

Rio Tinto

Pourquoi les relations de genre importent-elles?

Guide pratique pour l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail des relations communautaires chez Rio Tinto



À propos de Rio Tinto

Rio Tinto est un important groupe minier international qui regroupe Rio Tinto plc, société inscrite à la Bourse de Londres et Rio Tinto Limited, société inscrite à la Bourse d'Australie. Son siège social est situé au Royaume-Uni.

Rio Tinto s'occupe de la prospection, de l'exploitation et de la transformation des ressources minérales. Ses principaux produits sont l'aluminium, le cuivre, le diamant, le charbon, l'uranium, l'or, les minéraux industriels (borax, dioxyde de titane, sel et talc) et le minerai de fer. Bien que ses activités soient d'envergure mondiale, Rio Tinto est solidement implanté en Australie et en Amérique du Nord et possède d'importantes opérations en Amérique du Sud, en Asie, en Europe et en Afrique.

Le Groupe a pour objectif de maximiser la valeur et le rendement à long terme pour ses actionnaires en investissant dans des mines et opérations de grandes tailles qui sont concurrentielles au plan des coûts et en recherchant la qualité dans chacune des occasions d'affaires poursuivies.

Partout où Rio Tinto exerce ses activités, la santé et la sécurité de ses employés ainsi que les contributions au développement durable sont des valeurs clés essentielles. Le Groupe travaille le plus étroitement possible avec les pays et collectivités locales en respectant leurs lois et coutumes et veillant au partage équitable des avantages et des opportunités d'affaires.

Couverture

Consultation auprès
d'une communauté du
Madhya Pradesh, en Inde.

À droite

Arrosage des cultures
dans un potager
communautaire
bénéficiant du soutien
de la mine de diamants
Murowa, au Zimbabwe.







Avant-propos

Bruce Harvey

Directeur de la pratique mondiale
Relations communautaires

On comprend de mieux en mieux le rôle crucial de l'égalité entre les hommes et les femmes^{NDT} dans la dynamique sociale des communautés locales. Cette dynamique sociale peut avoir des conséquences sur la qualité et sur l'efficacité des programmes d'engagement communautaire, ainsi que sur l'héritage légué par les opérations de Rio Tinto. Une attention accrue aux dimensions liés à l'égalité entre les sexes dans notre travail contribuera : à renforcer notre capacité à acquérir et à conserver nos licences sociales d'exploitation ; à améliorer la qualité de vie et les conditions socioéconomiques des femmes et des hommes affectés par nos opérations dans les communautés ; à accroître les opportunités d'emploi offertes aux communautés locales et aux populations aborigènes ; à respecter nos engagements envers les droits de la personne ; à réduire les conséquences négatives de nos activités ; et à faire avancer de manière générale nos objectifs de développement durable.

Nous avons fait d'importants progrès récemment en matière d'engagement communautaire au sein de Rio Tinto. Nous disposons d'un ensemble solide de politiques, de directives et de processus qui permet aux populations locales d'obtenir des avantages équitables dans un cadre de développement durable. Nous avons un certain nombre d'outils et de directives visant à faciliter et à promouvoir le travail avec les communautés, mais les références à l'égalité entre les sexes y sont souvent floues. Les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes touchent toutes les étapes de la vie d'une opération, de l'étape d'exploration à la fermeture, ainsi que tous les secteurs opérationnels, tels que les relations communautaires, les ressources humaines, les approvisionnements, la santé, la sécurité et l'environnement. Ce guide aborde les considérations liées à l'égalité entre les sexes à travers toutes ces étapes et pour tous les secteurs opérationnels.

Rio Tinto accorde une grande importance aux relations qu'entretiennent ses unités d'exploitation avec les communautés locales. Cependant, nous n'atteignons pas toujours les résultats escomptés. Si on examine nos activités sous l'angle de l'égalité entre les hommes et les femmes, force est d'admettre que les avantages directs pour les populations locales (l'emploi et le revenu, par exemple) profitent principalement aux hommes, tandis que les risques qui sont assumés par les femmes et les familles dont elles ont la responsabilité (stress social, préjudice culturel et dommages à l'environnement) ne sont pas toujours pleinement pris en compte. Si on envisage nos programmes communautaires en termes d'égalité entre les sexes, on constate que la participation des femmes permet l'obtention de résultats plus importants et plus durables que ceux obtenus par les programmes conçus uniquement par des hommes faisant figure de leaders dans leur communauté. Pour accroître l'impact positif de nos activités et pour renforcer nos relations avec les populations, nous reconnaissons que l'égalité entre les hommes et les femmes est un domaine clé où les programmes d'appui aux communautés de Rio Tinto peuvent être améliorés.

Rio Tinto s'est engagé à respecter les droits de la personne et à aborder la question de l'impact de l'égalité entre les hommes et les femmes sur ses activités. Nous sommes conscients des conséquences, sur le plan des droits de la personne, de situations où des femmes sont victimes de discrimination et où leurs droits fondamentaux sont violés. Nous conseillons à toutes nos unités d'exploitation sur la façon de mieux évaluer l'impact de leurs activités sur les droits de la personne et sur l'égalité entre les sexes ainsi que sur l'élaboration de réponses appropriées. À mesure que nous comprenons mieux en quoi nos activités et nos programmes communautaires ont des conséquences différentes pour les femmes et les hommes, nous pouvons améliorer nos processus décisionnels. Cela nous permet de progresser plus efficacement vers la réalisation de nos principaux objectifs et de nos valeurs, notamment ceux portant sur la diversité, l'inclusion et le respect des droits de la personne. Le processus de création et de rédaction de ce guide a donné lieu à de nombreuses discussions au sein de Rio Tinto, ce qui nous a aidé à améliorer notre compréhension et à mieux comprendre les impacts de notre approche de l'égalité entre les hommes et les femmes dans notre travail de relations communautaires.

Avant-propos

Narelle Crux

Directrice de la pratique mondiale,
Gestion des talents

Chez Rio Tinto, nous accordons de l'importance à la diversité parce que cela se justifie parfaitement du point de vue des affaires. Nous savons que faire appel à des personnes très diverses multiplie les perspectives et nous permet de prendre les meilleures décisions relatives à l'exploitation et la de croissance de nos opérations. Notre objectif est de créer un environnement où toutes les différences sont valorisées incluant la collaboration avec les parties prenantes externes. Le fait d'obtenir des points de vue représentatifs d'hommes et de femmes des communautés locales maximise nos chances d'avoir une incidence positive et durable et contribue à réduire au minimum notre risque en tant qu'investisseur.

Rio Tinto s'est engagé envers l'inclusion et l'égalité de tous les groupes sociaux, notamment les minorités ethniques, les populations autochtones, les migrants, les paysans sans terre, les personnes séropositives et tous les autres groupes vulnérables ou marginalisés. Au plan de la gestion, les conséquences pratiques liées à l'inclusion et à l'égalité telles qu'abordées dans ce guide, s'appliqueront à tous ces groupes.

Il est essentiel de tenir compte de la diversité de nos parties prenantes et d'intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans nos relations avec les communautés. Nous devons nous assurer que les avantages de nos investissements dans les divers pays où nous sommes établis sont accessibles à toute la population : femmes, hommes, filles et garçons doivent en profiter – surtout les plus vulnérables. Nous devons également faire en sorte que les décisions concernant la nature de nos investissements et la manière dont on contribue à la croissance économique et sociale ainsi qu'au développement des infrastructures tiennent compte des désirs de tous les groupes des collectivités locales – sachant qu'il peut y avoir de grandes divergences de points de vue et de préoccupations entre les femmes et les hommes.

Nous espérons que grâce à son orientation fonctionnelle, ce guide constituera une référence utile pour les intervenants en relations communautaires de Rio Tinto et à plus grande échelle, un outil éducatif pour tout le personnel de nos unités d'exploitation. Ce guide pratique permet aux employés de divers niveaux, depuis l'exploitation jusqu'aux secteurs spécialisés comme les ressources humaines ou les approvisionnements, de mieux intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans leur planification et dans leur divers programmes. Comme celui-ci s'applique à tous les projets et sites, y compris les sites d'exploration, les mines et les usines, il contribuera à enrichir la diversité au sein de Rio Tinto.

Groupe de travail interne de Rio Tinto

Jane Gronow (chef de projet)

Conseillère principale,
Relations communautaires
(Rio Tinto Services)
Melbourne, Australie

Jeffrey Davidson

(coauteur, avec l'équipe du CSRSM)
Conseiller principal,
Relations communautaires
(Services partagés Rio Tinto)
Washington DC, États-Unis

Sharon Flynn

Conseillère principale,
Relations communautaires
(Services partagés Rio Tinto)
Salt Lake City, États-Unis

Lisa Dean

Auparavant Conseillère principale,
Relations communautaires
(Rio Tinto Management
Services – Afrique)
Johannesburg, Afrique du Sud

Karin Lorenzon

Conseillère principale,
Affaires générales
(Rio Tinto Services)
Melbourne, Australie

Kirsten Gollogly

Conseillère principale,
Développement durable
(Santé, sécurité et environnement)
Brisbane, Australie

Etienne Lamy

Conseiller principal,
Relations communautaires
(Rio Tinto Alcan)
Montréal, Canada

Anita Fleming

Conseillère du Groupe, Diversité
(Rio Tinto Services –
Ressources humaines)
Melbourne, Australie

Centre For Social Responsibility In Mining (Centre pour la responsabilité sociale dans l'industrie minière)

Auteurs :

Dr Deanna Kemp

Chargée de recherche principale
(chef de projet)

Julia Keenan

Agent de recherche

Autres collaborateurs du CSRSM :

Nora Gotzmann

Assistante de recherche

Carol Bond

Assistante de recherche

Courtney Fidler

Chercheure

Le Centre pour la responsabilité sociale dans l'industrie minière, est membre du "Sustainable Minerals Institute" de l'université du Queensland, en Australie.

Directeur :

Professeur David Brereton

www.csrsm.uq.edu.au



Comité consultatif externe

Rio Tinto croit qu'il était important de tenir compte des points de vue autres que les siens dans l'élaboration de ce guide. Par conséquent, un comité consultatif externe formé d'experts et de défenseurs de la question de l'égalité entre les sexes, dans le contexte de l'industrie minière, a été mis en place. Le rôle du comité était de conseiller Rio Tinto, de susciter un débat, de suggérer des ressources clés, notamment des documents à étudier, et d'offrir un point de vue critique à divers moments clés du processus. Bien qu'il n'ait pas été possible d'intégrer tous les commentaires, l'apport du comité s'est avéré très précieux.

Le fait que les membres du comité consultatif externe soient énumérés ci-dessous n'indique en aucune façon qu'ils endossent pleinement le contenu du guide, qui demeure la responsabilité de Rio Tinto.

Cristina Echavarría
Directrice générale,
Alliance for Responsible Mining
(ARM)
Colombie

Professeur May Hermanus
Centre for Sustainability in
Mining and Industry
School of Mining Engineering
Université du Witwatersrand
Afrique du Sud

Christina Hill
Coordinatrice du plaidoyer pour
les industries extractives,
Oxfam - Australie

Dr Kuntala Lahiri-Dutt
Chercheuse,
Resource Management in Asia
Pacific Program (RMAP)
Research School of Pacific and
Asian Studies
Université nationale australienne
Australie

Dr Geraldine McGuire
Conseillère,
Sustainable Solutions Consulting
Pty Ltd
Queensland, Australie

Remerciements

Rio Tinto remercie tous ceux et celles qui ont fait des commentaires sur les diverses versions de ce guide, notamment :

Allan Lergerg Johnson
Institut danois des droits de
la personne

Dr Helen Johnson
Université du Queensland

John Strongman
Banque mondiale

Rio Tinto souligne également
la contribution des personnes
suivantes :

Glynn Cochrane
Rio Tinto

Simon Nish
Rio Tinto Services

Melanie Wilson
Rio Tinto Services

Nous remercions aussi les employés
suivants, qui ont participé à la
rédaction des études de cas :

**Layton Croft, G. Sugar
et B. Bayarmaa**
Relations communautaires et
communications
Ivanhoe Mines Mongolia Inc.

**Kellie McCrum,
Tracey Heimberger,
Lynette Upton
et Catherine Taplin**
Rio Tinto Minerai de fer

Penny Carr
Dampier Salt

Israel Chokuwenga
Murowa Diamonds

**Robert Smith-Clare,
Helen Pittendreigh
et Rowena Lupton**
Argyle Diamonds

**Srinivasan Krishnan
et Santosh Pathak**
Rio Tinto Inde

**Margaret Tracey,
Eleanor Cooper,
Justin Shiner
et John Graham**
Rio Tinto Alcan, Weipa

**Stephan Lorenzen
et Amrita Malhi**
Projet Nickel Sulawesi

Catherine Garcia
Rio Tinto Minerai de fer Simfer

Mike DeVold
Kennecott Utah Copper



Table des matières

1	
Introduction	
Avant-propos de Bruce Harvey, Directeur de la pratique mondiale, Relations communautaires	4
Avant-propos de Narelle Crux, Directrice de la pratique mondiale, Gestion des talents	6
Introduction	14
2	
Conseils sur la façon d'intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés chez Rio Tinto	21
Section 1 – Connaître et comprendre	34
Section 2 – Planifier et mettre en œuvre	48
Section 3 – Faire un suivi, évaluer et améliorer	70
Section 4 – Produire des rapports et communiquer	71
3	
Lectures générales	75
Section 1 – Concepts relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes	77
Section 2 – Justification de l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés au sein de l'industrie minière	81
Section 3 – Nature sexospécifique des impacts de l'industrie minière	83
Section 4 – Normes et protocoles internationaux liés à l'intégration de l'approche d'égalité entre les sexes	87
4	
Références	97
Glossaire	103
Liste de tableaux et diagrammes	104

À gauche

évalue la qualité de l'eau
au barrage Jacko, mine
de diamants Argyle,
Australie.



Études de cas

1 Rio Tinto en Mongolie

Processus d'engagement tenant compte de l'égalité entre les hommes et les femmes et cartographie sociale des communautés
Pg 30

2 Rio Tinto en Australie

Prise en compte de la dimension d'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail relatif au patrimoine culturel
Pg 33

3 Rio Tinto en Mongolie

Évaluation de base tenant compte de la problématique hommes-femmes
Pg 37

4 Rio Tinto en Inde

Prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'analyse des communautés et le travail de développement
Pg 40

5 Rio Tinto en Indonésie

Mise en pratique de l'analyse selon le genre
Pg 42

6 Rio Tinto en Australie

Accord de participation de la mine de diamants d'Argyle
Pg 46

7 Rio Tinto en Guinée

Projets spécifiques pour les femmes de Simandou
Pg 51

8 Rio Tinto au Zimbabwe

Engagement des femmes dans le processus de réinstallation
Pg 55

9 Rio Tinto en Australie

Engagement communautaire auprès de femmes et d'hommes aborigènes dans divers domaines
Pg 57

10 Rio Tinto en Australie

Stratégies de la mine Pilbara de Rio Tinto Minerai de fer pour élargir le bassin de main d'œuvre
Pg 61

11 Rio Tinto aux États-Unis

Approche pour attirer et retenir la main-d'œuvre féminine chez Kennecott Utah Copper
Pg 65

Introduction

Un des objectifs clés de la politique et de la norme de Rio Tinto en matière de relations communautaires consiste à “établir avec nos voisins des relations durables caractérisées par le respect mutuel, un partenariat actif et un engagement à long terme”. Pour l’atteindre efficacement, l’égalité entre les hommes et les femmes, la diversité et les droits de la personne doivent être intégrés dans la gestion et la planification du travail avec les communautés et dans tous les secteurs d’activités de l’entreprise.

Le concept d’égalité entre les sexes porte sur les divers rôles, droits, responsabilités et ressources des femmes et des hommes ainsi que sur les liens entre eux. Des relations de pouvoir complexes et souvent inégales existent entre les hommes et les femmes dans presque toutes les cultures et dans de nombreux environnements de travail. Bien qu’une approche holistique de l’égalité entre les sexes soit nécessaire, une attention particulière doit être accordée à la condition féminine en raison des caractéristiques de l’industrie minière, notamment son “orientation masculine” et certains impacts précis sur les femmes. Dans la plupart des sociétés, il y a entre les hommes et les femmes des inégalités qui se traduisent de différentes façons, car elles sont causées par des facteurs qui ne sont pas liés exclusivement au genre. L’égalité entre les hommes et les femmes fait référence aux mesures visant à rectifier ces déséquilibres. Il s’agit de l’un des principaux objectifs du travail que poursuit Rio Tinto avec les communautés.

Il est de plus en plus manifeste que les femmes et les filles sont souvent victimes de discrimination et qu’elles subissent fréquemment de manière disproportionnée les conséquences négatives des activités minières, sans nécessairement profiter de leurs retombées économiques et des opportunités d’emploi qui en résultent. Des questions continuent de surgir concernant la capacité de l’industrie minière à évaluer adéquatement les perspectives des communautés locales, des minorités et des groupes marginalisés.

Certaines de ces questions portent plus précisément sur la capacité de l’industrie à engager des femmes et en fin de compte, sur la possibilité d’obtenir les licences sociales d’exploitation fondé sur un équilibre entre les hommes et les femmes. Bien que nous ne pouvons pas nous attendre à changer seuls des inégalités profondément enracinées, nous avons tout de même la responsabilité de faire en sorte que nos actions n’exacerbent ou ne déforment pas la situation et qu’elles ne causent pas de nouveaux problèmes dans les communautés où nous exerçons nos activités. Notre engagement d’entreprise à promouvoir la diversité et les droits de la personne nous oblige à aller au-delà d’une simple stratégie d’atténuation et à nous montrer proactifs pour améliorer la condition des personnes touchées – femmes et hommes, filles et garçons – dans toutes les régions où nos unités d’exploitation et nos projets sont basés. L’intégration des considérations liées à l’égalité entre les hommes et les femmes et à la diversité dans le travail avec les communautés exigera qu’une attention particulière soit accordée aux droits, aux besoins et aux aspirations des communautés locales. Il est important que nous ayons une approche claire de la diversité pour y parvenir.

Notre approche de la diversité

Chez Rio Tinto, “diversité” sous-entend “diversité de points de vue”. Nous cherchons à maximiser la valeur qui résulte d’un accès large à une vaste gamme de compétences, d’expériences et de visions du monde et de l’optimisation de notre capacité à relever les défis commerciaux d’aujourd’hui et de demain. Nous devons pour cela créer un environnement de travail et une culture organisationnelle au sein desquels les différences sont reconnues, valorisées et mises à profit à travers quatre dimensions :

- Diversité des parties prenantes : communautés locales et régionales, employés, gouvernements, agences multilatérales, organisations non gouvernementales, propriétaires traditionnels, clients, marchés, fournisseurs ;
- Diversité de la main-d’œuvre : âge, sexe, appartenance ethnique (y compris les groupes autochtones), nationalité, orientation sexuelle, handicap, langue ;
- Diversité de pensée : styles de pensée, approche du travail et de la résolution de problèmes, appréciation et valorisation des différences (influencées par l’éducation, l’expérience, la culture, le patrimoine, la géographie etc.) ;
- Diversité de la structure organisationnelle : composition des équipes, emplacement des bureaux, options d’approvisionnement, alliances entre les types d’emploi, fonctions, unités d’exploitation et régions géographiques.

L'objectif de diversité et d'inclusion à plus long terme de Rio Tinto consiste à aborder efficacement ces quatre dimensions. Plus précisément, nous visons à :

- reconnaître et prendre en compte les divers intérêts et cultures de nos parties prenantes ;
- avoir une main-d'œuvre qui soit représentative des communautés et régions géographiques où nous sommes établis ;
- utiliser pleinement la contribution potentielle de tous les employés ;
- tirer profit des capacités de réflexion et de résolution de problèmes liées à diverses compétences, idées et expériences ;
- prendre les bonnes décisions sur comment nous organisons nos activités, ressources et travail, afin d'éliminer les barrières structurelles et culturelles pour travailler efficacement ensemble (tant à l'interne, qu'à l'externe).

Dans ce contexte, il est crucial de tenir compte de la diversité des perspectives des hommes et les femmes travaillant dans nos sites ou vivant dans les communautés, pour s'assurer que les décisions prises soient équilibrées et optimales.

Notre approche des droits de la personne

Rio Tinto est tenu de respecter les droits de toutes les personnes, notamment ceux des femmes et des filles, relatifs à un niveau de vie adéquat et à des moyens de subsistance durables. L'égalité entre les sexes veut dire que les femmes

et les hommes doivent avoir le même accès aux opportunités d'emplois assurant des conditions de travail sûres, une rémunération équitable, une formation de qualité et des services de santé. Cela veut également dire que les obstacles à la participation à la vie politique, économique et communautaire doivent être supprimés de sorte que les femmes et les hommes aient le même accès aux opportunités et avantages liés au développement de l'industrie minière.

Rio Tinto s'est fermement engagé à respecter les droits de la personne, dont fait partie intégrante l'égalité entre les hommes et les femmes. Comme 5 000 autres sociétés du monde entier, Rio Tinto a signé le Pacte Mondial des Nations Unies (ONU)¹, qui s'inspire de la Déclaration universelle des droits de l'homme et d'autres conventions et déclarations et invite les entreprises à appuyer et à mettre en œuvre un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de la personne, des normes de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Les inégalités entre les hommes et les femmes, en particulier dans les pays en développement, sont perçues à l'échelle internationale comme un obstacle majeur à l'éradication de la pauvreté et leur élimination est au cœur de l'un des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD 3)². Les autres OMD abordent aussi directement ou indirectement la question du bien-être et des droits des femmes ; l'autonomisation^{NDT} des femmes est considérée comme une condition critique pour la réalisation de tous les OMD et bénéficient d'ailleurs de l'appui de Rio Tinto.

Rio Tinto sait que le fait d'aborder des enjeux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes, à la diversité et aux droits de la personne exige une attention et des conseils particuliers. Le présent guide traite, directement ou indirectement, de la plupart des principaux sujets de préoccupation liés à la discrimination et à la violation des droits de la personne. C'est le cas, notamment, des sections sur l'intégration de l'égalité entre les sexes dans l'évaluation de base des communautés, l'évaluation des impacts sociaux et l'évaluation des risques sociaux qui, lorsqu'elles sont bien exécutées, permettent de cerner les risques de violation des droits de la personne, surtout ceux des femmes et des filles. Une fois ces risques cernés (comme l'accès inégal aux ressources et aux opportunités ainsi que le manque de sécurité au travail et dans la vie de tous les jours) des stratégies pour les éviter et les atténuer peuvent être élaborées et mises en œuvre.

Ce guide s'applique aux pays développés et en développement, ainsi qu'aux milieux politiques stables et instables. Il constitue une ressource pratique permettant au personnel et aux dirigeants de Rio Tinto de mieux comprendre et d'intégrer plus efficacement les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés et dans le cadre plus vaste, de la diversité et du respect des droits de la personne.

1. Les dix principes du Pacte Mondial de l'ONU s'inspirent de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et de la Convention des Nations Unies contre la corruption.

2. Les OMD ont été adoptés par 189 États membres de l'ONU lors du Sommet du Millénaire de 2000. Ils résument d'importants engagements pris lors de conférences et sommets clés tenus pendant les années 1990 et reconnaissent explicitement l'interdépendance entre la croissance, la pauvreté et le développement durable. En somme, les OMD constituent un engagement de la communauté internationale envers un ensemble commun d'objectifs de développement fondamentaux concernant la lutte contre la pauvreté, l'éducation, l'égalité entre les hommes et les femmes, la mortalité

infantile, la santé maternelle, les maladies épidémiques, la durabilité environnementale et le financement du développement. Les huit objectifs s'accompagnent de 18 cibles conçues pour mesurer des indicateurs sociaux, économiques et environnementaux quantifiables.

NDT : Le terme "empowerment" utilisé dans la version anglaise est un terme qui n'a pas d'équivalent direct en français. "Empowerment" fait généralement référence à la transformation des rapports de pouvoir. Pour les fins du présent document, il a été traduit par "autonomisation".

À propos de ce guide

L'idée de ce guide émane d'une demande précise d'un site de Rio Tinto, qui souhaitait obtenir de l'information sur l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans une étude de base des communautés. Le site souhaitait aussi obtenir des conseils concernant l'élaboration de programmes appropriés sur le plan de l'égalité entre les sexes au sein du site et au sein de la communauté locale.

Une grande quantité d'information et de documents sont disponibles dans le milieu universitaire et dans le secteur du développement (reportez-vous aux parties 3 et 4 du présent guide). Les conseils pratiques sur les façons d'intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le contexte du développement minier et communautaire sont cependant moins courants. Les intervenants en relations communautaires comme les autres employés ont besoin d'outils accessibles et applicables pour les guider et les aider dans l'élaboration et la mise en œuvre d'approches et de programmes tenant compte de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'industrie minière. C'est pourquoi Rio Tinto a entrepris la rédaction de ce guide.

Le processus de création du présent document a suscité des échanges au sein de Rio Tinto concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et le travail avec les communautés à l'échelle du Groupe. Ces discussions ont contribué à établir des bases pour l'acquisition de connaissances et de capacités organisationnelles dans ces domaines. Elles nous ont également permis de créer un contenu pertinent pour le personnel de Rio Tinto sur le terrain. La diffusion de ce

guide sera déterminante pour assurer l'adhésion au niveau des unités d'exploitation et pour que le dialogue sur l'importance de l'égalité entre les sexes se poursuive.

Méthodologie

Afin de recueillir des points de vue à l'échelle internationale sur l'industrie minière et sur l'égalité entre les hommes et les femmes et de promouvoir de bonnes pratiques, approches et expériences, le groupe de travail interne de Rio Tinto a décidé d'avoir recours à un comité consultatif externe. Au total, cinq spécialistes sélectionnés pour leurs connaissances et leur expérience des enjeux liés à l'industrie minière et à l'égalité entre les hommes et les femmes ont été invités à participer à l'élaboration du guide. Les membres du comité provenaient d'Australie, d'Afrique du Sud et d'Amérique du Sud. Ils ont fourni leur point de vue à plusieurs reprises durant le processus de rédaction. Leurs commentaires et leurs suggestions ont été inestimables et nous les avons pris en compte chaque fois que c'était possible, mais il demeure certains points de divergence. Les membres du comité consultatif externe ont appuyé le processus et les changements apportés tout au long du projet. Le fait que leurs noms soient énumérés au début

du présent guide n'indique en aucune façon qu'ils endossent entièrement son contenu.

Au départ, le projet prévoyait un ensemble d'études de cas détaillées provenant d'un certain nombre de sites Rio Tinto dans le monde. Ces études devaient être menées en collaboration avec des partenaires de recherche locaux. Une méthodologie de recherche pour les sites a été créée par le Centre pour la responsabilité sociale dans l'industrie minière de l'université du Queensland, qui a bénéficié des commentaires et des conseils du comité consultatif externe. Pour diverses raisons, aucune étude de cas détaillée n'a cependant été effectuée. En revanche, des résumés plus descriptifs, de haut niveau, préparés en consultation avec les sites Rio Tinto sont présentés pour appuyer les discussions et les conseils offerts.

Il ne fait aucun doute que des recherches exhaustives menées sur le terrain, qui couvriraient les points de vue de diverses parties prenantes – femmes et hommes – à l'échelle locale, nous permettraient d'approfondir nos connaissances sur l'égalité entre les sexes, notamment dans l'industrie minière au sein de Rio Tinto. Des recherches de ce type pourraient éventuellement être entreprises dans l'avenir.

Structure du guide

Le guide comporte quatre parties.

La Partie 1 présente le guide et situe le concept d'égalité entre les hommes et les femmes à l'intérieur des principes d'exploitation fondamentaux de Rio Tinto liés à la diversité et aux droits de la personne.

La Partie 2 constitue l'élément central du guide ; il s'agit en quelque sorte d'un mode d'emploi. Cette section comporte des instructions et explique clairement comment intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans notre travail, comme l'ont demandé les conseillers et intervenants en relations communautaires qui ont revu le guide.

La Partie 3 comprend des lectures additionnelles pour ceux et celles qui souhaitent approfondir le sujet.

La Partie 4 comprend une liste des références utilisées dans le guide, une liste de références de Rio Tinto et de certains sites Web utiles.

Comment ce guide peut faciliter votre travail

Le guide est pertinent et utile pour les secteurs d'activité énumérés ci-dessous, dont certains sont abordés dans la politique et la norme de Rio Tinto en matière de relations communautaires et font l'objet de notes d'orientation précises.

- Analyse situationnelle communautaire, établissement de profils et études de base des communautés (reportez-vous à la *note d'orientation sur les études de base des communautés de Rio Tinto*)
 - Travail lié à l'évaluation des impacts sociaux à des fins réglementaires ou opérationnelles (reportez-vous à la *note d'orientation sur l'évaluation des impacts sociaux de Rio Tinto*)
 - Évaluations des risques devant traiter explicitement les risques sociaux et communautaires (reportez-vous à la *note d'orientation sur l'évaluation des risques sociaux de Rio Tinto*)
 - Élaboration de plans et de budgets pluriannuels relatifs aux communautés (reportez-vous à la *note d'orientation sur les plans pluriannuels relatifs aux communautés de Rio Tinto*)
- Conception et mise en œuvre de politiques, de procédures et de plans opérationnels ayant une incidence sur les communautés locales, tels que :
 - les plans et procédures liés aux ressources humaines, notamment le recrutement de la main-d'œuvre et de l'hébergement des employés ;
 - l'approvisionnement en biens et services (recours à des entrepreneurs à l'extérieur de la communauté, politiques et procédures d'approvisionnement ainsi que programmes de développement des affaires à l'échelle locale) ;
 - la santé et la sécurité publiques.
 - Élaboration ou modification de procédures d'exploitation normalisées.
 - Conception et application de cadres de survi et l'évaluation.
 - Sélection et collecte de données pour le survi et l'évaluation.
 - Conception et mise en œuvre de procédures de consultation.
 - Planification de processus de fermeture des mines et opérations industrielles et la période post-fermeture.







Conseils sur la façon d'intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés chez Rio Tinto

À gauche

Des résidents d'Arandis entretiennent leur potager hydroponique, projet de développement auprès des communautés appuyé par la Fondation Rössing, en Namibie.

Introduction à la Partie 2 – Conseils sur “comment faire”

Chez Rio Tinto, nous avons la responsabilité de nous assurer que nos actions n'accroissent pas les inégalités existantes dans les communautés où nous exerçons nos activités. Conformément à nos engagements en matière de développement durable et de droits de la personne, nous veillons à améliorer la qualité de vie et les conditions socioéconomiques des femmes et des hommes, des filles et des garçons, dans toutes les communautés où nous sommes présents.

La Partie 2 du présent guide vise à expliquer clairement la façon dont nous :

- favorisons des processus d'engagement et de développement non discriminatoires en intégrant les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans notre travail avec les communautés ;
- évitons d'exposer les femmes et les hommes, les communautés et les projets à des risques indus ;
- optimisons l'atteinte de nos objectifs en matière de diversité.

Des exemples tirés de l'expérience de Rio Tinto sont présentés afin d'illustrer pourquoi il importe d'avoir une approche claire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et comment celle-ci peut influencer notre processus décisionnel.

Il est stipulé dans la politique d'entreprise de Rio Tinto, *Notre approche de l'entreprise*, que “nous défendons les droits de la personne conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme. Rio Tinto respecte ces droits dans la gestion de ses opérations à travers le monde”.

Les principes en matière de diversité et de droits de la personne sont au cœur du travail avec les communautés de Rio Tinto. Les droits de la personne sont intégrés au système de

gestion du Groupe, et ce de diverses façons, notamment dans les programmes de sensibilisation des employés et des sous-traitants, les consultations régulières menées auprès des communautés, les codes de conduite des employés (y compris les politiques strictes en matière de harcèlement), les conditions de travail, les systèmes d'établissement de contrats et la politique de sécurité (voir *Conseils en matière de droits de la personne – Conseils d'application de la politique relative aux droits de la personne de Notre approche de l'entreprise, destinés aux gestionnaires*, Rio Tinto, 2003). Ce guide va encore plus loin dans l'intégration de ces principes sur les droits de la personne.

Une approche en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et de diversité conforme aux droits de la personne contribuera à nous permettre de réduire encore davantage l'incidence négative des activités d'extraction minière, d'obtenir et de maintenir notre licence sociale d'exploitation, d'offrir des opportunités d'emploi aux membres des communautés locales et populations autochtones, de respecter nos engagements en matière de droits de la personne, d'améliorer l'accès au financement de projets et de travailler à l'avancement de nos objectifs de développement durable.

La participation des femmes et des hommes de tous horizons à l'activité économique permettra de renforcer la résilience des communautés et accroîtra les possibilités d'acquisition de compétences, ce qui, en retour, augmentera les revenus et réduira la pauvreté.

L'approche de Rio Tinto en matière de travail avec les communautés gravite autour de l'objectif central visant la promotion et la concrétisation d'un engagement non discriminatoire envers les communautés. Cet engagement constitue à la fois un moyen et une fin. En effet, il devrait avoir une incidence sur la façon dont nous travaillons avec les communautés et cette méthode de travail devrait à son tour influencer sur notre capacité à nous engager de manière non discriminatoire envers elles.



En haut

Consultation auprès de la communauté de Madhya Pradesh, en Inde.

À gauche

Zone géologique du camp de La Granja, à Querocoto (Chota, Cajamarca, Pérou).



Quatre étapes centrées sur l'engagement non discriminatoire pour intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés

Centrée sur la notion d'engagement non discriminatoire, l'approche de Rio Tinto en matière de travail avec les communautés s'inscrit dans le cadre conceptuel simplifié exposé ci-dessous. Cette approche se divise en quatre étapes interreliées dont l'engagement non discriminatoire est le fil conducteur :

L'Engagement non discriminatoire

Il consiste à s'assurer que les femmes et les hommes issus de différents groupes sociaux soient consultés et puissent avoir une influence significative sur le processus d'engagement et de développement.

