Banque mondiale (2019), qui a mené des recherches approfondies sur l'EMAPE ces dernières années, estime qu'en dehors d'une série d'estimations obsolètes sur l'emploi et la production dans certains pays, les structures organisationnelles de l'EMAPE, les antécédents des personnes engagées et les réseaux de production alimentés par l'extraction de minerais restent largement méconnus.

1.3. Structure du document

La présente étude est organisée en cinq chapitres. Le chapitre 2 présente une vue d'ensemble du secteur minier, ainsi que certains des enjeux critiques qui le caractérisent. Le chapitre 3 décrit un historique et le rôle des femmes dans l'industrie minière dominée par les hommes, ainsi que les problèmes et les obstacles auxquels elles sont encore confrontées. Le chapitre 4 présente à la fois les enjeux et les possibilités dans le cadre de la promotion de l'égalité de genre dans le secteur minier selon les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent: création d'emplois, protection sociale, droits au travail et dialogue social. Enfin, le chapitre 5 propose des suggestions en vue de formuler des politiques et d'appliquer des mesures visant à promouvoir l'égalité de genre et le travail décent dans le secteur minier.

2 D'après l'ONU (2016), «[L]es statistiques de genre sont définies comme des statistiques qui reflètent de manière adéquate les différences et les inégalités dans la situation des femmes et des hommes dans tous les domaines de la vie». Elles sont «définies par la somme des caractéristiques suivantes: (a) Les données sont collectées et présentées par sexe en tant que classification primaire et globale; (b) Les données reflètent les questions de genre; c) Les données sont fondées sur des concepts et des définitions qui reflètent de manière adéquate la diversité des femmes et des hommes et rendent compte de tous les aspects de leur vie; (d) Les méthodes de collecte de données tiennent compte des stéréotypes et des facteurs sociaux et culturels qui peuvent induire des préjugés sexistes dans les données.»

Le secteur minier: vue d'ensemble



2.

L'exploitation minière est le terme général utilisé pour décrire l'extraction de toute substance minérale naturelle (solide, liquide, gazeuse) de la terre ou d'autres corps célestes à des fins utilitaires (Hartman et Mutmansky 2002). Les opérations minières existent dans presque tous les pays, et sont de plus en plus fréquentes en mer.

Les minerais sont des matières premières fondamentales et essentielles dans notre vie quotidienne, et sont indispensables au développement économique, social et technologique. Ils sont utilisés dans tous les secteurs, de l'agriculture à l'électronique, en passant par la production alimentaire, l'énergie, la construction, le transport, la fabrication, l'information et la communication, la technologie, etc.

Aux fins de la présente étude, le secteur minier est défini conformément à la *Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), révision 4* (ONU 2008). Les activités minières y sont classées en divisions, groupes et classes selon le principal minerai produit. Les divisions 05 et 06 concernent l'extraction des combustibles fossiles (charbon, lignite, pétrole et gaz), tandis que les divisions 07 et 08 concernent les minerais métalliques, des minerais divers et produits d'extraction en carrière. Certaines opérations techniques, notamment l'extraction d'hydrocarbures, peuvent aussi être exécutées pour le compte de tiers par des unités spécialisées à titre de service industriel relevant de la division 09.

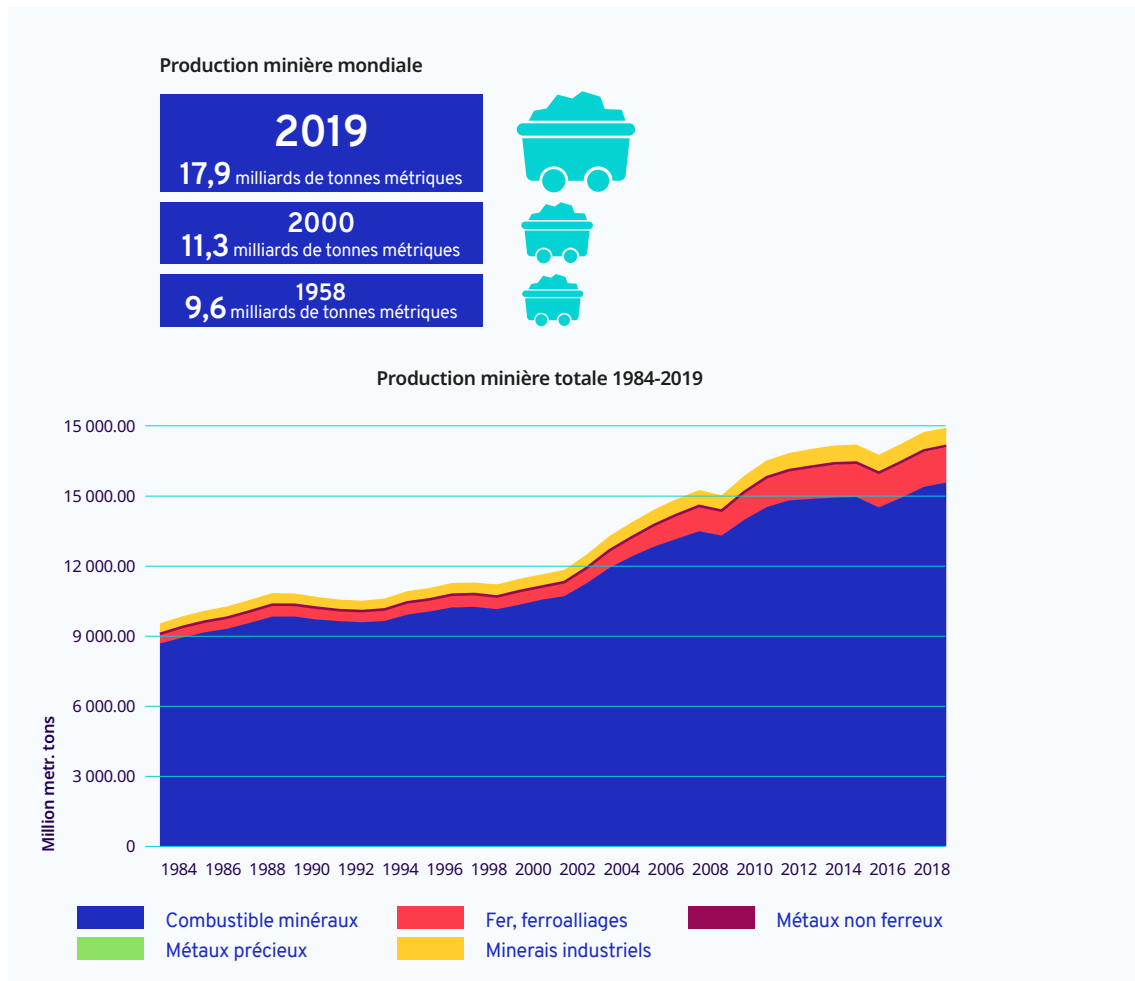
2.1. La production, la croissance et le commerce

L'importance de l'exploitation minière dans le développement économique mondial est incontestable. Le charbon, par exemple, a été l'une des premières sources d'énergie largement utilisées et l'un des principaux piliers de la première révolution industrielle de la fin du XVIIIe siècle. Il a également un rôle central dans les avancées industrielles au début du XXe siècle et a contribué à l'énorme croissance des richesses dans les pays qui sont aujourd'hui les plus industrialisés.

Depuis 2000, l'exploitation minière enregistre une croissance régulière, mais très inégale d'un continent à l'autre. Au cours des dix dernières années, il existe une forte concentration de la production de combustibles minéraux (charbon vapeur, charbon à coke, lignite, gaz naturel, pétrole brut, sables et schistes bitumineux et uranium), ainsi qu'une forte croissance de la production de minéraux de terres rares et de matières premières pour la technologie des batteries, tels que le lithium et le cobalt (Autriche, ministère fédéral de l'Agriculture, des Régions et du Tourisme, 2021).

La production minière mondiale s'élevait à 17,9 milliards de tonnes métriques en 2019 (voir **figure 1**). D'après les chiffres, l'Asie est responsable de 59 pour cent de la production minière totale dans le monde, en particulier la Chine qui est en tête pour 32 produits différents. L'expansion économique de la Chine contribue au maintien de niveaux élevés de production de combustibles minéraux, de minerai de fer et d'autres minerais industriels.

► Figure 1. Production minière mondiale



Source: Autriche, ministère fédéral de l'Agriculture, des Régions et du Tourisme, 2021.

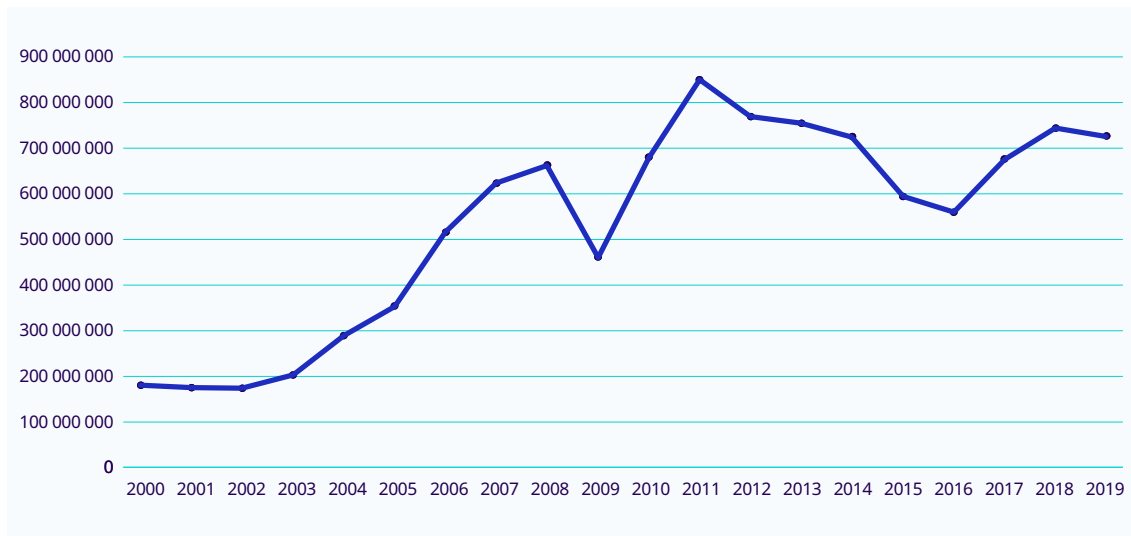
L'exploitation minière contribue de manière significative à la croissance économique des pays riches en ressources. En 2017, les rentes minières³ représentaient 10,8 pour cent du produit intérieur brut (PIB) du Chili, par exemple, et 12,5 pour cent de celui de la Zambie (Banque mondiale, sans date-a). Étant donné que les mines sont souvent situées dans des régions éloignées où les possibilités de générer un revenu sont limitées, l'exploitation minière est d'autant plus importante pour les communautés minières locales que ne le montrent les données officielles.

La Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) indique que le commerce mondial des minerais et des métaux⁴ atteignait 742,8 millions de dollars des États-Unis en 2018, avant d'enregistrer une légère baisse et de passer à 724,8 millions de dollars des États-Unis l'année suivante (voir **figure 2**).

3 D'après la Banque mondiale (sans date-a), les rentes provenant de l'extraction minière sont la différence entre la valeur de production d'un stock de minéraux au prix mondial et le coût total de production. Les minerais inclus dans le calcul sont l'étain, l'or, le plomb, le zinc, le fer, le cuivre, le nickel, l'argent, la bauxite et le phosphate.

4 Dans la [composition des groupes de produits de la CNUCED](#) (2021), les minerais et les métaux comprennent les produits des sections 27 (engrais bruts exclus ceux de la division 56, et minéraux bruts), 28 (minerais métallifères et déchets de métaux) et 68 (métaux non ferreux) de la Classification type du commerce international.

► Figure 2. Exportations de minerais et de métaux en milliers de dollars des États-Unis, par année



Source: CNUCED, sans date.

En 2019, les exportations de minerais et de métaux représentaient 28,5 pour cent des exportations de marchandises sud-africaines, 32,8 pour cent des exportations australiennes et 45,5 pour cent des exportations péruviennes (Banque mondiale, sans date-b).

2.2. La structure de l'industrie minière

Au moyen de fusions et d'acquisitions, l'industrie minière poursuit sa consolidation et se caractérise désormais par un groupe de très grandes entreprises multinationales, tant privées que publiques. En 2018, la valeur des transactions annoncées était de 30 milliards de dollars des États-Unis (PwC 2019). Ce chiffre a toutefois diminué depuis, en raison de l'impact de la pandémie de coronavirus (COVID-19) (PwC 2020) et du désinvestissement de grandes sociétés minières de l'exploitation de charbon thermique (PwC 2021).

Ces grands producteurs coexistent avec des entreprises de taille moyenne, des prospecteurs, des petites sociétés d'exploration et des petits producteurs, ainsi qu'avec de nombreuses petites et moyennes entreprises (PME) dans leurs chaînes d'approvisionnement, à la fois au niveau mondial et dans les communautés minières locales.

L'EMAPE constitue également une source importante de revenus pour des millions d'hommes et de femmes dans plus de 80 pays: elle serait responsable de la production de plus de 80 pour cent du saphir mondial, 20 pour cent de l'or et jusqu'à 20 pour cent des diamants (Banque mondiale 2013). Dans certains pays, plus de 50 pour cent de la production minière est exploitée par l'EMAPE. C'est le cas de la Mongolie, par exemple, où l'EMAPE produisait 63 pour cent de la production d'or vendue à la Banque de Mongolie en 2017 (Banque mondiale 2019), et du Nigeria, où l'EMAPE était responsable de 90 pour cent des minéraux solides extraits dans le pays, notamment l'or, la barytine, la cassitérite, le calcaire, les pierres précieuses et le gypse (GEUS 2011).

Il n'existe pas de définition commune de l'EMAPE, mais pour les organisations internationales, il s'agit d'un secteur caractérisé par un faible niveau de mécanisation, un travail physiquement exigeant, un faible niveau de sensibilisation à la sécurité, à la santé, à l'environnement et à la sécurité sociale, une faible qualification des employés, un faible niveau de productivité, et des opérations saisonnières ou périodiques (Coderre-Proulx, Campbell et Mandé 2016). Lors des dernières discussions des mandants tripartites de l'OIT sur les questions sociales et les questions relatives au travail dans les mines à petite échelle, les experts réunis ont adopté des conclusions de grande envergure, mais celles-ci ne contiennent aucune définition de l'EMAPE (Jennings 1999; OIT 1999).

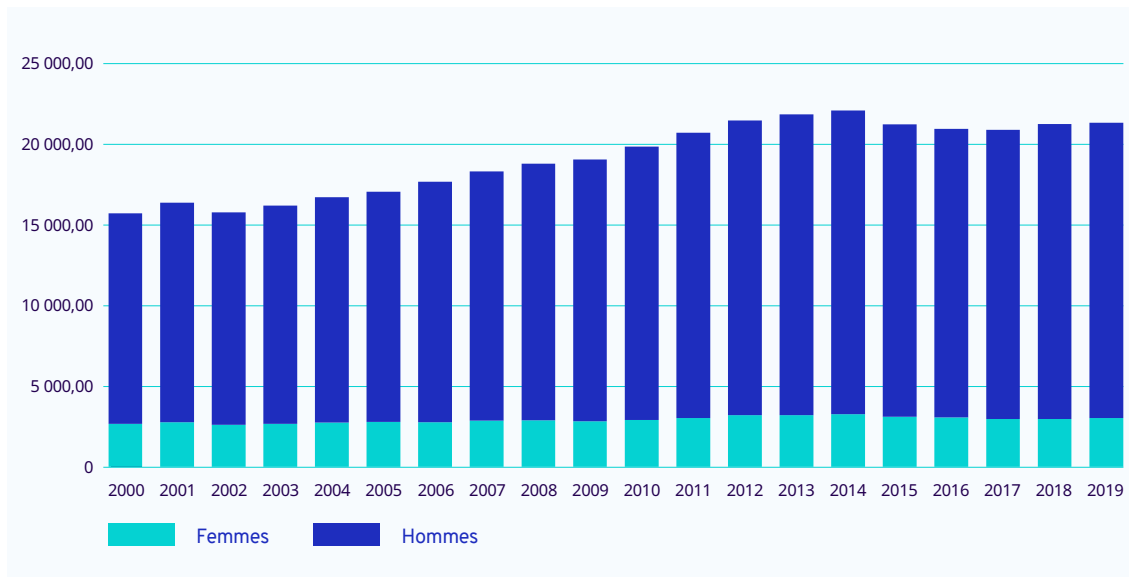
2.3. Les emplois dans les mines

Selon la Classification internationale type des professions (OIT, sans date):

- Les mineurs et les travailleurs des carrières extraient des minéraux solides de mines ou de carrières souterraines ou à ciel ouvert. Les tâches incluent:
 - (a) l'extraction de charbon, de minerais et d'autres minéraux solides dans des mines souterraines ou à ciel ouvert;
 - (b) l'extraction de granit, de calcaire, d'ardoise, de silex ou d'autres types de roches dans des carrières;
 - (c) l'installation et le fonctionnement des machines pour creuser ou forer dans des mines ou des carrières;
 - (d) la coupe, l'ajustement et l'installation d'étauçons, de piliers et d'arches en bois ou en acier pour soutenir les murs et le plafond des exploitations souterraines;
 - (e) la collecte d'échantillons de charbon ou de minerai pour les analyser en laboratoire;
 - (f) l'extraction de craie, d'argile, de gravier ou de sable de carrières à ciel ouvert;
 - (g) des tâches connexes; et
 - (h) la supervision d'autres travailleurs.

Selon les estimations modélisées de l'OIT (OIT, sans date-b), quelque 21,4 millions de travailleurs étaient employés dans les mines et les carrières en 2019, dont près de 18,3 millions d'hommes et 3,1 millions de femmes. Si l'emploi dans les mines et les carrières augmente au fil du temps, le nombre de femmes reste relativement stable et la part des femmes y est encore faible (voir **figure 3**).

► Figure 3. L'emploi dans les mines, par sexe (2000-2019), en milliers



Note: Ces estimations reposent sur les données recueillies par les États Membres de l'OIT. Compte tenu de la nature informelle de l'EMAPE, les données recueillies sont susceptibles d'exclure un grand nombre de femmes et d'hommes qui y participent.
Source: OIT, sans date-b.

La majorité des emplois formels concernent principalement l'exploitation minière à grande échelle et sont plus souvent occupés par des hommes que par des femmes (voir chapitre 3). Selon la Banque mondiale, les sociétés minières emploient rarement plus de 10 pour cent de femmes dans leurs effectifs, en moyenne (Eftimie, Heller et Strongman 2009).

Contrairement aux exploitations à grande échelle, qui sont hautement automatisées, l'EMAPE est un secteur à forte intensité de main-d'œuvre (Coderre-Proulx, Campbell et Mandé 2016). La plupart des travailleurs de l'EMAPE évoluent dans l'économie informelle, hors de tout cadre réglementaire. Ils sont rarement comptabilisés dans les enquêtes nationales sur la main-d'œuvre, et les estimations relatives à l'emploi dans l'EMAPE reposent donc sur des données limitées et sont très variables. Selon les dernières données publiées par la Banque mondiale, l'EMAPE emploie au moins 44,75 millions de personnes dans le monde et constitue une source de revenus pour au moins 134 millions de personnes (Banque mondiale 2020a). L'EMAPE constituerait donc l'activité rurale non agricole la plus importante dans le monde en développement. La Banque mondiale et le Forum intergouvernemental sur l'exploitation minière, les minerais, le métal et le développement durable (IGF) estiment que l'EMAPE enregistre une croissance soutenue depuis des années, en grande partie parce que l'exploitation minière est mieux rémunérée que d'autres activités économiques (Fritz *et al.* 2017). Comme mentionné ci-dessus, les femmes constitueraient, en moyenne, près d'un tiers de la main-d'œuvre mondiale dans le secteur. En outre, bien que les femmes évoluent depuis toujours dans le secteur minier, il s'agit toujours d'emplois moins qualifiés et moins bien rémunérés (Perks et Schulz 2020).

De plus, l'approvisionnement local crée des retombées sur l'emploi grâce au développement d'activités commerciales destinées à desservir les mines. Des emplois induits sont également créés au sein de la communauté locale grâce à des activités économiques satellites telles que l'hôtellerie, la restauration, les magasins. Cependant, il n'existe pas de données quantitatives ou qualitatives fiables sur les emplois indirects liés à l'exploitation minière dans les communautés locales ni de données sur ces emplois ventilées par sexe. Selon le Conseil international de l'industrie des mines et des métaux (ICMM 2016), aucune donnée fiable ou comparable n'est produite pour tous les pays, mais les données existantes suggèrent que l'exploitation minière ne contribue généralement qu'à 1 à 2 pour cent de l'emploi total dans un pays. Toutefois, lorsque les emplois indirects et induits sont inclus, ce chiffre peut passer de 3 à 15 pour cent.

2.4. Les cycles miniers et les facteurs de changement

L'exploitation minière est une industrie cyclique, qui croît et se contracte en fonction des prix des marchandises, ainsi que de la réglementation, des risques géopolitiques, des limites juridiques en matière d'utilisation des ressources naturelles, de l'activisme des actionnaires et de l'opinion publique (Maennling et Toledano 2019). Entre 2004 et 2011, l'industrie des minerais a connu un «super cycle», qui a été alimenté par la forte demande de la Chine. Ces cycles ont un impact considérable sur l'industrie et ses travailleurs, ainsi que sur les investisseurs, les entreprises des chaînes d'approvisionnement minières et les communautés minières locales. La chute brutale de la demande de minerais pendant les cycles à la baisse a un impact négatif sur les prix et les revenus, ce qui oblige les sociétés minières à réduire leurs activités et leurs dépenses. Cet impact est ressenti tout au long des chaînes d'approvisionnement minières, et se traduit notamment par des perspectives limitées pour les fournisseurs de biens et de services, et des pertes d'emplois et de moyens de subsistance dans l'industrie elle-même et dans les communautés minières.

