

CADRE JURIDIQUE ET REGLEMENTAIRE MINIER ET INSERTION ECONOMIQUE DES FEMMES EN COTE D'IVOIRE

KOUASSI DJETOUAN BLANCHE

**Présentation faite dans le cadre de la restitution finale des
résultats du projet**

**“Growth and Economic Opportunities for Women” (GrOW)
sur le thème**

***“Croissance en Afrique de l’Ouest – impact de l’industrie
extractive sur l’autonomisation des femmes en Côte d’Ivoire et au
Ghana.”***

Abidjan, 28-29 septembre 2017

Introduction

- ❑ Le cadre juridique et réglementaire de l'industrie extractive de la Côte d'Ivoire contient-il des dispositions permettant l'intégration de la femme dans ce secteur d'activité?
- ❑ Ce cadre juridique et réglementaire favorise-t-il directement ou indirectement l'épanouissement économique de la femme en Côte d'Ivoire?
- ❑ Existe-il des moyens de renforcer cette infrastructure juridique et réglementaire afin de permettre aux femmes de s'y engager et tirer un meilleur profit?

Le cadre juridique et réglementaire de l'industrie extractive de la Côte d'Ivoire contient –il des dispositions permettant l'intégration de la femme dans ce secteur d'activité?

Non.

Il n'existe pas dans les textes juridiques régissant les activités extractives en Côte d'Ivoire de dispositions relatives à l'implication de la femme dans ce secteur d'activité.

Ces textes s'appliquent sans distinction de sexe.

Ce cadre juridique et réglementaire favorise-t-il directement ou indirectement l'épanouissement économique de la femme en Côte d'Ivoire?

- Indirectement, oui, à travers les activités diverses que les femmes exercent en lien avec l'industrie extractive.
- Directement non. Cependant la mise en commun de certaines lois avec l'infrastructure de l'industrie extractive permet de dire que ce secteur est favorable à l'épanouissement économique de la femme.
- Quelles sont ces lois?

Conventions internationales en matière du genre ratifiées par la Côte d'Ivoire

- **la Charte des Nations Unies de 1945** : Elle affiche en préambule une profession de foi tout à fait novatrice :« Nous, peuples des Nations Unies, résolus à (...) proclamer à nouveau notre foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité des droits des hommes et des femmes, ainsi que des nations, grandes et petites ».
- **la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948** : Cette déclaration réaffirme, entre autres, le principe d'égalité entre les sexes dans ses articles 1 et 2.

Conventions internationales en matière du genre ratifiées par la Côte d'Ivoire

- **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF) de 1979** : Cette convention constitue l'instrument international le plus complet concernant les femmes. En ratifiant la CEDEF, la Côte d'Ivoire s'engage à inscrire dans le droit national le principe d'égalité homme-femme.
- **la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1981** : cette charte stipule en son article 2 que «... sans distinction aucune, notamment de race, d'ethnie, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».

Conventions internationales en matière du genre ratifiées par la Côte d'Ivoire

- La Côte d'Ivoire a adhéré à plusieurs déclarations à l'issue de grandes conférences, parmi lesquelles la Déclaration Beijing de 1995 et son Programme d'action.
- Les efforts fournis par le gouvernement en faveur de l'égalité du genre et de l'autonomisation de la femme au niveau national sont aussi manifestes dans la constitution, les lois et règlements au plan national.

La Constitution de 2016

Liberté et égalité en droit, Article 4:

Cet article prône l'égalité de tous devant la loi sans distinction de sexe. Tous, hommes et femmes naissent libres et égaux. Tous ont droit à une justice équitable.

Article 5 de la constitution de 2016

Cet article met un accent particulier sur les mutilations génitales féminines. Il interdit formellement cette pratique qui handicape la femme et l'expose aux risques que nous savons.

Cette disposition est importante car désormais plus aucune femme ne peut être contrainte à subir de telles pratiques avilissantes.

La Constitution de 2016

Ecole obligatoire pour tous, article 10

Désormais la petite fille tout comme le petit garçon ont le droit de bénéficier de l'instruction.

Cette disposition est un moyen visant à permettre à la femme d'assurer son autonomie financière.

Droit à la profession, Article 14.

Cette disposition garantit à la femme le droit d'accéder de façon équitable aux emplois.

Des dispositions sont aussi prévues pour améliorer les conditions de travail de la femme enceinte et des mères qui allaitent.

La Constitution exige qu'une attention particulière soit accordée aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent. Ainsi, elles auront droit au congé payé en sus de ceux auxquels elles ont droit.

La Constitution de 2016

Opportunités économiques de la femme Articles 35,36 et 37

Ces articles amènent l'État à créer les conditions pour assurer l'égalité économiques et favoriser ainsi l'intégration pleine et entière des femmes dans tous les secteurs économiques.