Les étapes :

1 Connaître et comprendre

Prendre connaissance des enjeux propres à chacun des sexes en consultant des groupes de femmes et d'hommes et en discutant des résultats avec les membres des communautés.

Intégrer la problématique hommes-femmes dans toutes les évaluations de base : évaluations de base des communautés (EBC), évaluations des impacts sociaux (EIS) et évaluations des risques sociaux (ERS).

Envisager l'incidence des impacts sexospécifiques^{NDT} à différents stades du cycle de vie d'un site (y compris la fermeture).

Identifier les obstacles à la participation de l'ensemble des hommes et des femmes.

2 Planifier et mettre en œuvre

Considérer la problématique hommes-femmes et l'intégrer dans la stratégie communautaire et les plans pluriannuels relatifs aux communautés.

Aligner les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes évoquées dans les plans pluriannuels avec les autres plans opérationnels des unités d'exploitation.

Utiliser des méthodes qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes pour planifier et mettre en œuvre les processus d'engagement communautaire et les initiatives des programmes.

Garder à l'esprit l'effet possible des questions relatives au genre lors de l'élaboration des plans opérationnels et autres procédures d'exploitation standards.

3 Faire un suivi, évaluer et améliorer

Utiliser un cadre de suivi qui comprend des indicateurs concernant l'égalité entre les hommes et les femmes reposant sur des données fiables et mis à jour régulièrement.

Planifier des programmes et des projets pour promouvoir l'égalité entre les sexes et mesurer les progrès réalisés par rapport à des indicateurs sexospécifiques.

Concevoir des processus participatifs de suivi et d'évaluation qui impliqueront tant les hommes que les femmes.

4 Produire des rapports et communiquer

Rendre compte publiquement des mesures prises par chaque site pour remédier aux inégalités entre les hommes et les femmes ainsi que des résultats de ces mesures.

Présenter des données désagrégées selon le genre (hommes et femmes) pour les divers domaines de performance clés dans les rapports produits par les sites.

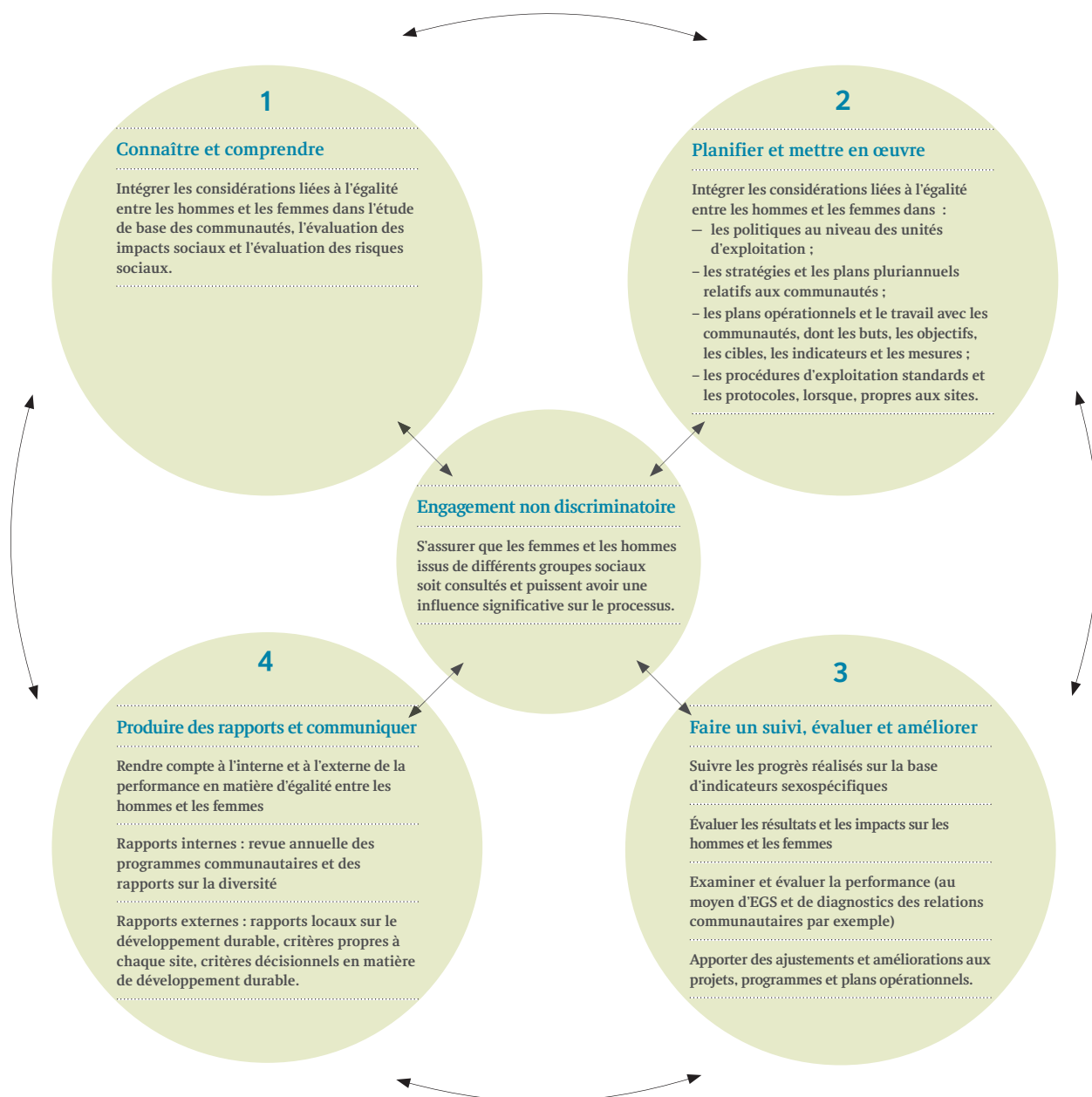
Diffuser cette information dans la communauté.

Intégrer, dans la mesure du possible, les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les processus existants pour les évaluations de base des communautés ainsi que dans les évaluations d'impacts et l'analyse des risques sociaux. Toutefois, si la problématique hommes-femmes n'a pas été correctement prise en compte dans les études initiales, il est justifié d'élaborer un processus distinct pour mieux la comprendre.

NDT : Contrairement à la notion de sexe, qui relève du biologique, la sexospécificité se définit socialement. La sexospécificité représente le fait d'être un homme ou une femme dans une société donnée par opposition à la détermination chromosomique de l'individu à sa naissance. La sexospécificité façonne les opportunités qui s'offrent à

chaque individu, les rôles qu'il peut être amené à jouer et les types de relations qu'il pourra avoir. Le terme sexospécifique est utilisé pour alléger le texte en remplacement de traduction plus longue telle que : différencié selon le genre, relatif au genre, etc.
Source: http://whqlibdoc.who.int/uniaids/1998/gender_HIV_fre.pdf

Intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés



L'importance de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le processus d'engagement avec les communautés

Nous avons pour but avec les communautés de nous engager de manière non discriminatoire tant avec les hommes, qu'avec les femmes. Autrement dit, nous voulons tenir compte de la diversité des situations socioéconomiques et politiques des différents groupes qui composent une communauté. Au sein d'une communauté, certaines personnes ont plus de moyens financiers et d'influence que d'autres, et sont désavantagées sur le plan de la richesse et du pouvoir.

L'intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans notre travail avec les communautés est d'une importance cruciale pour prendre en compte de manière adéquate les divers degrés de marginalisation et de vulnérabilité au sein des communautés locales. Il faut cependant garder à l'esprit que ce ne sont pas "toutes les femmes" en tant que groupe qui sont défavorisées par rapport aux hommes et que certains hommes sont aussi extrêmement désavantagés (Lahiri Dutt, 2009, communication personnelle). Nous voulons favoriser des conditions de développement à grande échelle permettant à autant de personnes que possible de participer à nos activités et de bénéficier de notre présence. Nous nous efforçons d'améliorer la qualité de vie de toutes les personnes résidant dans les localités où nous exerçons nos activités, tout en veillant au bon déroulement des opérations.

La mise en œuvre d'un processus d'engagement inclusif dans nos projets comporte de nombreux défis. Des considérations liées à la culture, à la langue, à la politique, à l'origine ethnique, à la religion et à l'égalité entre les sexes rendent la tâche complexe. Pour que nos projets soient couronnés de succès, même en présence de désaccords, nous devons nous engager de manière non discriminatoire et devons pour cela faire face aux

complexités inhérentes à chaque situation et à chaque ensemble de relations.

Historiquement, les projets miniers et les activités d'extraction ont été un domaine majoritairement masculin, ce qui s'est reflété dans la structure démographique des villes et des camps situés près des mines. Cette situation diffère beaucoup de celle qui prédomine dans les communautés d'accueil, où les caractéristiques démographiques et les relations entre les hommes et les femmes sont le plus souvent déterminées par la culture et l'écologie, plutôt que par les exigences d'un milieu industriel.

Nous sommes présents dans de nombreuses communautés où les femmes sont encore exclues du processus décisionnel au sein de leur famille, de leur communauté et de leur milieu de travail.

Briser ces barrières pour que les femmes puissent davantage faire entendre leur voix sur les enjeux qui touchent leur vie – qu'elles puissent notamment exprimer leurs préoccupations et émettre des plaintes à l'égard de projets ou d'activités en particulier – n'est pas facile et nécessite un effort concerté. En effet, même dans les communautés où les femmes occupent des postes de dirigeants, les hommes peuvent jouer un rôle dominant.

L'engagement non discriminatoire envers les travailleurs miniers et les bénéficiaires des projets – qu'ils soient femmes ou hommes – constitue un défi constamment renouvelé qui touche tous les aspects de l'exploitation et du développement d'une mine, de la planification des projets et de notre travail avec les communautés. Les considérations relatives au genre se superposent à d'autres enjeux liés à la diversité, y compris l'âge, l'origine ethnique, les handicaps, la famille, la situation économique et l'état matrimonial, qui doivent tous être pris en compte dans le processus d'identification et d'engagement des parties prenantes – notamment dans les réponses fournies par l'entreprise aux plaintes et aux revendications.

Facteurs pouvant influencer la participation des femmes

Horaire/charge de travail	Comme les femmes doivent souvent s'occuper des tâches domestiques et des enfants, elles ne peuvent pas toujours assister aux réunions lorsque celles-ci se tiennent loin de leur lieu de résidence ou à des moments inopportuns.
Protocoles culturels	En raison de protocoles culturels, il est possible que les femmes ne puissent pas participer pleinement (s'exprimer) lors des réunions où des hommes sont présents empêchant de ce fait leurs besoins et points de vue d'être entendus.
Mobilité	Compte tenu de leurs responsabilités domestiques, les femmes ne peuvent pas toujours se déplacer loin de leur domicile. Elles sont également moins susceptibles d'avoir accès à des moyens de transport sécuritaires.
Accès à l'information	Il est possible qu'en raison d'un niveau d'éducation et d'alphabétisation inférieur, les femmes n'aient pas le même accès à l'information sur l'entreprise et sur les projets, ni la même possibilité de communiquer leurs préoccupations ou de participer au processus décisionnel.

Adapté de Banque mondiale (1996) *The World Bank participation source book* : 239-442³

Si nous voulons véritablement améliorer la participation égalitaire des femmes et des hommes, nous devons commencer par mieux comprendre les divers facteurs qui limitent ou empêchent la participation aux processus de décision et de développement dans les familles, les communautés et les milieux de travail. Le tableau ci-dessus présente certains des facteurs pouvant intervenir dans les ménages et dans l'ensemble de la communauté et ainsi empêcher les femmes de participer pleinement aux événements communautaires, aux réunions ou aux processus de gestion des plaintes.

La connaissance et la compréhension de ces obstacles devraient réduire les risques que nous renforçons les barrières existantes ou que nous

en créons de nouvelles. Il existe en fait de nombreuses façons qui nous permettraient d'accroître l'accès des femmes à l'emploi ainsi que leur participation aux activités de développement et d'engagement communautaires. La liste de mesures présentée à la page 28 n'est pas exhaustive et procurera de meilleurs résultats si les suggestions sont appliquées dans le cadre d'une stratégie globale plutôt qu'individuelle.

L'expérience nous a appris qu'il est utile de faire appel à un spécialiste de l'égalité entre les sexes ou d'une institution spécialisée en la matière dès les premières étapes d'un engagement. Ces personnes doivent bien connaître le contexte local afin de pouvoir aider le personnel de Rio Tinto responsable de cette

dimension, les intervenants en relations communautaires et autres membres du personnel, à intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs programmes de travail.

3. Des références plus récentes sont présentées dans la Partie 4 – Références.

Activités susceptibles d'accroître la participation des femmes

Nommer un responsable du dossier de l'égalité entre les sexes – un représentant du Groupe chargé d'apporter des solutions aux préoccupations, revendications et plaintes des femmes – au sein de la communauté et du personnel.

S'assurer que les femmes puissent communiquer leurs idées, leurs problèmes et leurs besoins sans entrave et que ces éléments sont pris en compte.

Former le personnel et les intervenants en relations communautaires en ce qui a trait aux méthodes participatives et tenant compte de la problématique hommes-femmes ainsi qu'aux approches fondées sur les droits et la défense des intérêts.

Embaucher des hommes et des femmes aux mêmes niveaux de responsabilité et de pouvoir.

Cibler les femmes dans les campagnes promotionnelles pour l'emploi.

Sensibiliser tout le personnel à l'importance de la diversité et à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Veiller à ce que les réunions se tiennent dans la langue locale.

Trouver des moyens créatifs pour permettre aux femmes analphabètes d'assumer des responsabilités relatives au suivi et à l'évaluation des projets, notamment des formations en alphabétisation pour les femmes.

Tenir les réunions dans des endroits appropriés et à des moments opportuns pour les femmes des communautés.

Offrir le transport pour les réunions et les activités.

Offrir un service de garde d'enfants ou appuyer les initiatives en ce sens.

Assurer un accès facile et adéquat à l'eau et aux installations sanitaires dans la communauté.

Tenir des réunions séparées pour les hommes et les femmes ainsi que des réunions mixtes par la suite, le cas échéant.

Concevoir des évaluations destinées à recueillir les points de vue des femmes.

Faire des entrevues individuelles (qui permettent à plus de personnes d'exprimer leur opinion), surtout avec les membres de la communauté qui, pour quelque raison que ce soit, ne peuvent pas ou ne veulent pas participer aux groupes de discussion ou encore exprimer leurs idées et soulever des problèmes dans une tribune ouverte.

Aider la communauté à créer ses propres structures et organisations, comme des comités permanents, pour favoriser la durabilité des projets et institutionnaliser le rôle des femmes et des hommes dans la vie publique locale.

Adapté de Banque mondiale (1996) *The World Bank participation sourcebook* : 239-442 et de Banque mondiale (2005) *Gender responsive social analysis : a guidance note* : 38-39

Par expérience, Rio Tinto sait qu'il est important de tenir compte des aspects liés à l'égalité entre les sexes dans le travail avec les communautés. Les impacts sociaux, économiques et culturels de l'exploitation minière sont complexes et différents d'un site à l'autre, et peuvent l'être également au sein d'un même pays. Dans le

secteur minier, on néglige souvent l'influence, aussi bien positive que négative, des questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes. Si nous ne percevons pas ou ne comprenons pas ces dimensions dans une situation ou une communauté donnée, le Groupe pourrait en subir des conséquences gênantes, voire graves.

L'étude de cas 1 traite du processus d'engagement non discriminatoire auprès de gardiennes de troupeaux de Mongolie dans le cadre d'un projet d'exploration de Rio Tinto,



En haut

Antoinette Hoeses suit une formation à l'aide d'un simulateur à Rössing Uranium, en Namibie.

À gauche

Des villageoises assistent à une séance d'information communautaire présentée par des employés de Rio Tinto spécialisés dans l'exploration minière.



Étude de cas 1 : Rio Tinto en Mongolie

Processus d'engagement tenant compte de l'égalité entre les hommes et les femmes et cartographie sociale des communautés

Processus de mobilisation dans le cadre du travail d'exploration

À la fin de 2005, Rio Tinto Mongolia LLC, filiale de Rio Tinto Exploration – région Asie, a lancé un programme d'exploration initial visant le charbon cokéifiable peu volatil dans les sous-provinces de Tugrug et de Tseel de la province de Gobi-Altai, dans le sud-est de la Mongolie. Le site d'exploration était principalement situé dans le village de Khuren Gol dans la région de Tugrug. La communauté de Khuren Gol se compose de cinq groupes familiaux.

Le programme de forage devait commencer en mai 2006. En mars, des hauts représentants de l'entreprise se sont rendus dans la sous-province de Tugrug pour rencontrer les représentants du gouvernement local. En avril, l'équipe responsable de la santé, sécurité, environnement et des communautés de Rio Tinto Exploration a visité la sous-province de Tugrug et le village de Khuren Gol pour faire une évaluation initiale de la zone du projet. L'équipe a rencontré les gouverneurs de la sous-province et du village, mais n'a pas rencontré officiellement la communauté locale afin d'éviter de créer des attentes.

En mai 2006, deux camps – un pour l'exploration et l'autre pour le forage – ont été installés près du village de Khuren Gol. Un conseiller en relations communautaires (CRC) a visité les camps à ce moment-là. Le camp d'exploration abritait environ 20 personnes, en comptant l'équipe de restauration et de logistique et le camp du forage comptait 40 personnes additionnelles, principalement des sous-traitants.

Consultation avec l'ensemble de la communauté

Après l'installation des camps et l'entrée en service du CRC, Rio Tinto Exploration a tenu une série de réunions publiques pour présenter l'équipe et expliquer le plan de travail. La première réunion, qui a eu lieu en juin 2006, était présidée par le gouverneur du village. Plus de 30 personnes de la localité y ont assisté. Rio Tinto Exploration a préparé un feuillet d'information sur les activités d'exploration. L'équipe de Rio Tinto Exploration a alors constaté que même si l'information fournie avait suscité de bonnes discussions, il y avait certaines conceptions erronées au sujet des activités d'exploration prévues. Auparavant, l'information n'avait circulé que de bouche à oreille et des rumeurs avaient commencé à se répandre. La première réunion a toutefois permis de soulever des questions et de fournir des réponses.

Lors de la deuxième réunion, Rio Tinto Exploration a confirmé le programme de travail et a répondu aux questions soulevées dans le cadre de la première réunion. Il a également suggéré la mise sur pied d'un groupe consultatif de la communauté (GCC) pour ouvrir les canaux de communication entre le projet et la communauté. Pendant cette réunion, la communauté a élu les membres de ce comité. Le CRC s'est assuré que les groupes familiaux bénéficiaient d'une représentation équitable. À la fin du processus, le groupe comptait huit hommes, dont deux jeunes. Lors de la troisième réunion, la discussion s'est poursuivie et le GCC a commencé son travail. Il revenait au CRC de collaborer avec le gouverneur du village et le GCC afin d'établir des relations avec les membres de la communauté, y compris les femmes et les jeunes.

Engagement ciblé vers les ménages

En mai 2007, le CRC travaillait de manière permanente dans le camp d'exploration, avec une rotation de deux semaines sur le site et deux semaines à l'extérieur du site. Il a ensuite commencé à faire du porte à porte pour consulter les ménages. Il y avait en tout 114 familles appartenant à cinq groupes. Dans la mesure du possible, le CRC s'est entretenu individuellement avec les membres des ménages et pas seulement avec le chef de famille, qui était habituellement un homme.



Tugrug soum
Mongolie

Le CRC a constaté que si les hommes convenaient que l'information fournie par l'entreprise au sujet du programme d'exploration était adéquate, de nombreuses femmes avaient quant à elles des questions et des préoccupations supplémentaires. Ces questions n'avaient pas été soulevées auparavant parce que les femmes ont tendance à ne pas s'exprimer ouvertement lors de réunions publiques et qu'elles n'étaient pas représentées au sein du GCC. Beaucoup de femmes se sont plaintes du fait qu'elles n'étaient pas suffisamment consultées et ont indiqué qu'elles souhaitaient la création d'un comité distinct pour pouvoir exprimer leurs préoccupations.

Aucun groupe de femmes n'a été créé officiellement, mais le CRC a mis en œuvre un programme de consultation structuré pour recueillir leur point de vue. Il a organisé une réunion de femmes dans le centre du village à la fin juillet 2007. Toutes les femmes des cinq groupes familiaux étaient conviées. Un total de 20 femmes y ont participé. Le CRC a indiqué que les femmes étaient contentes d'avoir eu la chance de se réunir et d'exprimer leurs préoccupations. Au cours des activités d'exploration, Rio Tinto Exploration avait embauché des hommes pour effectuer du



travail sur le terrain, mais pas de femmes. Elles voulaient donc savoir quelles seraient les opportunités dont elles pourraient bénéficier grâce à l'ouverture d'une mine. D'autres préoccupations relatives à l'éducation de leurs enfants, aux possibilités d'emploi pour leurs enfants et leur mari, aux moyens de subsistance, à la génération de revenus ainsi qu'aux pâturages et à la végétation, ont également été soulevées. Certaines femmes ont affirmé qu'elles enverraient leurs enfants à l'université pour étudier dans le domaine minier afin qu'ils aient un emploi plus tard. Elles voyaient l'exploitation minière comme l'avenir de leurs enfants.

Lors de cette réunion, les femmes ont également indiqué qu'il serait préférable que l'entreprise tienne les consultations plus substantielles pendant l'hiver, période durant laquelle elles n'ont pas autant de tâches ménagères. Au printemps, elles doivent s'occuper des petits des animaux ; en été, elles doivent fabriquer les produits laitiers et à l'automne, elles s'affairent à préparer les enfants pour l'école et prennent les mesures nécessaires pour préparer l'hiver. Elles ont aussi proposé de créer une boîte de communication qui serait disposée dans le centre du village et dans laquelle elles pourraient laisser des messages concernant leurs questions et préoccupations.

Après de nombreuses discussions avec les femmes, il est devenu évident pour le CRC que les pâturages revêtaient une importance capitale pour elles. Les

femmes sont responsables de la traite du lait et de la fabrication des produits laitiers et les pâturages en influencent la qualité. Les femmes étaient donc préoccupées par les impacts que la mine pourrait avoir sur les pâturages et craignaient que ceux-ci soient détruits. Elles ont posé des questions précises sur la façon dont Rio Tinto Exploration avait prévu remettre en état les pâturages que l'exploration et les activités minières pourraient perturber. Elles avaient vu Rio Tinto restaurer des trous de forage à l'aide de couches arables. Elles étaient contentes de voir les pâturages restaurés, mais comme ceux-ci ne l'avaient pas été en totalité, elles se demandaient quels seraient les impacts d'une mine aussi importante. Les femmes se sont également informées des risques d'introduction de plantes exotiques et des possibles effets néfastes sur les pâturages. Même si les hommes avaient soulevé certaines de ces préoccupations lors des entretiens individuels et au sein du GCC, les femmes sont allées plus loin dans leur questionnement à ce sujet.

Grâce à ce travail, Rio Tinto Exploration a réussi à mieux répondre aux préoccupations soulevées par les femmes et a convenu d'effectuer toutes les consultations importantes pendant l'hiver.

Cartographie sociale des communautés

Le CRC a également participé à des exercices de cartographie sociale des communautés en juin, juillet et août 2007. En se fondant sur

l'information recueillie auprès de la communauté, il a commencé à élaborer une carte sur les déplacements des membres de la communauté. Il a dressé une version préliminaire et l'a présentée au GCC, qui a apporté des clarifications. Le comité a également suggéré au CRC de rendre visite à tous les ménages pour rassembler plus de renseignements. Après avoir mis la carte à jour, le CRC s'est rendue dans chaque famille en commençant par l'ouest du village de Khuren Gol. Il a parlé aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Plus il rencontrait de personnes et surtout de femmes, qui donnaient davantage de détails sur leurs déplacements dans la région, plus la carte se précisait.

Au niveau des ménages, les femmes ont été plus perspicaces et ont participé plus activement que les maris, même si ces derniers étaient présents lors des entretiens. Les hommes ont abordé les aspects spirituels et ont parlé de l'herbe, tandis que les femmes ont discuté de la végétation, des migrations saisonnières et des abris avec plus de détails. Toutes les informations et les coordonnées ont été entrées dans un système d'information géographique. La carte montre les plus importants pâturages d'été, de printemps et d'automne ainsi que les abris pour l'hiver. Elle indique également les zones significatives sur le plan spirituel. Grâce à cette carte, Rio Tinto Exploration a été en mesure de réduire au minimum la perturbation du sol dans les zones sensibles. La cartographie communautaire demeure un projet en cours.

Déterminer ce que nous savons déjà

Avant de commencer à intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés, nous devons clairement établir ce que nous savons et ce que nous ignorons à ce sujet ainsi qu'à propos des relations qui existent au sein des communautés touchées par nos activités. Pour cela, nous devons nous poser certaines questions. Les questions suivantes, qui ne sont en aucune façon exhaustives, vous donneront un bref aperçu du niveau d'information dont dispose votre site sur les questions d'égalité entre les sexes.

Questions : ✓ ou x

Dans notre travail avec les communautés, se penche-t-on sur les questions liées aux différences entre les femmes et les hommes?	[]
A-t-on traité dans notre évaluation de base des communautés des questions d'égalité entre les sexes, telles que celles relatives à :	[]
– l'éducation des filles et des garçons ;	[]
– les rôles économiques, les salaires et le travail informel des femmes et des hommes ;	[]
– les familles monoparentales?	[]
L'évaluation de base des communautés a-t-elle examiné les différents impacts du projet sur les femmes et les hommes?	[]
L'évaluation de base des communautés a-t-elle pris en compte les différences entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à l'accès aux ressources et à leur contrôle, de même qu'à la propriété de la terre?	[]
L'évaluation de base des communautés a-t-elle reflété la façon dont les rôles et responsabilités des hommes et des femmes influencent leur accès à l'emploi ou aux avantages pouvant découler de l'exploitation de la mine?	[]
Dans le cadre de votre travail et des évaluations de base des communautés, des informations ont-elles été recueillies au sujet des impacts du projet ou de vos opérations sur la santé et la sécurité des femmes?	[]
Lors de la planification des programmes communautaires, a-t-on envisagé les effets et les avantages propres aux hommes et aux femmes et a-t-on évalué si un groupe pourrait être avantagé au détriment de l'autre?	[]
Dans les processus de consultation et d'évaluation, les hommes et les femmes étaient-ils également représentés, les femmes participaient-elles pleinement et leurs points de vue étaient-ils pris en compte? Les différentes opinions ont-elles influencé les décisions opérationnelles et communautaires?	[]

Si vous avez répondu "oui" à plusieurs de ces questions, vous avez déjà pris en compte certains aspects sexospécifiques liés à la vie sociale et aux incidences du projet dans votre travail avec les communautés. Si vous avez répondu majoritairement "non", il vous reste du travail à faire pour vous assurer que les enjeux liés à l'égalité entre les sexes et les situations potentiellement risquées ne vous échappent pas.

Les sections suivantes vous aideront à mieux comprendre comment intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans votre travail en tant qu'intervenant en relations communautaires de Rio Tinto. Cette intégration repose sur les quatre étapes décrites à la page 24 et est centrée sur la notion d'engagement non discriminatoire.

Si cette approche a été plutôt informelle jusqu'à maintenant et que la connaissance a été acquise au fil des ans, l'étude de cas 2 démontre une bonne connaissance des questions soulevées dans le tableau ci haut par l'usine Weipa de Rio Tinto Alcan.

Étude de cas 2 : Rio Tinto en Australie

Prise en compte de la dimension d'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail relatif au patrimoine culturel



Weipa

Australie

L'équipe des relations communautaires⁴ du site de Weipa de Rio Tinto Alcan est responsable du processus de gestion du patrimoine culturel aborigène ratifié en vertu de l'Entente de coexistence avec les communautés de Western Cape (WCCCA) signée en 2001. En vertu des processus de gestion du patrimoine aborigène précisés dans cette entente, le comité de coordination de la WCCCA doit être informé à l'avance du plan quinquennal du site. Le comité nomme ensuite des personnes qui doivent être consultées au sujet des zones à dégager. Compte tenu de la nature de l'extraction de la bauxite (peu profonde, à ciel ouvert), il faut toujours dégager de nouvelles zones. On consacre environ six mois par an à l'étude patrimoniale de ces zones. Dans le cadre de ce travail, les différences culturelles liées au genre sont prises en compte afin que les sites importants sur le plan du patrimoine culturel soient préservés.



L'équipe des relations communautaires cherche à adopter une approche adéquate sur le plan culturel dans ses consultations auprès des propriétaires traditionnels de la région et a acquis au fil du temps, une compréhension des enjeux relatifs au genre au sein des populations locales. L'équipe doit aussi être au fait de nombreux facteurs s'entrecroisant afin de s'assurer que les intérêts des hommes et des femmes soient pris en compte.

Il est important d'éviter de renforcer la ségrégation du rôle des hommes et des femmes et il faut parfois user de stratégies différentes pour veiller à ce que les points de vue des deux groupes soient considérés. L'équipe des relations communautaires a remarqué une division entre les hommes et les femmes dans leur façon d'interagir avec les représentants du site. Les femmes ont tendance à exercer plus d'autorité en ce qui concerne les questions administratives, les réunions formelles et les négociations. Par exemple, le

comité de gestion de la WCCCA se compose majoritairement de femmes, qui participent activement, s'expriment aisément et jouent un rôle déterminant. Dans ce cas, il est important de s'assurer que l'opinion des hommes est prise en compte dans le processus décisionnel. Il peut être nécessaire d'y accorder une attention particulière pour veiller à ce que le processus d'engagement soit approprié. À l'inverse, les hommes ont tendance à exercer plus d'autorité dans la communauté, dans les réunions informelles ou en petits groupes, ainsi que lors des entretiens individuels. Ce sont généralement les hommes qui défrichent le terrain des sites avec l'équipe des relations communautaires.

Les règles traditionnelles d'évitement qui déterminent si les hommes et les femmes d'une même famille peuvent se voir ou se parler constituent un autre facteur dont l'équipe des relations communautaires doit tenir compte. Il est essentiel d'être sensible à ces règles pour assurer l'efficacité du processus

de consultation. L'équipe doit aussi s'adapter et tenir les consultations à des moments et dans des endroits qui conviennent aux membres de la communauté. Cela peut vouloir dire s'adresser aux femmes en l'absence des hommes et vice versa.

Grâce à sa connaissance et à sa compréhension de la nature du savoir aborigène traditionnel, l'équipe des relations communautaires s'est aperçue que le fait de consulter seulement des hommes ou des femmes ne permettait pas nécessairement de recueillir toute l'information requise pour préserver les sites patrimoniaux importants. Bien que les deux groupes partagent une partie du savoir traditionnel de nombreuses histoires et pratiques ne sont connues que par les hommes ou par les femmes. Par conséquent, si l'équipe n'avait consulté qu'un seul des deux groupes, elle aurait probablement passé à côté de connaissances importante **2**

4. Unité d'évaluation du site de Weipa de Rio Tinto Alcan (regroupant l'équipe des relations communautaires et l'équipe de gestion du patrimoine)

1.0 Connaître et comprendre

Connaître et comprendre la communauté est un élément essentiel des efforts de votre équipe pour établir des relations fructueuses avec les populations et les parties prenantes et pour concevoir un programme communautaire efficace.

L'établissement de profils socio-économique précis des communautés et l'approfondissement continu de la connaissance sur les communautés locales constituent la première étape énoncée dans la norme communautaire de Rio Tinto. Ce travail de longue haleine est aussi important tant pour les sites en exploitation que pour les projets en évaluation, les projets en voie d'enter en exploitation ou pour ceux relatifs à la fermeture.

Bien qu'il puisse être trop difficile de repérer tous les enjeux relatifs aux relations de genre dans une communauté en début d'étude, il est important de consulter les femmes et les hommes dès que possible, car cela pourra révéler des problèmes qui pourront être pris en compte dans les recherches ultérieures.

Dès le départ, il faut chercher à connaître et à comprendre :

- les rôles et responsabilités des hommes et des femmes ;
- les différences entre les hommes et les femmes dans l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci ;
- les besoins stratégiques et pratiques⁵ des hommes et des femmes ;

– la possibilité que les activités de Rio Tinto aient un impact, positif ou négatif, sur l'un ou autre des éléments précédents.

Une collecte et une analyse rigoureuses des données dans le cadre de l'évaluation de base des communautés (EBC) devraient permettre à l'équipe des relations communautaires et à l'équipe de gestion de projet de mieux comprendre les enjeux, les rôles et les relations sociales et économiques sexospécifiques. Ces aspects peuvent poser des difficultés importantes quant à l'établissement de relations et au partage des avantages avec les communautés. Il est essentiel de recueillir des données spécifiques sur les hommes et les femmes pour atteindre ces objectifs. L'étude de cas 6 sur la mine de diamants Argyle illustre ce qui peut arriver lorsque des groupes de femmes sont laissés de côté (page 46). À l'inverse, l'étude de cas 4 sur un projet d'exploration de Rio Tinto en Inde met en relief les efforts pour établir des liens avec les femmes dans le but de connaître leurs points de vue et d'adapter le projet en conséquence (page 40).

Liste de vérification

- [✓] Avez-vous inclus des informations au sujet des hommes et des femmes, des garçons et des filles dans les évaluations de base des communautés et dans les évaluations des impacts et risques sociaux?
- [✓] Avez-vous tenu des consultations auprès des femmes et des hommes (y compris en groupes séparés, le cas échéant)?
- [✓] Avez-vous ventilé les données socioéconomiques et organisationnelles en fonction du genre?
- [✓] Avez-vous pris en compte les effets de la problématique hommes-femmes et de la diversité aux différents stades de la vie d'une mine, y compris la fermeture?
- [✓] Les barrières et les limites à la participation des hommes et des femmes ont-elles été identifiées?

5. Les besoins dits pratiques sont ceux qui aident les personnes (habituellement les femmes) dans leur vie de tous les jours (et notamment dans la position de subordonnée qu'elles occupent dans la société), alors que les besoins stratégiques réfèrent à ceux qui aident à transformer les relations hiérarchiques existantes (Moser, 1993).