Le secteur minier connaît aujourd'hui des changements profonds et rapides en raison des mégatendances et des facteurs de changement suivants:

- Les changements démographiques, l'urbanisation et l'augmentation du pouvoir d'achat des consommateurs de la classe moyenne dans certaines régions sont susceptibles d'accroître la demande de minéraux.
- Les politiques et les mesures visant à lutter contre le changement climatique incitent de plus en plus certains secteurs de l'industrie minière à réduire leurs propres émissions et leur impact négatif sur l'environnement. Dans le même temps, la transition vers une économie à faible émission de carbone alimentera davantage la demande, car les systèmes d'énergie et de transport à faible émission consomment davantage de minerais que ceux qui reposent sur les combustibles fossiles.
- Les progrès technologiques vont en outre accroître la demande de minéraux, mais davantage pour le cobalt, le lithium et les minéraux de terres rares que pour les minerais traditionnels. L'automatisation et la numérisation permettront en outre d'exploiter les mines plus efficacement et avec moins de risques pour la sécurité et la santé au travail. Les nouvelles technologies permettront également d'exploiter de nouvelles méthodes d'exploitation minière, notamment l'extraction minière sous-marine, l'exploitation minière des astéroïdes et la production minière biologique (microbes).
- À l'inverse, la géopolitique et une nouvelle ère de mondialisation, caractérisées par un degré d'incertitude et de volatilité beaucoup plus élevé, pourraient affaiblir la croissance économique mondiale et la demande de minéraux. Ces évolutions sont exacerbées par la crise dévastatrice de COVID-19, qui perturbe les chaînes d'approvisionnement mondiales et s'accompagne d'une vague de suppressions d'emplois et de fermetures d'entreprises sans précédent. À cet égard, l'augmentation de la pauvreté, des inégalités et de l'agitation sociale dans de nombreux pays risque de compromettre le permis social d'exploitation des grandes sociétés minières.⁵

Alors que ces facteurs et mégatendances affecteront les perspectives de travail décent pour les femmes et les hommes dans l'industrie minière dans les années à venir, l'expérience de l'OIT au cours de son premier siècle confirme que l'action continue et concertée des gouvernements et des représentants des employeurs et des travailleurs est essentielle pour façonner un avenir qui fonctionne pour tous. La [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019](#) appelle l'ensemble des Membres à:

⁵ Selon Moffat et Zhang (2014), le permis social d'exploitation fait référence à l'acceptation et à l'approbation continues d'un projet minier par les membres de la communauté locale et d'autres parties prenantes qui peuvent affecter sa rentabilité.

- développer leur approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain en:
 - A. renforçant les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation, grâce à:
 - (i) la concrétisation de l'égalité de genre en matière de chances et de traitement;
 - ii) un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité pour tous;
 - iii) l'accès universel à une protection sociale complète et durable;
 - iv) des mesures efficaces pour accompagner les personnes au cours des transitions auxquelles elles auront à faire face tout au long de leur vie professionnelle.

2.5 La contribution du secteur minier au développement durable

Il est généralement admis que l'exploitation minière contribue à la réalisation de l'[Objectif de développement durable \(ODD\) 8](#) sur le travail décent et la croissance économique, ainsi que d'autres ODD (PNUD *et al.* 2016), à condition de lutter efficacement contre les impacts négatifs sur l'environnement, les travailleurs et les communautés locales. Ces dernières années, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont pris des mesures pour promouvoir l'égalité de genre, conformément à l'[ODD 5](#), qui consiste à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles. Cet objectif met en avant le fait que les femmes et les filles continuent de subir des discriminations et des violences dans tous les secteurs et dans toutes les régions du monde, et que l'égalité des sexes (voir encadré 1) «n'est pas seulement un droit fondamental à la personne, elle est aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable.»

► Encadré 1. Égalité et équité entre les sexes

Pour ONU Femmes, l'égalité se définit comme suit:

L'égalité entre les sexes (égalité de genre) fait référence à l'égalité en matière de droits, de responsabilités et de chances entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons. L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes sont identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs perspectives ne dépendent pas de leur sexe. L'égalité de genre implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes soient pris en considération, tout comme la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité de genre ne concerne pas uniquement les femmes: elle doit pleinement impliquer les hommes comme les femmes. L'égalité entre les femmes et les hommes est à la fois une question de droits fondamentaux et une condition préalable et un indicateur du développement durable axé sur les personnes.

Source: ONU Femmes, sans date-a.

Dans le même temps, l'industrie minière fait l'objet d'un examen minutieux du public sur le plan de ses pratiques sociales et environnementales. La rupture de la digue d'un bassin de résidus (Brumadinho, Brésil), qui a coûté la vie à 270 personnes et pollué les rivières locales en 2019, ainsi que le dynamitage de la grotte de Juukan, en Australie-Occidentale en 2020, qui a détruit un site aborigène sacré vieux de 46 000 ans, mettent encore en évidence le déséquilibre des pouvoirs entre les grandes sociétés minières et les communautés locales, ainsi que la nécessité de protéger et de respecter les droits des peuples indigènes et tribaux dans tous les pays miniers, conformément à la [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#), et la [recommandation \(no 104\) relative aux populations autochtones et tribales, 1957](#), et la [convention \(n° 169\) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989](#).

Par conséquent, les sociétés minières du monde entier réexaminent leur rôle dans la société et leur contribution aux objectifs sociaux, environnementaux et économiques. Cela signifie qu'elles doivent améliorer leurs relations avec les gouvernements locaux des pays d'accueil, les populations autochtones, les communautés minières, les travailleurs et les fournisseurs, ainsi que tenir compte de la complexité de l'exploitation dans un environnement partagé avec les opérateurs de l'EMAPE, tout en réduisant autant que possible l'impact environnemental de l'exploitation minière et en respectant les droits fondamentaux et le droit du travail.

À cet égard, les employeurs et les travailleurs du secteur de l'exploitation à grande échelle se tournent de plus en plus vers les instruments, principes et normes internationaux pour évaluer et améliorer les performances du secteur et sa contribution au travail décent et au développement durable. Il s'agit notamment des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#), de la [Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale](#) (Déclaration sur les EMN), des normes de performance de la SFI en matière de durabilité environnementale et sociale, des principes d'autonomisation des femmes d'ONU Femmes et du Pacte mondial des Nations Unies, et d'autres normes internationales du travail de l'OIT.

Les gouvernements prennent de plus en plus de mesures pour promouvoir la contribution de l'exploitation minière au développement économique et social inclusif. La [Vision du régime minier de l'Afrique](#) est un cadre politique créé par l'Union africaine en 2009 pour optimiser l'utilisation des ressources minières de l'Afrique en faveur d'un développement à grande échelle et inclusif. Les progrès en matière d'équité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes sont inclus dans le cadre d'action provisoire pour la mise en œuvre de la Vision du régime minier de l'Afrique.

Les femmes dans le secteur minier



3.

Les expériences vécues par les femmes varient tout au long de la vie et dépendent de la culture, du groupe ethnique, du pays, de la société, de la classe ou de la famille auxquels elles appartiennent, qu'elles rejoignent, renforcent et modifient. Tout au long de l'histoire de l'humanité, les rôles traditionnels des hommes et des femmes ont souvent défini et limité les activités et les perspectives des femmes. Cela se traduit par de multiples discriminations fondées sur leur origine raciale ou ethnique, leur ascendance nationale, leur couleur, leur religion ou leurs croyances, leur origine sociale, leur handicap, leur âge ou leur orientation sexuelle.

Toutefois, dans l'histoire récente, le rôle et l'identité des hommes et des femmes ont beaucoup évolué et continuent de le faire. Grâce à la combinaison de changements économiques, de l'éducation et d'efforts déployés par les défenseurs des droits fondamentaux et des droits du travail, ainsi que du mouvement féministe, les femmes ont accès à une carrière, un style de vie, des perspectives et des droits qui leur étaient auparavant refusés dans bien des sociétés. Pourtant, malgré ces avancées, les femmes de nombreux pays et secteurs de l'économie rencontrent toujours de grandes difficultés, notamment sur les plans de l'éducation, de la maternité, des soins de santé, des droits civils et économiques, du travail qu'elles effectuent, des carrières et des moyens de subsistance qu'elles poursuivent, ainsi que des préjugés conscients et inconscients au travail (voir **encadré 2**).

► Encadré 2. Préjugés sexistes conscients et inconscients

L'égalité de genre dans le monde du travail est généralement minée par le problème répandu des préjugés (conscients et inconscients) qui font que les femmes sont parfois freinées par des stéréotypes, des pratiques d'entreprise et des structures sexistes qui favorisent les rôles et le mode de vie traditionnel des hommes au détriment de ceux des femmes.

Selon le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, «[u]n stéréotype lié au genre est une opinion généralisée ou un préjugé quant aux attributs ou caractéristiques que les femmes et les hommes possèdent ou doivent posséder et aux rôles qu'ils jouent ou doivent jouer.» L'attente répandue selon laquelle des performances solides exigent une disponibilité et une mobilité constantes pèse sur les femmes dans les contextes où les stéréotypes de genre sont consciemment perpétués, car cela signifie souvent que les hommes se voient offrir des opportunités au détriment des femmes, qui doivent endosser les responsabilités en matière de tâches ménagères et de soins, même si ce n'est pas systématique.

Les préjugés sexistes inconscients sont également problématiques dans le secteur minier, mais ils sont plus difficiles à identifier et à prévenir. Les sociétés minières peuvent lutter contre les préjugés sexistes inconscients en les évaluant de manière proactive dans leurs activités, en mesurant leur impact sur les travailleurs et en prenant des mesures de prévention, notamment dans les domaines du recrutement et de la gestion des compétences, de la formation, de l'attribution de projets et de la sélection des dirigeants.

Source: OIT 2017a; HCDH, sans date.

3.1. Historique des femmes dans le secteur minier

Depuis le début de la période moderne, les femmes sont largement impliquées dans l'exploitation minière dans différentes parties du monde. Cependant, depuis l'industrialisation et la mécanisation de l'exploitation minière à la fin du XVIIIe siècle, les femmes ont été progressivement exclues du secteur. Cela s'explique en partie par l'émergence du modèle masculin en tant que soutien de famille et des lois visant à protéger les femmes et les enfants, qui ont donné lieu à l'interdiction et à l'exclusion des femmes et des enfants de tout travail dans les mines souterraines (Romano et Papastefanaki 2020). En 1934, dans un rapport à la Conférence internationale du Travail, le BIT a déclaré que l'emploi des femmes dans les mines souterraines n'existait plus, ou qu'il était en voie de disparition sur les territoires métropolitains des États Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT 1934). Cette évolution a été jugée positive et perçue comme un moyen de protéger les femmes des difficultés qu'elles rencontraient dans le secteur et d'un travail qui n'était pas considéré comme étant adapté pour elles.

L'histoire des femmes dans le secteur minier est inextricablement liée aux hypothèses concernant les questions de masculinité et de féminité, et à la façon dont cette dichotomie a influencé les rôles et les identités de genre dans les pays et les communautés miniers. Les notions de rôles appropriés pour les hommes et les femmes, et de division correspondante du travail se sont progressivement ancrées dans le secteur et adaptées au fil du temps pour finalement renforcer les préjugés fondés sur la classe, l'ethnicité et la race (Gier et Mercier 2006). Ces hypothèses et notions ont effectivement établi une division sexuée du travail, selon laquelle la production était le domaine des hommes et la reproduction celui des femmes. En outre, elles ont établi une hiérarchie entre ces fonctions en faveur du travail des hommes (Fernandes S. de Brito 2017).

Par conséquent, la masculinité est historiquement associée aux mineurs, en particulier aux mineurs de charbon, qui en ont longtemps incarné le symbole. L'activité minière est constamment caractérisée dans la documentation sur le sujet et dans l'imaginaire collectif comme étant intrinsèquement masculine, exigeant force et courage, ainsi que résilience pour faire face aux dangers et survivre dans des situations difficiles (Benya 2017a). Cette notion exacerbée de masculinité fondée sur la force et l'agressivité est qualifiée par les universitaires d'«hypermasculinité» (Harris 2000). Au fil du temps, la culture minière a été façonnée à l'image de l'hypermasculinité, non seulement par le nombre d'hommes qui travaillent dans les mines, mais aussi par la construction d'un sentiment de fraternité, de solidarité et d'appartenance (Lahiri-Dutt 2011).

À l'inverse, la présence des femmes dans les mines n'était pas seulement perçue comme étant contre nature, mais elle était aussi globalement redoutée du fait des mythes et histoires véhiculés selon lesquels leur présence provoquait des accidents (Castilhos et Castro 2006; Perks et Schulz 2020). Ces justifications et discours élaborés (constitués principalement de superstitions, de traditions et de préjugés) ont fini par normaliser l'exclusion des femmes de l'exploitation minière.

En 1934, par exemple, lorsque le Bureau international du Travail a publié un questionnaire pour connaître l'opinion des gouvernements sur l'emploi des femmes dans les mines souterraines, là où il existait encore, la majorité des 28 États Membres qui ont répondu ont estimé qu'il était souhaitable d'interdire l'emploi des femmes afin de les protéger des travaux dangereux. La Suisse, par exemple, était d'avis que le travail dans les mines souterraines n'était absolument pas adapté aux femmes (OIT 1935). L'année suivante, la Conférence internationale du Travail a adopté la [convention \(n° 45\) des travaux souterrains \(femmes\), 1935](#). Cet instrument, aujourd'hui obsolète, interdisait aux femmes de travailler dans les mines souterraines.⁶ La convention a finalement été ratifiée par 98 États membres et reste en vigueur dans 68 pays aujourd'hui.

⁶ Étaient exemptées: (a) les personnes occupant un poste de direction qui n'effectuent pas un travail manuel; (b) les personnes occupées dans les services sanitaires et sociaux; (c) les personnes en cours d'études admises à effectuer un stage dans les parties souterraines d'une mine en vue de leur formation professionnelle; (d) toutes autres personnes appelées occasionnellement à descendre dans les parties souterraines d'une mine pour l'exercice d'une profession de caractère non manuel. Cependant, les travailleurs britanniques se sont fermement opposés à ces exceptions.

Ces stéréotypes sexistes traditionnels n'ont pas seulement exclu les femmes du travail souterrain. Plus largement, ils ont contribué à rendre le travail des femmes dans le secteur minier invisible et considéré comme moins important. Au début du XXe siècle, les sociétés minières exploitant les mines de cuivre chiliennes ont tenté de créer une main-d'œuvre stable et fiable reposant sur le modèle du mineur masculin en veillant à promouvoir l'image du père sobre et laborieux et de la bonne mère chrétienne (Gier et Mercier 2006). Les rôles de genre ont été assignés en conséquence et les hommes sont officiellement devenus responsables du salaire et les femmes du foyer (Klubock 1996).

La culture minière sud-africaine est également marquée par la solidarité construite sur le genre et la notion selon laquelle une femme ne peut pas travailler dans une mine, ou que féminité et travail dans les mines sont incompatibles (Benya 2017a). Pendant les années de l'apartheid, la main-d'œuvre était entièrement composée d'hommes dans les mines souterraines. Les rôles des femmes étaient limités aux activités administratives ou aux dispensaires, et ces emplois étaient principalement occupés par des femmes blanches. Le travail de soins invisible et non rémunéré des femmes noires sud-africaines à l'appui des travailleurs des mines et de leurs communautés n'était généralement pas reconnu (Benya 2017b).

L'attribution de ces rôles ne concernait pas exclusivement ces mines, mais était répandue dans le monde entier, propageant ainsi la perception traditionnelle de ce qui est acceptable pour les hommes et pour les femmes dans toutes les formes d'exploitation minière. Dans l'EMAPE aujourd'hui, le travail des femmes est généralement jugé moins important que celui des hommes. Cela s'explique principalement par la nature informelle du travail effectué par les femmes, qui font souvent partie de la main-d'œuvre familiale, et par son imbrication avec la charge de travail domestique des femmes, qui dans bien des pays n'est pas considérée comme étant un travail productif.

Une exception notable dans l'histoire des femmes dans l'industrie minière s'est produite dans les années 1940. Pendant la Seconde Guerre mondiale, une pénurie de main-d'œuvre a obligé les gouvernements, les entreprises et les syndicats d'Australie, du Canada, des États-Unis d'Amérique et de nombreux autres pays à recruter des femmes pour occuper des postes clés dans le secteur minier. Cependant, la période d'après-guerre a entraîné une reprise rapide des restrictions, et les anciennes barrières entre les sexes ont été rétablies quand les hommes ont repris le travail et les femmes ont été renvoyées (Mercier 2011).

Des années plus tard, dans les années 1970, pour garantir leur droit à un emploi rémunéré de leur choix, les femmes mineurs des États-Unis ont gagné un procès en action collective exigeant leur embauche au sein des compagnies de charbon des Appalaches. Cela s'est traduit par une augmentation du nombre de femmes mineurs dans la région: de 1 pour cent en 1977, cette proportion est passée à 10 pour cent en 1979 (Mercier 2011). Cela a également témoigné d'une amorce de changement des perceptions des rôles et des droits des femmes dans la société, de manière générale et dans le secteur minier en particulier.

3.2. Le rôle des femmes dans les exploitations minières à grande échelle

Si le secteur minier reste aujourd'hui dominé par les hommes, les femmes occupent un éventail de plus en plus large de fonctions, notamment en tant que membres des conseils d'administration (voir **encadré 3**), directrices générales (PDG), directrices de mines, ingénieures de mines, travailleuses des mines, personnel administratif, entrepreneuses et fournisseuses, entre autres.

► Encadré 3. Les femmes aux conseils d'administration et aux postes de direction des sociétés minières

Une étude sur les femmes dans les conseils d'administration des sociétés minières réalisée par PricewaterhouseCoopers en 2013 a révélé que les femmes n'occupaient que 5 pour cent des sièges dans les 500 plus grandes sociétés minières. Elle a conclu que l'industrie minière comptait le nombre de femmes le moins élevé dans les conseils d'administration de tous les secteurs au monde.

Dans un rapport distinct sur les 40 plus grandes sociétés minières, PricewaterhouseCoopers a conclu que la proportion de femmes dans les conseils d'administration avait légèrement augmenté, passant de 19 pour cent en 2018 à 21 pour cent en 2019, plaçant ainsi ces entreprises au même niveau que la moyenne du classement Fortune 1000.

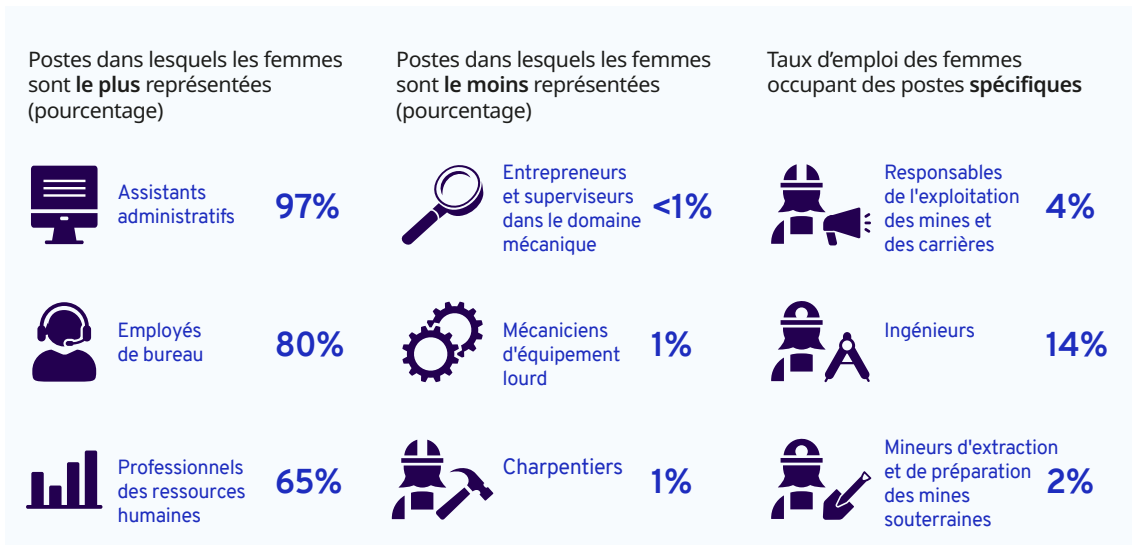
Concernant les femmes occupant des postes de direction, le rapport de l'OIT sur les femmes dans les affaires et la gestion d'entreprises (*Women in Business and Management*, 2019) a révélé que seulement 11 pour cent des sociétés minières incluses dans l'enquête étaient dirigées par une femme, ce qui est inférieur à la moyenne de 16 pour cent dans les grandes entreprises ayant fait l'objet de l'étude. Parmi les 40 plus grandes sociétés minières, 11 ne comptaient aucune femme à des postes de direction.

Source: OIT 2019a; WIM (UK) et PwC 2013; PwC 2018; PwC 2019.

À l'exception des femmes dans les conseils d'administration et occupant des postes de direction, les données mondiales et régionales sur les femmes dans le secteur minier sont rares et très peu fiables. Cependant, certains pays conservent des données ventilées par sexe qui donnent un aperçu de la part des femmes employées dans le secteur formel et dans les exploitations minières à grande échelle.

Le Canada, où l'exploitation minière à grande échelle est bien ancrée, se classe parmi les cinq premiers producteurs de 16 minerais et métaux majeurs (potasse, uranium, niobium, nickel, pierres précieuses, indium, aluminium, métaux de platine, cobalt, cadmium, graphite, soufre, diamants, titane, or et mica) (Marshall 2018). Environ 16 pour cent de sa main-d'œuvre minière sont des femmes (MiHR 2018), bien qu'elles occupent généralement des postes hors site (voir **figure 4**).

► Figure 4. Les femmes dans le secteur minier au Canada



Note: D'après les données du recensement de Statistique Canada 2016.
Source: RHIM 2018.

Au Canada, la plupart des mines en production ou des propriétés d'exploration sont situées dans un rayon de 200 kilomètres des communautés autochtones, et elles sont souvent situées sur des terres traditionnelles. Proportionnellement, l'industrie minière est le plus grand employeur du secteur privé des Canadiens autochtones, qui représentaient près de 7,5 pour cent de la main-d'œuvre minière au Canada en 2016 (Marshall 2019). Cependant, les femmes autochtones ont du mal à progresser dans l'industrie minière en raison de discriminations multiples et de problèmes de racisme et de sexisme systémiques, de harcèlement et d'intimidation, d'extorsion sexuelle et de violence (Bond et Quinlan 2018).

L'exploitation minière est également une industrie de premier plan en Australie, qui est l'un des plus grands exportateurs de minerai de fer, de charbon, d'aluminium, de cuivre, d'or, d'uranium et de zinc. Le secteur est une source importante de revenus d'exportation et un employeur clé dans les régions. Plus de 166 000 personnes sont employées dans l'industrie minière, dont près de 18 pour cent de femmes. Ces femmes représentent 74 pour cent des employés de bureau et du personnel administratif, et 14 pour cent des opérateurs de machines et des conducteurs. Seuls 7 pour cent des PDG sont des femmes (WGEA, sans date).

