

## Informations Contextuelles

### Généralités

La Guinée a ratifié la plupart des conventions internationales relatives aux droits de la femme et à l'égalité entre les sexes, dont [la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes \(CEDEF\)](#) en 1980, **La Déclaration de l'ONU sur l'élimination de la violence contre les femmes de 1993**, le **Protocole de Maputo en 2003 de la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique**. Le pays a également adhéré au [Programme d'Action de Pékin de 2015](#) qui donne des orientations spécifiques dans certains domaines notamment la violence à l'égard des femmes, l'éducation, le droit des filles etc.

Au niveau national, la [Constitution de la République de Guinée](#) du 7 mai 2010 stipule, en son Article 8, que les hommes et les femmes jouissent des mêmes droits. La Guinée s'est également dotée en 2011 d'une [Politique Nationale du Genre](#), pour répondre aux disparités entre les hommes et les femmes au niveau de l'éducation, de l'emploi, de l'économie et des instances de décisions. Le secteur minier est inclus dans cette politique avec la prise en compte des besoins des femmes dans la politique RSE des entreprises et, les dispositions du contenu local qui traitent de la préférence à accorder aux PME/PMI de droit Guinéen.

D'autres initiatives s'inscrivent dans la même ligne notamment la Loi sur la Parité, adoptée en 2019, la Lettre de Politique de Promotion du Contenu Local dans le Secteur Minier, le Projet d'Appui à la Promotion du Genre, le Programme pour la Santé Maternelle et Infantile (PROSMI), le Fonds d'Appui aux activités génératrices de revenus pour les femmes et les jeunes, la Politique Nationale pour la Scolarisation de la Jeune Fille.

Le Pilier 3 du Plan National de Développement Économique et Social de la Guinée, aligné sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) a également comme objectif de réduire les inégalités et d'accroître les investissements en faveur de l'éducation, de la formation professionnelle et l'entrepreneuriat pour l'autonomisation des jeunes femmes et celles des jeunes filles pour développer le capital humain.

Malgré ces efforts, qui dénotent la volonté du Gouvernement de promouvoir les femmes, les résultats restent encore timides. L'indice SIGI (Social Institutions and Gender Index) de l'OCDE qui mesure la discrimination à l'égard des femmes dans les institutions sociales dans 180 pays, en tenant compte des lois, des normes et des pratiques sociales attribue un score de 0.439 au pays et le classe parmi les huit pays ayant les plus grandes disparités entre les hommes et les femmes dans l'espace non-OCDE. Cette tendance est confirmée dans le [rapport national de 2018](#) qui traite de la contribution volontaire de la Guinée à l'atteinte des ODD, en ces termes *"en dépit de l'égalité pour tous, reconnue par la Constitution, la femme est victime d'un statut que lui a conféré la société traditionnelle (règles coutumières et règles religieuses) qui définit les repères habituels, les mœurs, usages et coutumes, les places et les rôles respectifs pour les hommes et les femmes."* Les OSC, qui travaillent sur la problématique du genre en Guinée estiment que ces dispositions restent théoriques et sont rarement appliquées: les femmes sont sous-représentées dans les sociétés minières et dans l'administration; au niveau communautaire, leurs besoins sont rarement intégrés dans l'élaboration des plans de développement local et ce, malgré qu'elles soient fortement impactées par les activités minières et que leurs besoins constituent souvent une source potentielle de revenus qui pourrait profiter à l'ensemble de la communauté.

La situation des femmes dans le secteur extractif à travers l'absence voire la faible prise en compte de leurs besoins a conduit WIM Guinée à élaborer un indice qui renseignera de la situation de celles-ci et permettra ainsi d'avoir des données réelles pour alimenter et orienter les débats sur les décisions propices en faveur d'une meilleure situation des femmes dans les Industries extractives. Dans le cadre du développement de l'Indice Pilote de WIM Guinée, l'équipe de recherche de Development Gateway a eu à rencontrer plusieurs profils d'acteurs: les agents du ministère des mines, du ministère de la santé et de l'éducation; des organisations de la société civile; et des entreprises privées. Cette phase d'étude préliminaire a révélé la pertinence de l'Indice Pilote de WIM Guinée pour mieux comprendre les facteurs socio-économiques et culturels et d'identifier les actions susceptibles d'être intégrés dans l'agenda des différents acteurs principalement le Gouvernement, les PTF, les OSC, les entreprises minières, etc.