Ces dispositions imposent à l'Etat le devoir de s'assurer que les femmes sont intégrées dans tous les aspects de l'économie y compris dans l'industrie extractive.

Le Code du travail

La loi n°2015-532 portant Code du travail

- Le code du travail de façon générale prend en compte les dispositions constitutionnelles favorables à l'insertion économique de la femme.
- Ainsi, l'article 4 du Code du travail dispose que « sous réserve des dispositions législatives et réglementaires protégeant les femmes et les enfants, aucun n'employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge ...pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite... »
- Aussi l'article 2 stipule que « ... est considéré comme travailleur ou salarié, quel que soit son sexe, sa race et sa nationalité, toute personne physique...»
- Le contrat de travail est conclu entre un employeur et son employé sur la base d'une activité licite à réaliser en fonction des connaissances pratiques ou théoriques de l'employé moyennant une juste rémunération et sans considération de sexe, de race, ou d'appartenance politique etc.

La Convention Collective Interprofessionnelle

- La Convention Collective Interprofessionnelle hormis les dispositions relatives aux conditions de travail de la femme enceinte et des mères qui allaitent, ne prévoit aucune disposition pour le travail de la femme dans les conditions dangereuses.
- Il existe cependant des dispositions générales pour la protection de la santé des travailleurs. Concernant ce point, la distinction doit être faite entre les femmes et les hommes.
Il s'agit donc d'insuffisance à combler. Pour se faire, des dispositions particulières doivent être adoptées pour les femmes travaillant dans les conditions jugées dangereuses.
- En plus des textes juridiques adoptés pour l'autonomisation des femmes, le Gouvernement a, par des actions, clairement affirmé sa volonté de permettre à la femme de participer au même niveau que les hommes à la définition des politiques qui affectent leurs vies et celle de la société entière.

La Convention Collective Interprofessionnelle

Certes, le Code du travail contient des dispositions spécifiques à la femme, mais celles-ci ne concernent pas son insertion dans l'industrie extractive. Ces dispositions ont trait à la femme enceinte et aux mères qui allaitent. Il s'agit entre autres de :

- travail de nuit de la femme enceinte
- conditions de travail de la femme enceinte
- Congé de maternité
- dispositions relatives aux mères qui allaitent - une mère qui allaite a droit à une pause d'heure supplémentaire pour l'allaitement de son bébé
- interdictions faites aux employeurs de licencier une femme enceinte ou en congé de maternité

Actions gouvernementales en faveur du genre féminin

- Le Compendium des compétences féminines de Côte d'Ivoire (COCOFCI) pour la participation et le leadership des femmes dans la gestion des affaires publiques et privées ;
- la création des mécanismes d'appui aux femmes à travers le Fonds Femme et Développement et le Fonds d'Appui Aux Femmes de Côte d'Ivoire » (FAFCI).
- Il convient après la présentation du cadre juridique et des actions mis en place pour favoriser l'autonomie financière de la femme ivoirienne, d'examiner si les textes juridiques de l'industrie extractive accordent une place de choix à la femme.

La vision Minière Africaine (VMA)

Adoptée en février 2009 par l'Assemblée des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union Africaine, la VMA constitue le cadre continental clé de promotion d'un développement basé sur l'exploitation des ressources minérales et d'une transformation structurelle sur le continent.

Elle vise à encourager une « exploitation transparente, équitable et optimale des ressources minérales pour soutenir une croissance durable à base élargie et le développement socio-économique ».

En dépit de la volonté des Chefs d'Etats Africains d'accorder une place essentielle à la femme dans tous les secteurs économiques, aucune disposition relative à l'inclusion des questions du genre dans le secteur n'est prise en compte dans la VMA.

Le Code Minier Communautaire

Il s'agit du Règlement n°18/2003/CM/UEMOA adopté le 23 décembre 2003. Le code stipule en son article 3 : « le code minier communautaire s'applique uniformément sur toute l'étendue du territoire de l'union, à toute personne physique ou morale ».

Le Code Minier Communautaire ne contient pas de dispositions ayant trait à la question du genre.

Le Code Pétrolier de 1996

Toutes les activités pétrolières en Côte d'Ivoire sont régies par le Code pétrolier.

Il dispose en son article 5 que : « l'Etat peut également autoriser les personnes morales de nationalité ivoirienne ou de nationalité étrangère à réaliser des opérations pétrolières en exécution d'un contrat pétrolier conclu entre ces personnes et l'Etat.»

Le code ne prévoit pas de disposition spéciale pour les femmes et ne fait pas de distinction de sexe concernant l'exercice de l'activité.

Le Code Pétrolier de 1996

Le code est plus axé sur la régulation de l'activité pétrolière en Côte d'Ivoire sans tenir compte du genre.