Ces cas nationaux reflètent comment, outre les stéréotypes historiques bien ancrés et l'écart de rémunération particulièrement prononcé entre hommes et femmes, il existe un certain nombre d'obstacles structurels concernant l'accès des femmes aux postes de responsabilité dans le monde du travail. Bon nombre de ces obstacles s'appliquent aux femmes dans le secteur de l'exploitation minière à grande échelle. D'après une enquête menée par l'OIT en 2013 auprès d'entreprises des régions en développement, les 15 obstacles les plus importants sont les suivants (par ordre de priorité) (OIT 2015a):

1. Les femmes ont plus de responsabilités familiales que les hommes
2. Les rôles assignés par la société aux hommes et aux femmes
3. Une culture d'entreprise masculine
4. Les femmes n'ont pas suffisamment d'expérience en matière de gestion générale ou de hiérarchie
5. Les modèles féminins sont rares
6. Les hommes ne sont pas encouragés à prendre des congés pour des raisons de responsabilités familiales
7. L'absence de politique et de programmes d'égalité dans l'entreprise
8. Les stéréotypes à l'encontre des femmes
9. Le manque de formation aux postes de responsabilité pour les femmes
10. Le manque de solutions en matière de flexibilité au travail
11. L'absence de stratégie relative à la rétention des femmes qualifiées
12. Les préjugés de genre en matière de recrutement et de promotion
13. Les postes de dirigeants généralement attribués aux hommes
14. Les politiques relatives à l'égalité de genre en place, mais non appliquées
15. L'inadéquation des lois sur le travail et la non-discrimination

Ces obstacles figurent également dans une enquête menée par l'OIT en collaboration avec Gallup en 2016 (OIT et Gallup 2017). Fondés sur des entretiens auprès de 149 000 adultes environ dans 142 pays et territoires, les résultats confirment que le manque d'équilibre entre le travail et la famille ou le foyer, et le manque de prise en charge abordable pour les enfants ou les proches sont les plus gros enjeux auxquels sont confrontées les femmes actives dans le monde. Ils soulignent également que les traitements injustes au travail, les violences, le harcèlement et la discrimination, ainsi que le manque de transports sûrs sont des problèmes majeurs.

Selon un rapport publié par le Conseil australien de l'industrie minière et le gouvernement australien (MCA 2007), la participation des femmes dans le secteur est compromise par un certain nombre de problèmes structurels clés dans une société où les stéréotypes traditionnels liés au genre prévalent. Il s'agit notamment: du faible niveau de travail à temps partiel par rapport à d'autres secteurs; de la surcharge de travail; des horaires prolongés et de l'intensité des tâches qui pèsent encore plus sur les femmes en raison de leurs obligations familiales; ainsi que de l'éloignement des mines.

3.3 Le rôle des femmes dans l'exploitation minière artisanale et à petite échelle (EMAPE)

Les données de la plateforme DELVE montrent que près de 30 pour cent des personnes travaillant dans l'EMAPE sont des femmes (DELVE, sans date). Les données varient d'un pays à l'autre: les femmes représentent jusqu'à 10 pour cent de la main-d'œuvre en Asie; 10 à 20 pour cent en Amérique latine et 40 à 100 pour cent dans certains pays d'Afrique (Hinton, Veiga et Beinhoff 2003).

Les femmes de l'EMAPE participent à presque toutes les étapes de l'extraction et de la production, et sont parfois elles-mêmes propriétaires de concessions. Selon un rapport de l'IGF (Weldegiorgis, Lawson et Verbrugge 2018):

Les femmes sont principalement impliquées dans le concassage, le drainage, le lavage, le battage, le tamisage, le tri, l'amalgame mercure-or, la décomposition de l'amalgame et, en de rares occasions, l'exploitation minière proprement dite. Les femmes sont également actives dans la fourniture de biens (vente de nourriture et de boissons, vente d'équipements artisanaux – tamis et forfaits de téléphones portables) et de services (transport de la terre, des minerais, des particules de minerais et de l'eau; nettoyage; blanchisserie; prostitution; divertissement dans les discothèques; et commerce). Cependant, du fait des contraintes culturelles et institutionnelles auxquelles les femmes sont confrontées, leur participation est quasiment inexistante dans les endroits les plus valorisés, tels que les carrières et les marchés équitables.

Dans l'EMAPE, les femmes travaillent souvent dans le cadre d'une unité familiale comprenant des enfants. Ces unités sont généralement dirigées par les maris, ce qui explique en partie pourquoi la contribution des femmes au secteur n'est pas reconnue (Lahiri-Dutt 2008). Outre le travail qu'elles effectuent dans l'extraction et la production de minerais, les femmes et les filles accomplissent également la plus grande partie du travail de soins non rémunéré, qui est tout aussi invisible. Cela montre qu'il reste encore un long chemin à parcourir pour concilier le monde du travail avec celui des soins afin de promouvoir l'égalité de genre.

Les femmes qui évoluent dans l'EMAPE sont également affectées par des obstacles structurels, tels qu'un accès limité aux droits fonciers dans certains pays et des restrictions en matière de mobilité dues aux responsabilités domestiques ou aux normes sociétales. Elles rencontrent davantage de difficultés que les hommes à accéder aux licences, aux plans de financement et même aux données géologiques (Carleton University *et al.* 2017). Par conséquent, elles n'ont pas ou peu de contrôle sur leurs revenus et ne sont pas en mesure de financer et d'investir dans l'équipement et la technologie nécessaires pour gérer une entreprise formelle prospère, par rapport à une exploitation non enregistrée qui ne nécessite pas un tel investissement.

Selon l'organisation indépendante à but non lucratif IMPACT (Côté 2020),

- les femmes des communautés minières artisanales sont souvent:
 - réduites à occuper des postes peu rémunérés;
 - absentes des structures gouvernementales, de la prise de décision et des postes à responsabilité;
 - entièrement responsables de toutes les activités reproductives et de soins au sein du foyer;
 - contraintes d'utiliser leurs revenus pour répondre aux besoins essentiels de la famille;
 - limitées dans l'accès au financement, au capital et aux revenus pour investir dans une entreprise minière artisanale; et
 - sous la pression de coutumes, pratiques et croyances néfastes.

3.4 Les femmes dans les communautés minières

L'exploitation minière à grande échelle et l'EMAPE ont toutes les deux un impact significatif sur les communautés locales. Étant donné que les femmes et les hommes ont des rôles et des responsabilités distincts dans ces communautés, ils ne sont pas généralement affectés de la même manière. L'exploitation minière est traditionnellement synonyme d'augmentation des revenus pour les hommes (argent liquide) et exacerbe la dépendance économique des femmes vis-à-vis des hommes. En outre, dans certaines communautés, le passage à une économie reposant sur des paiements en liquide augmente la part du revenu des ménages consacrée à l'alcool et aux travailleurs du sexe. La violence sexuelle et sexiste peut également se manifester dans ce contexte. Outre les actes de violence individuels, il importe de tenir compte du rôle des entreprises minières internationales et des États (ainsi que des paramilitaires ou des forces de sécurité dans certains cas) dans l'usage direct de la violence, ou dans le fait de l'autoriser ou de la perpétuer (GIZ 2020).

Lorsque les femmes obtiennent un emploi rémunéré dans le secteur minier, certaines d'entre elles subissent une augmentation de la violence fondée sur le genre au sein de leur foyer ou sur leur lieu de travail en raison de l'évolution des rôles hommes-femmes et des structures du pouvoir (*The Advocates for Human Rights* 2019). En outre, tout impact environnemental négatif de l'exploitation minière sur l'eau potable, le bois, le carburant, les produits forestiers ou les terres agricoles affecte davantage les femmes que les hommes, car le travail de collecte d'eau et de nourriture dans de nombreuses communautés rurales est le plus souvent effectué par les femmes et les filles (SFI 2018a; OIT 2019b).

Malgré le fait que les femmes des communautés minières soient confrontées à des risques et à des vulnérabilités accrus, elles sont fréquemment exclues des consultations communautaires officielles. Cela porte atteinte à leur droit de participer activement aux discussions et aux débats sur leurs moyens de subsistance, leurs préoccupations et leurs aspirations, y compris les perspectives et les enjeux en matière de travail décent.

La situation est particulièrement préoccupante pour les femmes des communautés indigènes et tribales situées à proximité des exploitations à grande échelle et des opérations de l'EMAPE. La convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 qui a été ratifiée par de nombreux pays miniers, demande aux gouvernements de veiller à ce que «les travailleurs appartenant à ces peuples jouissent de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et d'une protection contre le harcèlement sexuel.»

Il est de plus en plus reconnu que le travail rémunéré et non rémunéré des femmes est essentiel au fonctionnement des communautés minières dans les pays miniers du monde entier. Le travail des femmes en tant que propriétaires d'entreprises qui approvisionnent les sites miniers, et en tant que travailleuses au sein des entreprises qui fournissent des biens et des services, est de plus en plus soutenu par un nombre croissant d'entreprises minières à grande échelle qui ont adopté des pratiques d'approvisionnement tenant compte de la dimension de genre. Par exemple, la Société financière internationale (SFI) a produit une boîte à outils d'actions et de stratégies sur les entreprises détenues par des femmes et la chaîne d'approvisionnement, et sur l'engagement des femmes et de la communauté. Ce document présente des bonnes pratiques et des outils pour aider les entreprises de l'industrie extractive à devenir plus inclusives (SFI 2018b).

Les enjeux et les perspectives en matière de travail décent



4.

L'OIT définit le travail décent comme «un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes» (OIT, sans date-a).

Le travail décent est devenu un objectif universel et fait partie intégrante du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Il repose sur quatre piliers indissociables, interdépendants et se renforçant mutuellement: la création d'emplois, la protection sociale, les droits au travail et le dialogue social. L'égalité de genre et la non-discrimination sont des objectifs transversaux.

4.1 L'emploi

Le rôle des gouvernements est essentiel pour générer le plein emploi, productif et librement choisi, ainsi qu'un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes. Leurs obligations en la matière sont énoncées dans plusieurs instruments relatifs aux droits fondamentaux et dans les normes internationales du travail (voir section 4.3). Les politiques et actions gouvernementales visant à créer des emplois décents varient d'un pays à l'autre et d'un secteur à l'autre, mais s'avèrent plus efficaces lorsque les organisations d'employeurs et de travailleurs sont impliquées dans leur formulation et leur mise en œuvre, conformément à la [convention \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#).

Le point de départ des politiques et des actions visant à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les femmes dans les pays miniers est de lutter contre les obstacles structurels auxquels les femmes sont confrontées, notamment:

- abolir les lois, les réglementations et les pratiques culturelles qui sont fondées sur des stéréotypes de genre ou qui perpétuent les rôles traditionnels des hommes et des femmes, restreignent les types de travail que les femmes peuvent effectuer, limitent la liberté de mouvement des femmes ou aggravent la discrimination fondée sur le genre, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail (voir section 4.2.3);
- adopter et mettre en œuvre des lois et des politiques qui favorisent l'égalité des chances et de traitement des femmes en matière de participation à la vie économique, sociale et civile de la société; garantissent l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; garantissent la sécurité sociale et la protection de la maternité; et préviennent et protègent les femmes et les hommes de toute forme de discrimination, de violence et de harcèlement;
- faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques de l'EMAPE vers l'économie formelle grâce à des politiques et des mesures visant à protéger les travailleurs informels et promouvoir la formalisation d'entreprises durables, conformément à la [recommandation \(n° 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015](#).

4.1.1 Les entreprises minières à grande échelle

Dans le secteur minier formel et ses chaînes de valeur, les entreprises privées sont la source principale de croissance économique et de création d'emplois. Cependant, dans certains pays, les entreprises d'État occupent une position de premier plan. L'entreprise publique chilienne Codelco, par exemple, est l'un des plus gros producteurs de cuivre au monde. En 2020, l'entreprise ou ses contractants et sous-traitants employaient quelque 50 484 travailleurs (Codelco 2020).

La majorité des grandes sociétés minières par capitalisation boursière opèrent sur plusieurs sites et dans des conditions variables. En 2020, les 40 premières sociétés minières avaient un revenu total, hors investissements boursiers, de près de 545 milliards de dollars des États-Unis (PwC 2021). Les dispositions de la Déclaration sur les EMN s'appliquent à toutes les entreprises, en particulier aux grandes sociétés minières, puisqu'elles encouragent toutes les entreprises multinationales à :

- s'efforcer d'améliorer les possibilités et les normes en matière d'emploi, en tenant compte des politiques et des objectifs des gouvernements dans ce domaine;
- consulter régulièrement les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que possible leurs plans en matière d'emploi avec les politiques nationales de développement social;
- donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil;
- recourir à des techniques qui génèrent des emplois, directement ou indirectement;
- conclure des contrats avec des entreprises nationales pour la fabrication de pièces et d'équipements, utiliser des matières premières locales et encourager la transformation sur place des matières premières;
- assurer, par une planification active de l'emploi, un emploi stable aux travailleurs et s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale.

Comme mentionné dans la section 3.4, nombre de grandes entreprises minières luttent contre la discrimination et cherchent à inclure davantage de femmes dans leurs opérations et leurs chaînes d'approvisionnement. Cette démarche n'est pas seulement motivée par la conviction que l'inclusion des femmes et une plus grande diversité sont bénéfiques pour les entreprises, mais elle répond aussi à la norme de conduite générale énoncée dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (2011) (voir **encadré 4**).

Alors que certaines sociétés minières commencent à peine à aborder ces questions et se concentrent principalement sur le respect de la législation nationale et des normes internationales en matière de droits fondamentaux et de droits du travail, d'autres ont adopté une vision qui souligne l'importance de la diversité et sont passées à l'étape de la mise en œuvre de stratégies et d'initiatives intégrées en matière d'égalité de genre. Les entreprises ayant pris les mesures les plus complètes intègrent l'égalité hommes-femmes dans leur culture d'entreprise et incorporent des initiatives en la matière dans les stratégies commerciales approuvées au niveau du conseil d'administration. Elles établissent également de solides cadres de responsabilité pour leurs opérations et leurs chaînes d'approvisionnement, et s'engagent dans des efforts communautaires d'éducation et d'information sur la diversité (WIM Canada 2016).

► Encadré 4. Les avantages de l'inclusion et de la diversité

Les avantages d'une plus grande inclusion des femmes et de la diversité dans le secteur minier sont de plus en plus reconnus. Un exemple souvent cité est la forte demande de conductrices australiennes pour les camions de transport dans les années 2010, qui a été alimentée par des preuves croissantes qu'un lieu de travail respectueux de l'égalité de genre se traduisait par une dynamique de groupe plus équilibrée et réduisait l'usure du matériel.

Cependant, il convient d'obtenir des informations et de réaliser des analyses plus précises pour comprendre précisément comment les droits des femmes à l'inclusion et à l'égalité de genre peuvent être avantageux pour l'industrie minière. D'une part, les sociétés de conseil, les fournisseurs de données et les institutions financières telles que McKinsey, Thomson Reuters et Credit Suisse soulignent l'impact positif de la présence d'un plus grand nombre de femmes dans les conseils d'administration sur les plans de l'amélioration de la gouvernance, des performances financières, de la comptabilité, de la gestion des risques, de la gestion des parties prenantes et de l'attention portée à la responsabilité sociale des entreprises. Cela a également été mis en évidence dans un rapport récent de l'OIT sur les femmes d'affaires et les femmes cadres, consacré à l'exploitation minière, qui montre que 64 pour cent des entreprises estiment que les politiques et initiatives en faveur de la diversité de genre contribuent à l'augmentation des bénéfices et de la productivité.

D'un autre côté, deux méta-analyses de nombreuses études évaluées par des pairs suggèrent que la relation entre la diversité de genre au sein des conseils d'administration et les performances des entreprises est soit inexistante, soit très faiblement positive.

Au-delà de l'argument commercial, l'égalité hommes-femmes et l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sont des droits humains fondamentaux que toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur secteur, leur emplacement, leur propriétaire ou leur structure, se doivent de respecter.

Sources: WIM (UK) et PwC 2013; 2015; Université de Pennsylvanie 2017; ONU 2011; OIT 2020a.

En plus de lutter efficacement contre les obstacles auxquels se heurtent les femmes dans le secteur minier (violence et harcèlement, absence de structures d'accueil pour les enfants, ou absence d'équipement ou de sanitaires appropriés), les mesures que les entreprises peuvent prendre en faveur des perspectives d'emploi pour les femmes dans le secteur minier comprennent:

- l'anticipation des tendances futures, des besoins en matière de compétences et des perspectives pour les femmes dans le secteur minier;
- la mise en place ou l'amélioration des politiques de diversité grâce à des objectifs clairs en matière d'inclusion et de communication des résultats;
- l'élargissement des perspectives en matière de formation;
- l'égalité de genre dans les politiques et les processus de recrutement;
- la lutte contre les disparités salariales entre hommes et femmes;
- la définition d'objectifs volontaires ou de quotas, en particulier dans les postes techniques et à responsabilités;
- la mise en œuvre de réseaux, de programmes de développement de carrière et de mentorat favorisant l'intégration des femmes;

- la mise en place de systèmes favorables à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de modalités de travail flexibles;
- la révision et la mise à jour des systèmes de sécurité et de santé au travail, ainsi que des évaluations des risques;
- l'analyse des évaluations de performance en vue de déceler les préjugés inconscients;
- l'égalité des chances pour les projets recherchés;
- l'élaboration de politiques en matière de promotion équitable et de maintien du personnel; et
- la réalisation de bilans d'évaluation et d'analyses de l'efficacité des conseils d'administration.

De nombreux progrès ont été réalisés sur les sites miniers de certains pays, où un nombre croissant de femmes occupent des postes dans les conseils d'administration et en tant que gestionnaires, ingénieures, chauffeuses, mécaniciennes, nettoyeuses, traiteuses et fournisseuses. Rio Tinto, Anglo American, BHP et d'autres grandes sociétés minières ont fixé des objectifs ambitieux pour porter la part des femmes dans la main-d'œuvre à 20, 30 ou 50 pour cent. Cependant, bien qu'elles progressent vers ces objectifs (voir **encadré 5**), il s'avère plus difficile que prévu de parvenir à un équilibre global au sein de leur main-d'œuvre (voir **encadré 6**).

► Encadré 5. L'investissement d'Anglo American dans l'inclusion et la diversité

Chez Anglo American, l'équilibre hommes-femmes est reconnu comme étant un défi que l'ensemble de l'industrie minière doit relever. L'équipe de direction a adopté une stratégie d'inclusion et de diversité afin d'aligner et de renforcer les mesures dans ces domaines et de s'assurer qu'elles font partie intégrante de l'activité de l'entreprise.

La stratégie repose sur quatre piliers principaux: 1) un leadership inclusif, impliquant une formation en la matière ainsi que des boîtes à outils et des conseils; 2) une culture de la valeur et du respect axée sur le genre, la génération, la culture et l'ethnicité, le handicap et l'intersectionnalité; 3) le développement d'un lieu de travail adaptable, inclusif, équitable et favorable, avec des réseaux de collègues pour faciliter le soutien et la collaboration; et 4) l'introduction d'un environnement sûr, efficace et propice, non seulement adapté aux besoins des familles, mais disposant aussi de politiques de lutte contre l'intimidation, le harcèlement et la violence domestique pour aider à ancrer les comportements et fournir un cadre de soutien pour les femmes.

En outre, cette stratégie encourage les apprentissages pour les groupes sous-représentés, les programmes de mentorat pour offrir des opportunités internes et externes aux femmes compétentes, ainsi qu'une nouvelle approche inclusive en vue de garantir l'emploi de divers talents et l'implication des collègues masculins.

L'entreprise s'est fixé l'objectif ambitieux d'atteindre 33 pour cent de représentation féminine dans l'équipe de direction et les niveaux supérieurs d'ici 2023, ce qui témoigne d'un changement rapide et conséquent. À la fin de l'année 2020, les femmes représentaient 27 pour cent de l'équipe de direction, contre 15 pour cent en 2016.

Source: Anglo American, sans date.

► Encadré 6. Augmenter la proportion de femmes dans l'industrie minière – le cas de BHP

Fin 2016, BHP a fixé un nouvel objectif pour que les femmes représentent la moitié de ses effectifs d'ici 2025, en partant du principe que l'inclusion d'un plus grand nombre de femmes améliorerait les indicateurs de performance. Cet objectif était, et reste l'un des plus ambitieux en matière d'égalité hommes-femmes jamais fixé par une entreprise mondiale.

À l'époque, les femmes représentaient 17 pour cent du personnel. En 2019, BHP a annoncé qu'elle était en passe d'atteindre son objectif: la parité était déjà atteinte dans l'équipe de direction, tandis que les femmes représentaient jusqu'à 22 pour cent du personnel. Bien qu'il s'agisse d'une avancée remarquable, il reste encore un long chemin à parcourir pour atteindre l'équilibre hommes-femmes dans l'ensemble de l'entreprise.

Source: Wilson 2016; Williams 2019.

Les entreprises à grande échelle sont responsables et ont un rôle essentiel à jouer dans la promotion de l'égalité hommes-femmes, non seulement dans leurs propres opérations, mais aussi dans leurs chaînes d'approvisionnement et dans les communautés minières environnantes. Cela implique de reconnaître activement les droits des femmes à la propriété et aux ressources; d'inclure les femmes en tant que parties prenantes dans les processus d'acquisition de terres, de réinstallation et de consultation; de lutter contre la vulnérabilité et la violence sexiste dans la communauté; et de faciliter l'accès inclusif aux emplois et aux perspectives économiques. Ces mesures nécessitent une compréhension de la dynamique des rapports hommes-femmes dans les communautés locales et des paramètres pour renforcer le rôle des femmes, ainsi que de la manière dont les activités minières peuvent augmenter le risque d'impacts négatifs sur les femmes, et des moyens d'y remédier convenablement (ICMM, sans date).

4.1.2 Les petites et moyennes entreprises

Si les grandes sociétés minières multinationales jouent un rôle essentiel dans les communautés d'accueil où l'exploitation minière est parfois la seule source d'emplois formels et de services vitaux, la part de l'exploitation minière à grande échelle, hautement automatisée et à forte intensité de capital dans l'emploi national est généralement faible. Cependant, comme mentionné dans la section 2.3, l'exploitation minière a des effets multiplicateurs importants sur l'économie locale et nationale grâce à la création d'emplois indirects et induits et de perspectives commerciales pour les petites et moyennes entreprises (PME) dans les communautés locales et les chaînes de valeur.

Les perspectives professionnelles et commerciales varient tout au long du cycle d'investissement. La phase de construction crée des opportunités pour un plus grand nombre de travailleurs contractuels pour construire les installations minières, par rapport à la phase opérationnelle, durant laquelle les types d'opérations, le degré d'automatisation, les types de minéraux extraits, les caractéristiques géologiques et d'autres critères déterminent la demande de main-d'œuvre, de produits et de services. Cependant, la plupart des perspectives d'emploi pour les femmes et les hommes dans l'industrie minière sont créées par l'approvisionnement local, qui crée des retombées sur l'emploi grâce au développement d'activités pour les PME destinées à desservir les mines et à fabriquer des intrants. Les activités économiques satellites (transport, hôtels, restaurants et magasins) génèrent aussi des emplois. Plus les liens entre les mines à grande échelle et les PME au sein de la communauté et à l'échelle sont profonds, plus l'impact sur les emplois indirects et induits est important (Ramdoo 2020).

Les gouvernements jouent un rôle clé et doivent veiller à ce que les PME du secteur minier continuent de générer des emplois décents et productifs pour les femmes et les hommes. Pour cela, il convient de combiner des politiques d'achat local et des politiques relatives aux PME bien conçues, tenant compte de la dimension de genre et inclusives, conformément au contexte local et aux caractéristiques du secteur minier dans le pays. Ces politiques doivent essentiellement porter sur le renforcement des capacités des PME en matière d'innovation, d'adoption de nouvelles technologies et de développement de nouveaux produits et services pour l'industrie minière afin d'atteindre les objectifs sociaux, économiques et environnementaux.