### Constats préliminaires

L'étude préliminaire a permis de faire ressortir des constats qui mériteraient d'être approfondis notamment dans le cadre du développement éventuel d'un indice final qui ferait suite à l'indice prototype actuel:

- **La faible présence des filles dans les carrières du secteur des mines** - lorsqu'on se réfère aux statistiques de l'Institut National de Boké des trois dernières années. Les raisons réelles de cette situation permettraient de cerner les obstacles à une plus grande présence des filles dans les métiers des mines qui pourraient être adressées par le Gouvernement, qui par ailleurs prévoit la construction de huit écoles d'art et de métiers dans les régions administratives de la Guinée.
- **La démotivation des femmes** devant certaines opportunités de financement ou d'appels d'offre et leur *refus de participer à des activités de formation ou de renforcement de capacités* - un constat d'ailleurs confirmé par l'administration minière et les entreprises privées. Les raisons avancées sont pour la plupart liées à un manque de confiance en soi, au faible niveau d'éducation des femmes et des filles, et au contexte socio-culturel dans lequel elles évoluent: les femmes refusent spontanément de prendre part à des activités professionnelles qui les amènerait à s'éloigner de leurs cellules familiales.
- **Le faible niveau d'instruction des femmes** - le Gouvernement et les OSC avancent que les jeunes filles abandonnent prématurément les études pour se consacrer à des activités génératrices de revenus. Les statistiques de l'administration minière font état de 17% de femmes occupant un poste au sein de l'administration et près de 50% de ces femmes occupent des postes de décision. Une étude approfondie de ce phénomène permettrait d'identifier les obstacles qui empêchent réellement les femmes d'embrasser les métiers des mines.
- **Un faible accès aux crédits formels**; le cas échéant, aucune mesure d'accompagnement n'est prévue pour renforcer les capacités des femmes en gestion et sur l'utilisation des fonds à des fins d'investissements ou d'AGR. En termes de financement, les femmes doivent compter sur les caisses communautaires ou les tontines. Ces financements les limitent dans leurs possibilités qui pourraient être plus intéressantes s'il s'agissait de crédits formels accompagnés du renforcement de capacités adéquat.

Cette liste non-exhaustive des premiers constats confirme le besoin de les approfondir pour en savoir plus sur les causes réelles de la faible implication des femmes dans le secteur minier et de la persistance des écarts entre les hommes et les femmes. Des premiers éléments de réponses ont été avancés par les différents profils d'acteurs:

- Sur la question de la faible participation des femmes aux opportunités d'appels d'offre et de

contenu local - les ONG estiment que les conditions sont prohibitives et découragent les candidatures féminines;

- Les OSC et les entreprises privées lient le faible taux d'emplois féminins dans les entreprises minières au déficit de capacités locales dans le secteur des mines;
- Pour ce qui est du faible niveau d'instruction des filles, au-delà de l'abandon prématuré des études, il semble se poser également un problème d'effectif et/ou d'absence du personnel enseignant dans les régions minières; un problème que le ministère de l'éducation lie aux attentes irréalistes des enseignants (prime, bonus salarial), à l'enclavement des zones minières, deux sources majeures de démotivation du personnel enseignant à affecter dans les différentes régions.

Les différents thèmes retenus dans le développement de l'Indice Pilote de WIM Guinée vise à identifier avec plus de précision les obstacles auxquels sont confrontés les femmes et les filles au niveau des entreprises et des communautés. D'autres thèmes, tout aussi importants, devront être inclus dans l'Indice Pays pour donner un meilleur aperçu des femmes dans le secteur des mines, identifier les actions prioritaires à entreprendre pour une meilleure application des politiques et des stratégies nationales axées genre, donner aux OSC et aux PTF l'information de base à utiliser dans la définition de leurs stratégies, de leurs programmes et de leurs agendas respectifs.