1.1 Considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les évaluations de base des communautés (EBC)

La mise à jour périodique des études de base approfondies fait partie des normes de Rio Tinto en matière de relations communautaires et de notre travail avec les communautés. Pour maximiser l'utilité de l'EBC, il convient de la réaliser au début de la période d'étude du projet, avant le début de la construction. Si un site en exploitation n'a pas encore entrepris d'EBC, il devra en réaliser une dès que possible. Cette évaluation peut constituer un moyen efficace pour clarifier les particularités sexospécifiques et établir les assises de l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans notre travail avec les communautés. En l'absence d'une évaluation de la dynamique des relations entre les sexes et des expériences différentes des hommes et des femmes, les unités d'exploitation ne seront pas en mesure de comprendre les changements sociaux dans les communautés ou de repérer les opportunités et risques potentiels liés à l'exploitation minière. Les répercussions en matière de droits de la personne des projets sur les femmes et les hommes doivent être étudiées dès les premières phases du processus de développement.

Les données nécessaires pour comprendre les enjeux relatifs au genre et les relations au sein de la communauté peuvent provenir d'une variété de sources

secondaires, notamment les statistiques des recensements officiels, les études sur la santé menées par des gouvernements ou des ONG, les registres fiscaux des administrations locales, les associations professionnelles, les sociétés d'histoire, les études universitaires, les renseignements ethnographiques et les récits locaux, le cas échéant. Il peut aussi être nécessaire de recueillir des données primaires, en faisant, entre autres, des recensements locaux et des études sur les familles et les moyens de subsistance. Le dialogue ouvert et les entrevues structurées ou semi-structurées avec des personnes ou des groupes (groupes séparés de femmes et d'hommes, s'il y a lieu) représentent également des activités essentielles d'une EBC. Il est préférable que le processus de consultation soit effectué par un spécialiste des sciences sociales qui maîtrise les méthodes de sondage et d'entrevue et qui connaît les stratégies de recherche communautaires intergroupes, avec le soutien des membres de la communauté. L'équipe de recherche doit être au fait des coutumes, de la culture et des structures sociales locales et sensible à la problématique et aux relations hommes-femmes.

Après avoir recueilli les données, il faut les compiler, les organiser, puis les analyser. L'analyse permet de dégager les principales caractéristiques de la communauté

ainsi que les différences sociales, culturelles, économiques et politiques, importantes à connaître. Mais elle permet, avant tout, de cerner les différences d'opinion entre les hommes et les femmes, de les étudier afin de pouvoir les prendre en considération. Cette analyse globale peut être effectuée en collaboration avec l'équipe des relations communautaires, ou à part, et ses résultats doivent être communiqués aux membres de la communauté et validés par eux.

Les conseillers en relations communautaires sont responsables de définir les termes de référence des consultants qui réaliseront l'EBC et les études additionnelles. Ces termes de référence sont extrêmement importants parce qu'ils guident les chercheurs dans leur collecte d'information, leur suivi du processus de consultation ainsi que leur examen des caractéristiques des communautés et des divers groupes. Il est essentiel de faire de l'égalité entre les hommes et les femmes une composante centrale des termes de référence de ces études.

Exemples de questions qui pourraient être incluses dans les évaluations de base des communautés

Y a-t-il certaines fonctions ou certains rôles qui sont interdits aux femmes dans la communauté? Refuse-t-on aux femmes l'égalité d'accès à des services d'éducation ou de santé appropriés en fonction de leur culture et de leur sexe?

Comment les traditions culturelles et les attentes sociales locales définissent-elles les rôles assignés aux hommes et aux femmes? De quelle manière ces rôles diffèrent-ils?

Quelles différences y a-t-il entre les activités et les responsabilités quotidiennes des hommes et des femmes? Les femmes sont-elles autant impliquées que les hommes dans les différents secteurs de production et dans les divers aspects et stades des activités productives (récolte, traitement et commercialisation)?

Y a-t-il des différences entre les femmes et les hommes en ce qui a trait à la prise de décision et à la capacité d'influencer les autres? À la maison? Dans la communauté élargie? Dans les lieux de culte? Dans les conseils de village et les conseils tribaux?

Quelles institutions communautaires, le cas échéant, donnent aux femmes et aux hommes l'occasion d'exprimer leurs besoins et leurs préoccupations?

Y a-t-il des différences entre les indicateurs de santé des femmes et des hommes? Si oui, qu'est-ce que ces différences laissent supposer?

Les femmes de la communauté participent-elles autant que les hommes aux institutions formelles et informelles (conseils tribaux, administration locale) ou en sont-elles largement exclues?

Quelle est la proportion de familles dont le chef est une femme? Ces familles sont-elles beaucoup plus pauvres que celles dont le chef est un homme? Quels sont les facteurs qui contribuent aux différences? Les hommes et les femmes ont-ils les mêmes raisons pour expliquer cette situation?

Y a-t-il des différences importantes dans les relations entre les hommes et les femmes au sein des sous-populations de la communauté (groupes autochtones, religieux ou ethniques ou couches socioéconomiques)?

Quelles dispositions institutionnelles, structures organisationnelles et normes sociales favorisent ou encore limitent les activités productives des hommes et des femmes?

Quelles contributions les activités des hommes et des femmes apportent-elles au développement des familles, des clans et/ou de la communauté? Ces contributions sont-elles déterminées selon l'âge, l'origine ethnique, d'autres facteurs de diversité ou le sexe?

Quel est le contexte en matière de droits de la personne? Les droits formels et informels des personnes et des groupes concernant la terre, la propriété, l'intégrité physique et la sécurité sont-ils préservés par les lois et la constitution du pays? Les femmes bénéficient-elles des mêmes droits en vertu de la loi? Les hommes et les femmes ont-ils le même accès à l'emploi et aux services de base comme l'éducation et les soins de santé? Est-ce que les employeurs exercent une discrimination en termes d'embauche et de perfectionnement? Y a-t-il du harcèlement ou des abus politiques, physiques ou sexuels dans les milieux de travail ou dans la communauté?

Quelles sont les aspirations et les visions des femmes et des hommes pour eux-mêmes et pour la communauté? Sont-elles semblables ou différentes?

Y a-t-il des différences entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à l'accès aux ressources et à leur contrôle? Quelles raisons les hommes et les femmes donnent-ils pour expliquer cette situation? Ces raisons sont-elles semblables ou différentes?

Adapté de Banque mondiale 2005 *Gender responsive social analysis : a guidance note* : 17

L'étude de cas 3 concerne une étude récente commandée par l'équipe des relations communautaires du projet d'Oyu Tolgoi, en Mongolie et dans laquelle les enjeux relatifs au genre et les aspects de la vie communautaire ont été examinés en lien avec d'autres facteurs de diversité transversaux comme l'âge et le revenu. Il s'agissait d'une étude à grande échelle qui exigeait la collaboration et la participation de plusieurs communautés différentes ainsi que des autorités et des agences de services gouvernementales. L'étude reposait sur la collecte et l'analyse de données primaires et secondaires.

Les études de cas 4 et 5 offrent des exemples d'EBC intégrant des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes. L'étude de cas 4, qui décrit aussi l'approche du projet en matière d'autonomisation des femmes, porte sur l'exploration dans l'État de Madhya Pradesh, en Inde et l'étude de cas 5 concerne Sulawesi, en Indonésie.

Étude de cas 3 : Rio Tinto en Mongolie

Évaluation de base tenant compte de la problématique hommes-femmes

Projet

Le projet d'exploitation de l'or et du cuivre d'Oyu Tolgoi, ou "colline turquoise", se situe dans la province d'Umnugovi (sud du Gobi), en Mongolie méridionale, à environ 550 km au sud d'Oulan-Bator et à 80 km au nord de la frontière sino-mongole. Un comité technique composé de membres d'Ivanhoe et de Rio Tinto travaillera conjointement à la conception, construction et exploitation du complexe minier de cuivre et d'or Oyu Tolgoi d'Ivanhoe. Ivanhoe Mines et Rio Tinto sont actuellement en pourparlers avec des membres du parlement mongol pour conclure, de manière satisfaisante, un accord d'investissement entre Ivanhoe Mines et le gouvernement du pays.



Oyu Tolgoi
Mongolie (sud du Gobi)



Évaluation de base

Il y a plusieurs projets miniers importants en perspective dans la province d'Umnugovi, dont celui d'Oyu Tolgoi, qui entraînera une série de changements et d'impacts dans l'environnement social, économique et physique. Des infrastructures majeures seront nécessaires pour développer ces mines, notamment des infrastructures ferroviaires, routières et énergétiques. Pour se préparer à ces changements et pouvoir ensuite en faire le suivi, il est important que les parties prenantes comprennent le contexte actuel de la province d'Umnugovi.

Pour ce faire, l'équipe du projet d'Oyu Tolgoi a financé une étude sociale préliminaire afin d'établir un ensemble de références ou d'indicateurs au niveau du pays, de la province et de la sous-province. L'évaluation de base permet d'obtenir une compréhension quantitative

des relations de genre et des autres aspects socioéconomiques et culturels. L'équipe des relations communautaires d'Oyu Tolgoi a aussi amorcé un exercice de cartographie sociale auprès des familles vivant dans les zones les plus immédiatement touchées autour du site du projet. Ce processus procurera des données et des connaissances qualitatives et aidera à bâtir des relations au niveau local.

L'évaluation de base s'est fondée sur des sources secondaires pour la plupart des données concernant le pays et sur des recherches terrain auprès des familles locales. Des données qualitatives ont été recueillies au sein de groupes de discussion afin de compléter les données quantitatives de l'enquête. Les groupes ont été conçus de façon à ce que toutes les couches de la société soient représentées, le genre étant l'un des principaux critères de sélection. Des questionnaires

détaillés comprenant 43 sections et 417 questions ont été utilisés pour recueillir des données auprès de 1 325 ménages. Les questionnaires couvraient tous les groupes sociaux, y compris les familles dont le chef est une femme.

Un groupe consultatif constitué de différentes parties prenantes provenant de divers groupes d'intérêt et domaines d'expertise, aussi bien en Mongolie qu'à l'étranger, a conduit l'étude et rédigé le rapport final afin que d'autres personnes puissent consulter les données au besoin dans le futur. Les femmes représentaient environ le tiers des membres de ce groupe et environ la moitié de l'équipe de recherche, ce qui a contribué à donner aux enjeux relatifs au genre une place prédominante dans l'étude.



Exemples de données liées aux hommes et aux femmes tirées de l'évaluation de base

Catégorie	Résultats sexospécifiques – Province d'Umnugovi
Dynamique familiale et vulnérabilité	<ul style="list-style-type: none"> – Environ un cinquième des familles ont pour chef une femme. – Les femmes ayant participé aux groupes de discussion ont affirmé que les maris devaient être les principaux pourvoyeurs et qu'elles n'avaient pas d'objections à ce que les épouses occupent des emplois salariés en plus d'assumer leurs tâches domestiques. – On a observé que la participation des femmes aux activités économiques avait considérablement augmenté au cours des dernières années. – Les participants aux groupes de discussion ont indiqué que les hommes/maris et les femmes/épouses prenaient part de manière égale aux décisions relatives à la propriété des biens du ménage et aux héritages et que les revenus étaient répartis de manière égale. – De nombreux participants aux groupes de discussion ont indiqué que la violence conjugale était assez courante dans leur communauté.
Population et santé	<ul style="list-style-type: none"> – Les enfants nés de mères adolescentes représentent 8,6 pour cent de toutes les naissances, soit un pourcentage assez élevé en Mongolie. – Depuis 1980, le taux de fécondité a baissé de plus de cinq enfants par famille. – L'espérance de vie à la naissance des femmes (2005-2007) est de 71,82 ans, soit beaucoup plus que celle des hommes, qui est de 61,21 ans. – Le ratio hommes-femmes devrait diminuer en Mongolie : on suppose que l'écart entre l'espérance de vie à la naissance des hommes et des femmes s'élargira en raison de la plus grande amélioration des conditions de vie des femmes par rapport aux hommes.
Éducation et institutions sociales	<ul style="list-style-type: none"> – La grande majorité de la population savait lire et écrire : 96,6 pour cent des hommes et 97,6 pour cent des femmes. – La province dispose d'organisations actives représentant divers groupes sociaux, y compris les femmes, les personnes âgées, les populations autochtones, et la protection de l'environnement.

Principales conclusions

Le rapport de l'évaluation de base inclut une description de la culture mongole, d'hier et d'aujourd'hui, qui couvre les rôles et les responsabilités associées à chacun des sexes. La section du rapport portant sur la culture mongole indique que "contrairement aux autres femmes asiatiques, les Mongoles bénéficient depuis longtemps d'une liberté et d'un statut élevés. Comme la fécondité avait plus de valeur que la virginité, les Mongols n'accordaient pas la même importance à la pureté de la femme que les sociétés islamiques en Asie. Même si les femmes étaient égales aux hommes devant la loi sous le régime socialiste, elles devaient s'occuper des tâches ménagères et des enfants en plus d'occuper un travail salarié" (p. 35 *Social Economic and Environmental Baseline Study 2008*). Le rapport traite également des liens de parenté du XIII^e siècle à nos jours et des récentes dispositions

administratives du régime socialiste qui ont eu un impact sur les structures traditionnelles.

La culture et le mode de vie nomade des Mongols sont décrits et accompagnés d'un compte rendu détaillé du travail domestique des hommes et des femmes.

L'évaluation indique que le secteur minier connaît une croissance rapide dans la province d'Umnugovi et précise comment les résidents souhaitent bénéficier de nouvelles possibilités tout en s'assurant que leurs préoccupations liées à la perte de leur culture traditionnelle, à la dégradation de l'environnement et aux inégalités sociales seront prises en compte. Elle examine par ailleurs le processus de développement dans la province, en mettant l'accent sur les aspects économiques, sociaux, environnementaux et institutionnels, y compris les enjeux sexospécifiques.

Étapes à venir

Une fois que l'accord d'investissement sera signé, la mine d'Oyu Tolgoi commandera une évaluation intensive des impacts socioéconomiques et environnementaux dans la zone du projet et utilisera une partie de l'information de l'évaluation de base comme référence. L'équipe d'évaluation des impacts devra s'assurer que les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes seront prises en compte dans la méthodologie de la recherche primaire.

Pour avoir de plus amples renseignements, consultez la version intégrale de l'évaluation en anglais à l'adresse : <http://en.umnugovi.mn/static/687.shtml?menu=817.3>

Étude de cas 4 : Rio Tinto en Inde

Prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'analyse des communautés et le travail de développement

Projet

Rio Tinto Exploration fait de la prospection de diamants depuis 2003 dans l'État indien de Madhya Pradesh du district de Chhatarpur. En 2007, après que les activités d'exploration eurent obtenu des résultats favorables, le projet est passé à l'étape de l'étude de l'ordre de grandeur^{NDT}, ce qui a entraîné des impacts supplémentaires sur la communauté en raison de la perturbation étendue du sol. Le projet est passé sous la gouverne du groupe de produits cuivre et diamants à la fin de 2008 en vue d'une évaluation plus poussée et du développement éventuel d'une mine.



Madhya Pradesh

Inde



Évaluation de base et préparation des profils communautaire

Une équipe des relations communautaires a pris part au projet dès 2003. Cette équipe a travaillé à la collecte de données sociales de base et à l'établissement de profils communautaires. Les études ont montré que la zone du projet présente des caractéristiques défavorables en ce qui a trait aux indicateurs de développement économiques et humains. Elles ont également conclu que la zone du projet est ancrée dans des traditions féodales et patriarcales et qu'il existe une discrimination généralisée entre les hommes et les femmes des communautés. Cette situation se reflète dans le faible niveau d'alphabétisation, la santé précaire, le taux de mortalité élevé et le piètre état nutritionnel des femmes. Le déséquilibre du ratio hommes-femmes dans cette communauté constitue un indicateur quantitatif du manque de soutien à l'autonomisation des femmes. Le fait qu'en Inde persiste encore certaines formes du système

traditionnel de castes – même si la constitution actuelle interdit la discrimination en fonction des castes – vient compliquer les choses. Jusqu'en 1955, l'accès aux services publics, à l'éducation, aux emplois et aux installations publiques était officiellement interdit aux membres des "castes et tribus défavorisées" et aux "autres castes de bas statut" qu'on désignait auparavant comme les "intouchables" ou "dalits", pour la seule raison de leur appartenance à ces castes. Il est important de noter que ce groupe n'a pas encore atteint un niveau d'émancipation complète.

Ce groupe hétérogène qui connaît la croissance la plus rapide au pays compte 25 pour cent de la population indienne et représente l'une des plus grandes "minorités" au monde. Même si les femmes dalits ont commencé à participer aux activités économiques, leur rôle dans le processus décisionnel et leur statut sont quand même moins importants que ceux des

hommes. En termes de rôles et de responsabilités parmi ce groupe, les études ont montré que les femmes manquent énormément de temps. Autrement dit, elles passent la majeure partie de leur temps à aller chercher de l'eau ou du bois de chauffage et à prendre soin des membres de leur famille au lieu de prendre part à d'autres activités productives ou commerciales, ou simplement de donner cours à leur intérêts personnels. Dans ce contexte, il était très difficile pour Rio Tinto de rejoindre les femmes pour leur expliquer quel serait l'impact du projet sur leur vie. Face à ce défi, Rio Tinto Exploration a proposé de mettre en œuvre un projet d'autonomisation des femmes.

Projet visant l'autonomisation des femmes dans le cadre du plan de développement communautaire

Le projet d'autonomisation des femmes vise à accroître la sensibilisation de la communauté au statut des femmes, à leur rôle dans le développement



communautaire et à leur contribution à la famille. Il a également pour objectif de sensibiliser davantage les femmes au processus de développement et de leur permettre de s'exprimer.

Si le projet d'autonomisation des femmes cible précisément ces dernières, le plan de développement communautaire inclut d'autres initiatives qui intègrent les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes et l'usage de méthodes participatives. L'équipe des relations communautaires a consulté les leaders masculins et les autorités gouvernementales de la région pour discuter de la possibilité de mettre en œuvre un projet d'autonomisation des femmes dans le cadre du plan de développement communautaire global et pour gagner leur confiance. Les conseillers en relations communautaires ont également rencontré des femmes de la région pour parler de cette proposition. Elles ont aimé l'idée, mais ont exprimé des craintes quant

à la réticence des hommes et aux implications sociales découlant de cette autonomisation. À la suite de ces consultations, l'équipe de projet a prévu de travailler sur des initiatives à petite échelle auprès de la communauté vivant la plus proche de la mine à titre "d'essai".

Parmi les initiatives de 2008, citons l'officialisation d'un partenariat stratégique à long terme avec l'UNICEF pour faciliter l'offre de programmes éducatifs (alphabétisation, santé, hygiène et droits), l'accessibilité à l'eau potable et la tenue de forums visant l'interaction et la participation du public.

Des preuves empiriques suggèrent que ce travail a eu une incidence positive, mais aucune évaluation formelle n'a encore été effectuée. L'équipe de projet prévoit étendre le projet à d'autres communautés et intégrer d'autres parties prenantes dans le processus, comme des groupes de défense des intérêts des femmes et autres organismes non gouvernementaux. 4



NDT : Cette étape correspond à la phase d'étude précédant l'étude de préféabilité.

Étude de cas 5 : Rio Tinto en Indonésie

Mise en pratique de l'analyse selon le genre

Routa se situe dans l'arrière-pays de Sulawesi, dans le sud-est de la province de Sulawesi. Rio Tinto a entrepris les premières étapes d'exploration et de négociation avec les autorités locales et nationales avec comme objectif à long terme l'extraction du nickel dans le sud-est et le centre de Sulawesi.

L'équipe du projet nickel de Rio Tinto à Sulawesi a amorcé une évaluation de base à Routa et dans communautés avoisinantes en mars 2009. Dès le départ, le projet de recherche a tenté d'intégrer les meilleures pratiques en matière d'analyse de genre et d'inclusion des hommes et des femmes.



Sulawesi
Indonésie



Mené par l'Australian National University (ANU) en collaboration avec deux universités de Sulawesi – Universitas Tadulako (UNTAD) et Universitas Haluoleo (UNHALU) –, le projet de recherche prévoit la présence d'un anthropologue de l'ANU à Routa. Cet anthropologue travaillera avec quatre équipes de recherche de l'UNTAD et de l'UNHALU en rotation sur huit mois, de mars à octobre 2009. Les quatre équipes de recherche travailleront à des projets plus petits et circonscrits qui seront intégrés au travail sur le terrain à long terme de l'anthropologue.

La première équipe de recherche était composée de jeunes chercheurs de l'UNTAD et de l'UNHALU, qui ont étudié les relations entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la propriété, la répartition des tâches et les pratiques en matière d'héritage. Leurs premières observations ont souligné

l'importance de faire participer les femmes de la communauté avant de prendre des décisions sur la rémunération ou les stratégies de relations communautaires. Le projet fait également ressortir la nécessité d'avoir des méthodes de recherche participatives et proactives, qui tiennent compte des diverses réalités économiques dans lesquelles vivent les femmes et les hommes des communautés entourant les mines.

En s'assurant que les femmes aient une représentation significative dans les équipes de recherche, on peut avoir accès aux femmes des communautés. À Routa, on a privilégié un projet centré sur l'égalité entre les sexes comme premier module distinct pour les chercheurs de l'UNTAD et de l'UNHALU. Le fait d'exécuter ce projet avant les autres a permis de créer dès le départ un cadre méthodologique dynamique et tenant compte de la problématique

hommes-femmes. Les données recueillies constitueront une ressource importante pour les prochaines équipes de recherche et autres spécialistes des sciences sociales et ce pour le reste du projet.

Les premières observations montrent qu'il existe des différences significatives entre hommes et femmes sur le plan de l'accès au marché du travail et à l'éducation, ainsi qu'au niveau des attentes relatives au travail exécuté par les hommes et les femmes.

Ces observations indiquent également que les données disponibles comportent souvent des hypothèses inhérentes liées à la problématique hommes-femmes et qu'une analyse de base approfondie, en début de processus, permet d'éviter que la contribution des femmes à la sécurité économique et au développement de la communauté diminue.

1.2 Considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évaluation des impacts sociaux (EIS)

Il faut tenir compte des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dès le début des EIS. Les EIS font généralement partie du processus réglementaire et sont souvent intégrées dans l'évaluation des impacts environnementaux dont dépendent les approbations en matière d'environnement. Cependant les temps changent et on s'attend désormais à des études plus rigoureuses et exhaustives sur les impacts sociaux et économiques potentiels, y compris une étude des impacts sur les hommes et les femmes et la définition de mesures d'atténuation des impacts négatifs.

De plus, une plus grande importance est accordée au partage des avantages avec la communauté locale, ce qui signifie que l'EIS doit aussi chercher à comprendre les différences entre les hommes et les femmes et la manière dont le projet peut améliorer leur qualité de vie. Une autre mesure importante touche la répartition équitable des avantages découlant du projet dans la population concernée, sans oublier les personnes les plus vulnérables. Aux étapes importantes du cycle de vie opérationnel (comme lors d'expansions), l'unité d'exploitation doit évaluer la façon dont les conditions sociales et économiques ont changé et tenter de définir dans quelle mesure ces changements peuvent être attribués, en tout ou en partie, à sa présence. Les mises à jour de l'évaluation de base des communautés préciseront la nature et l'étendue des changements naturels ou induits par l'opération, mais une étude portant spécifiquement sur ces changements pourra être réalisée dans le cadre de l'analyse post-fermeture.

L'EIS doit s'inspirer des références existantes à partir desquelles il est possible d'envisager les impacts socioéconomiques potentiels du scénario de construction et d'exploitation privilégié. L'EIS doit aussi tenir compte des résultats des consultations auprès des femmes et des hommes. Elle inclut souvent une enquête sur les perceptions et attitudes qui vise à évaluer comment les différents groupes de la communauté perçoivent le projet ou le site, ainsi que ses incidences sur leur vie et leurs intérêts. Il faut également adopter une stratégie pour réduire ou éviter les impacts négatifs et maximiser les résultats positifs (aussi bien pour la communauté que pour le site ou le projet).

Certains types de changements peuvent avoir une influence négative sur les relations entre les hommes et les femmes ainsi que sur les conditions de vie de ces dernières. Cela peut se produire dans les situations suivantes :

- exacerbation des inégalités et de l'exclusion sociale – par exemple, si les hommes bénéficient de la plus grande partie des offres d'emploi et des revenus liés au projet et que les leaders masculins sont la principale partie consultée ce qui peut affaiblir le statut des femmes dans la communauté ;
- incidence négative sur la santé et le bien-être de certains membres de la communauté qui sont blessés ou malades et dont s'occupent les femmes de la famille, surtout dans les pays où le système et les services de santé sont déficients.
- diminution de la capacité des personnes à assurer leur subsistance, surtout s'il y a empiètement sur les terres consacrées à l'agriculture, activité souvent prise en charge par les femmes ;

- diminution de l'autonomie de la communauté ou augmentation de sa dépendance sociale ou économique par rapport à l'extérieur (comme la mine) ;
- altération ou destruction du patrimoine culturel des femmes et des hommes ;
- affaiblissement de la cohésion sociale à cause d'activités ou d'un changement des conditions et de relations découlant ou non de l'exploitation.

Pour comprendre et gérer les impacts, les unités d'exploitation doivent prendre toutes les mesures concrètes nécessaires afin de s'assurer que les projets ne renforcent pas les inégalités existantes entre les hommes et les femmes dans les communautés concernées. En outre, elle doit, en consultation avec les communautés, chercher les occasions de soutenir des initiatives qui tiennent compte des aspects relatifs au genre et qui sont susceptibles de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.

Pour évaluer les impacts sexospécifiques des changements, il faut garder à l'esprit les dimensions de la problématique hommes-femmes. Certaines questions auxquelles peut répondre une EIS centrée sur l'évaluation des impacts dans une perspective d'égalité entre les sexes sont présentées ci-dessous.

Il est également important de comprendre les différences dans la façon dont les femmes et les hommes de la communauté perçoivent l'incidence possible de la mine sur leur vie. Si une EIS est réalisée pour une unité d'exploitation existante, les mêmes questions doivent être posées, mais en fonction des impacts réels plutôt que de ceux anticiper.

De nouveaux impacts sexospécifiques, positifs et négatifs, peuvent émerger lors de l'expansion, de la réduction des activités ou de la fermeture d'un site. Au fur et à mesure que les circonstances évoluent, il est possible que les exigences d'emploi se modifient, que les moyens de subsistance soient une fois de plus altérés et que les habitudes d'utilisation ainsi que les besoins relatifs à la terre et aux autres ressources naturelles et humaines changent. Il peut être alors nécessaire de procéder à de nouvelles analyses d'impacts qui incluront des consultations.

Exemples de questions auxquelles une EIS peut répondre

Les femmes et les hommes de la communauté voient-ils le projet minier différemment et ont-ils des aspirations et des préoccupations différentes?

Est-il possible que les impacts sociaux, économiques et environnementaux prévus au projet soient vécus différemment par les femmes et les hommes?

Le projet représente-t-il une menace accrue pour les droits et les intérêts des femmes ou des hommes (augmentation de l'incidence des infections sexuellement transmissibles, risque accru de violence, danger pour la sécurité des personnes et les moyens de subsistance existants, changements des "règles" de propriété)?

Dans quelle mesure le projet risque-t-il d'altérer les relations entre les hommes et les femmes dans la communauté?

– Le projet est-il susceptible de créer des relations plus égalitaires au sein des ménages?

– Le projet peut-il engendrer une menace pour les femmes ou les hommes en changeant l'équilibre du pouvoir ou du processus décisionnel au sein des familles, l'accès aux ressources etc.? Ces changements peuvent-ils accroître la violence fondée sur le genre?

Quelles mesures peut-on prendre pour réduire ou éviter ces risques?

– Est-il possible que l'élite, aussi bien masculine que féminine, d'une communauté en particulier privilégie ses propres préoccupations sans tenir compte des plus vulnérables?

Comment le projet peut-il éviter ou réduire les conflits d'intérêts potentiels entre les hommes et les femmes et promouvoir l'inclusion et la cohésion sociales?

– Certaines parties prenantes (ONG travaillant auprès des femmes, syndicats uniquement masculins) sont-elles susceptibles de contribuer ou de nuire aux efforts visant à atteindre les objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes? Comment pouvons-nous nous assurer de leur contribution, sans que cela compromette nos efforts pour intégrer la question de l'égalité entre les sexes dans notre travail?

1.3 Considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évaluation des risques sociaux (ERS)

Qu'est-ce que le risque social?

Si Rio Tinto possède un processus d'évaluation des risques bien établi qui inclut le "risque pour les communautés", les caractéristiques et les implications de ce type de risque n'ont pas encore été clairement définies. Pour améliorer notre processus d'évaluation des risques, l'équipe des relations communautaires du Groupe a rédigé une note d'orientation sur l'analyse des risques sociaux afin d'aider à définir et à classer les risques sociaux et les risques pour les communautés. Les risques potentiels pour l'entreprise découlent de problèmes sociaux non résolus, d'un manque de communication, d'impacts non atténués et de situations difficiles dans la communauté. Les "risques sociaux" ne sont pas constants – ils peuvent changer et apparaître au cours du cycle de vie du projet.

L'ampleur d'un risque social dépend de la probabilité qu'une situation se produise et de son éventuelle influence négative sur la "confiance de la communauté", sur la stabilité des relations entre les parties prenantes ou sur certains sites et pratiques importants sur le plan du patrimoine culturel. Les risques sociaux sont déterminants pour l'obtention d'une licence sociale d'exploitation dans le cadre d'un projet. Un risque social négligé peut entraîner une perte de confiance ou la disparition du permis, qui peut se traduire par un désengagement, une controverse, des protestations et des confrontations. Les manifestations de mécontentement de la part de groupes ou de la communauté peuvent interrompre le travail, retarder le projet, générer des coûts supplémentaires, nuire à la réputation de l'entreprise et avoir une incidence négative sur les

aspects économiques du projet ou de l'exploitation.

Dans le cadre de l'exercice de repérage et d'analyse des risques sociaux, il importe de déterminer des mesures et des activités précises qui devraient être initiées ou améliorées afin de réduire ou de maîtriser ces risques, notamment ceux qui sont liés à la problématique hommes-femmes.

Les risques les plus importants doivent être inclus dans le registre des risques du site, mais l'analyse globale des risques constitue une source d'information appréciable pour la planification et la gestion des risques dont il faut tenir compte dans le programme communautaire stratégique et dans les processus de planification avec les communautés.

Exemples de risques sociaux potentiels découlant de pratiques communautaires discriminatoires

Exclusion des femmes ou des hommes des négociations officielles et des processus d'engagement informels.

Répartition inégale des risques, des impacts et des avantages liés à l'exploitation de la mine.

Incapacité à protéger ou perte d'accès à des lieux importants pour les femmes et pour les hommes.

Intensification des conflits avec les communautés locales ou à l'intérieur de celles-ci.

Changements dans le partage des tâches (responsabilités professionnelles, familiales et communautaires) ayant un effet disproportionné sur les femmes et les hommes.

Changements dans la dynamique de la communauté découlant de l'immigration (probabilité accrue de relations sexuelles précoces, de transmission du VIH et d'autres IST, d'exploitation, de prostitution, d'échange de faveurs sexuelles contre des avantages économiques ou sociaux et d'augmentation de la consommation d'alcool et d'autres substances).

Augmentation du niveau et de l'ampleur des inégalités économiques attribuable à la redistribution des ressources financières.

Altération, perte ou destruction de terres et de ressources traditionnelles/communautaires importantes pour les femmes ou les hommes.

Pollution de l'eau habituellement utilisée par les femmes pour le bain, la lessive et la préparation des repas, ou modification importante de l'accès à l'eau pour les femmes ou les hommes.

Effet disproportionné de la réinstallation (déplacement économique, culturel, social et physique), y compris la perte de moyens de subsistance liés aux ressources locales.

Le fait de ne pas avoir tenu compte des risques sociaux pour les femmes liés aux droits de préserver certains sites culturels a empêché la direction d'Argyle d'arriver à une entente avec les propriétaires traditionnels concernant l'expansion des activités souterraines de la mine de diamants (voir l'étude de cas 6). C'est uniquement après avoir pris connaissance des droits des femmes qu'on a pu comprendre l'utilisation et la gestion du territoire ainsi que l'accès à ce territoire et conclure un accord visant l'expansion des activités souterraines de la mine.

Étude de cas 6 : Rio Tinto en Australie

Accord de participation de la mine de diamants d'Argyle

La mine de diamants Argyle est située à Barramundi Gap, site particulièrement important sur le plan culturel pour les femmes des peuples Miriuwung et Gija. Un autre site culturel, particulièrement significatif pour les hommes, Devil Devil Springs, se trouve également près de la mine. L'engagement communautaire initial concernant le développement de la mine et l'entente communautaire signée à ce moment-là n'accordaient pas assez d'importance au fait que la mine était située sur un site particulièrement significatif pour les femmes. Le travail anthropologique sur lequel le modèle ethnographique initial de l'exploitation était fondé présentait des lacunes, car il avait fait appel à trop peu d'informateurs, surtout à trop peu de femmes et avait été effectué dans un laps de temps très court. Pendant les deux décennies suivant l'ouverture de la mine, les propriétaires traditionnels ont tenté de renégocier les relations entre la mine et la communauté locale pour que la signification du site pour les femmes soit prise en compte. Les propriétaires traditionnels, surtout les femmes, ont exploité toutes les occasions, en particulier à travers les arts, les activités culturelles et les rites cérémoniels, pour faire valoir leurs droits et responsabilités à l'égard de la zone minière.

La renégociation de l'accord a été amorcée suite à la détérioration des relations avec les propriétaires traditionnels et afin de réparer les erreurs du passé et d'inclure les personnes injustement exclues de l'accord précédent. La renégociation était également perçue comme une occasion de définir la relation en fonction des attentes de la communauté, voire de dépasser ces attentes.