Les gouvernements recourent de plus en plus aux politiques de contenu local pour exploiter le potentiel de développement de l'industrie minière, créer des perspectives commerciales pour les entreprises locales et potentiellement générer un plus grand nombre d'emplois indirects tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Pour encourager davantage de sociétés minières à recourir à l'achat local, les gouvernements envisagent d'appliquer davantage de politiques sur le plan de la demande et de l'offre, notamment un pourcentage obligatoire d'achat local pour les biens et les services auprès d'entreprises nationales ou des exigences en matière de transfert de technologie, ainsi que des mesures incitatives telles qu'un soutien financier et des abattements fiscaux.

Le gouvernement d'Afrique du Sud (2018), par exemple, utilise sa charte minière pour promouvoir l'achat inclusif dans le secteur. La charte stipule qu'un minimum de 70 pour cent des dépenses totales en biens miniers doit être consacré à des produits manufacturés sud-africains. Par ailleurs, 5 pour cent de ce montant doit être consacré à des biens produits par des entreprises détenues et gérées par des femmes ou des jeunes. De même, un minimum de 80 pour cent des dépenses totales en services doit provenir d'entreprises basées en Afrique du Sud, dont 15 pour cent doivent être consacrés à des services fournis par des entreprises détenues et gérées par des femmes. En outre, la charte déclare que le titulaire d'un droit minier doit s'assurer que les conditions offertes aux entreprises détenues et gérées par des femmes, ou des jeunes, ne sont pas moins favorables que celles offertes aux autres fournisseurs.

Les gouvernements doivent, en collaboration avec les employeurs et les travailleurs, adopter des mesures concrètes pour favoriser un environnement propice aux PME dirigées par des femmes, à la fois pour les entreprises minières à grande échelle et celles de l'EMAPE. Comme le soulignent la résolution et les conclusions de l'OIT concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs (2015b), ces mesures comprennent notamment: la simplification des réglementations souvent complexes pour les PME; l'amélioration de l'accès au financement grâce à des garanties de prêt ou des subventions de démarrage; le regroupement, la mise en réseau, la connexion à des plateformes technologiques et le développement de la chaîne d'approvisionnement et de l'économie locale; l'investissement public dans les infrastructures, l'éducation, la formation et la technologie; et le soutien à la formalisation des PME. La Stratégie de l'OIT pour le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes (2008) et l'évaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin (*Women's Entrepreneurship Development Assessment, 2020b*) peuvent orienter l'action conjointe des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour libérer le potentiel des femmes entrepreneuses dans les communautés minières et les chaînes de valeur.

Les sociétés minières à grande échelle peuvent également renforcer le soutien qu'elles apportent aux PME dirigées par des femmes dans les communautés minières. En effet, grâce à leur pouvoir d'achat et leurs chaînes d'approvisionnement, elles peuvent promouvoir l'égalité hommes-femmes et s'approvisionner en tenant compte de la dimension de genre pour soutenir les PME détenues et dirigées par des femmes. En outre, les entreprises peuvent promouvoir l'égalité des chances sur le plan des emplois et des affaires pour les femmes en choisissant de travailler avec des entreprises qui tiennent compte de l'égalité hommes-femmes et encouragent des pratiques d'emploi favorables à l'équilibre hommes-femmes, offrent de meilleures conditions de travail et des emplois décents, et promeuvent l'égalité des chances en matière d'emploi à tous les niveaux, et pas seulement au niveau des propriétaires ou des responsables (OIT et ONU Femmes, à paraître).

Cependant, le rapport sur l'indice pour une exploitation minière responsable (RMI) sur les politiques et pratiques de 38 grandes entreprises minières en matière d'économie, d'environnement, de questions sociales et de gouvernance indique que seule une minorité d'entreprises prennent des mesures

proactives pour inclure les femmes dans leurs mesures d'appui à l'achat local, et que sans ces mesures, les femmes seront très probablement exclues (RMF 2020). Il conclut que ces entreprises perdent des occasions précieuses d'améliorer la diversité de leurs fournisseurs, de contribuer à l'égalité hommes-femmes et de renforcer les relations avec les communautés locales.

Pour remédier à ce problème, la SFI a lancé un ensemble d'actions et de stratégies destinées aux entreprises pétrolières, gazières et minières afin d'ouvrir de nouvelles perspectives aux femmes (voir section 3.4). En tant qu'investisseur dans des projets pétroliers, gaziers et miniers dans le monde entier, l'égalité des chances pour les hommes et les femmes compte parmi les exigences des normes de performance de la SFI (SFI 2012). Les besoins et la demande augmentent pour ce type de soutien ciblé pour aider les femmes de l'économie minière formelle et informelle à surmonter les obstacles au développement d'entreprises productives et durables et à l'obtention d'un emploi décent pour elles-mêmes et pour les autres travailleurs de ce secteur.

4.1.3 Les coopératives

Les coopératives⁷ et autres organisations et entreprises de l'économie sociale et solidaire peuvent renforcer l'efficacité et la sécurité économiques des femmes, et peuvent s'avérer utiles pour promouvoir l'autonomisation sociale et économique des femmes, ainsi que leur voix et leur représentation (OIT 2019b; 2019c). Elles ont le potentiel d'aider les femmes et les hommes de l'EMAPE dans le cadre de leur transition vers l'économie formelle et à accroître leur pouvoir de négociation pour améliorer leur niveau de vie et leurs conditions de travail.

Au Nigéria, par exemple, le ministère des Mines et du Développement de l'acier, avec le soutien de la Banque mondiale, a mis en œuvre un programme de microsubventions tenant compte de la dimension de genre pour aider les femmes mineurs à formaliser leurs activités. Des femmes ont formé des coopératives et amélioré leurs moyens de subsistance, notamment avec la création de la *Sokoto Women Miners Association*, qui a acheté des véhicules pour transporter le gypse, les *Irrigwe Women's Cooperatives*, qui ont acheté du matériel de broyage, et la *Otuifunaya Women's Multi-Purpose Cooperative Society*, qui a acheté un générateur et un concasseur à mâchoires (Banque mondiale 2020b).

Dans certains pays, comme le Rwanda, le gouvernement encourage activement les mineurs à petite échelle à former des coopératives. Au départ, le modèle coopératif a été encouragé pour renforcer la participation des populations autochtones à l'exploitation minière. Il constitue aujourd'hui un instrument dont le but est d'améliorer la production, de promouvoir les bonnes pratiques et de bénéficier aux mineurs (Nwapi 2017). En outre, les coopératives peuvent accroître la capacité des mineurs dans les petites exploitations à répondre aux exigences techniques et financières d'une exploitation minière productive (Rwanda, ministère des Ressources naturelles 2009) et renforcer les possibilités pour les mineurs artisanaux d'être compétitifs sur le marché.

Outre les coopératives de l'EMAPE, les coopératives de crédit et autres coopératives financières permettent aux femmes d'obtenir des prêts, de bénéficier d'une assurance-maladie et d'autres services financiers, tout en favorisant leur participation aux décisions prises par la coopérative. Dans certains cas, les femmes qui travaillent peuvent également bénéficier de coopératives de garde d'enfants, qui prennent en charge les enfants pour un prix abordable pendant que les femmes travaillent dans les mines. Les coopératives se révèlent particulièrement efficaces pour la promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'économie informelle lorsqu'elles sont associées à des efforts visant à mettre en relation les femmes et leurs groupes de soutien avec des réseaux d'organisations communautaires, des organisations non gouvernementales, des syndicats ou des associations d'employeurs (Hinton, Veiga et Beinhoff 2003).

7 La [recommandation \(no 193\) sur la promotion des coopératives, 2002](#), définit le terme de coopérative comme une «association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement».

Cependant, il s'avère que la participation des femmes aux groupements ou coopératives de l'EMAPE est limitée. Cela s'explique par des problèmes tels que le manque de confiance et l'absence de femmes à des postes de direction dans le secteur. En outre, les responsabilités domestiques et liées à la garde d'enfants font qu'il est plus difficile pour les femmes de s'engager dans les coopératives (Weldegiorgis, Lawson, et Verbrugge 2018).

4.1.4 Le développement des compétences, l'éducation et la formation

La production et le travail miniers évoluent rapidement sous l'effet de la numérisation, de l'automatisation et d'autres avancées technologiques, dont certaines font déjà l'objet de projets pilotes, comme: les engins de transport et les chargeurs autonomes; les trains de transport autonomes sur de longues distances; les chargeurs de bateaux téléguidés; les concasseurs, les brise-roches et les pelleteuses semi-autonomes; les systèmes de forage et de creusement de tunnels automatisés; les haveuses automatisées; la surveillance autonome des équipements; et les systèmes de contrôle (Cosbey *et al.* 2016). La première mine entièrement automatisée au monde a vu le jour au Mali en 2019. Équipée de camions sans conducteurs et de foreuses robotisées, la mine fonctionne 24 heures sur 24 et est jusqu'à 30 pour cent plus efficace que les opérations minières classiques.

Ces avancées technologiques dans le secteur minier auront un impact significatif sur le PIB, les recettes publiques et les perspectives d'emploi. Dans *Mining a Mirage?* (Cosbey *et al.*) les auteurs concluent que les pays d'accueil seront de plus en plus exposés au risque d'une réduction des avantages socioéconomiques de l'exploitation minière du fait du déploiement des nouvelles technologies existantes. Les impacts se feront principalement sentir en termes de perte d'emplois locaux et de recettes provenant de l'impôt sur le revenu des particuliers, mais proviendront également de la réduction de l'achat local lié à l'emploi.

La numérisation et l'automatisation dans l'industrie minière accélèrent déjà le passage à l'exploitation à distance des équipements dans le cadre de l'exploitation à grande échelle. Cela aura un impact direct sur les hommes, car ils occupent la majorité des emplois peu qualifiés qui peuvent être automatisés dans les opérations minières aujourd'hui. Cependant, l'emploi dans les communautés minières et les chaînes d'approvisionnement sera aussi affecté par ces changements, et bon nombre de ces emplois indirects ou induits sont occupés par des femmes. En outre, à moins que la transition ne soit bien gérée, l'adoption de nouvelles technologies peut faire basculer un contingent encore plus important de mineurs et de travailleurs de la communauté minière vers l'économie informelle, y compris vers l'EMAPE (Cosbey *et al.* 2016).

D'un autre côté, tandis que l'automatisation de l'exploitation minière s'accélère, les arguments traditionnels en faveur d'un secteur dominé par les hommes, qui reposent sur les notions stéréotypées de «masculin» et de «féminin», sont d'autant plus obsolètes. Les femmes sont de plus en plus reconnues comme étant une ressource sous-utilisée et hautement qualifiée qui pourrait occuper les emplois miniers hautement qualifiés en constante évolution. Alors que le secteur continue de s'adapter à la numérisation et aux changements inévitables qu'elle entraîne dans les activités minières, la culture du lieu de travail et la notion de ce qui constitue un véritable travail et un véritable travailleur dans les mines évoluent progressivement, dans leur contenu et leur nature, pour répondre aux exigences fixées par la technologie numérisée, les nouvelles demandes en matière de qualifications et les nouvelles formes d'organisation. Dans le cadre de ces processus, l'évolution de la masculinité et de la construction, voire de la déconstruction de la notion de genre de la part des hommes a une place capitale (Abrahamsson et Johansson 2020).

À cet égard, il existe d'importantes fractures numériques entre les femmes et les hommes, ainsi que d'un pays à l'autre ou en leur sein même. Cette question doit être traitée pour que les femmes puissent bénéficier de nouvelles perspectives dans le secteur minier. Selon une étude menée dans dix villes par la World Wide Web Foundation (2015), les femmes ont environ deux fois moins de chances d'être connectées que les hommes du même groupe d'âge ayant un niveau d'éducation et de revenu similaire. En outre, bien que les femmes plus jeunes et instruites aient déclaré disposer de niveaux plus élevés de compétences numériques, elles ont tout de même signalé un manque de savoir-faire par rapport aux hommes du même âge ou du même niveau d'instruction.

Les femmes et les filles sont plus nombreuses que jamais à suivre une formation en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques. Selon l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO 2017), les femmes représentent 35 pour cent des étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur dans les domaines susmentionnés.

L'industrie minière se positionne activement pour attirer ces talents, en concurrence avec de nombreuses autres industries qui mettent également en avant les travailleurs hautement qualifiés issus de ces filières et capables de maîtriser les nouvelles technologies numériques et l'automatisation. L'augmentation de la demande en matière de minerais et le vieillissement de la main-d'œuvre dans de nombreux pays pratiquant l'exploitation à grande échelle se traduisent déjà par des pénuries de compétences, qui risquent de s'aggraver à l'avenir.

Alors que la part des femmes dans l'emploi minier augmentera probablement au fil du temps, il conviendra de déployer des efforts concertés pour attirer davantage de femmes et de filles vers les diplômes scientifiques si le secteur minier veut atteindre un équilibre plus significatif entre les femmes et les hommes dans toutes les professions. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devront également s'attaquer au problème du syndrome du «tuyau percé», à savoir que les femmes quittent les disciplines scientifiques en nombre disproportionné pendant leurs études, durant leur transition vers le monde du travail et même durant leur carrière (UNESCO 2017).

À cet égard, et comme le préconise la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, il est absolument nécessaire d'accroître l'investissement global dans l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier dans les pays en développement, et de lier les investissements dans l'éducation et la formation aux stratégies et programmes nationaux et sectoriels pour la croissance de l'économie et de l'emploi. Pour que l'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur minier se concrétise, les pays miniers devront entreprendre des réformes majeures de leurs systèmes d'enseignement et de formation professionnels. Les programmes de transition de l'école au travail pour les jeunes femmes et les jeunes hommes doivent renforcer davantage l'éducation et l'apprentissage sur le lieu de travail. Les systèmes de formation doivent également devenir plus flexibles et s'adapter à l'évolution rapide des besoins en matière de compétences. Conformément à la [recommandation \(n° 195\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004](#), l'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur minier nécessite un engagement explicite de la part des gouvernements en termes d'investissement et de création de conditions propices à l'éducation et à la formation à tous les niveaux, de la part des entreprises pour former leurs employés, et de la part des individus pour développer leurs compétences et faire évoluer leur carrière.

L'éducation et la formation sont également essentielles pour relever les défis auxquels sont confrontées les femmes dans l'EMAPE, faciliter la transition vers l'économie formelle et garantir aux femmes l'égalité des chances (Weldegiorgis, Lawson et Verbrugge 2018). Un certain nombre de projets sont mis en œuvre par des organisations internationales et non gouvernementales dans les pays en développement comptant un grand nombre de travailleurs dans le secteur de l'EMAPE. Il s'agit de modules sur la gestion de la sécurité et de l'environnement, la législation minière locale, les techniques minières efficaces, le travail des enfants, l'égalité hommes-femmes, les compétences requises pour les postes de direction, la gestion financière et commerciale, et l'alphabétisation minière et financière. Ce type d'initiatives offre un moyen d'aider les travailleurs de l'EMAPE à exploiter les mines de manière plus efficace et plus éclairée. Elles sont essentielles pour renforcer l'inclusion et l'égalité.

4.2. La protection sociale

La mesure dans laquelle les gouvernements, les employeurs et les travailleurs sont capables de faire progresser les conditions de travail décentes et la protection sociale dans le secteur minier déterminera en grande partie si les femmes peuvent bénéficier des mêmes opportunités que les hommes, à quel moment, et sous quelle forme. La protection sociale englobe à la fois les questions relatives à la protection du travail, – y compris le temps de travail (section 4.2.1), les salaires (section 4.2.2), la violence et le harcèlement fondés sur le genre (section 4.2.3), la sécurité et la santé au travail (section 4.2.4), la protection de la maternité (section 4.2.5) et les travailleurs migrants (section 4.2.6) – et à la sécurité sociale (section 4.2.7).

Puisque de nombreuses femmes évoluent dans l'EMAPE au sein de l'économie informelle, et que les conditions de travail y sont particulièrement dangereuses et difficiles, l'absence de protection du travail et de sécurité sociale n'est pas seulement un enjeu, mais un véritable obstacle à leurs ambitions en matière de travail décent, de droits et de dignité. Cela souligne en outre la nécessité d'appliquer rapidement des mesures en faveur de la transition des travailleurs et des unités économiques de l'EMAPE de l'économie informelle vers l'économie formelle, tout en assurant la protection du travail, ainsi que la préservation et l'amélioration des moyens de subsistance existants pendant la transition (OIT 2015c).

4.2.1 Le temps de travail

La question du temps de travail est un problème dans le secteur minier, et ce, depuis des siècles. Elle est inextricablement liée à l'introduction du fonctionnement continu de l'exploitation et du travail en équipe de 12 heures. «[L]es mines, carrières et industries extractives de toute nature» sont incluses dans la toute première convention de l'OIT, la [convention \(n° 1\) sur la durée du travail \(industrie\), 1919](#), qui établit le principe de la journée de huit heures ou de la semaine de quarante-huit heures. Le temps de travail et le droit au repos hebdomadaire constituent le seul objet de la [convention \(n°31\) sur la durée du travail \(mines de charbon\), 1931](#), qui a été révisée en 1935 avec l'adoption de la convention n° 45 (voir section 3.1), puis abrogée et retirée lors de la 88e session de la Conférence internationale du Travail en mai 2000.

Dans un rapport sur l'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans l'industrie minière, l'OIT (2002) note que la question du temps de travail est totalement légitime dans le cadre de l'industrie minière. D'une part, l'élaboration et la mise en œuvre réussie d'un aménagement efficace du temps de travail présentent des avantages considérables sur le plan commercial, financier et des relations industrielles. Il s'agit notamment d'une plus grande capacité à attirer et à retenir les travailleurs exerçant des responsabilités familiales. D'autre part, des horaires inappropriés, un nombre excessif d'heures de travail, des heures supplémentaires et un manque de formation provoquent de la fatigue et des erreurs humaines. Les conséquences économiques et sociales sont graves et se traduisent par une réduction de la productivité, une augmentation des taux d'accidents et de maladies professionnelles, de l'absentéisme, des démissions et une augmentation des indemnités pour accidents du travail. L'un des obstacles les plus importants à la participation et à la promotion des femmes dans l'exploitation à grande échelle est l'absence de flexibilité des rôles opérationnels et les défis associés au fait de passer beaucoup de temps loin de chez soi, en particulier lorsque le personnel arrive par avion pour des rotations de plusieurs jours. Ces dispositions marginalisent effectivement de nombreuses femmes qui, dans la plupart des pays miniers, assument traditionnellement la majeure partie des responsabilités du travail non rémunéré en dehors du lieu de travail.

Les éléments du temps de travail (nombre d'heures de travail par équipe; nombre d'heures de travail à la suite; nombre d'heures de travail sur une période donnée; et temps de repos autorisé; ainsi que nombre d'heures supplémentaires effectuées) se combinent en un éventail presque infini d'options, de plannings ou de rotations, ce qui rend toute généralisation impossible. Dans certains pays, le temps de travail est régi par la législation, tandis que dans d'autres, il devient un sujet de négociation, souvent à l'échelle des sites, entre les employeurs et les travailleurs sous l'égide du devoir de diligence établi par l'autorité

réglementaire. Le temps de travail et l'organisation des postes de travail varient donc considérablement d'un pays à l'autre, voire d'une mine à l'autre, et font l'objet d'intenses négociations entre les employeurs et leurs associations, et les travailleurs et leurs organisations.

À cet égard, certaines sociétés minières prennent des mesures concrètes pour investir dans des conditions de travail favorables aux femmes et assouplissent les modalités de travail. Les mesures de confinement visant à prévenir et à contrôler la pandémie de COVID-19 ont montré à quel point le télétravail flexible est efficace pour certaines catégories de travailleurs, et il est fort probable que les entreprises minières continuent d'investir dans ce type de solutions à l'avenir.

Les données fiables concernant les heures de travail des femmes et des hommes dans l'EMAPE informelle sont limitées ou inexistantes. Cependant, certains rapports d'organisations non gouvernementales montrent que les familles travaillent de longues heures, à temps plein ou à temps partiel, en complément d'autres activités génératrices de revenus, et migrent parfois vers des sites de l'EMAPE éloignés pendant des semaines ou des mois.

4.2.2 Les salaires

Les salaires moyens dans les exploitations à grande échelle formelles dépassent généralement la moyenne nationale pour toutes les industries. Une étude sur les salaires dans l'industrie minière aux États-Unis (Itkin, sans date) révèle que:

À l'exception des travailleurs les moins bien payés de l'industrie minière, la plupart des travailleurs reçoivent des salaires plus élevés que leurs homologues des autres industries. Les travailleurs les mieux payés, comme les avocats, les gestionnaires et les ingénieurs, sont mieux rémunérés que les personnes exerçant les mêmes professions dans d'autres industries. Les ouvriers des mines perçoivent des salaires plus élevés que les travailleurs exerçant des professions similaires dans la même zone géographique.

Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes dans le secteur minier sont un problème depuis des siècles. Les femmes qui travaillaient dans les mines de Grande-Bretagne à l'époque victorienne, par exemple, touchaient deux fois moins que les hommes (Frost 2017). En l'absence de données comparables et fiables, il est difficile de déterminer l'ampleur de l'écart salarial entre hommes et femmes du secteur minier aujourd'hui. Toutefois, les limitations imposées à l'accès des femmes à ce secteur par une législation prohibitive ou des politiques du travail inadéquates, ainsi que par des lois discriminatoires en matière de propriété et d'héritage, ont un effet dramatique sur leur participation et perpétuent le cycle de la discrimination et des écarts salariaux dans le secteur (Perks et Schulz 2020).

En Australie, un important pays minier, le salaire de base d'une femme travaillant à temps plein dans l'industrie minière était inférieur de 10,4 pour cent à celui de ses homologues masculins en 2020. Pour le personnel de direction, l'écart salarial entre hommes et femmes était de 8,2 pour cent, contre 10,3 pour cent pour les conducteurs de machines et les transporteurs (WGEA, sans date). (Voir **encadré 7**).

► **Encadré 7. Écarts de rémunération entre hommes et femmes dans le secteur minier en Australie**

En Australie, l'écart salarial national entre les hommes et les femmes était de 13,4 pour cent en février 2021. Au cours des deux dernières décennies, il a fluctué entre 13,4 pour cent et 19 pour cent. Comme l'explique la WGEA, cette différence s'explique en partie par les profils industriels de chaque État et territoire. Dans les régions à forte concentration de secteurs à dominante masculine, comme l'exploitation minière et la construction en Australie occidentale, l'écart salarial est fréquemment plus élevé que la moyenne nationale.

Source: WGEA 2021.