Plusieurs dispositions ont trait à l'emploi des nationaux mais elles ne concernent pas spécifiquement les femmes.

C'est dire qu'il n'y a pas de dispositions spéciales pour l'emploi de femmes, bien que la réalisation du contenu local inclue certainement l'emploi des femmes.

L'absence de dispositions spéciales relatives à l'emploi des femmes montre que rien n'est fait pour réparer le déséquilibre du genre quant à l'emploi dans ce secteur.

Le Code Minier de 2014

Ce code a été adopté afin de permettre à l'Etat de Côte d'Ivoire d'assurer des revenus conséquents, garantir aux opérateurs privés une rentabilité de leurs exploitations et procurer aux populations riveraines des retombées socio-économiques tout en prenant en compte les évolutions sur le plan environnemental.

Il correspond aux nouvelles ambitions du Gouvernement qui a affiché sa volonté de faire de ce secteur un maillon essentiel du développement de la Côte d'Ivoire.

Cette volonté est matérialisée par l'adoption de ce nouveau cadre juridique et réglementaire dont l'objectif est de dynamiser l'activité minière.

Le Code Minier de 2014

Le code a les caractéristiques suivantes :

- Au plan juridique et réglementaire :
 - le droit d'hypothéquer les permis d'exploitation ;
 - la mise en place d'un fonds séquestre pour la réhabilitation des sites miniers.
- Au plan fiscal :
 - l'institution d'une convention en phase d'exploitation pour garantir la stabilité du régime fiscal et douanier pendant la phase de production.
- Au plan du développement communautaire et social :
 - l'obligation pour l'opérateur minier d'élaborer un plan de développement local en concertation avec les populations riveraines des sites afin de mettre en œuvre des projets socio-économiques qui leur permettront de tirer profit de l'activité qui se déroule sur le site ;

Le Code Minier de 2014

- Au plan de la gestion de l'environnement
la mise en place d'un fonds séquestre destiné à la réhabilitation de l'environnement et au financement du plan de fermeture de la mine.
- Au plan de la formation
la mise en place d'un plan de formation des PME nationales afin de répondre au besoin des entreprises minières en matière de sous-traitance et de personnel qualifié ;
le renforcement des capacités des géologues et d'ingénieurs en mine ivoiriens de l'administration minière.

Les textes d'application du Code Minier

Ces textes réglementaires sont ceux prévus ou non par le Code Minier, et élaborés en vue de rendre applicable une disposition existante ou de réglementer un domaine insuffisamment couvert par le Code Minier. Ce sont les ordonnances, les décrets, les arrêtés et les actes réglementaires qui ont pour objectif de préciser les dispositions du Code Minier ou de réguler l'activité minière.

Il ressort de l'analyse des textes juridiques du secteur extractif qu'il n'existe pas de dispositions particulières au profit de la femme dans la gestion des activités minières. Ces textes ne font pas de distinction entre la femme et l'homme.

Les cadres législatifs et réglementaires existants et les réformes en cours dans le secteur visent plus à accroître le gain économique des Etats.

Les textes d'application du Code Minier

Il convient de retenir que les actions posées par la Côte d'Ivoire ainsi que les textes juridiques analysés ci-dessus ne portent pas directement sur l'insertion de la femme dans le secteur extractif.

Cependant ce cadre garantit l'épanouissement de la femme dans le tissu économique en général et partant, dans le secteur extractif en particulier.

Quelle est donc la place de la femme dans ce secteur en Côte d'Ivoire?

La place de la femme dans l'industrie minière en Côte d'Ivoire

- Plusieurs dispositions du Code Minier et les textes subséquents énumérés plus haut peuvent être jugés d'emblée favorables aux Ivoiriens et particulièrement aux femmes dans l'exercice d'activité minière en Côte d'Ivoire.
- l'article 8 du Code Minier dispose que l'État encourage la participation des ivoiriens au capital des sociétés minières.
- La combinaison des articles 131, 132 et 133 du Code Minier, au niveau du Titre IV portant sur les relations avec les sous-traitants et entre exploitants, accorde une préférence aux entreprises ivoiriennes, aux PME Nationales.
- En matière d'emploi et de formation, la législation minière fait également une part belle aux Ivoiriens, et partant aux femmes qui ont les compétences et les qualifications requises.

La place de la femme dans l'industrie minière en Côte d'Ivoire

Au regard de toutes ces dispositions ayant un caractère général, dans la mesure où elles sont applicables à la fois aux hommes et aux femmes qui désirent exercer une activité minière, nous sommes amenés à nous interroger sur la faible présence des femmes ivoiriennes dans l'activité minière.

Qu'est-ce qui limite l'insertion des femmes dans le secteur minier en Côte d'Ivoire?