La question de l'égalité entre les sexes a été adéquatement prise en compte dans le renouvellement de la relation avec la communauté aborigène, qui a abouti à la signature de l'accord de participation visant la mine de diamants Argyle en 2004. Le processus d'entente a débuté par une étude ethnographique approfondie sur deux ans, qui s'est penchée sur les intérêts des femmes et des hommes dans la zone de la concession minière. Les résultats de cette étude ont servi à l'établissement d'un groupe de négociation parmi les propriétaires traditionnels composé de femmes

et d'hommes d'âge mûr ainsi que d'adultes plus jeunes pour aider les personnes plus âgées dans le processus d'entente. L'étude ethnographique a été gérée et évaluée par le Kimberley Land Council, qui a effectué une importante vérification indépendante du processus et des résultats.

L'accord de participation visant la mine de diamants Argyle reconnaît officiellement l'importance de Barramundi Gap pour les femmes et celle de Devil Devil Springs pour les hommes. L'accord a notamment donné lieu à la création d'un fonds de dotation géré par les propriétaires traditionnels pour préserver les coutumes et la culture aborigènes à perpétuité, en soutenant de manière égale les activités des femmes et des hommes chaque année.

L'accord prend en compte de diverses façons le statut des femmes et des hommes dans la zone de la concession minière. Un comité relationnel a été formé en vertu de l'accord.



Barramundi Gap
Australie

Il comprend des représentants des cinq groupes linguistiques des propriétaires traditionnels et de la mine de diamants Argyle et a pour responsabilité de s'assurer que l'accord est respecté. Le comité relationnel est guidé par un coprésident provenant de la mine de diamants Argyle et deux coprésidents issus des propriétaires traditionnels (un homme et une femme, représentant les peuples Miriuwung et Gija).

L'accord comprend plusieurs plans de gestion essentiels au succès de l'exploitation minière : l'un concerne l'exécution d'un "Manthe" (cérémonie de bienvenue qui se célèbre avec de la fumée ou de l'eau) pour tous les nouveaux employés, sous-traitants et visiteurs du site. Ainsi, les femmes peuvent rappeler aux visiteurs la nature de Barramundi Gap et leurs responsabilités à l'égard du site et elles peuvent ainsi contribuer à en préserver la richesse culturelle. La célébration de cette cérémonie constitue l'un des moyens par lesquels les propriétaires



traditionnels exercent leurs responsabilités à l'égard de Barramundi Gap. L'accord autorise donc la célébration de cérémonies à la mine et les femmes l'ont fait lors d'étapes importantes du développement des activités souterraines, ainsi qu'à d'autres occasions.

Un plan particulier a aussi été mis en place pour assurer la gestion de Devil Devil Springs et préserver la zone. **6**



2.0 Planifier et mettre en œuvre

2.1 Intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les plans et procédures d'exploitation

Les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes doivent être intégrées dès le tout début dans la planification des projets et des programmes. La planification du travail avec les communautés pour un projet ou une exploitation s'effectue à deux niveaux : 1) au niveau stratégique (plans pluriannuels relatifs aux communautés) et 2) au niveau des programmes (élaboration d'initiatives propres à chaque communauté). Les questions sexospécifiques doivent être prises en considération aux deux niveaux. Parmi les autres politiques, plans et activités d'exploitation qui sont touchés par la problématique hommes-femmes, citons les politiques et plans liés aux ressources humaines (recrutement, gestion et hébergement de la main-d'œuvre),

l'approvisionnement de biens et de services (recours à des sous-traitants externes à la communauté, politiques et procédures en matière d'approvisionnement local, programmes locaux d'appui au développement des affaires) et la santé et sécurité de la communauté. Il faut garder à l'esprit les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le développement de tout ces secteurs d'activité de même que dans l'application des procédures d'exploitation standards.

Liste de vérification

- [✓] L'exploitation respecte-t-elle le cadre général des politiques de Rio Tinto concernant le travail avec les communautés sur plusieurs années?
- [✓] Les plans et stratégies communautaires tiennent-ils compte adéquatement des questions sexospécifiques au niveau stratégique?
- [✓] Utilise-t-on des méthodes tenant compte de la problématique hommes-femmes pour planifier et mettre en œuvre les initiatives communautaires?
- [✓] Est-ce que les autres plans d'exploitation et procédures d'exploitation courantes ont été élaborés en fonction de leurs impacts éventuels sur les hommes et les femmes?
- [✓] Le cadre de suivi comporte-t-il des indicateurs sexospécifiques?
- [✓] Ces indicateurs s'appuient-ils sur des données crédibles et sont-ils mis à jour régulièrement?

2.2 Plans pluriannuels relatifs aux communautés

Rio Tinto exige que chaque projet, unité d'exploitation et site ait un plan pluriannuel relatif aux relations avec les communautés et qu'il le mette à jour à tous les ans. Ce plan doit préciser quelles sont les initiatives du programme qui ont été acceptées par les communautés avoisinantes, déterminer les besoins en matière de ressources et définir les objectifs, les cibles et les indicateurs. Il est primordial que ce plan tienne compte de la problématique hommes-femmes ainsi que des liens entre celle-ci et d'autres considérations liées à la diversité, comme l'âge, l'origine ethnique etc. La 4^e étude

de cas, portant sur l'Inde, traite par exemple de certains problèmes transversaux concernant les considérations liées à l'égalité entre les sexes et à la diversité dans le travail avec les communautés aux premiers stades de développement d'un projet.

Les plans relatifs aux communautés doivent aussi déterminer quels seront les impacts sur les femmes et les hommes de l'allocation des ressources.

Le tableau ci-dessous donne des conseils sur l'intégration des questions relatives au genre dans le plan pluriannuel relatif aux communautés.

Les budgets et les ressources alloués aux initiatives de développement communautaire ou à la prestation de services peuvent sembler non sexistes, mais dans les faits, les femmes et les hommes, les filles et les garçons, ont des besoins différents et l'utilisation qu'ils font de même que les avantages qu'ils retirent des services varient. Les plans de gestion, les plans pluriannuels relatifs aux communautés et les budgets annuels doivent tenir compte des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans leur allocation.

Questions à envisager pour l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les plans pluriannuels relatifs aux communautés de Rio Tinto

Les points de vue des femmes et des hommes ont-ils été recueillis au cours des consultations avec les communautés?

Le plan traite-t-il de manière adéquate des risques liés à la problématique hommes-femmes et des opportunités identifiées dans l'évaluation de base, dans les évaluations des impacts et dans l'analyse des risques sociaux?

Le plan établit-il des liens avec d'autres plans pouvant également avoir une influence sur les hommes et les femmes (plans d'approvisionnement, de main-d'œuvre, de recrutement et de développement)?

L'ensemble d'initiatives communautaires du plan offre-t-il des opportunités égales pour les hommes et les femmes en ce qui a trait à la participation et aux avantages?

Si l'exploitation atteint la fin de sa vie, le plan aborde-t-il les conséquences d'une fermeture, de la mise hors service de l'usine et de la remise en état du site sur la stabilité et la durabilité des ménages et des communautés d'accueil ainsi que sur les relations entre les hommes et les femmes au sein des familles et des communautés?

Le plan inclut-il des stratégies et des indicateurs de suivi permettant d'évaluer les impacts différenciés sur les hommes et sur les femmes?

Le plan reflète-t-il les résultats d'un processus de planification tenant compte de la problématique hommes-femmes et contient-il des mécanismes pour s'assurer du maintien de l'engagement et de la participation pleine et entière de tous?

A-t-on recueilli le point de vue des femmes au sujet du plan pluriannuel relatif aux communautés? Si oui, les femmes considèrent-elles que le plan répond à leurs besoins et préoccupations?

2.3 Initiatives communautaires

Comme nous l'avons indiqué, les initiatives particulières faisant partie du plan pluriannuel relatif aux communautés doivent aussi tenir compte des impacts différenciés sur les hommes et les femmes et doivent être élaborées de manière à ce que les avantages et les résultats soient équitables pour chacun des groupes.

Un processus de consultation bien conçu et efficace, qui procure des données pour la préparation des EBC, EIS, ERS et plans pluriannuels des communautés, peut permettre de mettre en œuvre des initiatives orientées sur les besoins et aspirations des femmes et des hommes.

Le tableau suivant indique les facteurs à prendre en considération lors de l'élaboration et de l'évaluation des projets, plans et initiatives communautaires proposés.

Liste de vérification de base pour l'intégration des questions sexospécifiques dans les initiatives communautaires

Buts	Les buts visés par l'initiative contribuent-ils ou nuisent-ils à l'égalité entre les hommes et les femmes? Autrement dit, l'initiative, si elle réussit, réduira-t-elle, renforcera-t-elle ou exacerbera-t-elle les inégalités existantes entre les sexes?
Bénéficiaires	Y a-t-il un équilibre entre les hommes et les femmes dans le groupe cible? Si la réponse est non, le déséquilibre peut-il s'expliquer par le fait qu'il est nécessaire d'accroître l'égalité entre les sexes par exemple, le programme destiné aux femmes pauvres?
Objectifs et cibles	Les objectifs du programme tiennent-ils compte explicitement des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes? La mise en œuvre est-elle planifiée de façon à améliorer les chances d'une contribution positive nette à l'égalité entre les sexes? Les cibles ne garantissent pas les résultats – ce sont une bonne planification et une attention aux détails qui le font.
Activités	Les activités planifiées intègrent-elles autant les femmes que les hommes? Est-ce qu'un processus participatif a été utilisé pour prendre les décisions? Si la réponse est non, la focalisation exclusive sur un ou sur un autre groupe peut-elle s'expliquer par des buts à plus long terme en matière d'égalité entre les sexes?
Indicateurs	A-t-on déterminé des indicateurs qui permettront d'assurer un suivi et une évaluation des impacts sur les hommes et les femmes en lien avec les objectifs du programme? Les indicateurs sont-ils subdivisés en fonction de l'âge et du sexe?
Mise en œuvre	Les femmes et les hommes participeront-ils de manière égale à la mise en œuvre? Si la réponse est non, cela se justifie-t-il par des objectifs à plus long terme en matière d'égalité entre les sexes? A-t-on identifié des limites ou obstacles potentiels au succès de la mise en œuvre et, le cas échéant, des façons d'y remédier?
Suivi et évaluation	Voir la section 2.6 à la page 67.
Évaluation des impacts	A-t-on évalué les risques et les impacts non intentionnels possibles et a-t-on prévu des mesures d'atténuation si ces risques et impacts devaient se concrétiser par exemple, une conséquence imprévue de la mise en œuvre du programme pourrait être un accroissement du fardeau des femmes ou de l'isolation sociale des hommes?
Budget	Les ressources financières profiteront-elles autant aux femmes qu'aux hommes? (Souvent, ce sont les hommes qui profitent des redevances ou des avantages financiers provenant de l'exploitation minière et les femmes sont laissées pour compte ou n'en bénéficient pas directement ni indirectement.)
Communication	La stratégie de communication prend-elle en considération les préférences et les besoins en matière d'information des femmes et des hommes? A-t-on utilisé un processus consultatif?

Étude de cas 7 : Rio Tinto en Guinée

Projets spécifiques pour les femmes de Simandou

Le projet Simandou de Rio Tinto SIMFER SA est un projet d'exploration et d'extraction du minerai de fer. La Société financière internationale y détient une participation de cinq pour cent. La faisabilité de l'exploitation minière d'un important gisement, situé dans le sud-est de la Guinée (Afrique occidentale), dans la chaîne de montagnes du Simandou, est actuellement évaluée.

Le gouvernement de la Guinée et Rio Tinto ont signé, en février 2003, une entente d'exploitation minière d'une durée de 25 ans avec possibilité de renouvellement pour une période additionnelle de 25 ans. La concession minière a été accordée à Rio Tinto par décret présidentiel en 2006.

Rio Tinto est présent en Guinée depuis 1997 et a effectué plusieurs études, y compris des études sociales de base pour le port, le chemin de fer et la mine en 2009, lesquelles incluaient une analyse de la problématique hommes-femmes.



Simandou
Guinée



Contexte

Le projet est situé dans un environnement rural. En Guinée, les femmes contribuent énormément à l'économie rurale. Leur travail est vital parce qu'elles sont responsables d'environ 80 pour cent de la production alimentaire en plus de jouer un rôle majeur dans l'élevage traditionnel. Les femmes gagnent un peu d'argent en vendant les surplus des récoltes dans les marchés locaux et gèrent elles-mêmes ces revenus. Les hommes rapportent la plus grande partie du revenu des ménages grâce à la vente des animaux d'élevage, au travail manuel pendant la saison agricole et à d'autres emplois formels ou non. Même si la Guinée a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) en 1982, les femmes demeurent défavorisées en raison des systèmes traditionnels qui prédominent encore dans les zones rurales. La plupart des femmes ont

un accès plus limité que les hommes à l'éducation (les parents préfèrent généralement envoyer les garçons à l'école et garder les filles à la maison pour aider aux tâches domestiques), aux moyens de production comme la terre (selon la coutume, les femmes ne peuvent pas posséder la terre et celle-ci se transmet de père en fils) et aux revenus (traditionnellement, les femmes doivent rester à la maison et prendre soin des enfants au lieu de travailler). De plus, un pourcentage élevé de femmes meurent en couches en raison de l'accès limité aux services de santé dans les zones rurales.

Engagement de Rio Tinto

L'engagement communautaire constitue une activité clé de l'équipe des relations communautaires de Rio Tinto et les femmes des populations touchées par la mine ont ainsi pu exprimer leurs préoccupations au sujet de la génération de revenus, de la santé, de l'hygiène et de

l'éducation. À la lumière des obstacles mentionnés précédemment, l'équipe des relations communautaires de Rio Tinto, en consultation avec les femmes, les organisations de la société civile et les autorités locales, a conçu des activités visant à améliorer la situation des femmes dans la région.

À ce stade précoce du projet, son approche a été de soutenir les institutions existantes, comme l'association de parents, car ces institutions étaient déjà acceptées par les hommes et les femmes. Il y a toutefois des limites à cette approche si les femmes doivent être mieux intégrées au projet et en bénéficier pleinement. L'équipe des relations communautaires le sait et tentera de mettre au point des stratégies appropriées à mesure que le projet évoluera.



Projets spécifiques

Association de parents d'élèves

Toutes les écoles des zones rurales en Guinée ont une association de parents regroupant principalement les mères des élèves de niveau primaire. En collaboration avec une ONG internationale déjà présente dans la région, Rio Tinto a accepté de soutenir les membres de l'association et d'offrir un programme d'alphabétisation lié aux activités génératrices de revenus. Ces activités ont aidé les femmes à ajouter de la valeur aux produits agricoles qu'elles cultivaient déjà. Elles ont ainsi appris comment préparer des mangues séchées, des confitures et d'autres conserves, pour ensuite les vendre au marché local. L'association utilise les revenus tirés des ventes de ces produits pour acheter des fournitures scolaires pour les élèves. Le programme d'alphabétisation a permis aux femmes de mieux comprendre les exigences d'écriture liées aux activités génératrices de revenus, comme le fait de remplir des reçus, de comprendre les demandes écrites, de tenir des registres financiers et de contrôler les stocks.

Retraite scolaire pour les jeunes filles

Les jeunes filles qui vont à l'école dans la zone du projet font face à plus d'obstacles que les garçons. Elles doivent en effet effectuer des tâches domestiques alors que leurs frères ont du temps pour étudier en vue des examens. Les jeunes filles se plaignent souvent du fait qu'elles n'ont pas assez de temps pour étudier pendant les périodes d'examen parce qu'elles doivent prendre soin

de leurs frères et sœurs plus jeunes et s'occuper des tâches ménagères.

L'ONG locale APROFIG a contacté l'équipe des relations communautaires de Rio Tinto pour lui demander d'appuyer le projet d'une retraite de six semaines pour les jeunes filles afin de leur permettre d'étudier pour les examens finaux, sans être interrompues comme elles le sont à la maison. Dans le cadre de son engagement pour soutenir l'éducation dans une région où le système éducatif est déficient et sachant que des mesures proactives ciblées envers les femmes sont nécessaires pour améliorer l'égalité, Rio Tinto s'est engagé à soutenir cette initiative pendant les deux prochaines années. Grâce à ce programme, 75 pour cent des filles qui ont participé à la retraite ont réussi leurs examens finaux en 2008. Le renouvellement de l'engagement dépendra des résultats obtenus et du développement du projet Simandou.

Hygiène

Le village de Moribadou est situé à environ 15 km du principal camp minier. Ce petit village a connu une forte immigration qui a mis de la pression sur les installations sanitaires traditionnelles. L'immigration constitue un des principaux risques sociaux du projet et le plan relatif à la gestion des flux migratoire préparé en 2008 est en cours d'application. Dans le cadre de ce plan, l'équipe des relations communautaires a travaillé avec les femmes du village pour accroître la sensibilisation à l'hygiène. C'est ainsi que les femmes ont demandé de l'aide pour construire des latrines

traditionnelles. L'équipe des relations communautaires a accepté d'aider les femmes en leur offrant des matériaux et en les formant à l'utilisation, ainsi qu'à l'entretien des latrines, tandis que la communauté aura la responsabilité de construire les fosses. À ce jour, Rio Tinto et la population de Moribadou ont construit 60 nouvelles latrines.

Dans le même village, un groupe de femmes a créé une association appelée AMVP pour nettoyer les lieux après la tenue de chaque marché. Rio Tinto a aidé le groupe à améliorer son organisation et a fourni du matériel de sécurité, comme des masques et des gants et de l'équipement de travail, tel que des balais et des brouettes. Rio Tinto a également contribué à la pérennité du groupe en impliquant la municipalité qui évaluera la possibilité de fournir du financement.

Problématique hommes-femmes et VIH

L'équipe des relations communautaires a un programme proactif de sensibilisation au VIH dans les villages affectés par le projet pour prévenir le VIH et les autres IST. Pour mieux rejoindre la population féminine, des femmes ont été formées en tant qu'éducatrices en matière de prévention. Ces éducatrices tiennent des séances de sensibilisation auprès de la population pour parler de la prévention du VIH et des autres IST et animent des séances dans des groupes uniquement composés de femmes afin qu'elles puissent poser des questions dans un contexte de plus grande discrétion. Rio Tinto offre des formations d'appoint et fournit le matériel nécessaire pour les séances de sensibilisation et pour communiquer avec les communautés. 7

2.4 Domaines d'application des programmes dans les communautés

La liste suivante illustre brièvement comment la problématique hommes-femmes peut être prise en considération dans différents domaines qui ne relèveront pas tous des intervenants en relations communautaires. En examinant cette liste, ces intervenants devraient cerner les domaines dans lesquels ils peuvent agir directement et les autres pour lesquels l'approche indirecte sera plus efficace.

Domaines d'application des programmes

Emplois locaux	Tenir compte des questions sexospécifiques dans les pratiques d'embauche peut permettre de s'assurer que les femmes et les hommes des communautés locales bénéficient des mêmes chances pour l'obtention d'un emploi. L'égalité entre les sexes en matière d'emploi contribue à une meilleure répartition des avantages dans la communauté, surtout si les femmes profitent des mêmes possibilités de perfectionnement et de promotion. Les opportunités d'emploi au-delà de la mine doivent aussi être prises en considération.
Sécurité	Les programmes de sécurité peuvent intégrer des initiatives communautaires pour lutter contre la violence, le harcèlement et l'exploitation dont les femmes font l'objet et pour promouvoir la sécurité des femmes en milieu du travail. Les politiques et processus en place visant la sécurité des femmes ainsi que la lutte contre l'exploitation sexuelle et le harcèlement sont également importants. Les employés devraient aussi être encouragés à se conduire d'une manière convenant à leur fonction et conforme aux politiques de l'entreprise au travail et à l'extérieur du travail.
Milieu de travail	Les milieux de travail doivent comporter des infrastructures et des installations appropriées pour les femmes afin qu'elles puissent participer à toutes les activités de l'entreprise. Il faut prévoir des salles de bain, fournir des uniformes convenables, assurer un environnement sécuritaire et offrir des conditions d'hébergement appropriées sur le site de la mine.
Ressources	L'égalité entre les hommes et les femmes constitue un aspect transversal de l'entreprise et est la responsabilité de tous. Différents modèles organisationnels sont envisageables pour les sites autonomes, les personnes ou les groupes de personnes qui sont formellement responsables des questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces considérations doivent aussi être incluses dans les budgets, et ce dès le début d'un projet.
Communication organisationnelle	La communication entre les hommes et les femmes dans le milieu de travail est importante pour s'assurer que la question de l'égalité entre les sexes soit traitée dans un contexte favorable. La communication doit être continue et transparente et doit tenir compte des enjeux.
Environnement	Il faut prendre en considération les incidences potentiellement différentes d'un incident environnemental sur les hommes et les femmes. La perception qu'ont les femmes du risque environnemental doit également être prise en compte. Les femmes se mobilisent et s'organisent généralement plus rapidement parce que les enjeux environnementaux touchent souvent la santé de leurs familles.
Intervention d'urgence	La vulnérabilité des hommes et des femmes, des garçons et des filles, aux situations d'urgence peut différer en fonction de leurs activités et de leur exposition à un danger particulier. Une analyse basée sur le genre conduite dans le cas des situations d'urgence peut contribuer à réduire le risque pour les personnes et la réputation de l'entreprise. Les femmes sont souvent les principales responsables de l'organisation communautaire et peuvent être les personnes-contacts les plus efficaces pour l'entreprise en cas d'intervention d'urgence.

Domaines d'application des programmes (suite)

Autonomisation	L'autonomisation des femmes est un processus ascendant de transformation des relations de pouvoir entre les sexes par lequel des personnes ou des groupes sont davantage sensibilisés à la situation des femmes et tentent de contester le statu quo. Les programmes peuvent favoriser l'autonomisation par la création de petites entreprises.
Éducation et formation	L'éducation est un outil essentiel pour atteindre l'égalité et réaliser le développement. Nous savons que l'éducation des filles et des femmes a de nombreux effets sur le développement : baisse de la mortalité infantile et maternelle, amélioration de la gestion de l'environnement et croissance économique. Les programmes peuvent mettre l'accent sur l'égalité d'accès à l'éducation pour les filles et les garçons de même que sur l'alphabétisation des adultes (femmes et hommes).
Économie	L'autonomisation des femmes est souvent liée à l'indépendance financière. Les projets peuvent toucher l'amélioration de l'accès à l'emploi local, aux possibilités de création de petites entreprises et à la formation. En ce qui concerne les services financiers, l'égalité entre les sexes s'est révélée profitable aux affaires, les femmes ayant de meilleurs antécédents pour la création d'entreprises viables et le remboursement des prêts. L'expérience des agences spécialisées en microcrédit montre que les femmes présentent, en général, de meilleurs dossiers de remboursement, investissent de façon plus productive et ont moins d'appétit pour le risque. Si les femmes sont encouragées à devenir financièrement autonomes, il faut toutefois veiller à ce que cela n'exacerbe pas les tensions domestiques.
Santé	Les programmes de santé peuvent inclure, à titre d'exemple, des campagnes de sensibilisation aux infections sexuellement transmissibles (notamment le VIH) où à l'usage des soins de santé auprès des hommes et des femmes.
VIH	Étant donné que les femmes sont plus vulnérables à l'infection, qu'elles portent les enfants et qu'elles sont les principales soignantes, il est important de s'attarder à l'éducation des femmes au sujet du VIH, des stratégies de prévention et de traitement. Il est également crucial de comprendre les relations, la dynamique du pouvoir et les inégalités entre les hommes et les femmes pour concevoir et mettre en œuvre des programmes efficaces de lutte contre le VIH. Il faut adopter une approche englobant toute la communauté, en partenariat avec le gouvernement, les institutions bilatérales, les institutions multilatérales et le secteur non gouvernemental, allant au-delà des travailleurs de la mine.
Réinstallation	Les femmes et les filles ayant d'importantes responsabilités domestiques sont plus susceptibles de subir les contrecoups d'une réinstallation. Il est possible que les programmes aient à tenir compte des besoins propres à chacun des sexes, à y répondre ou à trouver des mesures de compensation. Ces besoins incluent l'accès continu aux ressources et aux moyens de subsistance, la perte d'opportunités émanant de l'exploitation minière artisanale ou à petite échelle, la santé et la réhabilitation environnementale après l'exploitation minière, l'accès aux services d'éducation et de santé ainsi que la relocalisation des initiatives sur le plan de la famille, des ressources et des affaires.
Exploitation minière artisanale et à petite échelle	Dans de nombreux pays, les activités minières artisanales exercées par les femmes représentent un aspect important des communautés touchées. Comme ces activités sont parfois considérées "illégal", souvent les femmes ne bénéficient pas des programmes de développement communautaire. Il est important d'adopter une approche particulière pour résoudre les relations entre l'exploitation minière artisanale et à grande échelle, en tenant compte de la problématique hommes-femmes.

Vous trouverez ci-après deux études de cas illustrant des approches différentes dans la mise en œuvre des programmes d'appui aux communautés – la première, au Zimbabwe et la deuxième, en Australie-Occidentale. Les deux études décrivent une série d'interventions et d'initiatives, touchant l'emploi et l'éducation, en passant par la sensibilisation interculturelle et la réduction de la pauvreté.

Étude de cas 8 : Rio Tinto au Zimbabwe

Engagement des femmes dans le processus de réinstallation

Projet

La mine de diamants de Murowa est située près de Zvishavane, dans le sud-ouest du Zimbabwe. Rio Tinto a entrepris des activités d'exploration dans la région en 1992 et a par la suite mis sur pied une exploitation à petite échelle avec un potentiel d'expansion si les conditions socioéconomiques et politiques ainsi que les conditions du marché mondial s'amélioraient suffisamment pour justifier d'autres investissements. Les premiers diamants ont été extraits en 2004 et l'exploitation compte actuellement une centaine d'employés à temps plein et 200 personnes ayant des contrats à long terme.

Rio Tinto a amorcé les consultations auprès des communautés et l'engagement communautaire au début du projet et en 1999, il a été établi que la concession minière nécessiterait 1 200 hectares de terres qui étaient occupés par 142 familles, lesquelles devraient être réinstallées pour que le processus puisse commencer. De plus, 265 tombes devaient être relocalisées avant que la construction de la mine puisse débiter.



Zvishavane

Zimbabwe



Engagement en début de processus et négociation avec la communauté à réinstaller

Rio Tinto a mis en œuvre un programme approfondi de consultation auprès des communautés dans le cadre de son évaluation des impacts sociaux et environnementaux. Ce programme incluait le Programme de participation du public (PPP) et l'évaluation de base des communautés. Une attention particulière a été accordée aux ménages dont le chef est une femme ou un enfant, en veillant à ce qu'ils aient une chance égale à celles des autres familles de participer au processus de consultation.

En 2000, le Groupe a amorcé des négociations avec toutes les parties, y compris le gouvernement, les ONG et les communautés. Ces négociations visaient à établir une compréhension commune du processus et des

résultats d'un programme de réinstallation. Les parties se sont entendues sur les principes de la réinstallation, notamment sur le fait que les familles soient déplacées en tant que groupe et que Rio Tinto essaie de trouver des terres à proximité, dans une zone que la communauté connaît et ayant la même culture. Ces mesures visaient à réduire les impacts sociaux et culturels.

Les parties ont ensuite entrepris un processus de négociation sur deux ans sous la forme d'une série d'ateliers dirigés par un médiateur externe qui ont donné lieu à des ententes concernant la réinstallation, les dédommagements et les autres conditions et demandes de la communauté. Celle-ci a élu un comité représentatif afin qu'il négocie en son nom. Quatre des onze membres de ce comité étaient des femmes.

La nécessité de la participation des femmes est devenue évidente lors du processus de consultation, car elles étaient généralement mieux en mesure de fournir l'information requise sur la propriété des terres, notamment les cultures et parfois sur l'histoire des familles. Ces questions sont d'une importance capitale pour le succès de la réinstallation et des modalités du dédommagement.

Rio Tinto a travaillé avec la population pour inciter les femmes à participer dans des domaines qui n'étaient traditionnellement pas les leurs. Par exemple, les veuves ont pu enregistrer leurs actifs et leurs biens à leur nom, ce qui n'était jamais encore arrivé. Les femmes ont joué un rôle central dans la relocalisation des tombes, certaines récitant des prières ou se livrant à des rituels traditionnels lors de l'exhumation.



En mai 2001, le Groupe, la communauté et le gouvernement ont organisé une cérémonie officielle pour la signature de l'entente de réinstallation, qui incluait des dispositions concernant le nombre de familles admissibles à la réinstallation et un système de dédommagement respectant le principe du remplacement "d'un actif par un autre actif".

Engagement et négociations sur le site de réinstallation

Rio Tinto a trouvé et acheté six parcelles (connues sous le nom de "zone de Shashe") dans une région voisine, la province de Masvingo et a commencé la construction des nouvelles infrastructures communautaires en consultation avec les autorités locales. L'accord relatif aux infrastructures qui a été négocié comprenait des dispositions selon lesquelles Rio Tinto devait construire une école, un centre de santé rural, des habitations pour les enseignants et les infirmières, une église, 17 forages et routes et prévoyait un échéancier pour leur construction et leur éventuelle remise au gouvernement.

L'aspect le plus difficile et controversé de ces négociations a porté sur l'allocation des terres que chaque famille devait recevoir, car d'autres familles de la province de Masvingo s'étaient installées dans la zone de Shashe en vertu du programme de réforme agraire et de réinstallation du gouvernement du Zimbabwe. Comme il n'y avait plus d'autres terres disponibles pour relocaliser les familles de Masvingo et que Rio Tinto craignait que les familles de Murowa se voient attribuer moins que les 65 hectares promis à chacune plus tôt, les négociations ont atteint une impasse.

Il s'en est suivi deux ans de rencontres et de discussions difficiles au fil desquels les femmes ont continué à jouer un rôle central et ont veillé à ce que la répartition des avantages tiennent compte des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes. Les terres allouées ont été préparées et enrichies, ce qui a permis aux communautés de semer immédiatement et d'obtenir une bonne récolte pour 2002-2003.

Développement d'une communauté viable

Au moment de la remise du plan de réinstallation de la zone de Shashe, Rio Tinto s'est aussi engagé à respecter un plan d'action communautaire visant des programmes de santé, de formation et d'augmentation de la production agricole pour les dix années suivant la réinstallation. Ce plan vise à renforcer les compétences et les capacités des fermiers afin de leur permettre de mener des activités pouvant assurer leur subsistance.

Parmi les autres initiatives, citons la mise en œuvre d'un programme de formation national pour les fermiers et l'introduction d'élevages hybrides et de cultures à haut rendement. Environ 75 pour cent des étudiants du programme de formation supérieure en agriculture sont des femmes. Il y a actuellement six micro-jardins qui sont cultivés à 90 pour cent par des femmes. De plus, le comité du projet compte près de 99 pour cent de membres féminins. **8**

Étude de cas 9 : Rio Tinto en Australie

Engagement communautaire auprès de femmes et d'hommes aborigènes dans divers domaines

Avec un réseau intégré de 11 mines, 3 terminaux d'expédition et le plus grand système ferroviaire privé en exploitation en Australie, notre mine Pilbara a produit plus 175 millions de tonnes de minerai de fer en 2008 et connaît une croissance qui devrait lui permettre d'atteindre un taux de production annuelle de 220 millions de tonnes. Rio Tinto Minerai de fer est également l'un des principaux employeurs de la région, avec environ 6 200 personnes à son service (rapport sur les ressources humaines de Rio Tinto Minerai de fer pour le T1, 2009). Le peuple Ngarluma est l'un des 11 groupes de propriétaires traditionnels qui sont touchés par la mine Pilbara de Rio Tinto.

Le peuple Ngarluma (conjointement avec le peuple Yinjibarndi) détient un droit coutumier sur les terres à l'ouest de Pilbara, autour de Dampier, Karratha, Cape Lambert et Roebourne. La décision de la cour rendue en 2005 leur a reconnu un droit coutumier sur une zone de plus de 24 428 kilomètres carrés à l'exception des cantons et des concessions minières.



Pilbara

Australie



Lors d'une célébration à Roebourne, en juillet 2008, Rio Tinto et le peuple Ngarluma ont signé une entente initiale (la "lettre d'entente") qui conduira à une entente définissant les conditions régissant l'accès et l'usage des terres des populations aborigènes. Cette entente concerne les infrastructures (ports et voie ferrée) car il n'y a pas de mine sur le territoire du peuple Ngarluma. En vertu de l'entente, Rio Tinto versera des prestations financières pour les activités conduites sur le territoire du peuple Ngarluma et en retour, la Ngarluma Aboriginal Corporation donnera son accord à ces activités, effectuera des études sur le patrimoine prioritaire et ne s'opposera pas aux demandes de Rio Tinto relatives à la tenure et l'usage de ces terres. Cette entente de reconnaissance des droits des populations aborigènes sur les terres servira également de base pour les relations entre Rio Tinto et le peuple

Ngarluma sur certaines questions comme l'emploi et la formation, le développement des affaires et l'octroi des contrats locaux ainsi que la gestion des terres et de la culture.

L'engagement de Rio Tinto Minerai de fer auprès du peuple Ngarluma s'est développé sur plusieurs années. De nombreuses initiatives ont été envisagées afin de s'assurer que les femmes et les hommes bénéficient de la présence de la mine. Les initiatives ci-dessous illustrent divers engagements de Rio Tinto Minerai de fer auprès des femmes du peuple Ngarluma en particulier, depuis les processus de consentement jusqu'à l'engagement et développement communautaires.

Consentement

Les femmes ont été impliquées dès le tout début dans les négociations avec Rio Tinto Minerai de fer, qui s'est assuré que l'ensemble de la population soit consulté. Rio Tinto Minerai de fer reconnaît que sur le plan culturel, les femmes et les hommes ont des responsabilités et des rôles différents.

Historiquement, les femmes aborigènes ont joué un rôle important dans l'avancement de leur communauté à Roebourne. L'entente entre la Ngarluma Aboriginal Corporation et Rio Tinto a été signée par 17 propriétaires traditionnels du peuple Ngarluma, dont neuf femmes. Douze signataires ont accepté les modalités de la convention, dont sept femmes. De plus, les trois signataires représentant la Ngarluma Aboriginal Corporation, Mt Welcome Pastoral Company et Rio Tinto Minerai de fer étaient des femmes.