► **Encadré 8. Les expériences en entreprise**

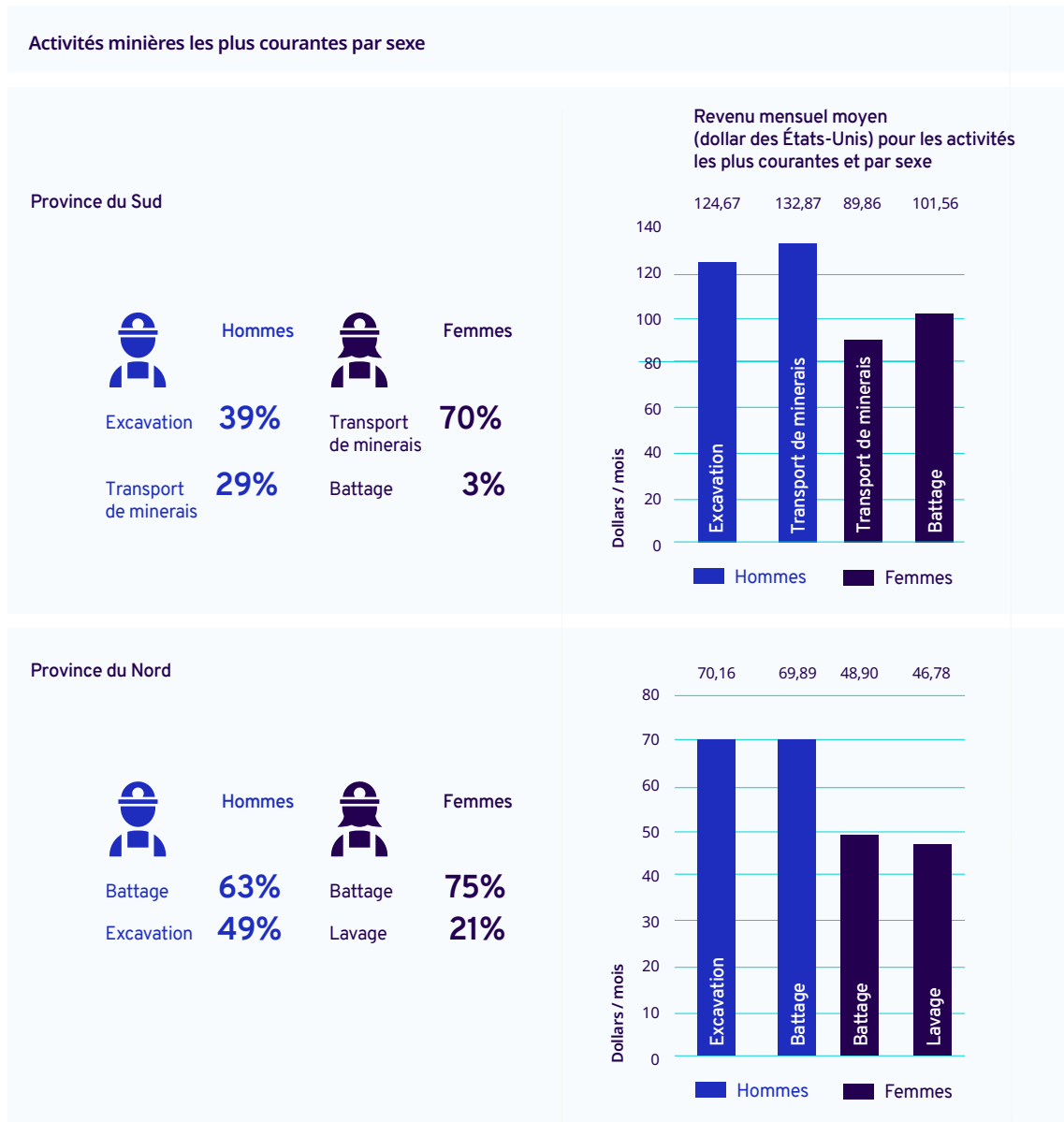
Les services corporatifs du siège social d'Anglo American sont concentrés à son siège social à Londres. Selon son rapport sur l'écart salarial hommes-femmes, en avril 2020, les femmes représentaient 54 pour cent de sa main-d'œuvre au Royaume-Uni. Cependant, le fait que 73 pour cent des postes de direction du siège social britannique soient occupés par des hommes signifie qu'il existe un écart salarial horaire de 47 pour cent.

Au niveau mondial, l'écart est de 18 pour cent et reflète un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des activités commerciales de l'entreprise.

Source: Anglo American 2020.

Les écarts de rémunération hommes-femmes sont également courants dans l'EMAPE: au Rwanda, les femmes gagnent 25 à 30 pour cent de moins que les hommes pour les mêmes activités, qu'il s'agisse de transporter ou de procéder au battage des minerais (WIAMO *et al.* 2017) (voir **figure 5**). Cet écart de rémunération est principalement lié à l'accès limité des femmes aux gros acheteurs et aux marchés importants, ainsi qu'à leur dépendance à des intermédiaires pour compenser leur manque de pouvoir de négociation du fait des normes et attitudes culturelles.

► Figure 5. Les femmes dans l'EMAPE au Rwanda



Source: WIAMO et al. 2017.

4.2.3 La violence et le harcèlement fondés sur le genre

L'un des plus grands défis auxquels sont confrontées les femmes est la violence et le harcèlement fondés sur le genre (voir **encadrés 9 et 10**), qu'elles travaillent dans des mines à ciel ouvert ou souterraines.

► Encadré 9. Les formes de violences fondées sur le genre

La violence fondée sur le genre peut prendre de nombreuses formes. Comme le souligne la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) dans un rapport, les normes et les inégalités préexistantes, combinées aux changements qui peuvent être apportés par l'activité minière, semblent donner lieu à une situation où la violence est un problème courant.

Plusieurs formes sont plus ou moins répandues dans les exploitations à grande échelle ou dans l'EMAPE, et comprennent les violences conjugales et la violence domestique, ainsi que le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les violences sexuelles et verbales.

Le harcèlement sexuel est défini comme une atteinte aux droits fondamentaux consistant en une discrimination fondée sur le genre, indépendamment du sexe, dans un contexte de rapports de force inégaux (lieu de travail ou hiérarchie hommes-femmes). Il peut prendre différentes formes, notamment le viol ou autres attouchements violents, le visionnage forcé de matériel pornographique, la photographie et la diffusion d'images à caractère sexuel, ainsi que les comportements verbaux à connotation sexuelle.

L'exploitation sexuelle «se définit comme le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique».

L'atteinte sexuelle est «une atteinte réelle de nature sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle atteinte».

Source: GIZ 2020; ONU Femmes 2018; ONU 2017.

► Encadré 10. Un nouvel instrument de l'OIT pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail

Lorsque la Conférence internationale du Travail a adopté, en 2019, la toute première norme sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (la [convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), et la [recommandation \(n° 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#)), elle a défini le terme «violence et harcèlement» dans le monde du travail comme un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables pouvant entraîner un «dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique», en précisant qu'il incluait la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Reconnaissant que la violence et le harcèlement peuvent toucher tous les travailleurs, mais que les femmes sont exposées de manière disproportionnée, indépendamment de leur position hiérarchique ou de leur lieu de travail, la convention garantit le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

Après avoir été ratifiée par deux premiers pays (Uruguay et Fidji), la convention est entrée en vigueur le 25 juin 2021.

Au Canada, une enquête menée en 2017 auprès de 540 employés occupant des postes de direction dans le secteur minier a montré que 47 pour cent avaient été victimes de harcèlement (Peltier-Huntley 2019). Dans le cas de l'EMAPE, un autre rapport a révélé que 74 pour cent des femmes de l'est de la République démocratique du Congo ont été victimes de violences sexuelles (GIZ 2020). Dans son rapport d'audit social de référence en Afrique du Sud, ActionAid (2018) a constaté que 40 pour cent des femmes interrogées ont indiqué que les emplois dans le secteur minier n'étaient accessibles que moyennant des faveurs sexuelles.

Ce phénomène peut s'expliquer par l'hypermasculinité de la culture minière qui favorise, voire renforce ces pratiques, notamment du fait de la solidarité masculine ainsi que de la tolérance organisationnelle (Benya 2017a).

L'éloignement et l'isolement relatif des sites miniers rendent les femmes plus vulnérables à ces violences. Les femmes travaillant dans les mines signalent systématiquement des comportements physiques, verbaux et non verbaux importuns qui affectent leurs chances de réussir et d'évoluer dans leur carrière (Botha 2016). L'absence de lois cohérentes, d'application de la loi et de soutien communautaire sur les sites signifie que les femmes peuvent plus difficilement accéder aux services de protection, bénéficier d'une représentation juridique et faire appel aux forces de l'ordre (États-Unis, Département d'État 2017). Même lorsqu'une législation est en place, telle que des stratégies pour l'égalité des chances, elle doit être accompagnée d'instruments de contrôle solides et de conséquences juridiques pour protéger les femmes qui travaillent en contact étroit avec une main-d'œuvre principalement masculine.

Dans une évaluation des politiques et des pratiques de 38 grandes sociétés minières en matière d'économie, d'environnement, de questions sociales et de gouvernance, le rapport sur l'indice pour une exploitation minière responsable (RMI) (RMF 2020) révèle un écart important dans la manière dont les entreprises luttent contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre pour protéger les femmes. Il indique par ailleurs qu'aucune des entreprises évaluées n'était en mesure de prouver une action systématique dans ce domaine. Même si certaines entreprises de l'exploitation minière à grande échelle disposent de mécanismes de signalement en cas de harcèlement sur le lieu de travail, ils sont parfois inefficaces et finissent par punir les femmes en les déplaçant vers d'autres équipes ou en les retirant des mines souterraines, renforçant ainsi l'idée qu'elles n'ont pas leur place dans les mines. De plus, le personnel chargé de ces questions est souvent masculin et moins sensible aux répercussions (Benya 2017a).

Il convient d'ajouter que moins de 40 pour cent des femmes qui subissent des violences cherchent à obtenir de l'aide, et que la plupart d'entre elles se tournent vers leur famille et leurs amis. Peu d'entre elles contactent les institutions formelles, comme les services de police ou de santé (ONU Femmes, sans date-b).

Dans le cas de l'EMAPE, The Advocates for Human Rights (2019) rapporte que:

La fréquence de la violence sexuelle et fondée sur le genre à l'égard des femmes est parfois plus élevée dans les communautés minières artisanales et à petite échelle en présence de certains facteurs, comme: une autorité faible ou inexistante dans les villages traditionnels; la présence limitée de la police et des autorités judiciaires; une main-d'œuvre composée d'hommes qui sont séparés de leur famille; des croyances néfastes qui subordonnent les femmes; des pratiques culturelles qui tolèrent la violence sexuelle et fondée sur le genre; et la prévalence et l'acceptation du commerce du sexe.

Le risque de violence et de harcèlement à l'encontre des femmes dans les communautés minières évolue au cours du cycle d'investissement. La modernisation et la monétisation rapides de l'économie et l'injection d'une main-d'œuvre importante, essentiellement masculine, dans la phase de construction, ainsi que la présence de forces de sécurité armées, peuvent potentiellement déstabiliser les relations sociales, exacerber les inégalités de genre existantes et augmenter les crimes, l'alcoolisme, la violence domestique, la prostitution, la traite d'humains et l'exploitation sexuelle, et les maladies sexuellement transmissibles dans les communautés locales (PNUD *et al.* 2016).

Les femmes qui trouvent un emploi dans les exploitations minières, ou qui fournissent des services ou des produits lors de la phase d'exploitation, peuvent se heurter à la résistance et à la jalousie des conjoints et des hommes, qui ont du mal à accepter que les femmes deviennent indépendantes ou le principal soutien de famille, ou qu'elles gagnent un revenu supérieur au leur (Kotsadam, Østby et Rustad 2017). Enfin, des rapports font état de violences domestiques à la suite de la fermeture de mines. Comme le note la Banque mondiale (2018), lorsque les hommes perdent leur emploi, le risque de tensions, voire de violences fondées sur le genre au sein des ménages augmente. Les relations hommes-femmes, la vie de famille et la vie communautaire peuvent être perturbées par l'émigration. Cela souligne l'importance d'intégrer une dimension sexospécifique et d'adopter des mesures ciblées pour éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le genre tout au long du cycle de vie minier.

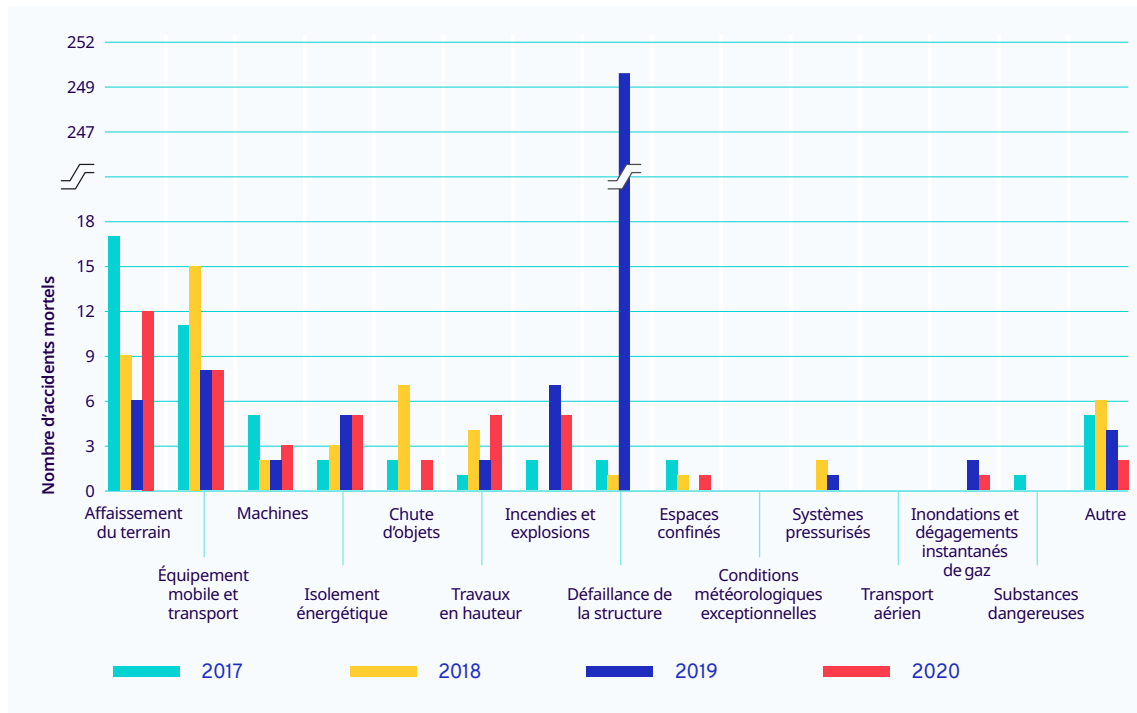
4.2.4 La sécurité et la santé au travail

La nature du travail dans le secteur minier expose les travailleurs à des risques accrus d'accidents et de maladies: risques d'explosions, d'être coincés sous terre ou de contracter des maladies pulmonaires induites par l'exposition aux poussières, risques psychosociaux pouvant conduire à l'abus d'alcool, à la toxicomanie, à la violence ou au harcèlement. Les heures de travail prolongées entraînent la fatigue et sont fortement corrélées à des risques accrus d'accidents, de blessures ou de problèmes de santé, ainsi qu'à l'augmentation de la violence et du harcèlement. L'éloignement des activités minières peut également compromettre l'accès aux infrastructures sanitaires et aux services d'urgence. Enfin, la prévalence du VIH/SIDA dans les communautés minières, notamment en Afrique australe, constitue un grave problème de santé au travail, car les taux d'infection sont généralement plus élevés chez les travailleurs des mines que dans la population générale.

Les sociétés de l'exploitation à grande échelle ont mis en place des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, assurent le suivi des indicateurs associés et présentent régulièrement des rapports. L'ICMM (2021), qui regroupe les données sur la sécurité et la santé de 27 des plus grandes sociétés minières du monde, a signalé que 44 accidents mortels s'étaient produits dans l'ensemble des opérations de leurs membres en 2020, soit une baisse significative par rapport aux 287 accidents mortels de 2019 dus à l'effondrement du barrage de Brumadinho. En 2020, les décès ont été principalement provoqués par des éboulements, des accidents en lien avec les équipements mobiles et le transport, ainsi que des incendies et des explosions (voir **figure 6**). Le taux global de blessures a diminué, passant de 3,20 en 2019 à 2,94 en 2020.

Si les performances en matière de sécurité et de santé de ces entreprises d'exploitation minière à grande échelle se sont améliorées au fil du temps, elles pourraient faire l'objet d'autres améliorations et intégrer la dimension de genre dans leurs systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Seules 7 des 38 entreprises du rapport RMI (RMF 2018) fournissent des équipements de protection individuelle adaptés en fonction du sexe des travailleurs, tels que des lunettes, des casques ou autres, ou des toilettes et des vestiaires sécurisés pour les femmes.

► Figure 6. Les risques de décès pour la période 2017–2020



Note: Le nombre élevé de décès associés aux défaillances structurelles en 2019 est dû à l'effondrement du barrage de Brumadinho. Source: ICMM 2021.

Dans le cas de l'EMAPE, l'absence de mécanisation, les techniques rudimentaires, la faible sensibilisation et l'absence d'inspection sont à l'origine des mauvaises pratiques appliquées en matière de santé et de sécurité. Cela signifie également que les maladies professionnelles, les accidents du travail et les décès ne sont généralement pas enregistrés. L'utilisation de substances dangereuses met en danger la santé des mineurs et de leur communauté. La poussière et les particules fines provenant des processus de dynamitage et de forage sont à l'origine de maladies respiratoires telles que la silicose ou la pneumoconiose chez les hommes et les femmes, ainsi que chez les enfants qui accompagnent souvent leurs parents. Outre les vapeurs de zinc, le cyanure ou d'autres acides qu'elle libère, l'exploitation artisanale et à petite échelle de l'or est la plus grande source d'émissions de mercure, estimées à 1 400 tonnes par an en 2011 (Telmer et Stapper 2012). Comme le note un rapport sur les tendances mondiales de l'EMAPE (Fritz *et al.* 2017), l'exposition au mercure peut avoir de graves répercussions sur la santé, notamment provoquer des lésions cérébrales irréversibles. En raison de la répartition des tâches entre les mineurs masculins et féminins de l'EMAPE en Afrique subsaharienne, ce sont les femmes qui subissent la plupart de ces risques.

Compte tenu des exigences physiques de l'EMAPE pour les femmes et les conditions dangereuses dans lesquelles elles travaillent, les femmes souffrent souvent de maladies chroniques, de fatigue, de silicose et sont exposées au mercure et à d'autres substances toxiques (Hinton, Veiga et Beinhoff 2003). Et pour celles qui sont encore en âge de procréer, il n'est pas rare de constater des taux élevés de mortalités, de malformations et de fausses couches dus à une exposition excessive à des substances radioactives (Lahiri-Dutt et Macintyre 2006).

Les mauvaises pratiques environnementales, sanitaires et sécuritaires de l'EMAPE n'affectent pas seulement directement la santé des travailleurs, mais dégradent également les cultures et les terres agricoles, polluent les rivières avoisinantes, et affectent ainsi l'accès des communautés locales à la nourriture et à l'eau potable. La dégradation de l'environnement qui en résulte est particulièrement ressentie par les femmes, notamment celles qui vivent dans des zones reculées, car elles sont soumises à une pression

encore plus forte pour garantir la sécurité alimentaire de leur famille et ont besoin de davantage de temps pour aller chercher de l'eau et du bois de chauffage sur des distances toujours plus grandes.

Le large éventail d'impacts négatifs de l'EMAPE sur la santé et la sécurité pèse lourdement sur les femmes, car ce sont elles qui sont principalement chargées des autres membres de la famille (Jenkins 2014). La manière dont la pandémie de COVID-19 a exacerbé les inégalités hommes-femmes dans le secteur minier a mis en évidence le fait que ce sont les femmes qui portent la responsabilité de s'occuper des personnes malades (voir **encadré 11**). La recherche permanente d'un équilibre entre travail et soins est exacerbée par les difficultés d'accès à des services et des infrastructures de prise en charge, et peut avoir des effets négatifs sur la santé des femmes en termes d'anxiété et de manque de sommeil (OIT 2019d). Selon la trajectoire de performance actuelle établie par le Forum économique mondial (2021), il faudra désormais 135,6 ans pour éliminer les disparités hommes-femmes dans le monde.

► Encadré 11. La pandémie de COVID-19 et les inégalités de genre dans l'EMAPE

Les inégalités hommes-femmes ont été exacerbées pendant la pandémie de COVID-19. Les femmes de l'EMAPE ont dû faire face à des possibilités de subsistance limitées et un accès aux services de soutien réduit, et ont dû assumer une charge de travail non rémunéré plus lourde.

L'impossibilité de se rendre sur les sites miniers ou leur fermeture a réduit les possibilités des femmes de subvenir aux besoins de leur famille. L'agriculture constitue souvent une activité économique de remplacement pour les ouvrières des mines, mais l'éloignement des marchés et l'absence de moyens de transport effacent toute possibilité de réaliser des bénéfices.

Comme la plupart des femmes de l'EMAPE évoluent dans un cadre informel, elles ne bénéficient d'aucun régime d'assurance-maladie ni de sécurité sociale. La majorité des activités de l'EMAPE se déroulent dans des communautés fragiles où les systèmes de santé sont peu performants, ce qui rend les femmes encore plus vulnérables en cas de situation extrême telle que la pandémie.

Les femmes assument généralement la charge principale en matière de garde des enfants et de travaux ménagers. Ce sont elles qui s'occupent aussi des personnes malades et âgées de la famille. Pendant la pandémie, le poids de cette responsabilité a été d'autant plus lourd que les enfants n'allaient pas à l'école et que certains membres de la famille étaient malades.

Enfin, les femmes de l'EMAPE, comme celles d'autres secteurs, ont probablement été soumises à une augmentation de la violence domestique. Les statistiques montrent que depuis le début de la pandémie de COVID-19, tous les types de violence à l'encontre des femmes et des filles, et notamment la violence domestique, se sont intensifiés.

Source: Belo-Enricoso et Catedral 2020; ONU Femmes 2020.

Le rôle des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans la promotion de la sécurité et de la santé dans toutes les opérations minières est clairement établi par la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, (voir encadré 12). Il existe également des approches et des mesures bien connues pour éliminer et réduire les risques pour la sécurité, la santé et le bien-être. Elles sont détaillées dans les recueils de directives pratiques de l'OIT [La sécurité et la santé dans les mines de charbon souterraines](#) et [La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert](#). En outre, [Safety & Health in Small-Scale Surface Mines: A Handbook](#) (La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert et à petite échelle) constitue un outil pratique pour aider les décideurs politiques, les inspecteurs des mines, les propriétaires de mines et les travailleurs des mines à faire face aux maladies et aux accidents

qui affectent les mineurs dans les exploitations de petite taille. Afin de protéger la sécurité, la santé et le bien-être de tous les hommes et de toutes les femmes travaillant dans les mines, il incombe à tous les gouvernements, employeurs et travailleurs du secteur de prendre des mesures urgentes pour mettre en œuvre ces instruments et ces outils dans la législation et la pratique, tant dans les mines à grande échelle que dans les mines à petite échelle.