Les limites à l'insertion des femmes dans le secteur minier

Si, en général, les dispositions du Code Minier et les textes subséquents semblent favorables à l'exercice de l'activité sans distinction de sexe, l'activité minière en elle-même est quelque peu contraignante pour la femme et ce, à plusieurs niveaux :

Au niveau de la nature même de l'activité minière

L'activité minière, qu'elle soit industrielle ou artisanale est un travail de dure labeur raison pour laquelle elle est le plus souvent caractérisée comme une activité masculine. La considération sociologique qui présente la femme comme un être fragile pour mener les activités rudes, se vérifie dans le domaine des mines et constitue malheureusement un frein à l'insertion des femmes dans ledit secteur.

Les limites à l'insertion des femmes dans le secteur minier

Au niveau des ressources financières

- L'activité minière industrielle nécessite des ressources financières très importantes en termes de charges d'exploration et d'exploitation.
- Excepté certaines femmes nanties, la majeure partie des femmes ivoiriennes vivent dans la précarité. Le coût élevé des investissements d'exploration et d'exploitation minière ne permet pas aux femmes de s'engager dans une telle activité.
- De tels investissements ne sont pas à la portée de toutes les bourses encore moins des femmes qui ne disposent pas de revenus suffisants et ne peuvent par conséquent bénéficier de l'appui de structures financière capables de les accompagner.

Les limites à l'insertion des femmes dans le secteur minier

Au niveau de l'Administration minière

Ici, il s'agit de relever que les femmes ne soumettent pas de demande de titres miniers ou d'autorisations d'exploitation semi-industrielles ou artisanales. Il appartient à l'Administration minière de mener des actions de sensibilisation et d'information afin d'amener les femmes à s'organiser à cet effet.

Au niveau de la formation des femmes

L'aspect formation prévu par le Code Minier et le Programme National pour la Rationalisation de l'Orpaillage (PNRO) ne prend pas en compte la formation des femmes. L'on constate que les femmes sont présentes en grand nombre dans les zones EMAPE surtout dans les zones aurifères et elles effectuent diverses fonctions dans l'orpaillage et le traitement des minerais, ainsi que dans les activités liées au commerce de biens et services.

Les limites à l'insertion des femmes dans le secteur minier

Au niveau de la formation des femmes

- Les femmes font également vivre de nombreuses personnes à charge grâce aux activités diverses qu'elles exercent en lien avec l'artisanat minier.
- Il est donc impérieux qu'elles soient formées aux techniques et bonnes pratiques de l'artisanat minier et sensibilisées sur les IST, VIH SIDA, etc.
- L'implication des femmes dans la formation pourra être un moyen de soutenir l'autonomisation de la femme et particulièrement son inclusion dans le secteur de l'industrie minière extractive.

Les limites à l'insertion des femmes dans le secteur minier

La non prise en compte des besoins des femmes dans les CDLM

- Dans les CDLM, aucune disposition n'est prévue pour que le fonds destiné aux projets socio-économiques puisse profiter aux femmes, bien qu'elles soient représentées dans ledit Comité. Cet état de fait a pour conséquence que les femmes ne soient proposés aux recrutements dans les sociétés minières

Les limites à l'insertion des femmes dans le secteur minier

L'absence de dispositions juridiques et réglementaires relatives à l'organisation des femmes dans le secteur minier.

- Le Code Minier et ses textes d'application ne prévoient pas de dispositions en vue de promouvoir la mise en place d'organisations des femmes du secteur minier. Néanmoins, les femmes conscientes des opportunités qui existent dans le secteur minier ont décidé de s'organiser. C'est ainsi qu'est née en 2015 l'Association des Femmes du réseau Minier de Côte d'Ivoire (FEMICI). Cette association œuvre pour l'intégration des femmes aux postes de responsabilités et de direction dans l'industrie minière, pour la formation des femmes et suscite l'enthousiasme des femmes désireuses de s'investir dans l'industrie minière.

Existe-il des moyens de renforcer ce cadre juridique et réglementaire afin de permettre aux femmes de s'y engager et tirer un meilleur profit?

- Oui
- Néanmoins, il faut souligner que ce secteur implique des enjeux et intérêts importants pour lesquels la question du genre n'est pas une priorité.
- Raison pour laquelle nous recommandons que des actions soient menées en vue de la régulation de l'EMAPE. Ces actions pourraient entre autres se caractériser par la sensibilisation des femmes à s'engager dans l'industrie minière extractive à travers une politique d'allègement des conditions d'accès à l'activité semi-industrielle et artisanale (allègement des taxes, subventions des coopératives de femmes, accès aux formations, etc.)

CONCLUSION

La prise en compte de la question du genre féminin dans les textes régissant l'industrie minière mérite une attention particulière compte tenu de la présence massive de femmes dans les zones de l'EMAPE.

JE VOUS REMERCIE