Données sur les employés aborigènes de Rio Tinto Minerais de fer, deuxième trimestre 2009

Poste	Total	Hommes	Femmes
Stagiaire	77	50	27
Apprenti	27	25	2
Opérateur	298	251	47
Travailleur de métier	57	54	3
Employé administratif	39	0	39
Superviseur	8	8	0
Technicien	8	7	1
Diplômé	3	2	1
Professionnel	27	16	9
Spécialiste	3	3	0
Surintendant	3	1	2
Directeur	1	1	0
	549	418	131

Source : Données sur les employés aborigènes tirées du rapport sur les ressources humaines de Rio Tinto Minerais de fer du T2, 2009

Personnel

Sur un total de 6 480 employés, 549 sont des aborigènes d'Australie (131 femmes et 418 hommes). Dans le secteur minier australien, les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes, en raison de certains facteurs tels que la santé, l'éducation, les rôles traditionnels des femmes et la culture masculine prédominante dans cette industrie. Au deuxième trimestre 2009, 131 femmes aborigènes étaient employées directement par Rio Tinto Minerais de fer, en comptant les employées contractuelles. Actuellement, environ un tiers de ces employées occupent des postes opérationnels de niveau inférieur. Selon les données de Rio Tinto Minerais de fer, plus on monte dans la hiérarchie, moins les aborigènes sont représentés, en particulier les femmes.

Plusieurs initiatives tentent de promouvoir les emplois à Rio Tinto Minerai de fer auprès des femmes et des hommes aborigènes. Par exemple, il y a maintenant deux conseillères en recrutement aborigènes. Ces conseillères encouragent les candidats aborigènes à postuler un des emplois disponibles au sein de Rio Tinto. Les données empiriques indiquent que la présence des deux conseillères en recrutement aborigènes encourage plus de femmes à postuler un emploi. Ces deux conseillères invitent tous les sites de Rio Tinto Minerai de fer à envisager l'embauche de femmes et d'hommes aborigènes et aident les équipes des ressources humaines du site et les directeurs hiérarchiques à trouver des candidats aborigènes qualifiés pour les postes vacants. Elles ont constaté que les mines étaient tout à fait disposées à embaucher des aborigènes, y compris des femmes, mais qu'elles n'ont pas toujours une approche proactive.

Une base de données sur tous les candidats aborigènes ayant soumis leur candidature pour un emploi à Rio Tinto Minerai de fer est maintenue et l'information est désagrégée selon le genre. Cette base de données comprend des renseignements sur plus de 1 600 aborigènes à la recherche d'emploi en Australie. Lorsqu'un poste se libère, les ressources humaines communiquent avec les conseillères en recrutement aborigènes qui leur réfèrent des personnes dont la candidature est examinée. Les candidats aborigènes qui répondent aux critères minimaux pour un poste sont invités à un centre de sélection ou à une entrevue. Une conseillère en recrutement aborigène est présente lorsqu'un candidat est évalué. Une fois que le candidat est embauché, les conseillères en recrutement aborigènes interviennent en cas de discrimination.

Bien que des progrès aient été réalisés, il y a encore place à l'amélioration. Par exemple, toutes les divisions de Rio Tinto Minerai

de fer ont des objectifs d'embaucher des employés aborigènes, mais ces objectifs ne sont pas encore définies selon le genre. L'une des stratégies est d'embaucher plus de conseillères femmes pour travailler directement avec les employées aborigènes et les soutenir afin qu'elles restent dans le milieu de travail.

Bourses d'étude

Le programme de bourses d'étude pour les aborigènes de Rio Tinto Minerai de fer vise à aider les étudiants à terminer l'université sans avoir à rembourser le plan de contribution à l'enseignement supérieur (PCES) ni à payer les manuels scolaires. Le programme s'adresse principalement aux propriétaires traditionnels de Pilbara, bien que d'autres étudiants seront considérés. Huit femmes et trois hommes aborigènes participent actuellement au programme de bourses. On observe un intérêt grandissant pour le programme de la part des femmes. Celles qui y participent actuellement étudient en géologie, en cinéma et communication, en gestion communautaire et en médecine.

Sensibilisation interculturelle

Rio Tinto Minerai de fer donne également des séances de sensibilisation interculturelle pour les hommes et les femmes. Les femmes y jouent un rôle clé, car la plupart des propriétaires traditionnels actuels qui s'y présentent sont des femmes. La sensibilisation interculturelle est obligatoire pour tous les nouveaux employés et sous-traitants.

Repas annuel

Pour répondre aux souhaits des femmes du peuple Ngarluma, Rio Tinto Minerai de fer a appuyé l'organisation d'un repas annuel pour les femmes. Il s'agit d'un repas sur invitation d'une aînée du peuple Ngarluma suivi d'une petite fête qu'elle organise chaque année. Ce repas constitue une occasion pour les femmes du peuple Ngarluma de se rencontrer, de socialiser et de tisser des liens dans un environnement sans alcool.

Une vice-présidente de Rio Tinto Minerai de fer a déjà assisté au repas. Cette soirée donne également la possibilité au personnel des relations communautaires de Rio Tinto Minerai de fer de continuer à étendre son réseau et à renforcer les liens existants avec le peuple Ngarluma et les autres propriétaires traditionnels.

En partie grâce au succès de cette initiative, les femmes ont confié à Rio Tinto Minerai de fer d'autres idées de rassemblement et de programmes de développement personnel. L'équipe des relations communautaires de Rio Tinto Minerai de fer évalue la possibilité d'organiser des loteries, des karaokés et des concours de talents qui rassembleraient la population, ainsi qu'un programme de présentation personnelle pour les jeunes femmes, touchant notamment la mode. Le programme s'étendra de la côte à la ville de Tom Price.

Relations communautaires

Le travail positif de l'équipe des relations communautaires a permis le développement de liens solides entre le peuple Ngarluma et Rio Tinto Minerai de fer. La population a été très réceptive. A titre d'exemple, la récente cérémonie de la première pelletée de terre tenue dans le cadre de la construction de la centrale électrique a dû avoir lieu plus tôt que prévu. Bien que ces cérémonies soient difficiles à organiser dans de courts délais, le peuple Ngarluma a accepté d'inaugurer les travaux. La cérémonie nécessite la participation d'hommes et de femmes ; l'aînée qui a célébré cette cérémonie était une femme.

Si les projets et les programmes présentés précédemment tiennent compte de la problématique hommes-femmes, ils ne sont pas nécessairement officialisés dans des politiques et des plans. Ils ont évolué au fil des interactions avec les communautés. **9**

2.5 Liens avec d'autres fonctions

Un bon conseiller en relations communautaires chez Rio Tinto comprend l'importance d'influencer les plans et les procédures opérationnelles d'autres services. Par exemple, considérons le service des ressources humaines qui est responsable de la planification, du recrutement, du perfectionnement et de la gestion du personnel.

Les ressources humaines jouent donc un rôle crucial pour l'engagement de Rio Tinto à employer une main-d'œuvre diversifiée (âge, sexe, origine ethnique – notamment les groupes aborigène – nationalité, orientation sexuelle, handicaps, langue) et à partager les avantages liés au développement et aux activités d'un projet avec des parties prenantes diverses (communautés locales et régionales, gouvernements, institutions multilatérales, ONG, propriétaires traditionnels, clients, marchés, fournisseurs).

La stratégie de Rio Tinto en matière de diversité met l'accent sur la constitution d'une main-d'œuvre équilibrée entre les hommes et les femmes. Des changements précis, visant à atteindre cet objectif, ont été apportés aux politiques et aux procédures de recrutement, de perfectionnement et de planification de la relève. De même, les services d'approvisionnement doivent s'assurer que le choix des fournisseurs et l'application des processus et pratiques d'évaluation donnent une chance égale aux hommes et aux femmes entrepreneurs, ou propriétaires d'entreprise, de faire affaire avec le Groupe. La collaboration active entre ces services et d'autres fonctions assurera une approche durable et systématique d'intégration de l'égalité entre les sexes.

Les études de cas 10, sur la mine Pilbara de Rio Tinto Minerais de fer et 11, sur Kennecott Utah Copper, montrent certaines des stratégies utilisées par les ressources humaines pour étudier et résoudre les aspects de la problématique hommes-femmes constituant des obstacles à l'emploi chez Rio Tinto.

Les politiques et les pratiques des autres parties de l'organisation (ressources humaines, approvisionnement, santé, sécurité et environnement) sont aussi importantes pour l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans nos activités.

Étude de cas 10 : Rio Tinto en Australie

Stratégies de la mine Pilbara de Rio Tinto Minerais de fer pour élargir le bassin de main d'œuvre

Rio Tinto Minerais de fer a mis en œuvre des politiques pour élargir le bassin de main d'œuvre disponible et la diversité des employés. Ce groupe dispose de certains programmes complémentaires pour attirer plus de femmes dans le secteur minier, surtout dans des postes non traditionnels et pour encourager les femmes à retourner sur le marché du travail après avoir eu des enfants.



Pilbara

Australie



Programme sur les conditions de travail flexibles

En mars 2007, Rio Tinto Minerais de fer a instauré une politique concernant les conditions de travail flexibles. Le but de cette politique est d'offrir la possibilité aux employés actuels de trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leurs autres engagements, tout en faisant de Rio Tinto Minerais de fer un employeur plus attrayant pour les personnes – le plus souvent les femmes – qui ne pouvaient pas travailler dans le cadre minier traditionnel car elles devaient s'occuper des enfants ou avaient d'autres responsabilités.

Les conditions de travail flexibles offertes dans le cadre de ce programme sont les suivantes : temps partiel, partage de poste, retraite progressive, télétravail et horaires flexibles. Rio Tinto Minerais de fer a élaboré un processus en

vertu duquel tous les membres du personnel peuvent participer au programme, mais à ce jour, 93 pour cent des employés qui profitent du programme sont des femmes.

Rio Tinto Minerais de fer a aussi mis à l'essai des quarts de travail pendant les heures d'école dans plusieurs mines et pour différents postes :

- L'exploitation du port de Dampier a mis à l'essai un poste d'opérateur à temps partiel, avec des quarts de travail pendant les heures d'école.
- La mine de Pannawonica a conclu une entente pour que les sous-traitants conduisant les camions se remplacent sans interruption afin de couvrir les pauses et les périodes de repas pendant les quarts de jour. Les conducteurs peuvent ainsi faire des quarts de quatre heures les jours d'école.

– À Paraburdoo, le site travaille en collaboration avec un sous-traitant pour permettre aux opératrices d'avoir des horaires flexibles s'adaptant à ceux de leur conjoint.

– De nombreux sites ont conclu des ententes de partage de poste, comme deux semaines de travail/quatre semaines de congé à West Angelas.

Rio Tinto Minerais de fer a remarqué qu'un grand nombre de ces aménagements ont été bénéfiques pour les employés et pour l'entreprise, affirmant qu'il s'agissait "d'un pas considérable pour attirer et retenir les femmes à ces endroits" (Rio Tinto Minerais de fer, Pilbara, 2008).

En 2007, un sondage auprès des employés ayant bénéficié des conditions de travail flexibles a relevé que :



- 80 pour cent avaient entre 31 et 40 ans ;
- 87 pour cent avaient opté pour un horaire flexible afin de s'occuper de jeunes enfants ;
- les études et le lieu de résidence constituaient d'autres facteurs de motivation ;
- la grande majorité des utilisateurs aimerait continuer à bénéficier de ces modalités à long terme ;
- 100 pour cent estimaient que leur directeur avait été soit d'un grand soutien (33 pour cent) soit d'un très grand soutien (67 pour cent) ;
- 94 pour cent étaient satisfaits des conditions de travail flexibles.

Programme relatif à l'expérience de travail

Le site portuaire de Cape Lambert a constaté que le manque d'expérience minière et de compétences professionnelles de base empêchait un certain nombre de candidats aptes à travailler de poursuivre leur carrière dans le secteur minier. Pour remédier à ce problème, Cape Lambert a instauré un programme de six semaines permettant aux candidats de connaître à tour de rôle les différentes divisions de l'entreprise : exploitation, entretien, transport maritime, administration et manutention. Le programme visait à attirer les femmes et les aborigènes qui étaient nouveaux dans le secteur minier afin de leur donner la possibilité d'avoir un aperçu global des activités tout en acquérant certaines compétences professionnelles et peut-être d'entreprendre un stage.

Le programme a réussi à attirer un grand nombre de candidats, dont certains ont été promus à des postes demandant divers degrés de spécialisation. (Rio Tinto Minerai de fer, Pilbara, 2008 : 4)

Programme de garderie en milieu familial ("Kids Matter")

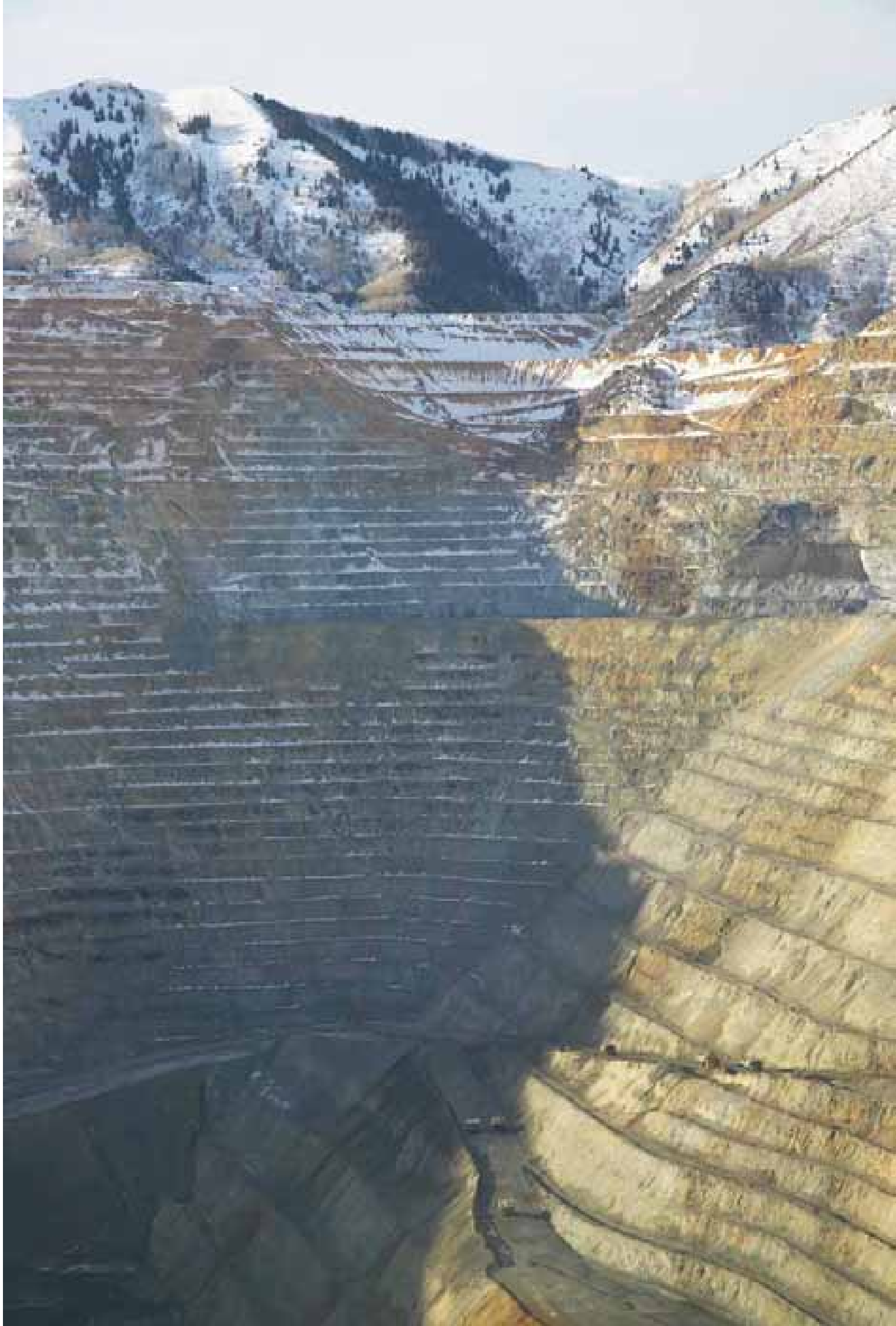
Rio Tinto Minerai de fer a remarqué que le manque d'accès à des services de garde de qualité constituait un obstacle majeur au développement de la région de Pilbara. Il faut augmenter le nombre, la qualité et la disponibilité des garderies pour aider les familles, élargir les possibilités d'emploi et attirer, ainsi que retenir, les travailleurs spécialisés dans la région. Rio Tinto Minerai de fer contribue à plusieurs programmes incitatifs régionaux visant à promouvoir le développement de garderies en milieu familial et à accroître le nombre de spécialistes de la petite enfance.

En partenariat avec la Pilbara Development Commission et d'autres entreprises de la région, Rio Tinto Minerai de fer soutient financièrement le programme de garderie en milieu familial (Kids Matter). Ce programme offre de l'aide, des conseils et des renseignements à ceux qui aimeraient ouvrir une garderie en milieu familial. Des subventions, ainsi qu'un appui continu, sont offerts aux participants. À la fin de 2007, 13 nouveaux services avaient vu le jour, soit 91 nouvelles places de garderie dans la région de Pilbara.

Programme de bourses pour les spécialistes de la petite enfance

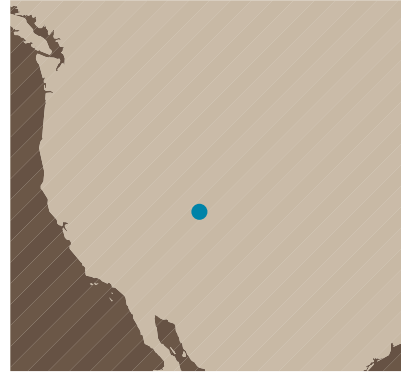
En partenariat avec d'autres entreprises de la région, des établissements d'enseignement et le gouvernement local, Rio Tinto Minerai de fer contribue à financer et à gérer un programme de bourses pour les spécialistes de la petite enfance. Ce programme vise à offrir une formation locale et du soutien aux personnes intéressées à faire carrière dans le secteur des services à l'enfance.

Les bourses sont offertes aux personnes qui s'inscrivent à un programme pour l'obtention d'un certificat (un an) ou d'un diplôme (deux ans) en services à l'enfance donné par le centre de formation professionnelle local. Les bourses couvrent les frais de scolarité et comprennent des primes financières à mi-chemin et à la fin du programme. Les étudiants qui obtiennent le diplôme sont admissibles aux programmes universitaires dans des domaines similaires. Rio Tinto Minerai de fer accorde une prime annuelle aux personnes qui gardent des enfants dans la région. **10**



Étude de cas 11 : Rio Tinto aux États-Unis

Approche pour attirer et retenir la main-d'œuvre féminine chez Kennecott Utah Copper (Kennecott)



Utah
États-Unis

Des études récentes menées par Kennecott ont indiqué que la perception négative de l'industrie, les horaires de travail traditionnels et le manque de politiques de conciliation travail-famille étaient les principales raisons pour lesquelles les femmes n'étaient pas attirées par le secteur minier. Ces études étaient fondées sur une combinaison de méthodes de recherche, notamment des entrevues avec des étudiants et des travailleurs ainsi qu'une étude documentaire qui a permis de comparer ce que font les autres sociétés, y compris dans des secteurs autres que minier. Kennecott a par la suite mis en œuvre une stratégie axée sur les conditions de travail flexibles (pour les postes hors exploitation), afin d'attirer et de retenir davantage de femmes au sein de la main-d'œuvre dans le cadre de son approche globale en matière de diversité.

Le rapport de 2006 concernant la stratégie en matière de diversité de Kennecott contient une série de recommandations, touchant entre autres la mise en œuvre d'une approche en deux volets englobant des programmes de développement professionnel et de formation destinés aux femmes afin de les aider à gravir les échelons jusqu'aux postes de direction ainsi que des politiques visant à retenir la main-d'œuvre féminine.

Ces recommandations sont les suivantes :

Mieux comprendre les besoins

Mener des sondages et créer des forums sur la satisfaction des employés pour connaître leurs besoins et leurs désirs en matière d'équilibre travail-vie privée, évaluer les initiatives en place et examiner la souplesse des horaires de travail actuels des unités d'exploitation.

Améliorer le cadre des politiques

Instaurer des politiques relatives aux conditions de travail flexibles permettant aux employés d'occuper un poste à temps partiel ou un poste partagé, ou encore de pouvoir travailler à temps partiel après un congé de maternité.

Mettre en œuvre les stratégies retenues

Introduire des stratégies de ressources humaines qui attirent et retiennent la main-d'œuvre féminine : programme de réseautage, planification du développement professionnel, affichage des postes à temps partiel, programme de bourses d'étude pour les femmes etc. Améliorer la technologie permettant aux directeurs et aux employés, travaillant selon un horaire flexible, de mieux communiquer.

Améliorer la gestion des données

Améliorer la collecte et la gestion de données dans des domaines clés, notamment en ce qui concerne les entrevues de fin d'emploi, le pourcentage de femmes retournant au travail après un congé de maternité, le pourcentage de représentation féminine au sein de l'entreprise, le pourcentage de femmes occupant des postes de haute direction, le pourcentage de femmes considérées comme ayant un "potentiel élevé" et le pourcentage de femmes bénéficiant d'un horaire flexible.

Le rapport analyse également les obstacles éventuels à la mise en œuvre de la stratégie.





La stratégie concernant les conditions de travail flexibles est l'une des nombreuses initiatives en matière de diversité de la main-d'œuvre faisant partie du plan stratégique de Kennecott de 2006. Ces initiatives sont conformes aux objectifs généraux de Rio Tinto en matière de diversité.

Kennecott a aussi élaboré des cibles annuelles concernant la diversité dans le cadre du plan organisationnel des ressources humaines entrant en vigueur en 2006. Kennecott a dépassé les cibles sexospécifiques la première année, mais ne les a pas atteintes la deuxième année. La cible relative à la diversité ethnique n'a pas été atteinte la première année mais a été dépassée la deuxième année.

Il est devenu manifeste qu'il était possible de faire des progrès simplement en mettant l'accent sur l'amélioration d'aspects précis de la diversité au sein de l'entreprise. Des difficultés subsistaient toutefois quant à la durabilité de ces progrès, d'où l'introduction des conditions de travail flexibles plus souples, comme le partage de poste, le télétravail et les horaires flexibles. L'incidence de ces pratiques sera mesurée dans le cadre d'un projet pilote, tout comme la possibilité d'en étendre certaines à des contextes opérationnels plus complexes de Kennecott. Une attention particulière est également accordée au contenu et au lieu d'affichage des offres d'emploi afin d'attirer des candidats variés. **11**

2.6 Planification pour un suivi et une évaluation continus

Rio Tinto s'attend à ce que ses projets et ses sites évaluent leur performance sociale et environnementale. Le suivi et l'évaluation de notre travail avec les communautés font partie de la norme de Rio Tinto en matière de relations communautaires. Le suivi et l'évaluation demeurent ponctuels et peu fiables tant qu'ils ne sont pas liés à des critères précis pouvant être suivis et mesurés. Ces critères s'appellent des indicateurs. Ils peuvent être quantitatifs (fondés sur des données chiffrées) ou qualitatifs (descriptifs).

Les indicateurs peuvent servir à mesurer tant des activités (ex. nombre de programmes ciblant des femmes) que des résultats (ex. nombre de femmes ayant réussi un programme de formation et mis en pratique leurs connaissances). Ils doivent être déterminés à l'avance et faciles à mesurer. Un indicateur trop difficile à mesurer ne sera pas utile pour vérifier de manière continue les progrès par rapport à un objectif ou une cible.

Un indicateur peut être défini comme un élément qui nous permet de savoir où nous sommes, où nous

allons, ainsi que la distance qu'il reste à parcourir avant d'atteindre un but ou un objectif donné.

Les indicateurs sont représentatifs de l'évaluation du progrès par rapport à un objectif.

Un indicateur doit être associé à un objectif à atteindre ou à une caractéristique à changer. Il peut difficilement représenter en entier l'intention ou les conséquences de l'objectif. L'indicateur devient donc un baromètre de l'état d'une situation, d'un problème ou d'un objectif en particulier – souvent mesuré à divers moments pour observer l'évolution. Un indicateur peut prendre la forme d'une mesure, d'un nombre, d'une opinion ou d'une perception.

Pour évaluer les progrès par rapport à notre plan pluriannuel relatif aux communautés ou à un programme donné, ou encore pour faire le suivi des changements dans des aspects importants de la vie communautaire, nous devons déterminer des indicateurs qui sont à la fois appropriés et pertinents en ce qui a trait aux caractéristiques du programme ou de la communauté

que nous voulons suivre. Pour bien suivre les changements en cours dans la communauté locale, le choix des indicateurs devrait être fait à l'étape de la planification du programme, de l'élaboration du plan ou dans le cadre de la première EBC approfondie.

Les indicateurs quantitatifs se rapportent aux situations, processus ou activités auxquels nous attribuons un nombre, un pourcentage ou un ratio qui en reflète l'état à un moment donné. Ces données quantitatives peuvent provenir de systèmes ou de registres de données examinées ou recueillies au cours d'une étude ou du processus de planification.

Les indicateurs qualitatifs se rapportent aux situations, processus ou activités dont l'état est déterminé en fonction d'opinions, de perceptions, de jugements ou de la qualité d'une expérience – et non en fonction de données chiffrées.

Les indicateurs qualitatifs et quantitatifs peuvent souvent être déterminés en consultation avec des groupes communautaires.

Exemples d'indicateurs pour un programme de soutien scolaire

Dans le cas d'un programme ayant pour objectif "d'accroître les inscriptions à l'école et de réduire le décrochage", un indicateur pourrait être le nombre ou le pourcentage de nouvelles inscriptions et de personnes retournant aux études chaque année pendant la durée du programme et, par exemple, cinq ans plus tard.

Un autre objectif du programme étant de réduire l'absentéisme et d'augmenter le taux de réussite. Les indicateurs devraient indiquer le nombre ou le pourcentage de présences en classe chaque mois et l'évolution du taux de réussite pendant la durée du programme pour tout le corps étudiant.

En recueillant et en analysant les données selon le genre, on peut mesurer l'incidence sexospécifique du programme. En sachant, par exemple, que les taux de réussite diffèrent entre les filles et les garçons, les autorités concernées pourront prendre des mesures visant à accroître l'égalité entre les sexes dans l'éducation.

Indicateurs sexospécifiques

Les indicateurs sexospécifiques sont spécialement conçus pour refléter les changements dans le statut et les rôles des hommes et des femmes. Cela comprend notamment des données ventilées selon le genre. Les indicateurs peuvent être spécifiques aux contextes international, régional, national et local et peuvent être qualitatifs ou quantitatifs.

Les indicateurs sexospécifiques doivent être liés à des cibles et des objectifs au niveau de la stratégie et du projet. Les intervenants devront déterminer, dans certains cas avec les parties prenantes, quels indicateurs sont appropriés aux différentes circonstances. Un indicateur qui est adéquat pour les hommes peut être culturellement inapproprié pour les femmes, ou vice versa.

Il est possible que les indicateurs quantitatifs à eux seuls ne soient pas suffisants pour représenter la situation globale des hommes et des femmes. C'est pourquoi les indicateurs qualitatifs

sont extrêmement importants pour comprendre le portrait d'ensemble. Les indicateurs qualitatifs et quantitatifs peuvent être complémentaires. Les mesures quantitatives sont cruciales pour définir les bases permettant de s'attaquer aux inégalités entre les sexes, tandis que les méthodes qualitatives permettent un examen plus en profondeur des relations entre les hommes et les femmes qui sont difficilement quantifiables.

Vous trouverez ci-dessous une liste d'indicateurs sexospécifiques (principalement quantitatifs) pertinents pour le suivi des communautés minières. Comme certains de ces indicateurs sont vraiment propres à une situation donnée, ils ne peuvent être suivis à moins qu'il y ait un engagement à recueillir des données pertinentes de manière continue. Une partie de cette information peut être recueillie au cours d'une EBC à partir de sources secondaires comme des statistiques gouvernementales.

Une partie de cette information peut aussi être accessible par l'intermédiaire d'autres services (par exemple, les ressources humaines auront des données sur la participation de la main-d'œuvre, les différences salariales entre hommes et femmes etc.). D'autres agences ou organisations, comme les services de santé locaux ou les écoles régionales, peuvent avoir déjà compilé des données. Mais il peut y avoir là aussi des problèmes de confidentialité. Au départ, il faut essayer de trouver un petit nombre d'indicateurs pour lesquels les données sont déjà disponibles ou peuvent être recueillies facilement. Il importe également de trouver des indicateurs qui permettent d'assurer un suivi de ce qu'il faut atteindre ou de ce qu'il faut éviter.

Exemples d'indicateurs sexospécifiques pour mesurer les risques et les avantages dans les communautés minières

Main-d'œuvre, emploi et actifs	<ul style="list-style-type: none"> – Taux de chômage et taux d'activité économique des hommes et des femmes – Taux de participation de la main-d'œuvre masculine et féminine – % de femmes et d'hommes dans la main-d'œuvre active dans le secteur minier – % de femmes et d'hommes dans les postes de direction – % de femmes et d'hommes dans les secteurs d'emploi informels – Différences salariales entre les hommes et les femmes – % de femmes ayant accès à des services financiers – % de femmes ayant accès à la terre – Prévalence du travail des enfants chez les garçons et les filles <p>Indicateurs qualitatifs</p> <ul style="list-style-type: none"> – Possibilités de développement professionnel et niveau de satisfaction au travail (avec service de soutien)
Environnement et infrastructure	<ul style="list-style-type: none"> – % de femmes et d'hommes ayant accès à l'eau potable et au carburant – % de femmes et d'hommes ayant accès à des routes pavées et à des moyens de transport
Santé	<ul style="list-style-type: none"> – Espérance de vie des femmes et des hommes à la naissance – Mortalité infantile (pour 1 000 naissances vivantes) – Mortalité maternelle (pour 100 000 naissances) – % de femmes et d'hommes ayant accès à un établissement médical et à des soins de santé – Incidence de la malaria et de la tuberculose chez les femmes et les hommes – Incidence de certains problèmes de santé chez les femmes et les hommes
VIH/SIDA	<ul style="list-style-type: none"> – Taux de prévalence du VIH chez les femmes et les hommes – % de femmes infectées par rapport à la population totale infectée – % de femmes et d'hommes parmi les travailleurs infectés – % de femmes et d'hommes infectés recevant un traitement – Taux de transmission du VIH de la mère à l'enfant
Education	<ul style="list-style-type: none"> – % de femmes ayant accès à l'éducation formelle – Ratio d'inscription et taux de réussite des garçons par rapport aux filles dans l'éducation primaire, secondaire et supérieure – Taux d'alphabétisation des femmes par rapport aux hommes (15+) – % de femmes et d'hommes ayant des compétences pertinentes pour l'emploi
Autonomisation	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de femmes occupant des positions de leadership dans le village ou la communauté – Nombre de femmes participant à la planification et à la prise de décision dans les ménages et dans la communauté – % de femmes activement engagées dans la gestion d'un comité et participant à la prise de décision à la fin de la deuxième année (par rapport à un pourcentage de référence au début du projet) <p>Indicateurs qualitatifs</p> <ul style="list-style-type: none"> – Degré de satisfaction relatif à la participation dans un groupe de travail à la fin de la première année, ventilé selon le genre – Degré d'engagement dans la gestion d'un comité, ventilé selon le genre
Violence /sécurité	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de femmes et de filles indiquant être victimes de violence domestique ou d'abus sexuels – Existence de services sociaux ciblant les problèmes de violence ainsi que de dépendance à l'alcool et aux drogues – % de femmes et d'hommes consommant de l'alcool et des drogues
Vulnérabilité	<ul style="list-style-type: none"> – % de familles dont le chef est une femme célibataire – Taux de chômage dans les familles dont le chef est une femme – Taux de pauvreté dans les familles dont le chef est une femme – Prévalence des mariages d'enfants – Prévalence d'autres formes d'abus envers les enfants selon les droits de la personne

Adapté de Shahriari [n.d.] *Key gender indicators to measure risks and benefits in mining communities* : 1

3.0 Faire un suivi, évaluer et améliorer

Plus les données sur lesquelles repose un indicateur sont précises et fiables, plus celui-ci sera efficace pour mesurer le changement – positif ou négatif. La précision des données dépend de la qualité de l'engagement et de la consultation, principe essentiel d'une approche visant l'égalité entre les hommes et les femmes.

Nous avons déjà abordé la manière dont les indicateurs doivent refléter ou représenter tous les éléments d'une situation dont il faut effectuer le suivi pour concevoir et mettre en œuvre des programmes menant à de meilleurs résultats sur le plan de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la diversité.

Tant qu'un programme n'a pas été entièrement mis en œuvre et mené à bien, il est impossible d'évaluer dans quelle mesure il a atteint ses objectifs et quelles ont été ses répercussions – positives ou négatives. Le suivi doit néanmoins être un processus continu. Un cadre de suivi tenant compte de l'égalité entre les hommes et les femmes doit être présenté dans les plans communautaires pluriannuels. Le suivi continu nous permet de constater les réussites ou les lacunes de nos programmes au fur et à mesure de leur progression, ce qui nous procure une base pour apporter des ajustements et des améliorations en cours de route. L'évaluation devra avoir lieu une fois le travail terminé et permettra de mesurer les résultats et les répercussions du programme ou de l'activité.

Le suivi et l'évaluation de données sur les écarts entre les hommes et les femmes, dans le cadre de processus réguliers d'évaluation, sont essentiels pour :

- s'assurer que les programmes et les projets font la promotion de l'égalité entre hommes et femmes ;
- s'assurer que les répercussions négatives ne retombent pas de manière disproportionnée sur les hommes ou les femmes ;
- améliorer les politiques et la planification ;
- mesurer les progrès par rapport aux engagements en matière d'égalité entre les sexes.