► Encadré 12. La convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

Compte tenu de la nature dangereuse de l'exploitation minière, les mandants tripartites de l'OIT ont adopté la [convention \(n° 176\) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995](#). Cette convention s'applique à toutes les formes d'exploitation minière, y compris les sites à ciel ouvert et souterrains, ainsi qu'aux machines et structures utilisées pour l'exploration, l'extraction et la préparation des minerais. Elle définit les responsabilités des employeurs et les droits et devoirs des travailleurs, et exige des États Membres qui l'ont ratifiée de prescrire des mesures dans leur législation et réglementation nationales pour assurer son application, en complément de normes techniques, de directives ou de codes de pratique, le cas échéant. La convention prévoit la désignation d'une autorité compétente pour assurer le suivi et la réglementation de la sécurité et la santé dans les mines, ainsi que pour compiler et publier des statistiques sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et les dangers.

La convention n° 176 est accompagnée de la [recommandation \(no 183\) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995](#), qui fournit des orientations pratiques pour la mise en œuvre de la convention. Elle stipule que des mesures devraient être prises pour encourager et promouvoir une assistance spécifique de l'autorité compétente aux petites mines afin de les aider dans le cadre du transfert du savoir-faire technique, de l'établissement de programmes préventifs de sécurité et de santé, et de la coopération et de la consultation entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants.

La recommandation n° 183 contient deux paragraphes qui concernent spécifiquement les femmes dans le secteur minier:

- Le paragraphe 21(c) qui préconise «lorsque des dangers et des risques génésiques ont été identifiés, une formation et l'adoption de mesures techniques et d'organisation spéciales y compris, le cas échéant, le droit d'obtenir d'autres tâches sans perte de salaire, en particulier au cours des périodes de risques pour la santé, telles que la grossesse et l'allaitement».
- Le paragraphe 25(a) stipule que les employeurs doivent fournir «des toilettes, douches, lavabos, ainsi que des installations pour changer de vêtements, adaptés et en nombre suffisant, à l'usage séparé des hommes et des femmes».

4.2.5 La protection de la maternité

La protection de la maternité est essentielle pour protéger la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant, promouvoir l'égalité hommes-femmes et renforcer la participation des femmes à la population active. Elle contribue ainsi à l'élargissement du vivier de talents disponible pour l'économie. Avec le congé de paternité ou le congé parental, la protection de la maternité fait partie d'un ensemble plus large de mesures permettant aux femmes et aux hommes de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, qu'il s'agisse de politiques publiques et de négociations collectives ou d'initiatives sur le lieu de travail. La [convention \(n° 156\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#) fournit des orientations pertinentes à cet effet (OIT 2015d).

Dans bien des pays, le travail de soins non rémunéré associé au manque de structures d'accueil pour les enfants contraint les femmes à quitter le secteur minier ou à se tourner vers des fonctions plus compatibles avec la prise en charge des enfants, des parents ou d'autres membres de la famille. Dans le monde, quelque 606 millions de femmes en âge de travailler effectuent un travail de soins non rémunéré à plein temps, contre 41 millions d'hommes (OIT 2019d). En l'absence de services de garde d'enfants, les femmes du secteur minier assument généralement la responsabilité de trouver elles-mêmes une solution. Aux États-Unis, par exemple, des femmes partagent la garde d'enfants avec d'autres qui n'ont pas les mêmes horaires, tandis qu'en Papouasie-Nouvelle-Guinée, des travailleuses qui ne bénéficient pas de service de garderie sur place rémunèrent des jeunes femmes de leur famille pour s'occuper des jeunes enfants (The Advocates for Human Rights 2019).

4.2.6 Les travailleurs migrants

De tout temps, l'exploitation minière a attiré un grand nombre de travailleurs peu qualifiés à la recherche de possibilités pour mieux gagner leur vie, en particulier dans le secteur de l'EMAPE et pendant la phase de construction des exploitations minières à grande échelle, ce qui est toujours le cas aujourd'hui. Dans le secteur minier, les femmes migrent généralement avec leurs maris et fournissent des services aux travailleurs masculins dans les mines ou à la communauté locale, plutôt que de participer elles-mêmes à des projets miniers à l'étranger. Bien que peu de données soient disponibles sur le nombre et les conditions de travail des travailleurs migrants peu qualifiés dans le secteur minier, les travailleuses migrantes sont généralement plus exposées à l'exploitation du travail et à la discrimination dans l'emploi, et sont souvent confrontées à un accès restreint aux soins de santé et à d'autres services, à des difficultés d'accès à la justice et à des limitations de leur capacité à s'organiser pour négocier collectivement.

Plusieurs études de cas soulignent que la migration vers l'EMAPE se fait hors de tout contrôle de l'État et ne tient pas compte de la protection de l'environnement, des normes de travail nationales ou internationales, ou des droits fondamentaux, notamment des droits des enfants et des femmes. Les travailleurs migrants de l'EMAPE sont généralement plus vulnérables aux risques d'exploitation, en raison de l'absence d'inspection et d'application de la législation et de la réglementation du travail. Les conditions de vie et de travail sont médiocres, les travailleurs migrants sont souvent victimes d'inégalités de traitement et certains rapports font état d'une augmentation des conflits liés à la migration. Les femmes migrantes sont confrontées à une discrimination et une précarité encore plus fortes sur le plan de la sécurité personnelle, de la sécurité au travail et des moyens de subsistance (Coderre-Proulx, Campbell et Mandé 2016).

4.2.7 La sécurité sociale

Les politiques de protection sociale⁸ visent à faire face aux risques de la vie: accidents du travail, maladie, maternité, chômage, invalidité et vieillesse. Ce faisant, la protection sociale est un outil important pour réduire la pauvreté et les inégalités, comme le soulignent les cibles 1.3⁹ et 3.8¹⁰ des ODD. Ceci est particulièrement pertinent compte tenu de la variété des dangers associés aux opérations minières en général, ainsi que du risque accru de pauvreté et d'inégalité auquel sont confrontées les travailleuses.

8 Dans ce rapport, le terme de protection sociale, ou sécurité sociale, est utilisé en référence au droit fondamental et défini comme l'ensemble des politiques et des programmes destinés à réduire et prévenir la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale tout au long du cycle de vie. La protection sociale est divisée en neuf branches principales: les prestations à l'enfance et aux familles, la protection de la maternité, l'aide au chômage, les prestations en cas d'accident du travail, les prestations en cas de maladie, la protection de la santé, les prestations de vieillesse, les prestations d'invalidité et les prestations aux survivants. Les systèmes de protection sociale interviennent dans tous ces domaines stratégiques en combinant des régimes contributifs (assurance sociale) et des prestations non contributives financées par l'impôt (assistance sociale) (OIT 2017b).

9 [Cible 1.3](#) – Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficie.

10 [Cible 3.8](#) – Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable.

Lorsqu'ils sont conçus, mis en œuvre et font l'objet d'un suivi en tenant compte de la dimension de genre, les systèmes de protection sociale contribuent à l'autonomisation économique des femmes et à une plus grande égalité hommes-femmes, en particulier lorsqu'ils sont liés à d'autres mesures de promotion en la matière, telles que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et la promotion d'emplois et de possibilités de revenus décents et productifs autant pour les femmes que pour les hommes. En outre, parallèlement à la fourniture de services et d'infrastructures de soins publics, les systèmes de sécurité sociale peuvent jouer un rôle majeur en facilitant la redistribution des responsabilités en matière de soins, et en reconnaissant et en valorisant le travail non rémunéré (OIT 2017b). Les prestations de congés parentaux, de maternité et de paternité sont particulièrement essentielles pour briser le cycle des inégalités de genre qui condamnent les femmes à occuper des emplois informels et faiblement rémunérés sans aucune protection sociale, à la fois pendant qu'elles sont actives, et au cours de la vieillesse (Alfers 2016; OIT et WIEGO 2020).

L'OIT estime que quelque 4 milliards de personnes, soit près de 55 pour cent de la population mondiale, ne bénéficient d'aucune protection sociale et que seuls 45 pour cent de la population mondiale sont effectivement couverts par au moins une prestation de protection sociale (OIT 2017b). Parmi les personnes non couvertes, ou insuffisamment couvertes, bon nombre sont des travailleurs de l'économie informelle, notamment des femmes. Alors que des recherches supplémentaires seraient nécessaires pour connaître le degré d'extension de la couverture de protection sociale dans le secteur minier, en particulier pour les femmes compte tenu du niveau d'informalité et de travail non déclaré, notamment dans l'EMAPE, il faut s'attendre à des difficultés d'accès à une couverture de protection sociale adéquate. L'absence de protection sociale des travailleurs du secteur minier pose des problèmes spécifiques, en particulier dans un secteur où les risques d'accident du travail et les conditions de travail pénibles sont élevés. D'autres défis concernent la main-d'œuvre migrante, car la forte mobilité de la main-d'œuvre constitue un obstacle à la couverture de la protection sociale et à l'accès aux droits en la matière en raison des obstacles administratifs et juridiques. Ces lacunes exacerberont également les vulnérabilités existantes que connaissent les femmes.

Certains pays ont fait des progrès impressionnants dans l'extension de la couverture de protection sociale pour les travailleurs et la population en général, conformément aux normes de sécurité sociale de l'OIT, notamment la [convention \(n° 102\) concernant la sécurité sociale \(norme minimum\), 1952](#), et la [recommandation \(n° 202\) sur les socles de protection sociale, 2012](#). Il n'existe pas de solution unique. Au contraire, l'extension de la sécurité sociale, y compris aux travailleuses du secteur minier, devra tenir compte des différentes modalités d'emploi décrites ci-dessus et du contexte national (OIT, sans date-c). Lutter contre les obstacles administratifs en adaptant les procédures et en facilitant l'accès, ainsi qu'en améliorant l'accès à l'information et la sensibilisation, contribuera au renforcement du respect de la législation sur la sécurité sociale, en particulier pour les PME et les personnes engagées dans l'exploitation minière artisanale (OIT, 2021a; 2021b; 2021c).

Sachant que la majorité des femmes du secteur minier travaillent actuellement dans l'EMAPE, l'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle de l'EMAPE revêt une importance particulière. Il convient d'adopter une approche globale afin de lutter contre les différents obstacles à la couverture sociale des femmes qui évoluent dans l'EMAPE, fournir des solutions de couverture adaptées à leurs besoins et, surtout, faciliter leur transition vers l'économie formelle.

En résumé, les gouvernements doivent donner la priorité à la mise en place de systèmes nationaux de protection sociale solides, complets et durables, qui incluent les travailleurs de tous les types d'emploi, et qui tiennent compte de l'adaptation nécessaire des mécanismes existants aux besoins et aux circonstances des groupes de travailleurs dont les formes d'emploi sont plus instables et qui sont confrontés à des enjeux particuliers, notamment les femmes. Lorsque l'ensemble des prestations légales de sécurité sociale ne s'applique pas à ces travailleurs, notamment aux femmes de l'EMAPE, il convient de déployer des efforts pour étendre progressivement la couverture au moyen de mécanismes appropriés. En outre, les pays doivent accélérer leurs efforts pour mettre en place des socles de protection sociale définis à l'échelle nationale afin de garantir une sécurité élémentaire de revenus pour tous, comprenant l'accès à des soins de santé essentiels et une sécurité élémentaire de revenu tout au long de la vie, comme le prévoit la recommandation n° 202.

4.3 Les principes et les droits fondamentaux au travail, et les normes internationales du travail pertinentes

La [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#) a été adoptée en 1998 et engage les États Membres à respecter et à promouvoir les principes et les droits au travail, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions pertinentes. Ils ont donc le devoir d'adopter, de mettre en œuvre et de faire respecter la législation et la réglementation nationales, et de veiller à ce que les principes et droits fondamentaux au travail et les conventions internationales du travail ratifiées protègent et concernent tous les travailleurs, en tenant compte des autres normes internationales du travail.

Il existe quatre catégories de principes et de droits au travail, à savoir: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces principes et droits sont exprimés et développés dans huit conventions de l'OIT qui sont reconnues comme étant fondamentales:

► **Tableau 1. Les conventions fondamentales de l'OIT**

N°	Convention
29	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et protocole relatif à la convention sur le travail forcé de 2014
87	Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
98	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
100	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
105	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
111	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
138	Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
182	Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

4.3.1 La liberté d'association et de négociation collective

La liberté d'association permet aux travailleurs et aux employeurs de l'industrie minière de s'organiser pour négocier efficacement les relations de travail. Les gouvernements ont un rôle clé à jouer dans la création d'un climat politique et civil stable, ainsi que de cadres juridiques et institutionnels qui permettent aux organisations autonomes d'employeurs et de travailleurs de fonctionner librement, sans crainte de représailles.

Associées à des pratiques efficaces en matière de liberté d'association, de bonnes pratiques de négociation collective garantissent que travailleurs et employeurs ont un poids égal dans les négociations et que les décisions prises seront justes et équitables. La négociation collective permet aux deux parties de négocier une relation de travail équitable pour tous les travailleurs et empêche les conflits du travail coûteux.

La négociation collective est utilisée depuis longtemps pour négocier et convenir des salaires, du temps de travail et d'autres questions salariales et non salariales dans le secteur minier. En Afrique du Sud, par exemple, les origines de la négociation collective dans l'industrie minière remontent à 1915.

En général, la liberté d'association et la négociation collective sont des droits importants qui rendent possible la réalisation de tous les objectifs stratégiques de l'OIT. Grâce à ces droits, des organisations de travailleurs et d'employeurs solides et indépendantes contribuent à la croissance et au développement de l'industrie minière (voir la section 4.8 sur le dialogue social ci-dessous).

4.3.2 Le travail forcé

L'éloignement et la pauvreté des communautés minières, combinés à des flux importants de migration illégale constituent un terrain fertile pour les trafiquants qui exploitent les femmes, que ce soit par le travail forcé, l'exploitation sexuelle et le mariage forcé. La [convention \(n° 29\) sur le travail forcé, 1930](#), établit que le travail forcé ou obligatoire désigne «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré».

Dans le secteur extractif, alors que de nombreux hommes se retrouvent en situation de servitude pour dettes, les femmes et les jeunes filles se voient souvent proposer de faux emplois de cuisinières ou de serveuses pour être finalement gravement exploitées et privées de leurs papiers d'identité. L'Organisation internationale pour les migrations (OIM 2018) a constaté que l'absence d'infrastructures de base autour des mines favorisait la demande d'alcool et de services sexuels, et que de ce fait, les femmes et les filles des régions appauvries étaient victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle.

4.3.3 Le travail des enfants

Le travail des enfants dans le secteur minier a fait l'objet de nombreuses études. Près d'un million d'enfants travaillent dans les mines et leur nombre ne cesse d'augmenter (OIT 2005). La plupart des enfants travaillent dans des mines artisanales ou à petite échelle, dans des zones reculées, ce qui complique l'application de la réglementation ou toute forme d'assistance. Il est largement reconnu que le travail dans les mines comporte des risques pour les enfants, car les activités sous toutes leurs formes sont dangereuses, notamment: plonger dans des rivières et des tunnels inondés, déplacer des pierres et du charbon sur le dos ou dans des brouettes, casser des pierres, et même mélanger du mercure pour former un amalgame et en récupérer de l'or.

Grâce à un financement des États-Unis et des Pays-Bas, l'OIT organise deux grands programmes de coopération au développement visant à lutter contre le travail des enfants dans les mines de cobalt en République démocratique du Congo et à éliminer le travail des enfants dans les mines d'or en Côte d'Ivoire, au Mali et au Nigeria. L'objectif est d'améliorer et d'appliquer les cadres politiques, juridiques et institutionnels pour lutter contre le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales de l'EMAPE.

4.3.4 L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

La discrimination freine les possibilités, gâche le talent des individus et exacerbe les tensions et les inégalités sociales. Les mesures visant à prévenir et à éliminer toutes les formes de discrimination sont donc essentielles pour investir dans les capacités des personnes et promouvoir le travail décent et durable dans l'industrie minière. Bien que ce rapport se concentre sur la discrimination fondée sur le genre, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs du secteur minier ont l'obligation de lutter contre toutes les formes de discrimination.

Avec la [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#) et le [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels](#), la [convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#), et la [convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#) affirment le droit des femmes au travail, et établissent un ensemble complet d'obligations gouvernementales pour garantir que les femmes puissent bénéficier de ce droit, sur le plan législatif et en pratique. La convention no 111 appelle les gouvernements à abolir les lois, les réglementations et les pratiques culturelles qui restreignent les types de travail que les femmes peuvent effectuer, limitent la liberté de mouvement des femmes ou aggravent la discrimination fondée sur le genre, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail (voir section 4.2.3). En d'autres termes, les gouvernements sont tenus de veiller à ce que les femmes soient sur un pied d'égalité avec les hommes en matière de droit au travail.

À cet égard, la convention n° 111 reconnaît qu'il sera difficile, voire impossible, de parvenir à l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail, sauf si la question de la discrimination fondée sur le genre est traitée en amont de l'entrée sur le marché du travail. Les distinctions fondées sur l'état civil ou le statut marital et la situation familiale sont contraires à la convention lorsqu'elles affectent l'égalité des chances en matière d'emploi rémunéré hors du foyer; d'accès à la propriété, aux ressources et aux actifs, et de droit à la propriété et au contrôle de ceux-ci; ou de signature d'accords. L'élimination de ces obstacles et d'autres obstacles sociétaux est une condition préalable nécessaire pour assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en général, et dans le secteur minier en particulier.

Les femmes ont en outre le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale sans distinction, et doivent bénéficier de conditions de travail égales à celles des hommes. Cela inclut non seulement le droit à des conditions de travail sûres et saines, mais aussi l'égalité des chances et de traitement, le droit de bénéficier d'une promotion selon les compétences et l'ancienneté, et le droit d'accéder à l'éducation, la formation et le tutorat nécessaires pour obtenir un emploi et une promotion.

Outre les deux conventions fondamentales de l'OIT sur l'égalité, et comme mentionné à la section 3.4, la [convention \(n° 169\) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989](#), stipule que «les travailleurs appartenant à ces peuples jouissent de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et d'une protection contre le harcèlement sexuel.» Ces dispositions sont particulièrement importantes pour les gouvernements qui réglementent l'exploitation minière sur les terres occupées par les peuples indigènes et tribaux, ainsi que pour les entreprises qui y opèrent et emploient des femmes et des hommes issus des communautés locales.

La [convention \(n° 156\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#), encourage les gouvernements à promulguer des politiques nationales qui permettent aux personnes ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit au travail sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. La [convention \(n° 183\) sur la protection de la maternité, 2000](#), et la [recommandation n° 191](#) favorisent en outre l'égalité des chances pour les femmes en matière d'emploi et de profession et reconnaissent que la protection de la maternité est une condition préalable à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination. Ces normes augmentent la période minimale de congé prévue par les conventions précédentes. Ce droit fait partie d'un ensemble complet de mesures qui comprennent également: le droit aux soins de santé maternelle et infantile; la prévention de l'exposition des travailleuses enceintes et allaitantes aux risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail; la protection contre la discrimination en matière d'emploi et de profession; le droit garanti de retrouver son emploi après le congé de maternité; et les pauses pour allaiter au travail.

Un nombre croissant de gouvernements ont ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et ont promulgué des lois pour s'y conformer, y compris de nombreux grands pays miniers (voir [tableau 2](#)). Bien qu'il s'agisse de mesures positives qui contribueront à promouvoir l'égalité hommes-femmes et à améliorer la situation des femmes dans le secteur minier, la mise en œuvre de ces instruments reste un défi considérable, en particulier dans l'EMAPE.

Avec la décision récente de recommander l'abrogation de la première convention de l'OIT, la convention (n° 45) sur les travaux souterrains (femmes), 1935, aujourd'hui obsolète, les États Membres peuvent, comme première mesure concrète pour promouvoir l'égalité hommes-femmes, abroger et réviser toutes

► **Tableau 2. Ratification des principales conventions de l'OIT sur l'égalité hommes-femmes par les dix premiers producteurs de minerais (production totale en 2021)**

PAYS	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
Chine	2 novembre 1990	12 janvier 2006
États-Unis	Non ratifié	Non ratifié
Fédération de Russie	30 avril 1956	4 mai 1961
Australie	10 décembre 1974	15 juin 1973
Inde	25 septembre 1958	3 juin 1960
Indonésie	11 août 1958	7 juin 1999
Arabie saoudite	15 juin 1978	15 juin 1978
Canada	16 novembre 1972	26 novembre 1964
Brésil	25 avril 1957	26 novembre 1965
Iran (République islamique d')	10 juin 1972	30 juin 1964

La production totale de minerais comprend la production de fer et de ferro-alliages, de métaux non ferreux, de métaux précieux, de minéraux industriels et de combustibles fossiles.

Source: Autriche, ministère fédéral de l'Agriculture, des Régions et du Tourisme, 2021.

les lois, politiques et réglementations qui sont discriminatoires à l'égard des femmes dans le secteur minier. Comme mentionné ci-dessus, les gouvernements doivent en outre promulguer des lois et des politiques qui incarnent le principe de l'égalité hommes-femmes, et soutiennent les femmes dans la vie économique, sociale et civile de la société.

Les gouvernements jouent également un rôle essentiel et appuient la mise en œuvre effective des normes internationales du travail et de la législation nationale en la matière par l'intermédiaire de leurs inspections du travail. Les inspecteurs du travail soutiennent la création de meilleures conditions de travail pour les femmes et les hommes et vérifient l'application des normes nationales du travail sur le lieu de travail. Ils peuvent conseiller les employeurs et les travailleurs du secteur minier sur les possibilités d'améliorations dans des domaines tels que le temps de travail, les salaires, la sécurité et la santé au travail, et le travail des enfants. Le principal défi pour l'inspection du travail dans l'industrie minière est de trouver le moyen d'étendre l'inspection à l'EMAPE et de coordonner les fonctions qui, dans certains pays, sont distinctes pour l'inspection du travail, des mines et de la sécurité sociale et dépendent des ministères du travail et des mines respectivement, en particulier dans les juridictions minières éloignées où la capacité des services d'inspection est faible.

4.4 Le dialogue social

Des relations de travail saines et un dialogue social efficace contribuent à la bonne gouvernance sur le lieu de travail, au travail décent, à la croissance économique inclusive et à la démocratie pour les femmes et les hommes. Le dialogue social reste essentiel pour relever les défis et saisir les opportunités qui caractérisent le secteur minier, aujourd'hui comme demain. Qu'il s'agisse de la perte d'emplois ou de la formation professionnelle, de la lutte contre la discrimination ou de l'évolution des exigences en matière de sécurité et de santé au travail, le dialogue social aide les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à trouver des solutions et à faciliter la promotion du travail décent et durable. Le dialogue social est particulièrement important pour garantir l'implication des employeurs et des travailleurs

du secteur minier dans le processus de formulation de politiques et de mesures visant à résoudre les problèmes auxquels sont confrontées les femmes, et leur plein appui à la mise en œuvre de politiques visant à promouvoir l'égalité hommes-femmes.

À cet égard, il convient de noter que le dialogue social, y compris la négociation collective, revêt diverses formes et se déroule à différents niveaux selon les contextes et les traditions de chaque pays. Dans le cas de l'extraction minière à grande échelle, les syndicats et les employeurs cherchent principalement à relever les défis complexes du marché et de la technologie, à préserver la compétitivité des entreprises et à garantir de meilleures conditions d'emploi et de travail. Dans l'EMAPE, en revanche, le dialogue social est moins développé et implique généralement aussi d'autres parties prenantes, y compris, mais sans s'y limiter, les coopératives et les organisations communautaires et non gouvernementales. La participation des femmes à tous ces processus est essentielle pour représenter la diversité de la main-d'œuvre et garantir la fonction démocratique de ces processus (OIT 2019d).

4.4.1 Les organisations d'employeurs et les regroupements d'entreprises

Les conseils de l'industrie minière sont la forme la plus courante d'organisation d'employeurs et d'entreprises dans le secteur. Ils défendent les intérêts de leurs membres, négocient des accords avec les syndicats et soutiennent le développement du secteur minier. Dans la plupart des pays, les conseils et leurs membres sont affiliés à des associations nationales d'employeurs, dont l'[Organisation internationale des employeurs](#) est l'organisme central, ainsi qu'à d'autres forums nationaux d'élaboration de politiques et de défense des intérêts, et représentent les intérêts de leurs membres au sein de ces associations.

Au niveau mondial, le [Conseil international de l'industrie des mines et des métaux \(ICMM\)](#) réunit 27 des principales sociétés minières et métallurgiques du monde et 36 associations minières régionales et nationales pour relever les principaux défis en matière de développement durable auxquels l'industrie est confrontée. Depuis 2015, l'ICMM a mis en œuvre une politique de genre, qui a récemment évolué vers une politique de diversité et d'inclusion plus complète. Si l'équipe de directeurs de l'ICMM est devenue paritaire en juillet 2021 (3 hommes et 3 femmes), il n'y avait que 2 femmes parmi les 28 PDG des sociétés membres de l'ICMM, dont une par intérim.

Bien que l'ICMM plaide activement en faveur de l'inclusion des femmes dans le secteur minier, le degré de promotion active de l'égalité hommes-femmes par les associations minières régionales et nationales diffère d'un pays à l'autre. Parmi les associations nationales les plus actives, citons le [Minerals Council South Africa](#), qui a récemment lancé une [campagne de lutte contre la violence et le harcèlement sexuels et sexistes](#) dans les mines sud-africaines et dans les communautés minières et les communautés qui fournissent de la main-d'œuvre, et l'association colombienne [Asociación Colombiana de Minería](#), qui soutient le [plan global de l'industrie minière pour l'égalité hommes-femmes](#) en menant une enquête sur l'égalité hommes-femmes en vue d'établir l'état de la participation des femmes dans l'industrie.

Si de nombreuses entreprises du secteur minier adoptent des mesures pour promouvoir l'égalité de genre, les organisations d'employeurs de tous les pays miniers doivent encore renforcer le soutien à l'égard de leurs membres. Dans son rapport 2020 sur les performances des pratiques de 38 entreprises de l'exploitation à grande échelle, la Responsible Mining Foundation (2020) révèle que «presque aucune entreprise n'est dotée de systèmes permettant d'évaluer régulièrement les impacts de ses activités sur les femmes».

Au niveau mondial et régional, les employeurs se regroupent et participent à des initiatives sectorielles axées sur des minerais spécifiques, telles que le [World Gold Council](#), le [Cobalt Institute](#) et la [World Coal Association](#). Lorsque le minerai en question est extrait et produit dans le cadre d'opérations de l'EMAPE, ces organisations d'employeurs encouragent la formalisation et préconisent une exploitation minière et un commerce responsables.

Enfin, les initiatives volontaires d'exploitation minière responsable se multiplient. Toutefois, selon une étude du Forum économique mondial (2015), il serait possible de hiérarchiser et de consolider nombre de ces initiatives, ainsi que de mieux prendre en compte les questions relatives à la dimension de genre.

4.4.2 Les organisations de travailleurs

Les mineurs de charbon ont été l'un des premiers groupes de travailleurs industriels à s'organiser collectivement. À partir du XIXe siècle et tout au long du XXe siècle, les syndicats de mineurs ont gagné en puissance dans de nombreux pays et ont réussi à négocier collectivement de meilleures conditions de travail et une meilleure protection pour leurs membres. Historiquement, les femmes des mineurs étaient chargées d'organiser les grèves et d'appuyer les revendications sur les conditions de travail. Elles étaient non seulement de ferventes manifestantes, mais aussi connues pour jeter des pierres sur les forces de l'ordre, mener des piquets de grève et sensibiliser le public sur les objectifs des grèves (Gier et Mercier 2006).

De nombreux syndicats nationaux de mineurs sont affiliés au syndicat [IndustriALL Global Union](#) et à la [Confédération syndicale internationale](#), qui s'efforcent de développer le pouvoir syndical et de renforcer les syndicats dans le secteur minier grâce à des réseaux de soutien mondiaux, à des campagnes et des activités d'organisation. IndustriALL Global Union a lancé plusieurs campagnes pour promouvoir le travail décent dans le secteur minier, notamment pour éradiquer la violence et le harcèlement, améliorer la sécurité et la santé, et formaliser l'EMAPE.

Au cours des dernières décennies, l'un des plus grands changements dans les syndicats a été l'augmentation du nombre de membres féminins. Selon Visser (2019), ce processus s'est produit presque partout et est apparu vers 1970, après certains pays d'Europe du Nord et du monde anglo-saxon qui avaient pris les devants. Cependant, certaines femmes militantes syndicales estiment que certains syndicats traditionnels du secteur minier ne sont pas à la hauteur (Benya 2012). Cela peut être lié à un certain nombre de problèmes, notamment le manque de reconnaissance des capacités des femmes, le peu ou l'absence de leadership féminin, et le manque de temps dû aux obligations familiales.

L'un des défis les plus pressants pour les organisations de travailleurs et les associations d'employeurs est d'organiser et de formaliser les travailleurs et les employeurs dans l'EMAPE. Bien que certains conseils de l'industrie adoptent des mesures pour améliorer les relations et résoudre les conflits entre les opérateurs de l'extraction minière à grande échelle et de l'EMAPE, et que les syndicats de certains pays soutiennent les coopératives de l'EMAPE, des millions de femmes et d'hommes ne sont pas représentés dans les discussions et les décisions qui détermineront l'avenir du secteur minier.

► Encadré 13. Les associations de femmes

Les femmes du secteur minier ont créé leurs propres collectifs pour discuter et promouvoir les questions qui leur tiennent à cœur. Ces groupes se concentrent sur différentes populations, comme les femmes qui travaillent dans l'EMAPE ou les femmes indigènes, et ont des objectifs variés, par exemple l'engagement communautaire, la bonne gouvernance, les droits fondamentaux, la justice ou l'autonomisation. Tous sont considérés comme des associations de femmes du secteur minier. Bien qu'elles partagent une vision commune, leurs objectifs et leurs formes varient.

En 2020, l'International Women in Mining (IWIM), une organisation mondiale à but non lucratif de premier plan qui lutte pour l'égalité de genre et donne la parole aux femmes, l'accès aux opportunités et au leadership dans le secteur minier, a convoqué une réunion de l'alliance International WIM Alliance. Cette initiative pionnière rassemble les organisations de femmes du secteur minier pour tirer parti de leur force collective au moyen d'une plateforme de collaboration multilatérale mondiale afin de promouvoir l'émergence d'une voix forte et unifiée pour les femmes du secteur.

Source: GIZ 2019; IWIM, sans date.

La voie à suivre



5.

Bien qu'il s'agisse d'un secteur à prédominance masculine, l'exploitation minière attire de nombreuses femmes en raison des perspectives que proposent l'exploitation minière à grande échelle et l'EMAPE. Cependant, les femmes sont souvent confrontées à des pratiques discriminatoires, à des préjugés inconscients et à l'absence de systèmes de soutien qui, en fin de compte, entravent leur accès et leur engagement à long terme dans le secteur.

La contribution des gouvernements, des employeurs et des travailleurs est essentielle pour remettre en question les rôles traditionnels des hommes et des femmes dans le secteur et pour réaliser l'égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes dans la législation et en pratique. Il s'agit de collecter et d'analyser les données ventilées par sexe et les statistiques sur les questions de genre; d'organiser des activités de sensibilisation aux défis et aux opportunités pour les femmes dans le secteur minier; de plaider pour l'égalité hommes-femmes dans l'exploitation à grande échelle et dans l'EMAPE; de renforcer la voix et la représentation des femmes dans les conseils et les syndicats du secteur; de respecter et réaliser l'égalité des droits pour tous; de reconnaître la charge disproportionnée du travail de soins non rémunéré qui pèse sur les femmes et ses effets sur leur vie professionnelle; de fournir un écosystème à l'appui des travailleuses et des entrepreneuses; et d'étendre la protection sociale à tous, y compris aux travailleurs de tous les types d'emploi dans les opérations minières formelles et informelles (OIT 2019d).

Il est de plus en plus reconnu que les hommes doivent s'investir dans la résolution de ce problème et jouent un rôle essentiel dans la promotion et le soutien de l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail. Tous les hommes dans le secteur minier peuvent devenir des défenseurs efficaces du changement et toute initiative en faveur de l'égalité de genre doit impliquer les femmes et les hommes en tant que partenaires actifs et égaux.

Pour parvenir à un avenir du travail garantissant la justice sociale pour tous et améliorant la vie professionnelle des femmes et des hommes, les contributions importantes des femmes à l'exploitation minière et aux communautés minières doivent être reconnues et célébrées, indépendamment de leur appartenance ethnique, de leur appartenance à un peuple indigène ou tribal, de leur race, de leur couleur, de leur nationalité présumée ou de leur origine nationale, de leur religion, de leurs opinions politiques, de leur origine sociale, de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Alors que le monde du travail lutte contre les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes dans le secteur minier, qu'il a autrefois cautionnées, il doit traduire son engagement en faveur de l'égalité hommes-femmes dans le secteur minier par des mesures concrètes au moyen de lois, de politiques et de pratiques transformatrices complétées par des stratégies et des mécanismes de mise en œuvre efficaces.

5.1. Suggestions pour une action future de l'OIT et de ses Membres

5.1.1 L'action de l'OIT et de ses Membres

Lors de sa 334^e session, qui s'est tenue du 25 octobre au 8 novembre 2018, le Conseil d'administration du BIT a approuvé les recommandations de la quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN. Il a été demandé au Bureau de commencer à travailler sur la présente étude sur l'égalité de genre dans le secteur minier afin d'aider le Conseil d'administration à examiner les mesures de suivi appropriées pour relever les défis auxquels sont confrontées les travailleuses du secteur minier, notamment pour établir la nécessité d'une assistance technique spécifique.

Au cours de cette même session, le Conseil d'administration a approuvé la recommandation du groupe de travail tripartite du MEN de lancer une campagne pour promouvoir la ratification de la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, et d'assurer un suivi auprès des États Membres actuellement liés par la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935, aujourd'hui obsolète, afin d'encourager la ratification d'instruments actualisés concernant la sécurité et la santé au travail, notamment la convention n° 176. Le Conseil d'administration a également inscrit une question concernant l'abrogation de la convention n° 45 à l'ordre du jour de la 113e session de la Conférence internationale du Travail (2024).

Outre cette étape importante et pour promouvoir l'égalité de genre dans le secteur minier, il est primordial de ratifier et d'appliquer les normes internationales du travail relatives à la discrimination, à l'égalité de rémunération, aux travailleurs exerçant des responsabilités familiales, à la protection de la maternité, à la sécurité et à la santé au travail, au développement des ressources humaines, à la violence et au harcèlement, à la sécurité sociale, aux peuples indigènes et tribaux et à la transition vers la formalité. Les pays miniers qui n'ont pas encore ratifié ces normes internationales du travail peuvent envisager de le faire. Tous les États Membres de l'OIT ont l'obligation de respecter et de promouvoir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et de promouvoir le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, parallèlement aux autres principes et droits fondamentaux au travail.

Les États Membres de l'OIT peuvent en outre abroger les lois et règlements, et abolir les pratiques culturelles qui limitent l'accès des femmes au secteur, et adopter des lois et des politiques visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les femmes. Pour ce faire, les États Membres devront examiner leur corpus législatif actuel et introduire les changements nécessaires pour relever les défis et favoriser de meilleures perspectives pour les femmes dans le secteur minier, ainsi que dans les chaînes d'approvisionnement et les communautés minières.

Pour soutenir l'application effective des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, les gouvernements peuvent investir dans une inspection du travail qui sera plus efficace et tiendra compte de la dimension de genre, et renforcer les capacités et mieux coordonner les activités d'inspection du travail et des mines. Lorsque les inspecteurs du travail et des mines sont bien équipés et formés pour traiter les questions d'égalité hommes-femmes, ils jouent un rôle clé et garantissent l'application pratique du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Tous les Membres de l'OIT peuvent soutenir une représentation et une voix plus équilibrées des femmes dans le monde du travail. Cela suppose que les femmes soient représentées dans les institutions clés du marché du travail telles que les bureaux nationaux de statistiques, les administrations du travail, les inspections du travail et des mines, les organismes de sécurité et de santé au travail, les organismes de fixation des salaires, les conseils nationaux de compétences, les organismes d'arbitrage des différends et les institutions de relations professionnelles. Les organisations d'employeurs et de travailleurs du secteur minier et les communautés minières peuvent adopter des mesures proactives pour accroître la participation et la représentation des femmes dans leurs structures de gouvernance interne. En effet, la présence d'un plus grand nombre de femmes dans les structures décisionnelles est essentielle pour donner la priorité aux besoins et aux aspirations des femmes dans le dialogue social et la négociation collective, et pour garantir de meilleures solutions pour les femmes et les hommes.

Les gouvernements doivent, en collaboration avec les employeurs et les travailleurs, adopter des mesures concrètes pour favoriser un environnement propice aux PME dirigées par des femmes, à la fois dans le domaine des entreprises minières à grande échelle et de l'EMAPE. Les gouvernements peuvent soutenir les femmes et les hommes entrepreneurs grâce aux politiques de contenu local pour exploiter le potentiel de développement de l'industrie minière, créer des perspectives commerciales pour les entreprises locales et potentiellement générer plus d'emplois indirects tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Conformément aux principes de la Déclaration sur les EMN, les grandes sociétés minières peuvent en outre jouer un rôle clé dans la promotion de l'égalité de genre dans l'industrie minière, notamment en luttant contre la discrimination et en favorisant l'inclusion des femmes dans leurs opérations et leurs chaînes d'approvisionnement.

Afin de concevoir des politiques et des actions efficaces et fondées sur des données probantes pour promouvoir le travail décent et l'égalité de genre dans l'industrie minière, il est urgent de disposer de données ventilées par sexe et de statistiques analysées en tenant compte de la dimension de genre, à la fois sur l'exploitation minière à grande échelle et sur l'EMAPE, ainsi que sur leurs chaînes d'approvisionnement, qui pourront guider les décideurs politiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Les gouvernements peuvent renforcer les capacités de leurs bureaux nationaux de statistiques afin d'améliorer les statistiques disponibles sur l'emploi, les compétences, la sécurité, la santé et les conditions de travail, ainsi que la couverture sociale des femmes et des hommes dans le secteur minier, et obtenir les données nécessaires à l'appui des politiques et des actions dans le secteur et suivre leur évolution et leur impact dans le temps.

La grande majorité des femmes dans le secteur minier sont engagées dans l'EMAPE et sont confrontées à des enjeux spécifiques dans l'économie informelle qui limitent leur accès à des conditions de travail meilleures et plus sûres. Les gouvernements, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, doivent élaborer et mettre en œuvre des politiques, des stratégies et des mesures cohérentes à l'appui de la formalisation des entreprises, des coopératives et des travailleurs de l'économie informelle de l'EMAPE, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Ils doivent également faire intervenir des experts de l'égalité hommes-femmes, et des groupes et des organisations de femmes, afin de s'assurer que les moyens de subsistance et les besoins en matière de sécurité des femmes sont dûment pris en compte.

Les Membres de l'OIT pourront en outre envisager la possibilité de convoquer une réunion tripartite pour examiner les défis et les possibilités de la promotion du travail décent et de l'égalité de genre dans l'EMAPE et adopter des lignes directrices pour une future action tripartite des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans ce secteur. Cette réunion pourra s'appuyer sur les conclusions de la réunion tripartite de 1999 sur les questions sociales et les questions relatives au travail dans les mines à petite échelle, notamment la recommandation de supprimer les obstacles à la participation des femmes à l'exploitation minière à petite échelle dus à la discrimination, et définir des orientations sur les modalités de mise en pratique pour les mandants tripartites.

5.1.2 Les domaines de l'assistance technique

Pour soutenir les mandants dans leurs efforts pour promouvoir l'égalité de genre et le travail décent dans le secteur minier, le Bureau international du Travail peut:

Normes internationales du travail, principes et droits fondamentaux au travail

- (a) comme l'a recommandé le groupe de travail tripartite du MEN, aider les États Membres intéressés par la ratification et l'application de la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, en particulier les 98 États Membres qui ont ratifié la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935, aujourd'hui obsolète, à protéger toutes les femmes et tous les hommes des maladies et des accidents résultant des opérations extractives à grande échelle et de l'EMAPE,¹¹ notamment grâce à des analyses de la situation et des lacunes dans la législation, les politiques et les programmes existants;

¹¹ Cela nécessiterait une assistance technique sur la recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, y compris les deux dispositions concernant le droit des femmes à obtenir d'autres tâches, en particulier au cours des périodes de risques pour la santé, telles que la grossesse et l'allaitement, ainsi que la mise à disposition d'installations sanitaires et de vestiaires à l'usage séparé des hommes et des femmes (voir encadré 11).

- (b) aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à mettre en œuvre les recueils de directives pratiques de l'OIT intitulés *La sécurité et la santé dans les mines de charbon souterraines*, *La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert* et *Safety & Health in Small-Scale Surface Mines: A Handbook* (La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert à petite échelle, non traduit) pour protéger toutes les femmes et tous les hommes, à la fois dans le cadre de l'extraction minière à grande échelle et de l'EMAPE;
- (c) promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail dans tous les États Membres, y compris l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et la promotion du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans le secteur minier;

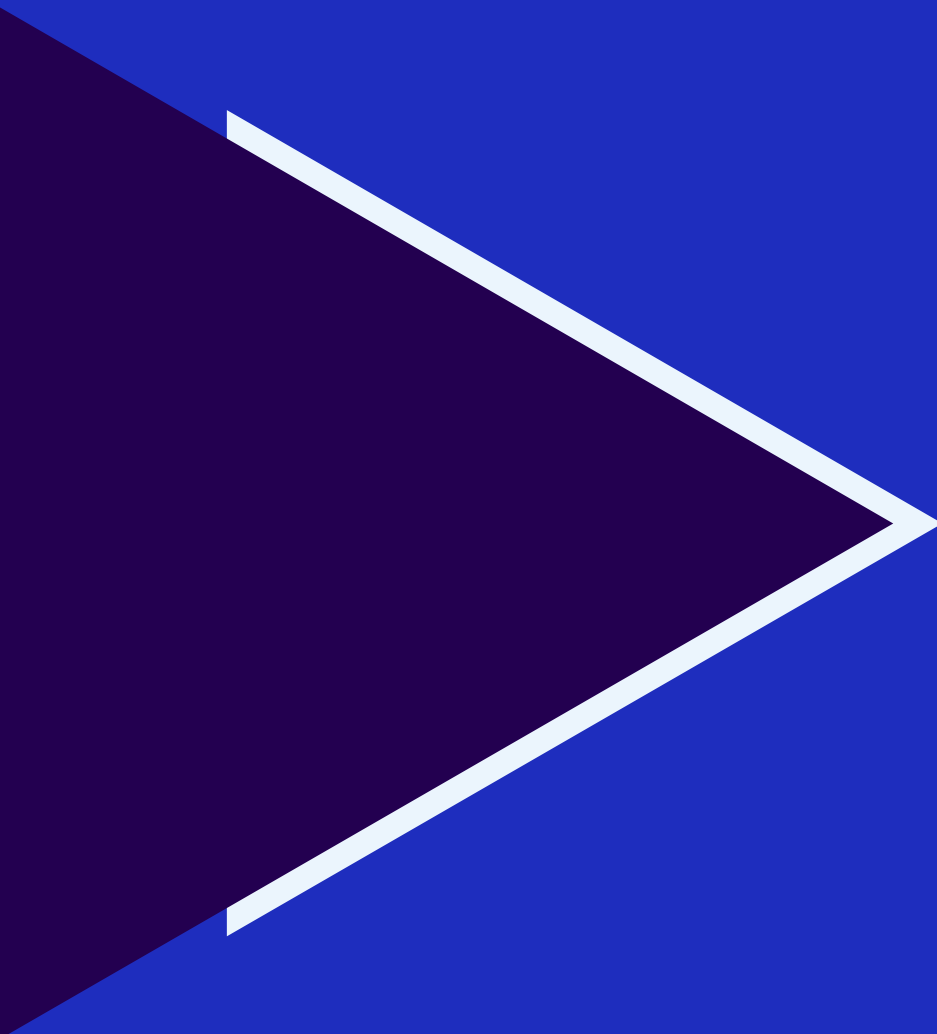
Conseils politiques et assistance technique

- (d) soutenir les pays miniers dans l'adoption et la mise en œuvre de lois et de politiques visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les femmes afin qu'elles participent à la vie économique, sociale et civile de la société; promouvoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale; garantir une protection sociale durable et une protection de la maternité conjointement avec des services et des infrastructures de soins publics; promouvoir une meilleure répartition des responsabilités entre les hommes et les femmes; et lutter contre la discrimination et protéger les hommes et femmes de toute forme de la violence et de harcèlement, y compris les communautés indigènes et tribales;
- (e) promouvoir l'abrogation des lois et des réglementations, ainsi que l'abolition des pratiques culturelles qui restreignent les types de travail que les femmes peuvent effectuer, limitent la liberté de mouvement des femmes et perpétuent la discrimination, la violence ou le harcèlement fondés sur le genre et liés au travail;
- (f) fournir des conseils politiques et une assistance technique aux gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin d'étendre la protection sociale aux femmes et aux hommes dans le secteur minier grâce à une approche globale, en passant notamment par l'extension de la couverture au moyen de mécanismes adaptés aux besoins et aux circonstances particulières des différentes catégories de travailleurs dans les exploitations minières, qu'elles soient à petite ou grande échelle, et informelles ou formelles;
- (g) fournir des conseils politiques et une assistance technique aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs afin de poursuivre la mise en œuvre de programmes visant à lutter contre le travail des enfants et le travail forcé dans l'EMAPE;
- (h) aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à élaborer et à mettre en œuvre des politiques, des stratégies et des mesures cohérentes à l'appui de la formalisation des entreprises, des coopératives et des travailleurs de l'économie informelle de l'EMAPE;
- (i) aider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies visant à combler les lacunes actuelles et futures en matière de compétences, notamment par l'anticipation des besoins à venir et l'augmentation des investissements dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie dans l'industrie;

Renforcement des capacités

- (j) renforcer les capacités et améliorer la coordination des fonctions parfois distinctes des inspections du travail, des mines et de la sécurité sociale relevant des ministères du travail et des mines, afin d'améliorer les inspections tenant compte de la dimension de genre et de procéder à leur extension pour protéger les femmes et les hommes évoluant dans l'EMAPE, notamment dans les juridictions minières éloignées et les pays miniers à faible revenu;
- (k) renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs du secteur minier pour intensifier le soutien apporté à leurs membres et promouvoir l'égalité hommes-femmes dans le cadre de l'exploitation minière à grande échelle et de l'EMAPE, notamment grâce à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans leurs mécanismes de gouvernance interne;
- (l) aider les bureaux nationaux de statistiques à collecter des données plus nombreuses et de meilleure qualité, ventilées par sexe, et à produire de meilleures statistiques sur l'emploi, les salaires et l'écart salarial entre hommes et femmes, les accidents du travail, les blessures et les maladies professionnelles, le temps de travail, la couverture sociale et d'autres sujets clés, dans le cadre de l'exploitation minière à grande échelle et de l'EMAPE;
- (m) contribuer à une meilleure compréhension des enjeux et des possibilités en matière de travail décent pour les femmes et les hommes dans l'EMAPE, tant au niveau mondial qu'au niveau national, en réponse aux demandes des États Membres;
- (n) analyser les rôles et le travail des femmes en tant qu'entrepreneuses, sous-traitantes et fournisseuses, ainsi que la dynamique des rapports hommes-femmes dans les communautés minières locales, en particulier dans les pays miniers à faible revenu, et identifier des solutions pour améliorer les possibilités et traiter les impacts négatifs sur les femmes;
- (o) contribuer à une meilleure compréhension de l'impact du changement climatique, de l'évolution démographique, de la mondialisation et des avancées technologiques, ainsi que des transitions y afférentes vers des économies numériques, à faible émission de carbone et circulaires sur les opportunités et les défis du travail décent pour les femmes et les hommes dans l'exploitation minière à grande et à petite échelle, dans les communautés minières et les pays miniers, en vue de fournir des options politiques fondées sur des données probantes et faciliter une transition juste pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.