Idéalement, le suivi et l'évaluation devraient faire intervenir des femmes et des hommes en tant que participant à part entière, pas seulement à titre de "fournisseurs" de données et d'information ; ceci permettra de mieux comprendre qui dans la communauté profite le plus du développement minier et qui en subit les effets négatifs (PNUD 2006). La participation des parties prenantes,

notamment dans l'élaboration des indicateurs et la collecte de données, peut contribuer à faire en sorte que le suivi devienne un processus cogéré plutôt que dirigé uniquement par la société minière.

Liste de vérification

- [✓] Le cadre de suivi inclut-il des indicateurs concernant l'égalité entre les hommes et les femmes?
- [✓] Ces indicateurs s'appuient-ils sur des données crédibles et sont-ils mis à jour régulièrement?
- [✓] Le suivi est-il planifié et effectué régulièrement?
- [✓] Des changements/ajustements sont-ils apportés aux programmes à l'issue du processus de suivi?
- [✓] Les processus de suivi et d'évaluation sont-ils participatifs, lorsque cela est possible et font-ils intervenir des femmes et des hommes?

3.1 Amélioration continue

Le suivi, l'évaluation et la vérification doivent accroître la sensibilisation aux écarts entre les sexes et la mesure dans laquelle une activité a tenu compte des différents besoins, aspirations, ressources et contraintes propres aux femmes et aux hommes. Cette information doit faciliter la mise en œuvre de projets ainsi que de programmes et doit permettre de repérer des occasions d'améliorer les projets nouveaux et existants, à tous les stades de vie d'une opération.

Nous pouvons également effectuer le suivi de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'évaluer à l'échelle locale au moyen :

- d'évaluations gérées sur site ;
- d'un diagnostic des relations communautaires ;
- d'examen de groupe des évaluations techniques.

Le suivi est la mesure continue des progrès réalisés par rapport aux indicateurs sexospécifiques, à l'aide d'informations précises et fiables.

L'évaluation des réalisations globales et finales porte principalement sur les résultats et les répercussions.

4.0 Produire des rapports et communiquer

La communication d'information, tant à l'interne qu'à l'externe, sur la performance, notamment en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, est importante pour promouvoir la transparence. C'est également une façon d'encourager les commentaires et le dialogue, qui aidera à orienter nos processus décisionnels, formels et informels, à travers Rio Tinto. Elle pourra aussi contribuer à améliorer notre performance et nos contributions sociales.

Communication de l'information à l'interne

Rio Tinto a un certain nombre d'exigences clés concernant la communication de l'information, auxquelles devrait être intégré le concept d'égalité entre les hommes et les femmes, ce sont notamment :

- la revue annuelle des programmes communautaires destinée aux directeurs ;
- les rapports sur la diversité des sites, des unités d'exploitation et du Groupe.

Communication de l'information à l'externe

Rapports locaux sur le développement durable

Chaque année, à la fin d'avril, les unités d'exploitation de Rio Tinto préparent leurs propres rapports locaux sur le développement durable. Le style et la présentation de ces rapports doivent être adaptés en fonction des parties prenantes locales. Les directives de Rio Tinto concernant les rapports locaux de développement durable exigent de l'information sur un certain nombre d'aspects, notamment l'égalité entre les hommes et les femmes. Pourtant, la section sur la gestion et la performance sociales est la seule qui mentionne explicitement l'égalité entre les hommes et les femmes. En effet, cette section comporte des profils d'employés et aborde la diversité hommes-femmes, notamment au sein de la direction et parmi les employés autochtones.

À l'issue d'un examen de nos rapports locaux sur le développement durable en 2008, nous avons constaté que le seul élément d'information lié à l'égalité entre les sexes concernait le nombre de femmes et de femmes diplômées au sein du personnel (en réponse à des objectifs d'entreprise

fixés en 2004). Il y a donc largement place à l'amélioration, surtout en ce qui concerne le travail avec les communautés (par exemple, les impacts du développement sur les hommes et les femmes et la participation des hommes et des femmes aux forums communautaires). Si nous exécutons de manière adéquate la collecte des données, la planification des programmes ainsi que le suivi et l'évaluation de leur mise en œuvre, une grande partie de l'information sera disponible.

Exigences propres aux sites

Selon les exigences statutaires ou réglementaires particulières, les unités d'exploitation et leurs sites pourraient être tenus de publier des données désagrégées selon le genre quant à la composition de la main-d'œuvre, au roulement du personnel et aux salaires ; ces exigences pourraient s'accroître dans l'avenir.

En Afrique du Sud, par exemple, la charte des mines exige que les entreprises assurent un niveau élevé d'inclusion et de promotion des femmes, conformément à la Charte pour l'avancement économique des noirs et la loi sur l'équité en matière d'emploi. Les parties prenantes dans ce pays souhaitent que les femmes représentent dix pour cent de la main-d'œuvre de l'industrie minière d'ici cinq ans, que des cibles soient établies et diffusées et que les progrès soient communiqués (République d'Afrique du Sud, 2003). Ainsi, chaque unité d'exploitation de Rio Tinto en Afrique du Sud devra satisfaire cette exigence d'information à l'externe.

Communication de l'information à l'échelle de l'entreprise

L'industrie est de plus en plus appelée à publier, dans les rapports sur la durabilité, des données désagrégées selon le genre, surtout en ce qui concerne la main-d'œuvre. Cette tendance s'accroîtra vraisemblablement dans l'avenir et inclura également d'autres aspects. En tant que chef de file dans l'industrie, Rio Tinto a l'intention de publier de l'information sur l'égalité entre les hommes et les femmes, non seulement dans le cadre du travail, mais aussi dans les communautés où sont établies ses installations minières, ainsi que sur certains des principaux défis liés à l'égalité entre les sexes et sur les façons de les surmonter.

Liste de vérification

- [✓] L'unité d'exploitation/le site diffuse-t-il publiquement de l'information sur les mesures prises pour combler les écarts entre les femmes et les hommes et sur les résultats de ces mesures?
- [✓] L'unité d'exploitation/le site présente-t-il des données différenciées selon le genre en ce qui a trait aux domaines de performance clés?
- [✓] Le site communique-t-il cette information aux parties prenantes de la communauté (hommes et femmes) de manière conviviale?

Sommaire

En tant qu'entreprise, nous devons reconnaître les défis à surmonter pour intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'élaboration et la mise en œuvre de nos projets et programmes et ce, à tous les stades de vie de nos opérations. Nous devons également maintenir le cap sur l'intégration de ces considérations dans nos processus d'engagement ainsi que dans les quatre étapes clés de notre travail avec les communautés.

En résumé, ceci inclut :

L'engagement non discriminatoire :

Notre but premier est de s'engager auprès des communautés de manière non discriminatoire, ce qui signifie que nous voulons tenir compte de la diversité des situations socioéconomiques et politiques des différents groupes qui composent une communauté.

Connaître et comprendre : Dès le départ, il faut chercher à connaître et à comprendre :

- les rôles et responsabilités des hommes et des femmes ;
- les différences entre les hommes et les femmes quant à l'accès aux ressources et leur contrôle ;
- les besoins stratégiques et pratiques des hommes et des femmes ;
- la possibilité que les activités de Rio Tinto aient un impact, positif ou négatif, sur l'un ou autre des éléments précédents.

Planifier et mettre en œuvre : Une fois que nous connaissons mieux les différences entre les hommes et les femmes en ce qui a trait aux rôles et responsabilités, à l'accès aux ressources et à leur contrôle, aux besoins pratiques et stratégiques ainsi qu'aux impacts potentiels des activités de Rio Tinto sur ces considérations, nous devons prendre les mesures nécessaires pour éviter ou réduire les incidences négatives. Nous devons chercher à maximiser les avantages, notamment dans les plans pluriannuels relatifs aux communautés et les plans de programmes, ainsi que dans d'autres types de politiques, plans et activités d'exploitation.

Faire un suivi, évaluer et améliorer :

Il est essentiel de disposer de données précises et fiables, pour pouvoir mesurer le changement, positif ou négatif. Cela dépend largement de la qualité de l'engagement et de la consultation, principe essentiel d'une approche visant l'égalité entre les hommes et les femmes.

Produire des rapports et communiquer :

La communication d'information sur la performance, notamment en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, à l'interne et à l'externe, est importante dans la promotion de la transparence. C'est également une façon d'encourager les commentaires et le dialogue, ce qui aidera à orienter nos processus décisionnels, formels et informels, à travers Rio Tinto. Elle pourra aussi contribuer à améliorer notre performance et nos contributions sociales.

Dans le cadre de tous nos projets, dans toutes nos installations – mines et usines – et dans tous nos secteurs opérationnels, nous devons relever le défi de l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes. Une attention particulière doit être accordée à ces considérations pour faire en sorte de ne pas envenimer les relations ou créer de nouvelles inégalités au sein des communautés où nous travaillons. Il en va de même pour que nos activités aient des répercussions positives, durables et équitables.

Liste de vérification sommaire

Connaître et comprendre	
[✓]	Avez-vous inclus des informations au sujet des hommes et des femmes, des garçons et des filles dans les évaluations de base des communautés et dans les évaluations des impacts et des risques sociaux?
[✓]	Avez-vous tenu des consultations auprès des femmes et des hommes (y compris en groupes séparés, le cas échéant)?
[✓]	Avez-vous ventilé les données socioéconomiques et organisationnelles en fonction du genre?
[✓]	Avez-vous pris en compte les effets de la problématique hommes-femmes et de la diversité aux différents stades de la vie de la mine ou de l'opération industrielle, y compris la fermeture?
[✓]	Les barrières et les limites à la participation des hommes et des femmes ont-elles été identifiées?
Planifier et mettre en œuvre	
[✓]	L'exploitation respecte-t-elle le cadre général des politiques de Rio Tinto concernant le travail avec les communautés sur plusieurs années?
[✓]	Les plans et stratégies communautaires tiennent-ils compte adéquatement des questions sexospécifiques au niveau stratégique?
[✓]	Utilise-t-on des méthodes tenant compte de la problématique hommes-femmes pour planifier et mettre en œuvre les initiatives communautaires?
[✓]	Est-ce que les autres plans d'exploitation et procédures d'exploitation courantes ont été élaborés en fonction de leurs impacts éventuels sur les hommes et les femmes?
[✓]	Le cadre de suivi comporte-t-il des indicateurs sexospécifiques?
[✓]	Ces indicateurs s'appuient-ils sur des données crédibles et sont-ils mis à jour régulièrement?
Faire un suivi, évaluer et améliorer	
[✓]	Le cadre de suivi inclut-il des indicateurs concernant l'égalité entre les hommes et les femmes?
[✓]	Ces indicateurs s'appuient-ils sur des données crédibles et sont-ils mis à jour régulièrement?
[✓]	Le suivi est-il planifié et effectué régulièrement?
[✓]	Des changements/ajustements sont-ils apportés aux programmes à l'issue du processus de suivi?
[✓]	Les processus de suivi et d'évaluation sont-ils participatifs, lorsque cela est possible et font-ils intervenir des femmes et des hommes?
Produire des rapports et communiquer	
[✓]	Le site diffuse-t-il publiquement de l'information sur les mesures prises pour combler les écarts entre les femmes et les hommes et sur les résultats de ces mesures?
[✓]	Le site présente-t-il des données désagrégées selon le genre en ce qui a trait aux domaines de performance clés?
[✓]	Le site communique-t-il cette information aux parties prenantes de la communauté – hommes et femmes – de manière conviviale?



Lectures générales

À gauche

Une foreuse avance prudemment entre les cocotiers, dans le village de Madonga, au Mozambique.

Photo de Grant Lee Neuenburg, 2008.

Sur quoi portent les lectures générales?

Ces lectures générales sont un complément d'information à la Partie 2 (Conseils sur la façon d'intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés chez Rio Tinto) ; elles sont divisées en quatre sections principales :

Section 1 – Concepts relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes

Section 2 – Justification de l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés au sein de l'industrie minière

Section 3 – Nature sexospécifique des impacts de l'industrie minière

Section 4 – Normes et protocoles internationaux liés à l'intégration de l'approche d'égalité entre les sexes

Ces sections offrent un complément d'information à la Partie 2. Elles visent à aider les intervenants en relations communautaires à approfondir leurs connaissances du dossier de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'industrie minière. Voici un bref survol de chaque section :

Section 1 – Concepts relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes

La Partie 2 (Conseils sur la façon d'intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés chez Rio Tinto) porte sur certains concepts clés liés à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'industrie minière. La Section 1 comporte des renseignements supplémentaires sur :

- la dimension sociale de l'égalité entre les sexes ;
- les rôles traditionnels des hommes et des femmes ;
- les raisons pour lesquelles l'égalité entre les sexes est axée plutôt sur les femmes ;
- l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes.

Section 2 – Justification de l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés au sein de l'industrie minière

La Section 2 explique pourquoi

Rio Tinto accorde autant d'importance à l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans son travail avec les communautés et en quoi cela l'aidera à accroître sa capacité à :

- réduire au minimum les répercussions négatives de l'exploitation minière ;
- obtenir et maintenir ses licences sociales d'exploitation ;
- soutenir les opportunités d'emploi pour les populations locales, notamment les populations autochtones ;
- respecter ses engagements d'entreprise envers les droits de la personne ;
- progresser en vue de l'atteinte de ses objectifs de développement durable ;
- améliorer l'accès au financement.

Section 3 – Nature sexospécifique des impacts de l'industrie minière

Les impacts de l'industrie minière se font sentir différemment, selon le sexe d'une personne, son appartenance ethnique, son âge, sa classe sociale et un certain nombre d'autres facteurs. Cette section décrit certaines de ces répercussions, surtout pour les femmes, dans l'optique des enjeux suivants :

- négociations et engagement ;
- emploi local ;
- aspects socioéconomiques et environnementaux ;
- enjeux spéciaux : relocalisation et réinstallation, VIH et exploitation minière artisanale.

Section 4 – Normes et protocoles internationaux liés à l'intégration de l'approche d'égalité entre les sexes

Un certain nombre d'ententes, d'initiatives et de politiques internationales ont contribué à encadrer le débat sur l'égalité entre les hommes et les femmes et le développement. Ces structures ont vu le jour au cours de nombreuses années de travail de plaidoyer concerté à l'échelle internationale et locale, visant à mieux faire respecter les droits des femmes et à placer l'égalité entre les sexes au cœur des programmes de développement. Elles incarnent les principes d'égalité entre les hommes et les femmes convenus par la communauté internationale. La Section 4 décrit certains des cadres clés ayant servi à définir le discours international sur l'égalité entre les sexes.

Section 1 – Concepts relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes

La Partie 2 couvrirait certains concepts clés liés à l'égalité entre les hommes et les femmes et l'industrie minière. La présente section s'appuie sur des débats et des documents théoriques clés et comporte des renseignements supplémentaires sur les éléments suivants ;

- la dimension sociale de l'égalité entre les sexes ;
- les rôles traditionnels des hommes et des femmes ;
- les raisons pour lesquelles l'égalité entre les sexes est axée plutôt sur les femmes ;
- l'équité et l'égalité entre hommes et femmes ;
- l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes.

Dimension sociale de l'égalité entre les sexes

Il est important de distinguer les rôles des hommes et des femmes qui sont déterminés biologiquement et la dimension sociale de l'égalité entre les sexes qui est une construction sociale. Cette dimension sociale varie d'ailleurs dans le temps, au sein d'une même culture et entre les cultures.

Rôles traditionnels des hommes et des femmes

Les rôles des hommes et des femmes sont des comportements prescrits et appris dans une société, une collectivité ou un groupe social donné ; ils déterminent quelles activités, tâches et responsabilités sont perçues comme masculines ou féminines. Ces rôles tiennent compte de l'âge, de la classe sociale, de la race, de l'appartenance ethnique et de la religion, mais sont déterminés également par l'environnement social, économique et politique élargi. Selon Moser, mettre l'accent sur un aspect d'un rôle sexospécifique déterminé culturellement plutôt que sur un autre, ne tient pas compte du fait que beaucoup de femmes portent le triple fardeau de la productivité économique, du travail de gestion communautaire et de la responsabilité de la reproduction.

En pratique, cela signifie que le nombre d'heures réellement travaillées par les femmes tend à surpasser celui des hommes, dont

la tâche se limite principalement au secteur économiquement productif.

Le triple fardeau des femmes est décrit ci-dessous :

Productivité économique

La productivité économique fait référence à la production du marché et à la production domestique/de subsistance qui génère un revenu (financier ou "en nature"). Les rôles productifs des femmes peuvent inclure l'agriculture commerciale et l'agriculture de subsistance (qu'elles contrôlent ou non le revenu de leur travail), la pêche, la garde du bétail, le marketing et le transport, la transformation des aliments destinés à la vente, les industries artisanales (micro-entreprises) et le secteur de l'emploi rémunéré/officiel.

Implication communautaire

Le travail d'implication communautaire fait ici référence au rôle que les femmes jouent, tant en milieu rural qu'urbain, en vue de s'assurer que les ressources limitées soient bien réparties dans leurs communautés, surtout lorsque l'État ou les organisations non gouvernementales ne s'acquittent pas de leur devoir d'offrir les services de base (ex. nourriture, installations sanitaires, eau, soins de santé, éducation etc.). Cela veut parfois dire que les femmes doivent assumer la responsabilité principale d'organiser et de mobiliser des groupes de protestation pour stimuler les

changements nécessaires dans leurs communautés.

Certains chercheurs ont divisé ce travail d'implication communautaire en deux catégories : le travail axé sur les besoins quotidiens des ménages et le travail axé sur les activités politiques plus larges.

Responsabilité de la reproduction

La responsabilité de la reproduction fait référence aux tâches liées à la maternité et à l'éducation des enfants – incombant habituellement aux femmes – qui sont essentielles à l'économie et à la reproduction de la main-d'œuvre. Cela comprend également les activités d'approvisionnement en ressources à l'échelle communautaire (Moser 1993 : 49).

Moser précise que le stéréotype de l'homme "pourvoyeur" – en tant que travailleur productif – prédomine, même dans les milieux où le chômage est élevé parmi les hommes et où c'est le travail productif des femmes qui procure au ménage son revenu principal. De plus, les hommes n'ont pas de rôle de reproduction clairement défini, même si cela ne veut pas dire qu'ils n'aident pas leurs conjointes à exécuter les tâches domestiques. Les hommes participent aussi aux activités communautaires, mais souvent de manière différente des femmes, ce qui reflète une autre division sexospécifique du travail.

Si les femmes ont un rôle de gestion communautaire axé sur l'apport d'éléments de consommation collective, les hommes ont plutôt un rôle de leadership communautaire, dans le cadre duquel ils organisent des événements officiels généralement dans un contexte de politique nationale (Moser 1989 : 1801).

Le fait que les femmes et les hommes aient des rôles différents a des répercussions importantes pour les décideurs et des conséquences graves pour les femmes. En effet, la plus grande partie du travail des femmes, voire tout leur travail, peut être occulté et non reconnu par les hommes de la communauté ou par les planificateurs dont la tâche consiste à évaluer les divers besoins de populations à faible revenu. À l'opposé, le travail des hommes est généralement valorisé, soit directement, par la rémunération, soit indirectement, par l'obtention d'un statut privilégié ou d'un pouvoir politique. Même si on tend à percevoir les besoins des hommes et des femmes comme similaires, leurs réalités quotidiennes sont quant à elles très différentes.

Raisons pour lesquelles l'égalité entre les sexes est plutôt axée sur les femmes

De nombreux débats ont eu lieu et continuent d'avoir cours aujourd'hui sur les femmes dans le cadre du développement. Dans bien des cas, la question est de savoir s'il vaut mieux mettre l'accent sur les femmes, sur l'égalité entre les sexes ou sur les deux aspects dans le processus de développement. L'approche IFD (intégration des femmes au développement), axée sur les femmes, a commencé par une observation non critique des structures sociales existantes et visait au départ à trouver des façons de mieux intégrer les femmes aux initiatives de développement. Cette approche préconisait l'intégration de projets modestes

axés sur les femmes aux efforts de développement plus généraux. Ces projets ne réussissaient toutefois pas à améliorer la condition de beaucoup de femmes et il arrivait même parfois qu'ils les marginalisent davantage. De plus, le fait de s'attarder exclusivement au rôle productif (économique) des femmes plutôt que d'envisager également leur rôle reproductif ne permettait pas de s'attaquer aux causes systémiques de l'inégalité entre les sexes. Selon l'approche IFD, les femmes avaient par ailleurs tendance à être perçues comme des bénéficiaires passives de l'aide au développement plutôt que comme des agents de changement dynamiques, capables d'améliorer leur condition.

Par contraste, l'approche GED (genre et développement), axée sur l'égalité entre les sexes et sur laquelle repose la Plateforme d'action de Beijing (voir la Section 4), cherche à intégrer la sensibilisation à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les grandes initiatives de développement, pour que celles-ci tiennent compte des problèmes d'inégalité entre les hommes et les femmes tout en visant l'atteinte des autres objectifs. L'approche GED consiste à aborder les écarts en accordant moins d'attention à l'égalité de traitement des hommes et des femmes et davantage aux étapes nécessaires pour s'assurer que les résultats seront équitables (étant donné qu'une représentation et un traitement égaux n'entraînent pas toujours des résultats équitables). Selon cette approche, l'amélioration du statut de la femme ne peut pas être envisagée comme un enjeu isolé et ne peut être réalisée qu'en tenant compte également du statut de l'homme.

Lors de l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans le travail avec les communautés, il ne doit pas être tenu pour acquis que les programmes et les activités destinés

aux femmes spécifiquement n'ont plus leur raison d'être. Partout où les femmes se sont vu refuser des opportunités ou l'accès à des ressources, des initiatives ciblées peuvent demeurer nécessaires.

Égalité et équité entre hommes et femmes

Il existe des inégalités entre les hommes et les femmes dans la plupart des sociétés ; elles se manifestent de diverses manières, car elles sont causées par divers facteurs en dehors de ceux liés au genre.

L'inégalité entre les hommes et les femmes est souvent considérée à tort comme une "affaire de femmes", car ce sont elles qui en souffrent le plus – et de manière disproportionnée. Si les discussions sur l'inégalité entre les sexes ne font intervenir que des femmes, aucune solution ne pourra être trouvée. En outre, l'inégalité peut également avoir des répercussions profondes sur les hommes.

En général, l'égalité entre les hommes et les femmes peut être formelle ou réelle. "L'égalité formelle" vise à donner officiellement aux femmes les mêmes droits et possibilités qu'aux hommes (égalité aux yeux de la loi ou dans le cadre de politiques et de procédures, par exemple). Certes, l'égalité formelle est importante, mais elle ne garantit pas toujours l'égalité des résultats. Ainsi, même si une entreprise atteint l'équilibre hommes/femmes sur le plan de l'emploi, des problèmes de discrimination peuvent persister. "L'égalité réelle" fait référence à l'égalité des résultats – résultats pratiques plutôt que principes théoriques. L'égalité réelle vise à valoriser les contributions des femmes à la société tout en reconnaissant que ces contributions peuvent être différentes de celles des hommes.

Selon le Programme des Nations Unies pour le développement (2007 : 65-69), l'égalité entre les hommes et les femmes comporte cinq grands concepts :

Droits – Les femmes et les hommes devraient avoir les mêmes droits et être égaux devant la loi.

Possibilités – Ni les femmes ni les hommes ne devraient se heurter à des obstacles à l'apprentissage, au travail ou à la participation à la vie politique au sein de leur communauté ou de leur famille uniquement en raison de leur sexe. Tous devraient avoir les mêmes possibilités d'accéder à l'emploi, aux ressources, aux connaissances, à l'information et aux services, ainsi que de vivre heureux et en bonne santé. Les hommes et les femmes devraient également être véritablement libres de faire des choix authentiques en ce qui a trait à leur travail et à leur bien-être et avoir le même pouvoir de prendre et d'influencer les décisions qui les concernent, ainsi que leurs familles et leurs communautés.

Valorisation – Les contributions des hommes et des femmes à la famille, à la société et à la communauté doivent être valorisées équitablement, même si elles sont différentes.

Situation et revenu – Les inégalités entre les femmes et les hommes constituent souvent un "signal d'alarme", révélant que des inégalités

existent de façon plus généralisée dans une communauté sur le plan des opportunités.

Intervention – Les femmes et les hommes devraient pouvoir revendiquer l'égalité à travers leurs actions et leurs voix.

L'équité entre les sexes fait référence aux mesures visant à rétablir l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce concept est axé sur l'équité de traitement selon les besoins respectifs des femmes et des hommes. Si des écarts importants existent sur le plan du statut relatif des femmes et des hommes, des mesures d'équité peuvent être mises en œuvre pour les combler. De telles mesures sont parfois nécessaires pour s'attaquer aux inégalités profondément enracinées. Elles visent à offrir à tous les groupes une chance égale d'obtenir des résultats concrets.

Approche visant l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le processus de développement

L'approche visant l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le processus de développement ^{NDT} est l'un des concepts clés dans le débat sur le développement et les facteurs

sexospécifiques qui lui sont associés. Elle est considérée à la fois comme une méthodologie et une fin en soi. Rio Tinto a choisi de parler plutôt d' "intégration" plutôt que de "mainstreaming" des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés, car il estime que ce concept est plus clair pour les intervenants en relations communautaires et autres acteurs de l'industrie minière.

Le concept d'intégration des considérations relatives à l'égalité entre hommes et les femmes a été conçu par des féministes spécialistes du développement dans les années 1970 ; il a été adopté officiellement lors de la Conférence mondiale sur les femmes de Beijing, en 1995. Cette approche est devenue une stratégie mondiale de promotion de l'équité entre les sexes au sein de l'ONU et les autres stratégies qui en découlent ont aussi été adoptées par la plupart des organismes d'aide internationale comme principal moyen pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes.

NDT : L'expression "gender mainstreaming" n'a pas d'équivalent direct en français. Elle a été ici traduite par approche visant l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes (dans les programmes ou processus de développement). Afin d'alléger le texte, la parenthèse ne sera pas répétée.

En résumé, l'approche visant l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les processus et programmes de développement comporte les aspects suivants :

Processus d'évaluation des structures sociales et organisationnelles existantes et des mesures prévues (comme l'élaboration de politiques et de programmes) selon un cadre de référence sexospécifique utilisé pour l'analyse systématique des répercussions sociales. Ce processus pourrait, par exemple, inclure l'utilisation de données désagrégées pour les hommes et les femmes afin de mesurer les répercussions différentielles d'un projet sur les deux sexes.

Reconnaissance du fait que les femmes et les hommes peuvent être affectés différemment par les structures sociales et organisationnelles existantes ainsi que par les politiques et programmes futurs. Cela inclut la reconnaissance du fait que la voix des femmes est souvent marginalisée par les grandes structures, les politiques et les programmes sociaux.

Stratégie pratique d'intégration de considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de politiques et de programmes pour que la voix des femmes soit entendue. Elle permet aux femmes de participer plus activement au processus décisionnel et de mieux intégrer leurs besoins, leurs droits et leurs intérêts aux politiques et aux programmes. Elle comprend l'institutionnalisation de la problématique d'égalité entre les hommes et les femmes par la transformation des structures organisationnelles existantes.

Évaluation prenant en compte la problématique du genre, dont l'objectif est d'atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes en transformant les structures sociales et organisationnelles existantes afin qu'elles reflètent, s'adaptent et répondent mieux aux besoins, aux droits et aux intérêts des femmes.

Bien qu'il soit largement utilisé et appliqué au plan conceptuel, le terme "approche d'intégration de l'égalité entre les sexes" est contesté et les approches, philosophies et processus visant à intégrer la dimension égalité entre les hommes et les femmes continuent de susciter des débats. Certains chercheurs soutiennent que concrètement cette approche intégrée de l'égalité entre les sexes – la pratique consistant à intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes au processus de développement – accorde la priorité aux objectifs économiques plutôt qu'aux considérations liées à l'égalité et qu'elle a été récupérée par des organisations donatrices et, de plus en plus, par le secteur privé. D'autres personnes sont d'avis que l'analyse sexospécifique (qui est essentielle à la réussite de l'approche d'intégration) ne se traduit pas, au bout du compte, par des outils pratiques venant modifier la dynamique entre les sexes.

Il existe de nombreuses définitions de l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes. De manière générale, on s'entend pour dire que cette approche vise la transformation de structures et de processus sociaux et institutionnels inégaux en structures et processus justes et équitables pour les hommes et les femmes. Dans le contexte du travail avec les communautés chez Rio Tinto, ce concept signifie que les intervenants pourraient avoir

à se concentrer sur le changement organisationnel afin d'atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le concept d'approche intégrée a fait l'objet d'une définition de l'ONU adoptée en 1997.

Mêmes les organisations de l'envergure de Rio Tinto ne peuvent pas intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs systèmes et structures organisationnels de manière isolée. L'intégration a le plus de chances de réussir si le contexte et l'environnement élargis y sont propices. Idéalement, les contextes sociétaux devraient être favorables à l'égalité entre les hommes et les femmes, mais ce n'est pas toujours le cas, même dans les pays qui bénéficient d'un cadre juridique solide favorisant cette égalité.

Selon le Secrétariat pour les pays du Commonwealth (1999 : 28), un "environnement favorable" comprend les éléments suivants :

- volonté politique et engagement de haut niveau envers l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- cadre juridique et constitutionnel propice à la promotion de l'égalité ;
- société civile jouant un rôle dans la promotion de l'égalité ;
- présence d'une masse critique de femmes dans des postes décisionnels ;
- mandats globaux et régionaux ;
- ressources adéquates ;

- aide financière et assistance technique d'organismes internationaux.

Les sites d'exploitation de Rio Tinto ne sont pas toujours situés dans des environnements favorables à l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes ; ils doivent donc s'assurer de ne pas exacerber les inégalités existantes, surtout là où la situation est particulièrement difficile.

Définition de l'ONU de l'approche visant l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes:

"... le processus selon lequel on évalue les implications de toute action envisagée pour les femmes et les hommes, notamment des lois, politiques ou programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie visant à faire des préoccupations et des expériences des femmes ainsi que des hommes une dimension intégrale de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, de manière à ce que les femmes et les hommes en bénéficient sur un pied d'égalité et que les inégalités ne se perpétuent pas. L'objectif final est d'atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes."

Section 2 – Importance d'intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail de l'industrie minière avec les communautés

Pour Rio Tinto, l'égalité entre les hommes et les femmes est importante pour :

- réduire au minimum les répercussions négatives de l'exploitation minière ;
- obtenir et maintenir sa licence sociale d'exploitation ;
- soutenir les opportunités d'emploi pour les populations locales, notamment les populations autochtones ;
- respecter ses engagements d'entreprise envers les droits de la personne ;
- progresser vers l'atteinte de ses objectifs de développement durable ;
- améliorer l'accès au financement.

Réduire au minimum les répercussions négatives et les risques pour les groupes vulnérables

Il incombe à Rio Tinto de s'assurer que les répercussions négatives et les risques sociaux liés à l'exploitation minière sont réduits au minimum et qu'ils ne pèsent pas de manière disproportionnée sur un groupe en particulier. Il ressort clairement que dans certains cas, les femmes sont particulièrement vulnérables au développement minier. La Partie 2 (Conseils sur la façon d'intégrer les considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés chez Rio Tinto) comprend des conseils destinés aux sites visant à assurer qu'un processus de consultation auprès des femmes et des hommes soit en place et que les activités de Rio Tinto ne contribuent pas à marginaliser davantage ou à avoir un effet défavorable sur certains groupes. Ces instructions concernent notamment les personnes qui ne sont pas en mesure de prendre part aux activités minières ou à des activités connexes, ou qui ne souhaitent pas le faire. La prévention et la minimisation des impacts sociaux négatifs peuvent également contribuer à accroître la stabilité de la main-d'œuvre et des communautés.

Obtenir et maintenir sa licence sociale d'exploitation

Rio Tinto cherche à prendre en considération les points de vue des

populations locales, des minorités et des groupes marginalisés, ainsi qu'à obtenir et maintenir sa licence sociale d'exploitation. Pourtant, de partout à travers le monde, des groupes de femmes continuent de mettre l'accent sur le fait que l'industrie minière ne parvient souvent pas à prendre en compte leurs points de vue.

Les femmes utilisent leur capacité d'influence et bénéficient notamment de l'appui d'organisations puissantes comme le Groupe de la Banque mondiale - qui intervient à travers son Plan d'action pour la parité entre les sexes - et la Société financière internationale, dont certains des programmes ciblent les femmes affectées par l'industrie extractive. Certaines ONG internationales comme Oxfam Australie appuient également des initiatives comme le réseau international "Women In Mining". Les femmes remettent de plus en plus en question la licence sociale d'exploitation de l'industrie minière et demandent qu'une attention accrue soit accordée aux impacts sexospécifiques de ses opérations.

L'engagement auprès des femmes à tous les stades du processus de développement minier permettra d'atteindre un niveau de participation plus élevé et, idéalement, d'obtenir une licence sociale d'exploitation plus durable. Cette licence ne doit cependant

jamais être tenue pour acquise car elle peut changer au gré du contexte politique et économique et des relations avec les parties prenantes

Possibilité d'emploi à l'échelle locale

Le présent guide porte principalement sur le travail de l'équipe des relations communautaires de Rio Tinto ; il est cependant important de bien repérer les liens qui existent entre l'emploi et le travail de relations avec les communautés. L'un des avantages les plus évidents que peut offrir l'exploitation minière est l'emploi - que ce soit directement dans la mine ou indirectement, notamment à travers les entreprises qui lui fournissent des services. Les communautés s'attendent généralement à ce que l'industrie minière génère du travail ; dans ce contexte, le manque d'emplois pour la population locale, les populations autochtones, et surtout les femmes, peut devenir une source de tensions entre les entreprises et la communauté. La création d'emplois locaux doit donc être gérée avec doigté et doit assurer aux femmes des chances égales d'accéder aux emplois disponibles.