Références



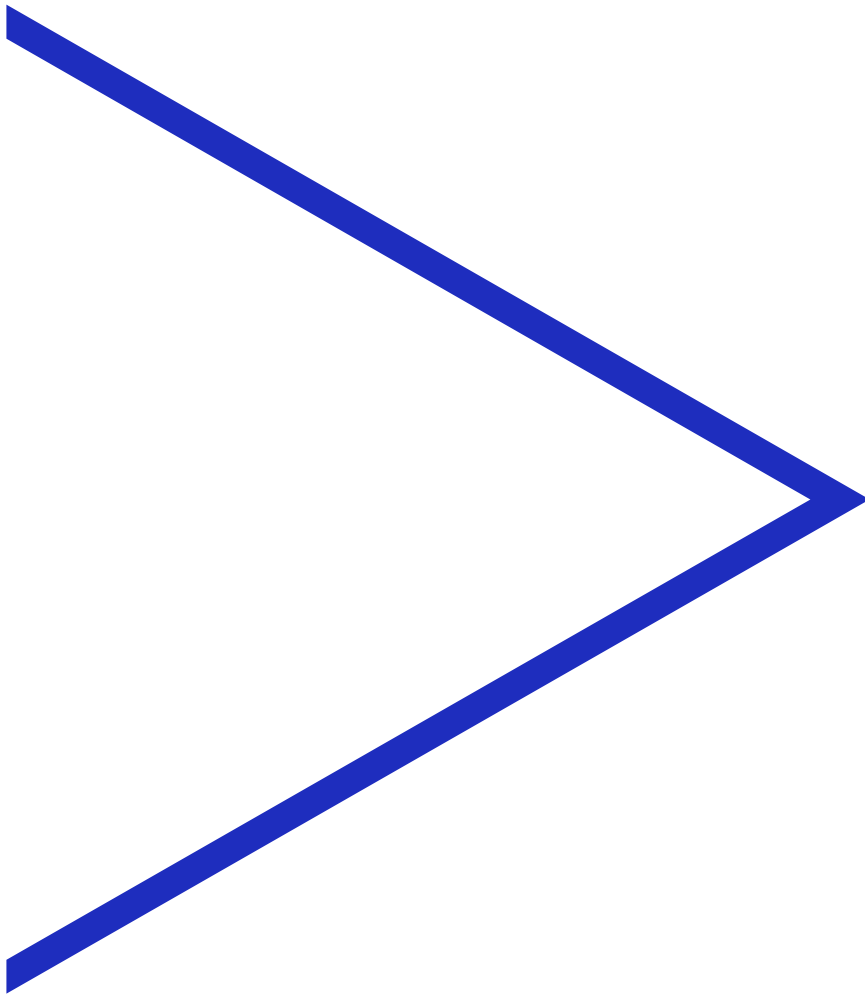
- Abrahamsson, Lena, et Jan Johansson. 2020. "[Can New Technology Challenge Macho-Masculinities? The Case of the Mining Industry](#)". *Mineral Economics* 34 (2): 263-75.
- ActionAid. 2018. [Mining in South Africa 2018: Whose Benefit and Whose Burden?](#)
- Alfers, Laura. 2016. "*Our Children Do Not Get the Attention They Deserve*": A Synthesis of Research Findings on Women Informal Workers and Child Care from Six Membership Based Organizations. Femmes dans l'Emploi Informel: Globalisation et Organisation (WIEGO).
- Anglo American. 2020. [UK Gender Pay Gap Report 2020](#).
- . Sans date. "Inclusion and Diversity". <https://www.angloamerican.com/sustainability/people/diversity-and-inclusion>.
- Autriche, ministère fédéral de l'Agriculture, des Régions et du Tourisme. 2021. *World Mining Data 2021*.
- Banque mondiale. 2013. "Artisanal and Small-Scale Mining". <https://www.worldbank.org/en/topic/extractiveindustries/brief/artisanal-and-small-scale-mining>.
- . 2018. [Managing Coal Mine Closure: Achieving a Just Transition for All](#).
- . 2019. [2019 State of the Artisanal and Small-Scale Mining Sector](#).
- . 2020a. [2020 State of the Artisanal and Small-Scale Mining Sector](#).
- . 2020b. [Women and Artisanal and Small-Scale Mining \(ASM\)](#).
- . sans date-a. "[Mineral Rents \(%GDP\) - Chile, Zambia](#)". Base de données de la Banque mondiale. [Consulté le 1e juillet 2020].
- . sans date-b. "[Ores and Metals Exports \(% of Merchandise Exports\) - South Africa, Australia, Peru](#)". Base de données de la Banque mondiale.
- Belo-Enricoso, Jacklyn, et Shyne S. Catedral. 2020. [Women and COVID-19 in an Artisanal Gold Mining Community: Gender Impacts in the Philippines](#). Artisanal Gold Council.
- Benya, Asanda. 2012. "Unions Short-Changing Women". *South African Labour Bulletin* 36 (3).
- . 2017a. "[Going Underground in South African Platinum Mines to Explore Women Miners' Experiences](#)". *Gender & Development*, 25 (3): 509-22.
- . 2017b. "[Women of the Mines: Apartheid and Post-Apartheid Lived Realities of South African Women](#)". *Storia Delle Donne*, 13: 79-101.
- Bond, Adam, et Leah Quinlan. 2018. [Indigenous Gender-Based Analysis for Informing the Canadian Minerals and Metals Plan](#). Native Women's Association of Canada (NWAC).
- Botha, Doret. 2016. "[Women in Mining Still Exploited and Sexually Harassed](#)". *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif Vir Menslikehulpbronbestuur*, 14 (1).
- Castilhos, Zuleica Carmen, et Nuria Fernández Castro. 2006. "[Mulheres na Mineração: Restitutio Quae Sera Tamem](#)". Dans *Gênero e Trabalho Infantil Na Pequena Mineração: Brasil, Peru, Argentina, Bolívia*, 41-64. Rio de Janeiro: CETEM/CNPQ.
- CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement). 2021. [Composition des groupes de produits de la CNUCED \(CTCI Rev.3\)](#).
- . sans date. "Merchandise Trade Matrix – Product Groups, Exports in Thousands of United States Dollars, Annual, Ores and Metals (SITC 27 + 28 + 68)". Base de données UNCTADSTAT. [Consulté le 1er juillet 2020].
- Codelco. 2020. [Transformación en tiempo de pandemia: Memoria anual 2020](#).
- Coderre-Proulx, Mylène, Bonnie Campbell et Issiaka Mandé. 2016. [International Migrant Workers in the Mining Sector](#). Genève, OIT.
- Cosbey, Aaron, Howard Mann, Nicolas Maennling, Perrine Toledano, Jeff Geipel et Martin Dietrich Brauch. 2016. [Mining a Mirage? Reassessing the Shared-Value Paradigm in Light of the Technological Advances in the Mining Sector](#). Winnipeg: IISD.
- Côté, Gisèle Eva. 2020. [Toolkit: Gender Impact Assessments for Projects and Policies Related to Artisanal and Small-Scale Mining](#). IMPACT.
- DELVE. sans date. "A Global Platform for Artisanal and Small Scale Mining Data". <https://delvedatabase.org/>.

- Eftimie, Adriana, Katherine Heller et John Strongman. 2009. *Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity*. Washington, Banque mondiale.
- États-Unis, Département d'État. 2017. *The Link between Extractive Industries and Sex Trafficking*.
- Fernandes S. de Brito, Marianna. 2017. *Mulheres e Mineração no Brasil*. IBASE.
- Forum économique mondial. 2015. *Voluntary Responsible Mining Initiatives: A Review*.
- . 2021. *Global Gender Gap Report 2021*.
- Fritz, Morgane, James McQuilken, Nina Collins et Fitsum Weldegiorgis. 2017. *Global Trends in Artisanal and Small-Scale Mining (ASM): A Review of Key Numbers and Issues*. Winnipeg: IISD.
- Frost, Natasha. 2017. *The Women Miners in Pants Who Shocked Victorian Britain*. <http://www.atlasobscura.com/articles/pit-brow-lasses-women-miners-victorian-britain-pants>.
- GEUS (Geological Survey of Denmark and Greenland). 2011. *Scoping Study on the Nigerian Mining Sector*.
- Gier, Jaclyn J., et Laurie Mercier, eds. 2006. *Mining Women: Gender in the Development of a Global Industry, 1670 to 2005*. New York: Palgrave Macmillan.
- GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit). 2019. *Encyclopedia of Gender and Mining*.
- . 2020. *Sexual and Gender-Based Violence in the Mining Sector in Africa: Evidence and Reflections from the DRC, South Africa, Tanzania & Uganda*.
- Gouvernement de l'Afrique du Sud. 2018. *Broad-Based Socio-Economic Empowerment Charter for the Mining and Minerals Industry*, 2018. Septembre 2018.
- Harris, A. 2000. "Gender, Violence, Race, et Criminal Justice". *Stanford Law Review* 52 (4): 777-807.
- Hartman, Howard L. et Jan M. Mutmanský. 2002. *Introductory Mining Engineering*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- HCDH (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme). Sans date. "Gender Stereotyping". <https://www.ohchr.org/en/issues/women/wrqs/pages/genderstereotypes.aspx>.
- Hinton, Jennifer, Marcello M. Veiga et Christian Beinhoff. 2003. "Women and Artisanal Mining: Gender Roles and the Road Ahead". Dans *The Socio-Economic Impacts of Artisanal and Small-Scale Mining in Developing Countries*, édité par G Hilson, 149-88. Netherlands: A.A. Balkema, Swets Publishers.
- ICMM (Conseil international des mines et métaux). 2016. *Role of Mining in National Economies*.
- . 2021. *Safety Performance: Benchmarking Progress of ICMM Company Members in 2020*.
- , sans date. *Making a Positive Contribution to the SDGs*. <https://www.icmm.com/en-gb/mining-metals/making-a-positive-contribution>.
- Itkin, Dina. sans date. *Wage and Employment Patterns in the Mining Sector*. US Bureau of Labor Statistics.
- IWiM (International Women in Mining). sans date. "About Us". <https://internationalwim.org/about-us/>.
- Jenkins, Katy. 2014. "Women, Mining and Development: An Emerging Research Agenda". *The Extractive Industries and Society* 1 (2): 329-39.
- Jennings, Norman. 1999. *Social and Labour Issues in Small-Scale Mines: Report for Discussion at the Tripartite Meeting on Social and Labour Issues in Small-Scale Mines, Geneva, 1999*. TMSSM/1999. Genève, OIT.
- Klubock, T.M. 1996. "Working-Class Masculinity, Middle-Class Morality, and Labor Politics in the Chilean Copper Mines". *Journal of Social History* 30 (2): 435-63.
- Kotsadam, Andreas, Gudrun Østby, et Siri Aas Rustad. 2017. "Structural Change and Wife Abuse: A Disaggregated Study of Mineral Mining and Domestic Violence in Sub-Saharan Africa, 1999-2013". *Political Geography* 56 (January 2017): 53-65.
- Lahiri-Dutt, Kuntala. 2008. "Digging to Survive: Women's Livelihoods in South Asia's Small Mines and Quarries". *South Asian Survey* 15 (2): 217-44.

- . 2011. "The Megaproject of Mining: A Feminist Critique". Dans *Engineering Earth: The Impacts of Mega-Engineering Projects*, edited by Stanley D. Brunn, 3:329–51. New York: Springer.
- Lahiri-Dutt, Kuntala, et Martha Macintyre, eds. 2006. *Women Miners in Developing Countries: Pit Women and Others*. Routledge.
- Maennling, Nicolas, et Perrine Toledano. 2019. *Seven Trends Shaping the Future of the Mining and Metals Industry*. Forum économique mondial. <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/seven-trends-shaping-the-future-of-the-mining-and-metals-sector/>.
- Marshall, Brendan. 2018. Faits et chiffres 2018: *Faits et chiffres de l'industrie minière canadienne*. L'Association minière du Canada.
- . 2019. *Facts and Figures 2019: The State of Canada's Mining Industry*. L'Association minière du Canada.
- MCA (Minerals Council of Australia). 2007. *Unearthing New Resources: Attracting and Retaining Women in the Australian Minerals Industry*.
- Mercier, Laurie. 2011. "Bordering on Equality: Women Miners in North America". In *Gendering the Field: Towards Sustainable Livelihoods for Mining Communities*, édité par Kuntala Lahiri-Dutt, 33. Canberra: ANU E Press.
- MiHR (Mining Industry Human Resources Council). 2018. *HR Data Miner: Women in Mining*.
- Moffat, Kieren, et Airong Zhang. 2014. "The Paths to Social Licence to Operate: An Integrative Model Explaining Community Acceptance of Mining". *Resources Policy*, 39: 61-70.
- Nwapi, Chilenye. 2017. "Addressing the Capacity Building Challenge in the Mining Sector in Rwanda: The Implications of Rwanda's 2014 Mining and Quarry Law". *Journal of African Law* 61 (3): 355-72.
- OIM (Organisation internationale pour les migrations). 2018. *Remediation Guidelines for Victims of Exploitation in Extended Mineral Supply Chains*. Genève: OIM.
- OIT (Organisation internationale du Travail). 1934. *Employment of Women on Underground Work in Mines of All Kinds: Questionnaire II*.
- . 1935. *Employment of Women on Underground Work in Mines of All Kinds, Report II*.
- . 1999. *Note on the Proceedings: Tripartite Meeting on Social and Labour Issues in Small-Scale Mines, Genève, 17-21 mai 1999*. TMSSM/1999/10.
- . 2002. *The Evolution of Employment, Working Time and Training in the Mining Industry: Report for Discussion at the Tripartite Meeting on the Evolution of Employment, Working Time and Training in the Mining Industry*. TMMI/2002.
- . 2005. *A Load Too Heavy: Children in Mining and Quarrying*.
- . 2008. *Stratégie de l'OIT pour le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes*. GB.301/ESP/4.
- . 2015a. *Women in Business and Management: Gaining Momentum*.
- . 2015b. *Résolution concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs*. Conférence internationale du Travail, 104e session.
- . 2015c. *Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015*.
- . 2015d. *Résolution concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs)*. Conférence internationale du Travail, 104e session.
- . 2017a. *Breaking Barriers: Unconscious Gender Bias in the Workplace*.
- . 2017b. *Rapport sur la protection sociale dans le monde 2017-19: Protection sociale universelle pour atteindre les Objectifs de développement durable*.
- . 2018a. *Procès-verbaux de la 334e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*. GB334/PV.
- . 2018b. *Initiative sur les normes: rapport de la quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes*. GB.334/LILS/3.
- . 2019a. *Women in Business and Management: The Business Case for Change*.
- . 2019b. *Donner des moyens d'action aux femmes dans l'économie rurale*.

- , 2019c. *Harnessing the Potential of Extractive Industries*.
- , 2019d. *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous*.
- , 2020a. *The Business Case for Change: Sectorial Snapshots*.
- , 2020b. *Assessment of Women's Entrepreneurship Development*.
- , 2021a. *Extending Social Security to Self-Employed Workers: Lessons from International Experience*.
- , 2021b. *Extending Social Security to Workers in Micro and Small Enterprises: Lessons from International Experience*.
- , 2021c. *Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Information and Awareness*.
- , sans date-a. "Travail décent". <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.
- , sans date-b. "Employment by Sex and Economic Activity — ILO Modelled Estimates, Nov. 2020 (thousands) - Annual". Base de données ILOSTAT.
- , sans date-c. "L'extension de la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle: Les enseignements tirés de l'expérience internationale. https://www.social-protection.org/gimi/gess/Course.action;jsessionid=5cPPbS8pleUI48umb19DMIlqVMD4S0ywEoITF1aX7GQLWK_5ss-sy!1750948109?id=9.
- , sans date-d. "Classification internationale type de professions (CITP-08): 8111 Mineurs et conducteurs d'installations de mine". <https://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>.
- OIT et Gallup. 2017. *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*. Genève: Bureau international du Travail.
- OIT et ONYU Femmes. À paraître. *Rethinking Gender-Responsive Procurement for Women's Economic Empowerment in Value Chains*.
- OIT et WIEGO. 2020. *Extending Childcare Services to Workers in the Informal Economy: Policy Lessons from Country Experiences*.
- ONU (Organisation des Nations Unies). 2008. *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), Rev.4*. Statistical Papers (Ser. M).
- , 2011. *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Mise en oeuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies*.
- , 2016. *Integrating a Gender Perspective into Statistics*.
- , 2017. *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse*.
- ONU Femmes. 2018. *Vers la fin du harcèlement sexuel: l'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo*.
- , 2020. *Violence Against Women and Girls: Data Collection during COVID-19*.
- , sans date-a. "Gender Mainstreaming - Concepts and Definitions". <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.
- , sans date-b. "Quelques faits et chiffres: la violence à l'égard des femmes et des filles". <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>.
- Peltier-Huntley, Jocelyn. 2019. *Closing the Gender Gap in Canadian Mining: An Interdisciplinary Mixed Methods Study*. Thèse universitaire, Université de la Saskatchewan.
- Perks, Rachel, et Katrin Schulz. 2020. "Gender in Oil, Gas and Mining: An Overview of the Global State-of-Play". *The Extractive Industries and Society* 7 (2): 380-88.
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement), Forum économique mondial, Columbia Center on Sustainable Investments and Sustainable Development Solutions Network. 2016. *Mapping Mining to the SDGs: An Atlas*.
- PwC (PricewaterhouseCoopers). 2018. *Mine 2018: Tempting Times*.
- , 2019. *Mine 2019: Resourcing the Future*.

- —. 2020. *Mine 2020: Resilient and resourceful*.
- —. 2021. *Mine 2021: Great Expectations, Seizing Tomorrow*.
- Ramdoos, Isabelle. 2020. *The Impact of COVID-19 on Employment in Mining*. IGF.
- RMF (Responsible Mining Foundation). 2018. "RMI Report 2018". <https://www.responsibleminingfoundation.org/rmi-report-2018/>.
- —. 2020. *Gender Inequality Runs Deep in Mining*.
- Romano, Rossana Barragán, et Leda Papastefanaki. 2020. "Women and Gender in the Mines: Challenging Masculinity Through History – An Introduction". *International Review of Social History* 65 (2): 191-230.
- Rwanda, ministère des Ressources naturelles. 2009. *A Revised Rwandan Mining Policy: Transforming Rwanda's Mining Industry*. October 2009.
- SFI (Société financière internationale). 2012. *Performance Standard 2: Labor and Working Conditions*.
- —. 2018a. *Tool Suite 3: Women and Community Engagement*.
- —. 2018b. *Unlocking Opportunities for Women and Business: A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas and Mining Companies*.
- Telmer, Kevin, et Daniel Stapper. 2012. *Reducing Mercury Use in Artisanal and Small-Scale Gold Mining*. Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE).
- The Advocates for Human Rights. 2019. *Promoting Gender Diversity and Inclusion in the Oil, Gas and Mining Extractive Industries*.
- UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). 2017. *Cracking the Code: Girls' and Women's Education in Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM)*.
- Université Carleton, Partenariat Afrique Canada, Development Research and Social Policy Analysis Centre. 2017. *Les femmes dans l'exploitation minière artisanale et à petite échelle en Afrique centrale et de l'est: l'autonomisation - un aperçu des défis et des possibilités*.
- Université de Pennsylvanie. "Does Gender Diversity on Boards Really Boost Company Performance?" <https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/will-gender-diversity-boards-really-boost-company-performance/>.
- Visser, Jelle. 2019. *Trade Unions in the Balance*. OIT.
- Weldegiorgis, Fitsum, Lynda Lawson, et Hannelore Verbrugge. 2018. *Women in Artisanal and Small-Scale Mining: Challenges and Opportunities for Greater Participation*. Winnipeg: IISD.
- WGEA (Workplace Gender Equality Agency). 2021. *Australia's Gender Pay Gap Statistics*.
- — —. sans date. "Mining within All Industries". WGEA Data Explorer database.
- WIAMO (Women In/And Mining), Carleton University, Partnership Africa Canada, and Development Research and Social Policy Analysis Center. 2017. *Women in Artisanal and Small-Scale Mining: A Snapshot of Challenges and Opportunities for Empowerment*.
- Williams, P. 2019. "Female Quotas at BHP on Target". *The Australian*, 3 July 2019.
- Wilson, J. 2016. "BHP Billiton Aims for 50% of Workforce to Be Women by 2025". *Financial Times*, 19 October 2016.
- WIM (Women in Mining) (Canada). 2016. *Welcoming to Women: An Action Plan for Canada's Mining Employers*.
- WIM (Women in Mining) (UK) et PwC. 2013. *Mining for Talent: A Study of Women on Boards in the Mining Industry*.
- —. 2015. *Mining for Talent 2015: A Review of Women on Boards in the Mining Industry 2012–2014*.
- World Wide Web Foundation. 2015. *Women's Rights Online: Translating Access into Empowerment*.



Département des politiques
sectorielles (SECTOR)

Bureau international du Travail

Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Switzerland

E: sector@ilo.org

ilo.org

ISBN 978-92-2-035884-9



9 789220 358849