Enfin, il est de plus en plus important pour l'industrie minière de parvenir à régler certains problèmes comme les disparités sur le plan de la rémunération, le manque d'intérêt des femmes pour les emplois traditionnellement masculins, et de

rajeunir son image “vieille école”. La stratégie élargie de Rio Tinto sur la diversité aborde certaines de ces considérations.

Respecter les engagements envers les droits de la personne

Rio Tinto s'est fermement engagé à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux de la personne, dont l'égalité entre les hommes et les femmes fait partie intégrante (Partie 1 – Introduction). De nombreux pays ont enchâssé ces droits dans leurs lois ce qui a contribué à protéger les femmes ; ils ont également mis en place des processus pour corriger la situation lorsque ces normes ne sont pas satisfaites, Rio Tinto et l'industrie minière en général doivent se conformer à ces cadres juridiques et réglementaires. Les entreprises doivent respecter les droits de la personne et s'efforcer de ne causer aucun préjudice, même en l'absence de lois spécifiques à l'échelle locale (Ruggie 2008, Dovey 2009, Realizing Rights 2009). On attend des entreprises qu'elles dépassent les exigences afin d'attirer et maintenir des femmes au sein de leur main-d'œuvre. Certaines entreprises sont de plus en plus disposées à offrir des heures de travail flexibles ainsi que l'opportunité de revenir progressivement au travail après avoir donné naissance à un enfant. Les entreprises élaborent aussi des stratégies de lutte contre le harcèlement sexuel et la discrimination – des enjeux parfois difficiles à régler uniquement au moyen de politiques ou de moyens légaux. De plus, ces entreprises sont aussi encouragées

à tenir compte du cas des femmes et des populations autochtones qui travaillent dans l'industrie ; si les femmes autochtones et non autochtones ont certains défis communs à affronter, les femmes autochtones se heurtent souvent à des préoccupations supplémentaires liées à leurs obligations culturelles et aux obstacles sous-jacents à l'emploi, notamment la discrimination raciale.

Progresser vers l'atteinte des objectifs de développement durable

L'industrie minière a adopté le concept de développement durable, qui ne peut se matérialiser qu'au moyen d'une participation active de tous les membres de la communauté, y compris les femmes. Les inégalités entre hommes et femmes sont un sérieux obstacle à la réduction durable de la pauvreté et au développement socioéconomique (Banque mondiale 2004). Il existe un ensemble de preuves démontrant que l'autonomisation sociale et économique des femmes contribue à la croissance économique, à la réduction de la pauvreté, à l'efficacité de la gouvernance et au développement durable (Banque mondiale 2001). Selon le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, l'égalité des chances entraîne des résultats marquant en termes de progrès économique (UNIFEM 2007). Jusqu'à présent, l'industrie minière ne s'est pas vraiment penchée sur la problématique de l'égalité entre les sexes dans les diverses sphères du développement minier et dans ses interactions avec les communautés ; il s'agit pourtant là d'une stratégie

importante pour atteindre les objectifs de développement durable.

Améliorer l'accès au financement

Un nombre croissant de prêteurs et d'institutions financières des secteurs public et privé exigent un certain degré de sensibilisation à la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les conditions posées pour accéder aux moyens de financement. Par exemple, des actions de sensibilisation à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évaluation des projets sont exigées par la Banque mondiale et la Société financière internationale (SFI). De plus en plus, les prêteurs portent attention aux politiques d'entreprise et aux systèmes de gestion qui abordent les enjeux du développement durable et de la réduction de la pauvreté. Et dans ce contexte, l'égalité entre hommes et femmes est perçue comme un impératif.

Section 3 – Nature sexospécifique des impacts de l'industrie minière

Les répercussions de l'industrie minière se font sentir différemment, selon le sexe d'une personne, son appartenance ethnique, son âge, sa classe sociale et un certain nombre d'autres facteurs. En abordant adéquatement la question de l'égalité entre les sexes, Rio Tinto peut contribuer à atténuer ces répercussions négatives.

Cette section décrit certaines de ces répercussions, surtout pour les femmes, dans l'optique des enjeux suivants :

- négociations et engagement ;
- emploi local ;
- aspects socioéconomiques et environnementaux ;
- enjeux spéciaux : relocalisation et réinstallation, VIH et exploitation minière artisanale.

Négociations et engagement

L'engagement des communautés dès les premiers stades du développement des projets miniers offre à la population locale l'occasion d'influencer le processus – notamment le calendrier, la nature, l'envergure et même l'emplacement de l'exploitation minière. Le fait de commencer tôt à négocier permet à l'entreprise de cerner les impacts à l'avance et de négocier les avantages, tels que les compensations et autres paiements. Il a toutefois été clairement démontré que les femmes sont souvent exclues des négociations officielles et des processus de discussions informels. Bien qu'il y ait un certain nombre de dynamiques en jeu, l'exclusion des femmes aux premiers stades de développement d'un projet contribue à l'iniquité de la répartition des risques, des répercussions et des avantages (Institut international pour l'environnement et le développement 2002 ; Macdonald 2002).

Même s'il arrive que les femmes soient exclues des négociations officielles, elles ont tout de même parfois recours à leur capacité d'intervention pour influencer les

négociations, de manière formelle ou non. Autrement dit, même si elles ne participent pas directement aux négociations formelles, cela ne veut pas dire qu'elles jouent un rôle passif (O'Faircheallaigh 2008).

Cela dit, les femmes sont souvent exclues des processus de consultation, pour diverses raisons – culturelles ou liées à leur charge de travail, par exemple. Il leur arrive de ne pas être en mesure d'assister aux rencontres publiques ou autres forums, car elles doivent assumer des responsabilités familiales ou domestiques, ou parce qu'elles habitent loin de la mine proprement dite. L'incapacité d'obtenir la participation des femmes signifie également que la planification du projet ne bénéficie pas et ne tient pas compte de leurs connaissances. Par exemple, si les femmes ne sont pas consultées, des lieux importants pour elles pourraient ne pas être protégés adéquatement et leurs accès pourraient ne pas être préservés. L'exclusion des femmes des négociations et les enjeux liés à la rémunération peuvent exacerber leur ressentiment et envenimer les conflits avec les communautés locales, et au sein de celles-ci.

Emploi local

L'emploi direct et indirect au sein de l'industrie minière peut offrir aux populations locales l'occasion d'améliorer leur condition économique et celle de leur famille. L'emploi peut aussi leur permettre d'accroître leur mobilité, leurs compétences et leur employabilité au sein d'autres entreprises de l'industrie minière ou dans d'autres

secteurs d'activité, surtout lorsqu'une formation leur est offerte. La possibilité de décrocher un emploi peut en outre motiver certaines personnes à terminer leurs études.

Cependant, ce sont surtout les hommes qui bénéficient des opportunités d'emploi au sein de l'industrie minière. Aujourd'hui encore, certaines des conventions de l'OIT (considérées comme désuètes) interdisent aux femmes de travailler le soir ou en milieux souterrains (Politakis 2001 : 403).

Lorsque les hommes font un travail rémunéré dans le secteur minier, la division du travail peut être considérablement modifiée, parfois très rapidement. Des études empiriques continuent de confirmer l'existence d'écart entre les hommes et les femmes actifs dans l'industrie minière, ce qui traduit l'incapacité du système à admettre le "triple rôle" des femmes, qui ont la tâche ardue de combiner responsabilités professionnelles, communautaires et domestiques. Ce phénomène ne s'applique pas qu'à l'industrie minière. Dans certaines communautés, les femmes font face à des charges de travail accrues, car devant assumer seules les responsabilités domestiques et familiales pendant de longues périodes, notamment lorsque leur conjoint doit parcourir de longues distances pour se rendre au travail. Si les hommes se blessent au travail, ce sont habituellement les femmes qui prodiguent les soins à domicile, surtout dans les pays où le système et les services de santé sont déficients. Les entreprises minières

peuvent inclure dans leurs contrats d'emploi des plans d'urgence pour des situations comme les accidents de travail, particulièrement dans les communautés vulnérables. Lorsque les femmes travaillent dans l'industrie minière ou dans d'autres industries, ont s'attend souvent à ce qu'elles continuent de remplir leurs tâches domestiques et agricoles traditionnels, en plus d'assurer le soutien économique de la famille. Dans les opérations minières, les femmes continuent d'être victimes de harcèlement sexuel et d'autres formes d'abus, d'iniquité salariale et de discrimination (Kemp et Pattenden 2007).

L'industrie minière peut également entraîner un afflux de travailleurs migrants, habituellement des hommes, qui espèrent obtenir un emploi dans une mine ou au sein d'une industrie connexe. Ce type de migration peut modifier la dynamique sociale des communautés d'origine et d'accueil et placer les femmes dans une position de vulnérabilité.

Emploi chez les populations aborigènes

Certains défis professionnels sont parfois plus grands pour les femmes aborigènes qui ont des responsabilités culturelles et familiales que n'ont pas les femmes non aborigènes. L'interaction entre les enjeux associés à l'inégalité entre les sexes, l'héritage du colonialisme et le racisme peuvent également leur compliquer davantage l'existence.

On sait peu de choses sur l'expérience des femmes aborigènes qui travaillent dans l'industrie minière. Bien qu'un nombre croissant de recherches soient réalisées sur l'expérience des femmes aborigènes travaillant dans le secteur de l'exploitation minière à petite échelle et artisanale dans les pays en développement (Lahiri-Dutt et Macintyre 2006), quelques études seulement portent plus précisément sur les femmes aborigènes dans les

grandes mines. Une recherche sur la mine d'or de Lihir en Papouasie-Nouvelle-Guinée (Macintyre 2006) a révélé que, si l'expérience des femmes dans la mine était globalement positive, leur travail demeurait sous-estimé.

En Australie, les femmes aborigènes doivent aussi affronter des problématiques qui ne touchent pas les femmes non aborigènes, comme l'infériorité sociale systémique, les responsabilités familiales complexes et les enjeux liés à leur position d'autorité dans la communauté. Elles subissent également la pression culturelle qui les incite à rester à la maison et à s'occuper des enfants et de la famille (Kemp et Pattenden 2007).

Aspects socioéconomiques et environnementaux

Économie

L'industrie minière peut offrir aux communautés des avantages directs et indirects et catalyser la création d'opportunités économiques pour les familles, les communautés locales et la région. Les femmes et les enfants peuvent profiter de cette activité accrue, qui permet aux hommes et aux femmes d'obtenir un revenu supérieur au moyen d'emploi direct, du développement des entreprises locales et du renforcement des liens dans les chaînes d'approvisionnement locales.

Toutefois, plusieurs indices suggèrent que l'industrie minière peut aussi aggraver l'iniquité économique par l'effet de redistribution des ressources financières associé à ses opérations (Gerritsen et Macintyre 1991). La soudaine rentrée d'argent sous forme de rémunération, de redevances et de salaire grâce à un emploi direct ou indirect (habituellement des hommes) et l'activité économique connexe peuvent modifier considérablement la vie communautaire, souvent au détriment des femmes.

Les femmes et les familles peuvent, par exemple, devenir dépendantes des apports d'argent provenant de l'exploitation minière, pour assurer leur subsistance, ce qui les prive des moyens traditionnels pour renforcer leur statut et accroître leur richesse (Macdonald 2006). Même si elles possèdent des compétences entrepreneuriales, il est souvent plus difficile pour les femmes que pour les hommes de récolter les avantages économiques pouvant découler de la présence d'une mine. Règle générale, les femmes entrepreneures doivent surmonter des obstacles que ne rencontrent pas les hommes. Ainsi, une étude du Secrétariat pour les pays du Commonwealth (1999) a démontré que les femmes avaient plus de difficulté que les hommes à obtenir des crédits et des prêts.

La hausse du revenu familial total n'est pas toujours équitablement répartie entre les hommes et les femmes et ne se traduit pas automatiquement par une amélioration du niveau de vie de la famille et de la communauté. Dans certains contextes, il arrive que les hommes utilisent le salaire gagné dans l'industrie minière pour se procurer des biens de consommation à court terme et des produits faisant étalage de leur nouvelle "richesse" plutôt que d'assurer le bien-être de leur famille (Trigger 2003). Certains hommes utilisent également leur argent pour payer des prostituées, ce qui les expose, ainsi que les autres femmes avec lesquelles ils ont des rapports sexuels, à des infections sexuellement transmissibles (Silitonga, Ruddick et Wignall 2002). Il a été démontré que lorsque ce sont les femmes qui gèrent le revenu du ménage, les avantages ont tendance à être répartis plus équitablement entre tous les membres de la famille (Emberson-Bain 1994). Lorsque les hommes contrôlent les ressources, des redistributions de pouvoir peuvent survenir, ce qui exacerbe souvent les inégalités existantes entre les sexes.

Société et santé

Le développement minier permet parfois aux communautés locales d'améliorer leur accès à certains services sociaux, notamment des services d'assainissement, de santé, d'éducation, de transport ainsi que d'infrastructures pouvant avoir un impact positif sur la communauté. L'éducation des jeunes filles est ainsi un important indicateur d'égalité entre les sexes dans la plupart des contextes sociaux. La prestation ou l'amélioration des services offerts peut améliorer l'accès aux marchés, prévenir les maladies et prolonger l'espérance de vie. Les femmes sont souvent les premières bénéficiaires de ce type de services sociaux.

Toutefois, si les femmes et les jeunes filles ne sont pas consultées ou si leurs droits, leurs rôles et leurs responsabilités sont mal compris, ces services risquent de ne pas leur procurer les avantages escomptés. Les infrastructures et les services sociaux doivent être conçus dans l'optique précise de bénéficier aux femmes et aux enfants, notamment dans le cas des soins de santé aux jeunes mères, surtout dans les communautés éloignées. Par ailleurs, si la capacité de la communauté locale à offrir des services sociaux en cas de fermeture de la mine n'est pas prise en compte, le déclin ou la rupture de ces services pourrait également entraîner un ensemble de répercussions qui auraient, à leur tour, des conséquences sexospécifiques.

L'exploitation minière peut aussi avoir des impacts négatifs sur le plan social ou de la santé qui demanderont une attention particulière. Par exemple, dans certaines circonstances, lorsque les hommes trouvent du travail dans les mines, les femmes sont confrontées à une hausse des abus liés à la consommation d'alcool, à l'accroissement de la violence familiale et à l'intensification des troubles sociaux. L'afflux de grandes populations mâles dans les communautés locales entraîne

également son lot de conséquences, surtout pour les jeunes filles de la région, notamment l'activité sexuelle précoce plus répandue, le VIH et les IST, l'exploitation, la prostitution et l'échange de faveurs sexuelles contre des avantages économiques ou sociaux. Cette situation est souvent aggravée par l'augmentation des abus liés à la consommation d'alcool et d'autres substances, qui nuit à l'ordre et à la stabilité sociale.

Environnement

Les impacts environnementaux de l'industrie minière peuvent avoir des conséquences différentes pour les femmes et les hommes, surtout au sein des communautés autochtones et traditionnelles qui dépendent de l'environnement pour subvenir aux besoins de leurs familles (McGuire 2003). L'exploitation minière peut entraîner l'altération, la perte et la destruction de terres et de ressources traditionnelles et communes. À titre d'exemple, la déforestation ou l'accès réduit aux forêts peut empêcher les femmes d'avoir recours aux médecines traditionnelles et peut les priver de nourriture, de matériaux culturels et de bois de chauffage, en plus de causer la perte de pâturages.

En outre, une mauvaise gestion des déchets miniers peut contaminer l'eau, que les femmes doivent habituellement aller chercher et qu'elles utilisent davantage que les hommes pour se laver, faire la lessive et préparer les repas. La distance à parcourir pour recueillir l'eau potable est un enjeu majeur dans certaines communautés, une tâche qui revient principalement sinon exclusivement aux femmes.

Enjeux spécifiques

Relocalisation et réinstallation

Il a été démontré que les effets d'un déplacement ou d'une relocalisation liés à l'industrie minière sont nettement plus lourds pour les femmes que pour les hommes. Si elle n'est pas gérée adéquatement, une réinstallation peut avoir des répercussions non seulement sur le plan physique, mais également en termes sociaux, culturels et

économiques. Elle peut causer la perte des moyens de subsistance tirés des ressources locales (Ahmad et Lahiri-Dutt 2006 ; Cernea et Mathur 2008). Les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes notamment parce que dans de nombreuses sociétés traditionnelles, elles n'ont aucun droit reconnu sur les terres ni aucun titre et sont donc exclues de la plupart des programmes de compensation pour la perte de terres.

Une perspective axée sur l'égalité entre les hommes et les femmes pourrait contribuer à repérer et à contrebalancer les impacts socioéconomiques et culturels néfastes à court et à long terme des processus de relocalisation et de réinstallation.

La capacité de l'industrie à gérer l'afflux de migrants qu'elle attire dans les communautés locales et ses conséquences sexospécifiques est un autre aspect important. La gestion des enjeux relatifs au genre au sein des populations de migrants nouvellement arrivés et son intégration aux communautés déjà établies sont extrêmement complexes et exigent un examen minutieux.

VIH

Le VIH présente une menace sans précédent au bien-être humain et au développement socioéconomique. Dans beaucoup de régions du monde, la transmission hétérosexuelle joue un rôle majeur dans l'infection au VIH et est par conséquent largement influencée par les relations de pouvoir sexospécifiques et les inégalités entre hommes et femmes. Des recherches de la Banque mondiale (Ofosu-Amaah et al. 2004) montrent que plus les relations de pouvoir sont inégales entre les femmes et les hommes dans un pays en particulier, plus les taux de prévalence du VIH sont élevés. En fait, l'épidémie touche de plus en plus les femmes. À l'échelle mondiale, les femmes sont le groupe le plus touché par le VIH (Ofosu-

Amaah et al. 2004). Cela reflète non seulement leur vulnérabilité physiologique accrue à l'infection, mais également leurs vulnérabilités sociale et psychologique, qui découlent d'un ensemble de facteurs interreliés, notamment la pauvreté, les normes culturelles, la violence, les cadres juridiques et les facteurs physiologiques.

La menace du VIH est une préoccupation majeure de l'industrie minière. La nature même du développement minier a parfois été liée à la hausse de la prévalence du VIH. Parmi les facteurs qui accroissent le risque d'infection au VIH, mentionnons :

- l'augmentation de l'afflux de migrants, surtout des hommes célibataires en âge de travailler ;
- l'encouragement d'une mentalité valorisant le risque, surtout chez les hommes qui passent un certain temps séparés de leurs familles ;
- la hausse du nombre de travailleuses actives dans le domaine de la prostitution et du recours à celles-ci.

Au plan pratique, les répercussions du VIH peuvent avoir des implications financières graves. Les coûts pour les entreprises comprennent la hausse de l'absentéisme, l'augmentation du roulement de personnel, la perte de compétences, l'accroissement des coûts de formation et de recrutement, la hausse des frais d'assurance, de funérailles et de soins médicaux ainsi que la baisse de productivité et de profits.

L'accroissement de la féminisation du VIH fait ressortir le besoin de politiques et d'interventions axées sur la transformation des rôles sexospécifiques et des relations entre les hommes et les femmes.

Depuis quelques années, on assiste à une hausse constante de la qualité de l'analyse des risques et des vulnérabilités propres aux hommes et aux femmes dans l'élaboration des projets. Le suivi de ces enjeux pendant la mise en œuvre doit cependant être amélioré.

Exploitation minière artisanale

L'exploitation minière artisanale et à petite échelle est caractérisée par l'utilisation de techniques d'extraction de minerai rudimentaires et exigeantes en main-d'œuvre, souvent dans des conditions dangereuses. Elle est également un moyen de subsistance important pour les femmes qui vivent dans des régions riches en minéraux. Les femmes mineures vont naturellement chercher à défendre leurs droits d'accès aux minéraux et au commerce équitable de leurs produits.

L'exploitation minière artisanale n'est pas toujours illégale, mais elle est souvent entreprise sans permis officiel. L'élément moteur de ce secteur est la pauvreté ; il représente souvent la principale source de revenu pour de nombreuses communautés défavorisées. Dans le monde, environ 80 à 100 millions de personnes dépendent directement ou indirectement de l'exploitation minière artisanale. Les femmes comptent pour environ 30 pour cent de ce total, bien que dans certaines régions, en Afrique par exemple, cette proportion atteigne 50 pour cent (Hinton, Veiga et Beinhoff 2004 : 1). Habituellement, les femmes qui participent à l'exploitation minière artisanale jouent un rôle clé non seulement dans la mine, mais également dans les approvisionnements en biens et services, notamment la préparation d'aliments, les tâches domestiques, les petites boutiques et la prostitution. En raison de la nature "auxiliaire" de ces rôles, les femmes sont souvent oubliées par les initiatives gouvernementales et les programmes de développement visant l'amélioration des conditions d'exploitation.

L'exploitation minière artisanale est souvent caractérisée par de mauvaises conditions de travail et de vie, qui ont des conséquences néfastes pour les femmes et les hommes. Il a été clairement démontré que les femmes mineures font face à des risques et à des préjudices sexospécifiques. Les

activités minières artisanales et à petite échelle sont souvent familiales et entreprises dans des circonstances où les services d'aide à l'enfance et d'enseignement sont inexistantes. Les femmes travaillent fréquemment accompagnées de leurs enfants, les aînés prenant souvent part au travail. Les risques pour la santé sont encore plus élevés pour les femmes, car elles s'occupent surtout du traitement des minéraux, processus qui les expose à des produits chimiques parfois dangereux. Les femmes font également face à des niveaux élevés de violence et d'exploitation sexuelle. Les jeunes filles sont particulièrement vulnérables à l'exploitation sexuelle en raison de leur virginité et de la perception voulant qu'elles soient moins susceptibles d'être porteuses du VIH ou d'autres infections sexuellement transmissibles.

Dans un contexte d'exploitation minière artisanale, on comprend très peu les différents rôles et activités des jeunes filles et des jeunes garçons. Les données disponibles laissent cependant à penser que la participation au travail est plus fréquente chez les filles et que les conséquences sont plus lourdes pour elles que ce que les recherches antérieures tendaient à démontrer (Programme international pour l'abolition du travail des enfants de l'OIT 2007). Il a aussi été prouvé que les jeunes filles portent davantage le "double fardeau" des responsabilités domestiques et d'une charge de travail de plus en plus dangereuse au sein de l'industrie minière. Selon l'OIT, les filles sont de plus en plus "coincées" entre ces deux obligations, ce qui les rend plus vulnérables, surtout parce que leurs études en souffrent inévitablement et que leur bien-être physique et émotif est menacé. La participation des jeunes filles aux activités ayant cours en périphérie ou directement dans l'exploitation minière à grande échelle est également fréquente.

Section 4 – Normes et protocoles internationaux liés à l'intégration de l'approche d'égalité entre les sexes

Un certain nombre d'ententes, d'initiatives et de politiques internationales ont contribué à encadrer le débat sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces cadres ont vu le jour au cours de nombreuses années de plaidoyer concerté à l'échelle internationale et locale, visant à accroître les droits des femmes et à placer l'égalité entre les sexes au cœur des programmes de développement.

L'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes et l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes dans le cadre de ces ententes et initiatives reflètent les principes généraux convenus par la communauté internationale, en reconnaissance de l'importance de cet enjeu à l'échelle mondiale. Cette section porte sur certains développements et documents clés qui ont contribué au discours international sur l'égalité entre les hommes et les femmes et sur l'approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment les suivants :

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) et Protocole facultatif (2000) ;
- Déclaration et plate-forme d'action de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing (1995) et examens quinquennaux (Beijing +5 et Beijing +10) ;
- 23^e session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur les femmes (2000) ;
- Examen de la plateforme d'action de Beijing dix ans après son adoption (Beijing +10) ;
- Objectifs du Millénaire pour le développement (2000) ;
- Rapports mondiaux sur le développement humain ;
- Plans d'action du Commonwealth pour les femmes et le développement (1995) et pour l'égalité entre les sexes (2005-2015) ;
- Programmes sur l'égalité des sexes de la Banque mondiale et de la Société financière internationale (SFI).

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) et Protocole facultatif (2000)

Cette convention de l'Organisation des Nations Unies, également connue sous le nom de CEDAW, est un instrument international qui définit la discrimination contre les femmes et établit un programme d'action nationale visant à y mettre fin. En résumé, la convention vise l'élimination de la discrimination contre les femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie politique ainsi que dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'emploi.

À ce jour, 185 signataires de la CEDAW ont ratifié la convention ou y ont adhéré, se plaçant eux-mêmes dans l'obligation juridique de satisfaire à ses exigences, notamment la conception et la mise en œuvre à l'échelle nationale de diverses mesures d'élimination de la discrimination contre les femmes (comme l'intégration du principe d'égalité dans les systèmes juridiques nationaux et l'établissement de tribunaux ou d'autres institutions publiques supervisant et contrôlant la protection des femmes contre la discrimination). Les États signataires sont tenus de produire au moins tous les quatre ans un rapport sur les mesures législatives, judiciaires, administratives et autres qu'ils ont adoptées pour

éliminer la discrimination contre les femmes. Un comité examine les rapports nationaux, facilite la discussion et formule des recommandations.

Bien que la convention CEDAW ne fasse pas référence spécifiquement à l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes, elle est tout même considérée comme un document international essentiel sur les droits des femmes. Les travaux qui l'ont suivi, y compris ceux détaillés ci-après, se fondent sur elle et visent à l'élargir.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Article 1 – Aux fins de la présente Convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de la personne et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Article 3 – Les États parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de la personne et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

Déclaration et plateforme d'action de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing (1995) et examens quinquennaux (Beijing +5 et Beijing +10)

La déclaration et la plateforme d'action de Beijing issues de la quatrième Conférence sur les femmes de 1995 ont donné un nouvel élan aux gouvernements, à la société civile et au secteur privé pour s'attaquer à la question de l'inégalité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux. La déclaration réitère l'engagement de la communauté internationale envers l'égalité des sexes, énonçant que tous les signataires sont déterminés à faire progresser les objectifs d'égalité, de développement et de paix pour toutes les femmes, dans l'intérêt de

l'humanité toute entière. S'appuyant sur cet engagement, la plateforme d'action cible douze domaines d'action prioritaires ; elle met de l'avant une vaste gamme d'objectifs stratégiques et de mesures que les signataires doivent entreprendre dans leur pays, et mise sur la coopération et les interactions à l'échelle régionale pour s'atteler aux domaines d'action prioritaires ciblés. En plus d'offrir des conseils stratégiques essentiels et de désigner l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes comme la méthode à utiliser pour atteindre l'autonomisation des femmes, ces documents réaffirment le principe international voulant que les droits des femmes soient synonymes de droits de la personne. Autrement dit, les droits des femmes et des

jeunes filles sont inaliénables, font partie intégrante des droits universels de la personne et en sont indissociables (ce principe a d'abord été présenté dans la Déclaration et le programme d'action de Vienne adoptés à la Conférence mondiale sur les droits de la personne).

La plateforme d'action de Beijing constitue une avancée majeure sur la scène internationale en matière de promotion des droits des femmes. Grâce à deux importants examens subséquents, elle visait à assurer le suivi des progrès réalisés par les pays dans les domaines d'action prioritaires et dans l'intégration de buts et stratégies à d'autres cadres internationaux.

Plateforme d'action de Beijing

“La plateforme d'action est un programme d'autonomisation de la femme. Elle vise l'élimination de tous les obstacles à la participation active des femmes dans toutes les sphères de la vie publique et privée par le biais d'un partage absolu et équitable de pouvoirs décisionnels en matière économique, social, culturel et politique. Cela veut dire que, les principes de partage des pouvoirs et de responsabilité partagée entre les hommes et les femmes devraient être mis en vigueur dans la sphère familiale, au travail et dans l'ensemble de la communauté nationale et internationale. L'équité entre les femmes et les hommes est à la fois une question de droits de la personne, un impératif de justice sociale et une condition préalable nécessaire et fondamentale à l'égalité, au développement et à la paix.”

Domaines d'action prioritaires de la plateforme d'Action de Beijing :

- 1 La pauvreté persistante et croissante des femmes.
- 2 Les inégalités et les insuffisances de l'éducation et de la formation et l'accès inégal à celles-ci.
- 3 Les inégalités et les insuffisances des soins de santé et des services connexes et l'accès inégal à ceux-ci.
- 4 La violence faite aux femmes.
- 5 Les effets des conflits armés ou autres sur les femmes, y compris celles qui vivent sous occupation étrangère.
- 6 L'inégalité des structures et des politiques économiques, de toutes les formes d'activités productives et de l'accès aux ressources.
- 7 L'inégalité entre hommes et femmes sur le plan du partage du pouvoir et du processus décisionnel à tous les niveaux.
- 8 L'insuffisance des mécanismes pour promouvoir l'avancement des femmes à tous les niveaux.
- 9 La promotion et la protection inadéquate des droits fondamentaux des femmes et le manque de respect à leur égard.
- 10 Les stéréotypes entretenus à l'égard de la femme et l'inégalité de l'accès des femmes et de leur participation à tous les systèmes de communication, surtout dans les médias.
- 11 Les inégalités entre les sexes dans la gestion des ressources naturelles et la protection de l'environnement.
- 12 La persistance de la discrimination à l'égard des jeunes filles et la violation de leurs droits.

23^e session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur les femmes (2000) : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle (Beijing +5).

Faisant suite à la Conférence de Beijing, cette session extraordinaire visait à repérer les écarts et défis persistants liés aux douze domaines d'action prioritaires et à faire de nouvelles recommandations pour la mise en œuvre de la plateforme d'action de Beijing. Une déclaration politique et un document de recherche mettant en relief d'autres mesures et initiatives nécessaires ont été adoptés lors de cette session.

La violence et la pauvreté ont été ciblées comme les deux principaux obstacles à l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes à l'échelle mondiale. Bien qu'il ait été fait mention des progrès réalisés, de nouveaux défis comme le VIH/SIDA et l'augmentation du nombre de conflits armés ont également été désignés lors de la session comme des barrières à l'égalité entre les sexes. Les clivages tenaces entre hommes et femmes dans le monde du travail et la participation limitée des femmes au processus décisionnel ont aussi été mentionnés parmi les facteurs clés.

Dans l'optique de faire tomber les barrières anciennes ou émergentes à la progression de l'égalité entre les sexes, la session a porté plus particulièrement sur l'importance des améliorations en matière d'éducation et de soins de santé pour les femmes, dans la rupture des cycles de la pauvreté, de la discrimination et de la marginalisation ; sur la nécessité d'une approche holistique du développement ; et sur l'importance d'une approche intégrée de l'égalité

entre les sexes dans tous les secteurs et à tous les niveaux.

Examen de la plateforme d'action de Beijing dix ans après son adoption (Beijing +10) lors de la 49^e session de la Commission de la condition de la femme de l'Organisation des Nations Unies (2005)

La Commission de la condition de la femme de l'Organisation des Nations Unies, créée en 1946, est une commission technique du Conseil économique et social des Nations Unies qui se concentre exclusivement sur les enjeux liés à l'égalité entre les sexes et à l'émancipation des femmes. Depuis 1995, la Commission est mandatée par l'Assemblée générale pour se concentrer sur la mise en œuvre de la plateforme de Beijing et la promotion de l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes dans le cadre des activités de l'ONU. La 49^e session avait pour objectif d'évaluer la mise en œuvre de la plateforme de Beijing et des documents de recherche issus de la 23^e session extraordinaire de l'Assemblée générale ; de repérer les actuels obstacles à l'émancipation et l'autonomisation des femmes et des filles et d'élaborer de nouvelles initiatives pour les éliminer.

L'évaluation et le processus d'approbation de la commission portaient sur la mise en œuvre de la plateforme de Beijing à l'échelle nationale, les réalisations, les écarts et les défis ainsi que le repérage des secteurs, mesures et initiatives nécessitant le travail le plus urgent.

Résumé des progrès de l'Organisation des Nations Unies concernant l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes

L'approche intégrée de l'égalité entre les sexes a été adoptée lors de la Conférence de Beijing comme stratégie de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cet engagement de la communauté internationale a été approuvé officiellement par le Conseil économique et social des Nations Unies en 1997 et dans le cadre des Objectifs du Millénaire pour le développement en 2000. L'Assemblée générale a ensuite réitéré son appui à l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes lors de sa 23^e session extraordinaire, en 2000 et lors de résolutions subséquentes. La plus récente résolution sur cette approche a été adoptée lors d'une séance du Conseil économique et social, en 2006 (résolution du Conseil 2006/36).

L'approche intégrée de l'égalité entre les sexes est "un processus qui consiste à évaluer les incidences pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, notamment en matière de législation, de politiques et de programmes, de quelque secteur et à quelque niveau que ce soit. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que les inégalités ne puissent se perpétuer. L'objectif ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes." (ECOSOC 1997/2).

Objectifs du Millénaire pour le développement (2000)

Les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) ont été adoptés par 189 États membres de l'ONU lors du Sommet du millénaire de 2000. Ils résument les importants engagements pris lors de conférences et de sommets clés pendant les années 1990 et reconnaissent explicitement l'interdépendance entre la croissance, la pauvreté et le développement durable. En somme, ils sont l'engagement de la communauté internationale envers un ensemble d'objectifs communs de base visant la pauvreté, l'éducation, l'égalité entre les hommes et les femmes, la mortalité infantile, la santé maternelle, les maladies épidémiques, la durabilité environnementale et le financement du développement. Les huit objectifs s'accompagnent de 18 cibles conçues pour mesurer des indicateurs sociaux, économiques et environnementaux quantifiables. Afin d'atteindre ces cibles d'ici 2015, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) aide les pays à élaborer des plans de développement nationaux conformes aux OMD et à effectuer le suivi des progrès réalisés au moyen de rapports réguliers sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'inégalité entre les sexes, surtout dans les pays en développement, est reconnue comme un obstacle majeur dans le cadre des OMD. Chaque objectif est donc lié directement aux droits des femmes et à la nécessité de l'égalité entre les sexes ; l'autonomisation des femmes est reconnue comme un moyen important d'atteindre tous les OMD. Ces éléments constituent par ailleurs un OMD en soi, ce qui constitue une nouvelle affirmation de l'engagement de la communauté

internationale envers le rôle central de l'égalité entre les sexes dans les efforts de développement. L'attention particulière accordée aux femmes, notamment à l'objectif 3, est une indication claire que l'égalité entre les hommes et les femmes est désormais un principe bien établi au sein de la communauté internationale.

Rapports mondiaux sur le développement humain du Programme des Nations Unies pour le développement

Les rapports mondiaux sur le développement humain classent les pays selon un indice de développement humain (IDH) qui mesure l'espérance de vie à la naissance, l'alphabétisation des adultes, les taux d'inscription scolaire et le produit intérieur brut par personne. Lancé en 1990, l'IDH ne porte pas uniquement sur les facteurs économiques lors de l'évaluation de la pauvreté et du bien-être. Les données utilisées pour le calculer ont été désagrégées selon le genre (hommes et femmes) et ce des 1995, ce qui représentait à l'époque un important virage pour la communauté internationale. Parallèlement à la Conférence de Beijing, l'indice sexospécifique du développement humain (ISDH) et l'indicateur de l'habilitation des femmes (IHF) ont été élaborés dans le cadre du PNUD. L'ISDH utilise les mêmes indicateurs que l'IDH, mais il impose des pénalités lorsque des inégalités entre les hommes et les femmes sont constatées.

L'IHF se concentre sur les écarts entre hommes et femmes sur le plan du revenu, de l'accès et du maintien d'emploi dans certains secteurs ainsi que sur le pourcentage de sièges au parlement occupés par les femmes.

Objectif du Millénaire pour le développement 3 : Promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation de la femme :

Cible :

Éliminer les disparités entre les sexes dans les enseignements primaire et secondaire d'ici à 2005, si possible et à tous les niveaux de l'enseignement en 2015, au plus tard.

Indicateurs :

- 3.1 Rapport filles/garçons dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, respectivement.
- 3.2 Pourcentage de salariées dans le secteur non agricole qui sont femmes.
- 3.3 Proportion de sièges occupés par des femmes au parlement national.

Plan d'action du Commonwealth pour les femmes et le développement (1995) et pour l'égalité entre les sexes (2005-2015)

Le plan d'action du Commonwealth pour les femmes et le développement (1995) (CPA95) est un cadre destiné aux gouvernements membres qui ont des projets d'action concertée afin d'atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes. Le plan reconnaît que l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes fait intimement partie des saines pratiques de gouvernance et vise à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en intégrant ses enjeux dans tous les programmes, politiques et activités des gouvernements. Les deux objectifs stratégiques du CPA95 sont le renforcement de la capacité institutionnelle des gouvernements membres et du secrétariat ainsi que la focalisation, à l'échelle internationale, sur certains aspects cruciaux liés aux droits de la personne et au développement sur lesquels les pays du Commonwealth sont bien placés pour intervenir.

La mise en œuvre du CPA95 est guidée par le système de gestion sexospécifique qui a été conçu pour orienter, surveiller et évaluer les processus intégrés visant l'égalité entre les sexes. Ce système de gestion peut être appliqué à des secteurs, des institutions, des enjeux, des programmes transversaux ou des programmes de développement des ressources humaines particuliers.

En reconnaissant l'importance de la plateforme de Beijing, le CPA95 contribue de façon importante aux initiatives internationales visant l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes. Cette contribution des pays du

Commonwealth est renforcée par le plan d'action pour l'égalité entre les sexes du Commonwealth (2005-2015). Ce second plan s'appuie sur le CPA95 et est conforme aux OMD, à la plateforme de Beijing et aux résultats de l'examen quinquennal de Beijing de 2000 (Beijing +5). Il a donc constitué un élément important de la contribution du Commonwealth à l'examen mondial de Beijing de 2005 (Beijing +10).

Banque mondiale et Société financière internationale (SFI)

La Banque mondiale explore la question de l'égalité entre les hommes et les femmes depuis les années 1970, avec une insistance accrue depuis le lancement de la plateforme d'action de Beijing, en 1995. La Banque décrit l'égalité entre les sexes comme un élément essentiel de sa stratégie de réduction de la pauvreté. Elle perçoit aussi l'égalité des capacités, des possibilités et des moyens d'expression comme une dimension clé dans l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le développement.

En 2006, le Groupe de la Banque mondiale a lancé son plan d'action pour l'égalité des sexes intitulé : "l'égalité entre les sexes, un atout pour l'économie", visant la progression vers l'émancipation économique des femmes afin de promouvoir une croissance partagée et le troisième OMD. Ce plan définit un programme de travail sur quatre ans ciblant l'autonomisation des femmes dans divers secteurs économiques (infrastructure, agriculture, développement et financement du secteur privé), avec pour objectif qu'il profite, non seulement aux femmes, mais à l'ensemble de la société.

Objectif stratégique du CPA95 relatif à l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes et au renforcement des capacités institutionnelles :

- Développer les capacités à l'échelle nationale.
- Intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les programmes gouvernementaux.
- Offrir aux fonctionnaires de la formation pour les sensibiliser à l'égalité entre les hommes et les femmes.
- Lier le plan d'action de Beijing de 1995 aux politiques gouvernementales.
- Prendre des mesures énergiques pour offrir des chances égales.
- Accroître l'accès des femmes à des postes décisionnels.

Quatre domaines d'action prioritaires du plan d'action du Commonwealth pour l'égalité entre les sexes (2005–2015) :

- 1 Égalité entre les hommes et les femmes, démocratie, paix et conflits ;
- 2 Égalité entre les hommes et les femmes, droits de la personne et lois ;
- 3 Égalité entre les hommes et les femmes, éradication de la pauvreté et autonomisation économique ;
- 4 Égalité entre les hommes et les femmes et VIH/SIDA.

Le programme d'égalité entre les hommes et les femmes de la Société financière internationale (SFI) constitue l'engagement de l'organisation envers la création d'opportunités d'affaires destinées aux femmes. Il a été créé en reconnaissance du fait que "les femmes entrepreneurs sont souvent bloquées dans la réalisation de leur plein potentiel économique". Ce programme vise donc à intégrer les enjeux liés à l'égalité entre les sexes dans le travail de la SFI, tout en favorisant la réalisation du potentiel inexploité des femmes et des hommes dans les marchés émergents. À cette fin, la SFI offre des produits financiers et des services de consultation visant à :

- favoriser l'accès au financement des femmes entrepreneurs ;
- réduire les obstacles à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le milieu des affaires ;
- accroître la durabilité de tous les projets d'investissement de la SFI.

Les responsables du programme de la SFI travaillent actuellement à créer une gamme d'outils méthodologiques de croissance et d'intégration systématique des enjeux sexospécifiques aux produits et aux services de consultation offerts par l'organisation dans le cadre de ses programmes d'investissement. La SFI s'est également associée à la Global Reporting Initiative (GRI) dans le cadre d'un projet de recherche et de consultation de douze mois visant l'élaboration d'un guide ressource sur la production de rapports portant sur la durabilité dans une optique d'égalité entre les hommes et les femmes.

Groupe de la Banque mondiale (GBM) et industries extractives

En 2000, le GBM a annoncé la tenue d'une évaluation exhaustive de ses activités dans le secteur des industries extractives (l'Examen des industries extractives), finalisé en 2004, mettait l'accent sur la nécessité pour le GBM d'aider les gouvernements à légiférer afin de régler les problèmes liés aux inégalités entre hommes et femmes dans les sites miniers et dans les communautés minières. Le GBM reconnaissait le préjudice causé aux femmes et leur vulnérabilité au sein des communautés minières et admettait que les processus de consultation, les plans communautaires et les projets du secteur des industries extractives devaient tenir compte des enjeux sexospécifiques de façon plus adéquate. L'examen faisait état également du fait que les politiques et les directives de la Banque relativement à l'égalité entre hommes et femmes offraient effectivement des conseils à ce sujet, mais qu'elles devaient être complétées par des mesures de sensibilisation aux enjeux propres aux industries extractives.

Le GBM a créé un groupe de travail sur les industries extractives et sur l'égalité des sexes dans le cadre d'un programme conjoint avec la SFI visant les industries du pétrole, du gaz, des mines et des produits chimiques. Ce programme est axé sur la recherche et l'éducation, la tenue d'événements, le soutien au financement des initiatives de développement et le développement de projets spécifiques visant précisément certains pays.

Initiatives de collaboration entre d'importantes organisations financières internationales sur l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes :

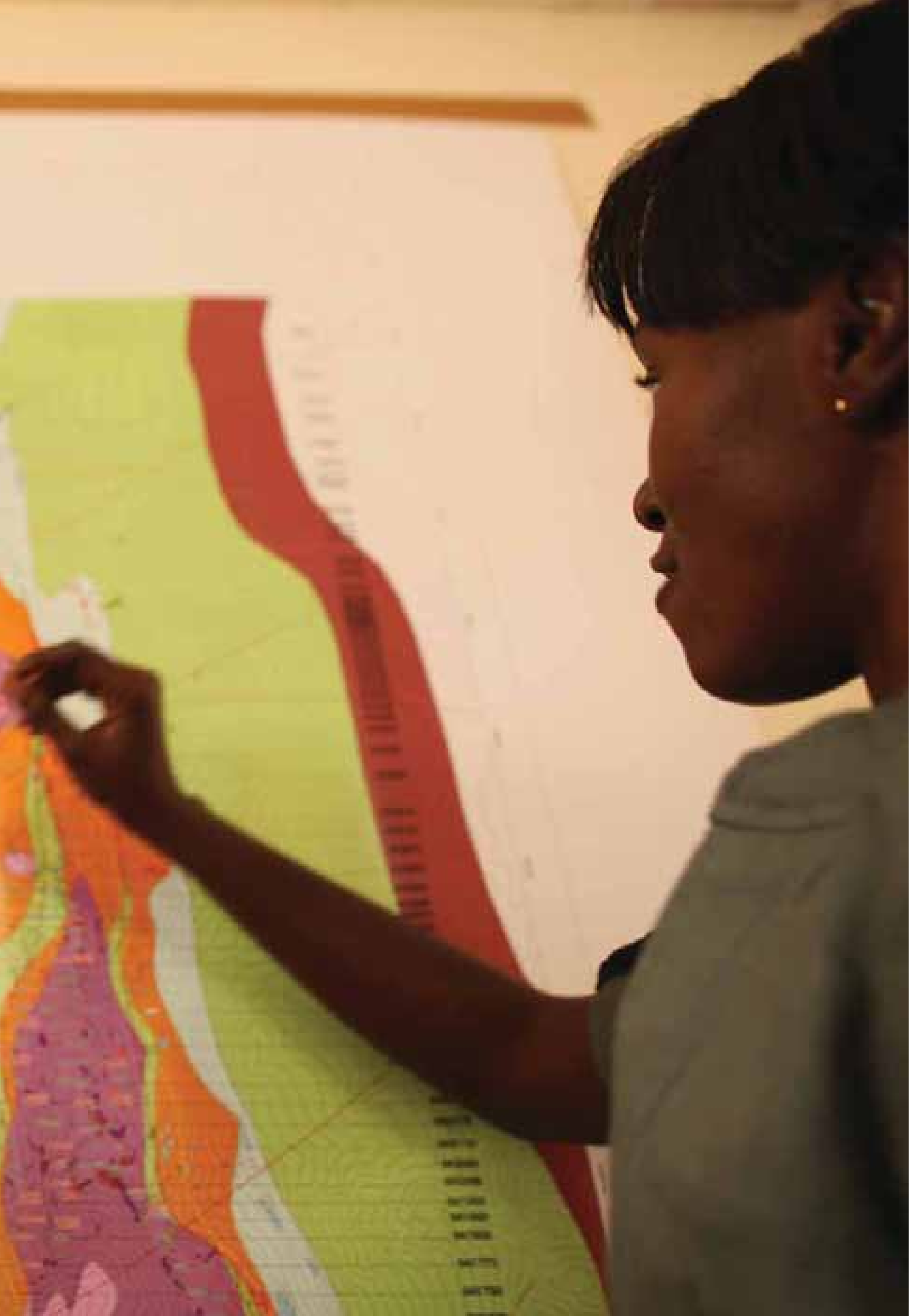
Projet d'information sur la durabilité dans l'optique de l'égalité entre les hommes et les femmes (GRI/SFI)

En septembre 2008, Global Reporting Initiative et la SFI ont annoncé un projet de collaboration de douze mois visant l'amélioration de l'information sur les enjeux liés à l'égalité entre les sexes dans les rapports sur la durabilité. Ce projet comporte des volets de recherche et de consultation auprès de multiples parties prenantes et prévoit la création d'un guide de référence pour la production de rapports sur la durabilité destiné aux entreprises qui souhaitent s'imposer comme des leaders dans la gestion des enjeux sexospécifiques.

Projet "Doing Business" (GBM/SFI)

Ce programme conjoint de la Banque mondiale et de la SFI vise à offrir un ensemble de rapports de recherche sur les cadres juridiques et réglementaires qui favorisent ou restreignent le développement des affaires. Le rapport 2009-2010 mettra l'accent sur les enjeux sexospécifiques. Il ciblera les lois et les règlements discriminatoires à l'égard des femmes dans le contexte des indicateurs utilisés pour ce programme et dressera une liste d'autres enjeux juridiques et réglementaires susceptibles de faire leur apparition.







Références

Page précédente

Des géologues étudient
une carte, à Simandou,
en Guinée.

À gauche

Des employés de Richards
Bay Minerals, Jerry
Thabede (à gauche) et
Thabi Shange (à droite),
consultent la communauté
locale, en Afrique du Sud.

Agence canadienne de développement international (1997) *Manuel pour les projets – pourquoi et comment utiliser des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes.*

[http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/WID-HAND-F.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/WID-HAND-F.pdf)

Ahmad, N. et Lahiri-Dutt, K. (2006) Engendering mining communities : Examining the missing gender concerns in coal mining displacement and rehabilitation in India, *Gender, technology and development*, 10, 313-339.

ARPEL (2003) *ARPEL Social guideline : Guidelines for the Implementation of Gender Policies and Strategies.*

<http://www.commddev.org/content/document/detail/1911/>

AusAID (1997) *Guide to gender and development.*

<http://www.usaid.gov.au/publications/pdf/guidetogenderanddevelopment.pdf>

Banque mondiale (1996) *The World Bank participation sourcebook.*

<http://www.worldbank.org/wbi/sourcebook/sbhome.htm>

Banque mondiale (2001) *Engendering development—through gender equality in rights, resources, and voice.*

Rapport de recherche sur les politiques de la Banque mondiale. New York : Oxford University Press.

<http://go.worldbank.org/XDIQD6VQRO>

Banque mondiale (2005) *Gender responsive social analysis : A guidance note*, Service de développement social, Banque mondiale.

Banque mondiale (2006) *Gender equality as smart economics : A World Bank Group gender action plan.* Washington DC.

<http://go.worldbank.org/A74GIZVFWO>

Bureau régional du PNUD pour l'Europe et la CEI (2007) *Gender mainstreaming in practice : A toolkit*, Bratislava, UNDP

RBEC. <http://europeandcis.undp.org/home/show/6D8DE77F-F203-1EE9-B2E5652990E8B4B9>

Cerneia, M. M. et Mathur, H. M. (eds.) (2007) *Can compensation prevent impoverishment? Reforming resettlement through investments*, Oxford : OUP.

Conseil International des Mines et Métaux (CIMM) (2008) *Good practice guidance on HIV/AIDS, TB and malaria*,

Londres : Conseil International des Mines et Métaux. <http://www.icmm.com/document/314>

Dovey, K. (2009) *Putting gender on the business and human rights agenda-scoping paper. Realizing Rights – the Ethical*

Globalization Initiative. http://www.realizingrights.org/pdf/Gender_and_Business_and_HR_Scoping_Paper_Draft_for_circulation_June_2009.pdf

Dowling, S. (2008) *Gender analysis : An introductory guide.* Pour le partenaire de projet PT Kaltim Prima Coal (KPC).

<http://empoweringcommunities.anu.edu.au/documents/GA%20Toolkit.pdf>

ECOSOC (1997) Conclusions concertées 1997/2 sur l'intégration des perspectives de sexes spécifiques dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies.

Emberson-Bain, A. (1994) *Labour and gold in Fiji.* Cambridge : Cambridge University Press.

Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) (2007) Facts and Figures, *Investing in women : Solving the poverty puzzle*, Genève : Journée mondiale de lutte contre la pauvreté 2007.

Gerritsen, R. et Macintyre, M. (1991) Dilemmas of Distribution : The Misima Gold Mine, Papua New Guinea, *Mining and Indigenous peoples in Australasia*, modifié par J. Connell et R. Howitt. Sydney : Sydney University Press.

Gianotten, V., Groverman, V., Walsum, E. v. et Zuidberg, L. (1994) *Assessing the gender impact of development projects : Case studies from Bolivia, Burkina Faso and India.* Londres : Intermediate Technology Publications.

- Hinton, J. J., Veiga, M. M. et Beinhoff, C.** (2004) *Women and Artisanal Mining : Gender roles and the road ahead, The socio-economic impacts of artisanal and small scale mining in developing countries* (ed. Hilson, G.). Londres : Taylor & Francis.
- Human Rights & Business Project of the Danish Institute for Human Rights** (1999) *The human rights compliance assessment (HRCA)*, Copenhagen : Institut danois des droits de la personne. <http://www.humanrightsbusiness.org/index.htmw>
- Huyer, S. et Westholm, G.** (2007) *Gender indicators in science, engineering and technology : An information toolkit, Science and technology for development*, Paris : Publications de l'UNESCO. <http://gstgateway.wigsat.org/toolkit/toolkit.html>
- IIED** (2002) *Breaking new ground : The MMSD final report*. www.iied.org/mmsd/finalreport/
- IIED et World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)** (2002) *Breaking new ground : Mining, minerals, and sustainable development*. Londres : Earthscan Publications Ltd.
- Kemp, D. et Pattenden, C.** (2007) *Retention of women in the minerals industry, Unearthing new resources : attracting and retaining women in the Australian minerals industry*. (éd. Office for Women, Minerals Council of Australia, Women in Social & Economic Research et CSR).
- Lahiri-Dutt, K. et Macintyre, M. (éd.)** (2006) *Women miners in developing countries : Pit women and others*. Aldershot : Ashgate.
- Lahiri-Dutt, K. et Robinson, K.** (2008) *Period problems at the coalface, Feminist review*, 89, 102-121.
- Lahiri-Dutt, K.** *Mainstreaming gender in the mines : results from an Indonesian colliery, Development in practice*, 16(2), 215-221.
- Macdonald, I.** (2002) *Introduction : Women's rights undermined, Tunnel vision : Women, mining and communities*, (éd. I. Macdonald et C. Rowland). Melbourne : Oxfam Community Aid Abroad.
- Macdonald, I.** (2006) *Women miners, human rights and poverty, Women miners in developing countries : Pit women and others*, (éd. M. Macintyre et K. Lahiri-Dutt). Aldershot : Ashgate.
- Macintyre, M.** (2006) *Women Working in the Mining Industry in Papua New Guinea : A Case Study from Lihir, Women miners in developing countries : Pit women and others*, (éd. M. Macintyre et K. Lahiri-Dutt), pp. 131-44. Aldershot : Ashgate.
- March, C., Smith, I. et Mukhopadhyay, M.** (1999) *A guide to gender analysis frameworks*, Londres : Oxfam.
- McGuire, G. (éd.)** (2003) *Woman in mining conference : Outcomes report summary*. Banque mondiale, AusAID, ministère des mines de Papouasie-Nouvelle-Guinée.
- McKinsey & Company** (2008) *Women matter 2 : Le leadership au féminin, un atout pour la performance de demain*, Paris. http://www.mckinsey.com/locations/paris/home/womenmatter/pdfs/Women_matter_oct2008_french.pdf
- Moser, A.** (2007) *Gender and indicators : Overview report*, BRIDGE/Institute for Development Studies, Brighton, Royaume-Uni : University Sussex. <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/IndicatorsORfinal.pdf>
- Moser, C.** (1989) *Gender Planning in the Third World : Meeting Practical and Strategic Gender Needs, World development*, 17(11), 1799-1825.
- Moser, C.** (1993) *Gender planning and development : theory, practice and training*. Londres : Routledge.
- O'Faircheallaigh, C.** (2008) *Indigenous Women and Mining Agreement Negotiations in Australia and Canada*. Document présenté lors de l'atelier *Mining, gender and sustainable livelihoods*, organisé conjointement par le College of Asia and the Pacific de l'ANU et la Banque mondiale, 6 et 7 novembre 2008, Canberra. <http://empoweringcommunities.anu.edu.au/documents/Ciaran%20paper%20%20cover%20page.pdf>
- Ofori-Amaah, W., Afriyie, O. et Yaa, P. M.** (2004) *Integrating gender issues into HIV/AIDS programs : an operational guide, Gender and development*, Banque mondiale. <http://go.worldbank.org/BF5ALLAY70>

- PNUD (2004) *Gender and energy for sustainable development : A toolkit and resource guide*. <http://www.commddev.org/content/document/detail/1633/>
- PNUD (2006) *Gender mainstreaming tools marketplace : An annotated resource guide*. http://www.undp.org/women/tools_marketplace.pdf
- PNUD (2006) *Mainstreaming gender in water management : A practical journey to sustainability : A resource guide*. http://www.undp.org/water/docs/resource_guide.pdf
- Politakis, G. P. (2001) Night work of women in industry : standards and sensibility, *International labour review*, 140, 403-429.
- Programme international pour l'abolition du travail des enfants de l'OIT (2007) *IPEC at a glance : April 2007*. <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=3984>
- Realizing Rights : The Ethical Globalization Initiative. (2009) *Integrating a Gender Perspective into the UN "Protect, Respect and Remedy" Framework*, Réunion de spécialistes de l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes, 29 juin 2009, New York. <http://www.reports-and-materials.org/Gender-meeting-for-Ruggie-29-Jun-2009.pdf>
- République d'Afrique du Sud (2003) Loi n° 53 de 2003, *Broad Based Black Economic Empowerment Act*. <http://www.dti.gov.za/bee/BEEAct-2003-2004.pdf>
- Rio Tinto Iron Ore Pilbara Operations (2008) *Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency (EOWA) annual workplace programme report*. <http://search.eowa.gov.au/Details.asp?ReportingPeriodID=2008&OrganisationID=334320>
- Rubin, D. et Missokia, E. (2006) *Gender audit for USAID/Tanzania*. <http://www.devtechsys.com/publications/documents/FinalGenderAuditTanzania.pdf>
- Ruddick, Sara. (1995) *Maternal thinking : Toward a politics of peace*. Boston : Beacon Press.
- Ruggie, J. (2008) *Protect, Respect and Remedy : a Framework for Business and Human Rights. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*. <http://www.business-humanrights.org/Gettingstarted/UNSpecialRepresentative>
- Secrétariat pour les pays du Commonwealth (1999-2004) *Gender management systems series*. http://www.thecommonwealth.org/Internal/33896/33903/gender_management_systems/
- Shahriari, S. (n.d.) *Key gender indicators to measure risks and benefits in mining communities*, Banque mondiale. http://info.worldbank.org/etools/library/view_p.asp?lprogram=107&objectid=238404
- Silitonga, N., Ruddick, A. et Wignall, F.S. (2002) L'industrie minière, le VIH/SIDA et les femmes – Timika, province de Papua, Indonésie. Document présenté lors de *Tunnel Vision : Women, Mining and Communities*.
- Smart, R. (2004) *HIV/AIDS guide for the mining sector : A resource for developing stakeholder competency and compliance in mining communities in southern Africa*, Agence canadienne de développement international (ACDI) par l'intermédiaire de la Société financière internationale (SFI). <http://go.worldbank.org/C2ZJIEAU90>
- Taylor, V. (1999) *Gender mainstreaming in development planning : A reference manual for governments and other stakeholders*, Londres : Secrétariat pour les pays du Commonwealth.
- Trigger, David. (2003) Mining projects in remote aboriginal Australia : Sites for the articulation and contesting of economic and cultural futures. Document présenté lors du *Mining Frontiers Workshop*, du Max Planck Institute for Social Anthropology.
- Umnugovi Aimag social, economic and environmental baseline study. (2008) Administration du gouvernement de la province d'Umnugovi. <http://en.umnugovi.mn/static/687.shtml?menu=817>

Politiques, normes et notes d'orientation de Rio Tinto

Documents complets accessibles à l'interne (sur le CD Relations communautaires - Politique normes et lignes directives) :	- Lignes directives en matière d'aide aux communautés	- Lignes directives en matière d'évaluation de l'impact social
- Notre approche de l'entreprise *	- Lignes directives en matière de consultation	- Note d'orientation en matière d'analyse des risques sociaux **
- Conseils en matière de droits de la personne *	- Lignes directives en matière de plan pluriannuel relatif aux communautés	- Corporate assurance FAQ guidance document **
- Norme de fermeture	- Lignes directives pour l'établissement et à la gestion des fiducies, des fonds et des fondations	- Exploration communities operational guidance **
- Politique communautaire	- Communautés	* Documents accessibles à www.riotinto.com , sous Ressources
- Norme communautaire	- Lignes directives en matière d'évaluations de base des communautés	** Documents accessibles sur Prospect

Sites Web importants

Plateforme d'action de Beijing

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm#objectives>

Plan d'action du Commonwealth

http://www.thecommonwealth.org/Internal/33902/33981/95plan_of_action/

Rapport sur le développement humain de l'ONU

<http://hdr.undp.org/en/>

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Objectifs du Millénaire pour le développement, objectif 3 : Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

<http://www.undp.org/mdg/goal3.shtml>

Groupe de la Banque mondiale

<http://go.worldbank.org/A74GIZVFW0>

Programme d'égalité entre les hommes et les femmes de la Société financière internationale (SFI)

<http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Gender>

Programme d'égalité entre les hommes et les femmes dans les industries extractives de la SFI

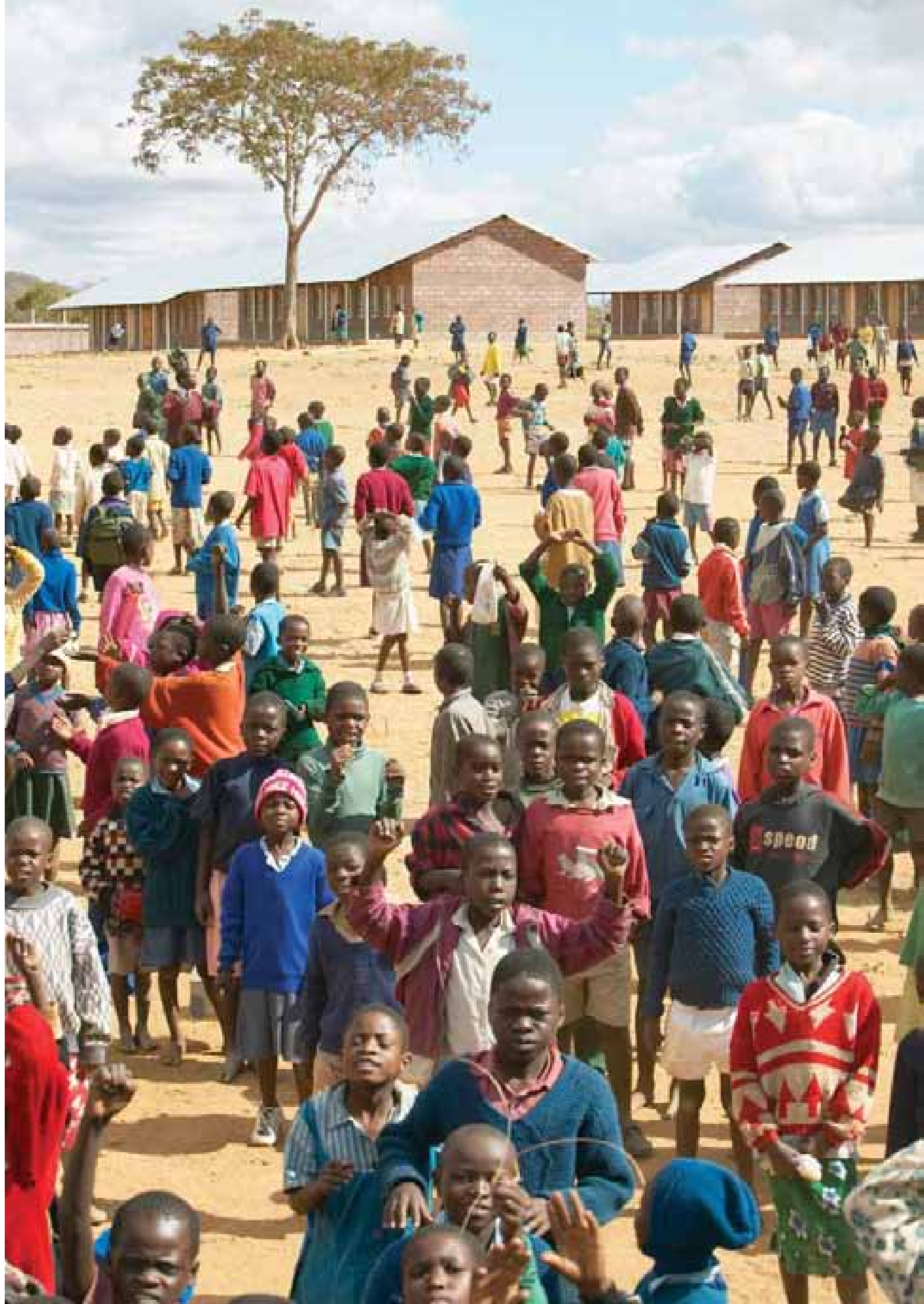
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTOGMC/EXTTEXTINDWOM/0,,contentMDK:21242269~menuPK:3157100~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:3156914,00.html>

Global Reporting Initiative (GRI)

<http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>

Projet de la SFI et de la GRI concernant l'information sur la durabilité dans une optique d'égalité entre les hommes et les femmes

<http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/GenderProjectNews.htm>



AISE	Analyse des impacts sociaux et environnementaux
ANU	Australian National University
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CPA95	Plan d'action du Commonwealth pour les femmes et le développement, 1995
CRC	Conseiller en relations communautaires
CSRM	Centre for Social Responsibility in Mining
DD	Développement durable
EBC	Évaluations de base des communautés
ECOSOC	Conseil économique et social des Nations Unies
EGS	Évaluation gérée par le site
EIS	Évaluation des impacts sociaux
ERS	Évaluation des risques sociaux
GAD	Gender and development (approche de développement axée sur l'égalité entre les sexes)
GBM	Groupe de la Banque mondiale
GC	Groupe consultatif
GCC	Groupe consultatif de la communauté
GD	Groupe de discussion
GRI	Global Reporting Initiative
HECS	Higher Education Contribution Scheme (plan de contribution à l'enseignement supérieur)
IHF	Indicateur de l'habilitation des femmes
ILUA	Indigenous Land Use Agreement (licence d'utilisation des terres aborigènes)
ISDH	Indice sexospécifique du développement humain
IST	Infection sexuellement transmissible
OIT	Organisation internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
PES	Procédures d'exploitation standards
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPP	Programme de participation du public
RC	Relations communautaires
RMDH	Rapport mondial sur le développement humain
SFI	Société financière internationale
SIG	Système d'information géographique
UE	Unité d'exploitation
UNHALU	Universitas Haluoleo
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNTAD	Universitas Tadulako
VIH	Virus de l'immunodéficience humaine
WCCCA	Entente de coexistence avec les communautés de Western Cape
WID	Women In Development (approche de développement axée sur les femmes)

À gauche

Des enfants s'amuse dans la cour de l'école Shashe, construite par la mine de diamants Murowa pour les habitants de la zone minière qui ont dû être réinstallés, au Zimbabwe.

Liste de tableaux et diagrammes

Tableaux

Tableau 1 : Facteurs pouvant influencer la participation des femmes **pg 27**

Tableau 2 : Activités susceptibles d'accroître la participation des femmes **pg 28**

Tableau 3 : Exemples de questions qui pourraient être incluses dans les évaluations de base des communautés **pg 36**

Tableau 4 : Exemples de données liées aux hommes et aux femmes tirées de l'évaluation de base **pg 39**

Tableau 5 : Exemples de questions auxquelles une EIS peut répondre **pg 44**

Tableau 6 : Exemples de risques potentiels sociaux découlant de pratiques communautaires discriminatoires **pg 45**

Tableau 7 : Questions à envisager pour l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les plans pluriannuels relatifs aux communautés de Rio Tinto **pg 49**

Tableau 8 : Liste de vérification de base pour l'intégration des questions sexospécifiques dans les initiatives communautaires **pg 50**

Tableau 9 : Domaines d'application des programmes **pg 53–54**

Tableau 10 : Données sur les employés aborigènes de Rio Tinto Minerai de fer, deuxième trimestre de 2009 **pg 58**

Tableau 11 : Exemples d'indicateurs pour un programme de soutien scolaire **pg 67**

Tableau 12 : Exemples d'indicateurs sexospécifiques pour mesurer les risques et les avantages dans les communautés minières **pg 69**

Tableau 13 : Résumé de l'approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes **pg 79**

Diagrammes

Diagramme 1 : Intégration des considérations liées à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail avec les communautés **pg 25**

Unités d'exploitation et projets majeurs



Pour obtenir de plus amples renseignements
ou pour nous transmettre des commentaires,
communiquiez avec :
Jane Gronow
Conseillère principale, Relations communautaires
Rio Tinto
120 Collins Street
Melbourne Victoria 3000
Australie

T +61 (0)3 9283 3333

Conçu par Studio Round
Imprimé sur du papier non couché Revive Laser.
Ce papier est fabriqué en Australie et est recyclé
à 100 %. Imprimé par Bluestar Print.

© Rio Tinto plc et Rio Tinto Limited 2009

Rio Tinto Limited
120 Collins Street
Melbourne
Victoria 3000
Australie

+61 (0) 3 9283 3333

www.riotinto.com

Rio Tinto plc
2 Eastbourne Terrace
Londres
W2 6LG
Royaume-Uni

+44 (0) 20 7781 2000

