



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

ETUDE GENRE DANS LE SECTEUR MINIER AU BURUNDI

REALISEE PAR LE CAFOB POUR LE COMPTE DU PROJET GeRI/GIZ

Bujumbura mars 2015



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Table des Matières

1.	Introduction.....	2
1.1.	Situation générale des femmes au Burundi.....	2
1.2.	Le secteur minier au Burundi.....	3
1.2.1.	Zones d'exploitation et les environs.....	3
1.2.2.	Pilotage du secteur minier.....	3
1.3.	Le projet GeRI.....	5
1.4.	Objectif de l'analyse.....	6
2.	Les aspects genre dans le secteur minier burundais – Constats et motifs.....	7
2.1.	La situation dans les mines.....	7
2.2.	La situation dans les zones d'exploitation.....	8
2.3.	La situation des femmes au sein du Ministère de l'Energie et des Mines.....	8
2.4.	Les aspects genre dans le cadre politique et normatif, national et régional.....	9
2.5.	Les aspects genre au sein du GSMC.....	10
2.6.	Les aspects genre dans le processus d'adhésion à l'ITIE.....	10
3.	Recommandations.....	11
3.1.	La situation dans les mines.....	11
3.2.	La situation autour des zones d'exploitation.....	11
3.3.	La situation au sein du MEM.....	12
3.4.	Les aspects genre dans le cadre politique et normatif, national et régional.....	14
3.5.	Les aspects genre au sein du GSMC.....	15
4.	Conclusion.....	16
	Annexe I.....	17
	ANNEXE II.....	18
	Annexes III.....	20



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

1. Introduction.

1.1. Situation générale des femmes au Burundi.

Depuis la Conférence Mondiale des Femmes tenue à Beijing en Chine, le Burundi s'est inscrit dans une dynamique d'intégration et de participation de la femme dans tous les secteurs de la vie nationale.

L'Accord d' Arusha pour la Paix et la Réconciliation au Burundi, la Constitution et tous les instruments internationaux qui font partie intégrante de celle-ci, les politiques de développement socio-économique comme le Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté Ière et IIème génération (CSLP I & CSLP II), la Vision 2025, sont autant de références politiques et légales qui obligent toutes les institutions à prendre en compte l' aspect genre dans leur mise en œuvre.

Ainsi, tous les départements ministériels devraient-ils traduire ce souci dans leurs politiques sectorielles.

Cet engagement politique est observé dans tous les domaines où la participation de la femme est garantie par le quota constitutionnel de 30% (Le Parlement, l'Exécutif, les conseils communaux, certains postes politiques et judiciaires soumis à l'entérinement du Sénat.)

Dans d' autres secteurs de la vie nationale non couverts par les quotas, l'égalité homme/femme reste tributaire d' un certain nombre de défis comme une sensibilité encore faible des autorités au concept genre, le nombre peu élevé de femmes ayant les capacités requises, la nature même des fonctions ou activités dans tel ou tel autre domaine.

Il en est ainsi de tous les postes administratifs et techniques de prise de décisions à tous les niveaux, de l'accès aux facteurs de production économiques et à l'exercice d'activités économiquement rentables.



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Ainsi, le secteur minier est-il parmi ceux où la femme est encore très peu présente tant au niveau des services du Ministère de l'Energie et des Mines que des activités minières.

1.2. Le secteur minier au Burundi.

1.2.1. Zones d'exploitation et les environs.

Le secteur minier est un domaine qui n'est pas encore développé au Burundi. Les quelques activités minières se réduisaient jusqu' il n'y a pas très longtemps à l'extraction artisanale de quelque minerais comme le coltan, la cassitérite, le wolframite et l'or.

Ces activités étaient encadrées par une réglementation encore dans la phase de développement et se préoccupaient peu des normes sécuritaires, socio-économiques et environnementales dans les mines et leurs environs immédiats.

Des puits béants non remblayés, un environnement dégradé par la destruction du bois et du couvert végétal et non réhabilité, la pollution des sources d' eau sont autant d' impacts négatifs sur la sécurité et la préservation des ressources naturelles auxquelles les communautés et particulièrement les femmes ont recours pour l'entretien des familles comme : la sécurité des enfants et du bétail, l'accès à une eau propre, au bois de chauffage etc...et l'environnement.

1.2.2. Pilotage du secteur minier.

Organigramme du Ministère de l'Energie et des Mines.

Le secteur minier est piloté par le Ministère de l'Energie et des Mines comprenant deux volets : le volet Mines renfermant les secteurs de la Géologie, des Mines et des Carrières et le volet Energie regroupant les secteurs de l'Eau et de l'Électricité.



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Le volet Mines est placé sous la supervision de la Direction Générale de la Géologie et des Mines (DGGM) avec une Direction de la Géologie et une Direction des Mines et Carrières.

Le Ministère compte aussi une Administration personnalisée : Le Laboratoire d'Analyse et de Contrôle Chimiques (LACA) ainsi qu'une Entreprise Publique : l'Office National de la Tourbe (ONATOUR-SP)

Cadre politique et normatif, national et régional.

Ces dernières années, le Burundi a classé le secteur minier parmi ceux qui vont *booster* le développement économique du pays. C'est dans ce sens que le Burundi, avec l'appui de ses partenaires techniques et financiers, est en train de s'organiser et de se doter d'instruments de politique et de gestion indispensables à la réalisation de cet objectif.

Ainsi, au niveau national, un cadre politique composé de la Politique minière, la Vision 2025, le CSLP II est en place comme l'est le cadre légal comportant entre autres le Code minier et le règlement minier.

Au niveau régional, le Burundi a souscrit à la politique régionale de la CIRGL, à la vision minière africaine, à la Déclaration de LUSAKA du 15 décembre 2010 et au Guide de l'OCDE et met progressivement en place les instruments nécessaires à la mise en application de ces politiques.

Le Groupe Sectoriel Mines et Carrières. (GSMC).

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique minière, le MEM s'est doté de ce cadre institutionnel.

Présidé par le Ministre de l'Energie et des Mines et le Secrétariat assuré par la Direction Générale de la Géologie et des Mines, le GSMC se veut un cadre de rencontre, d'échange d'information et de coordination des intervenants du secteur minier afin d'harmoniser les approches des projets et programmes et de rendre l'aide dans le secteur plus efficace et durable.

Il poursuit entre autres objectifs l'alignement des Partenaires au Développement aux Plans Stratégiques de développement du Secteur des Mines et Carrières; l'actualisation régulière et le suivi évaluation des interventions dans le secteur. A ce



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

jour, le GSMC a un Bureau, des membres et des Termes de Références. L'Allemagne occupe la place de la vice –présidence du GSMC, GeRi appuyant le développement institutionnel.

L'Initiative Pour la Transparence dans les Industries Extractives « ITIE ».

Cette initiative connue plus couramment sous le vocable de la Norme ITIE est un ensemble de principes(12)connus sous le nom de Principes ITIE(adoptés en 2003 par les Etats, les entreprises et les organisations de la société civile présents à la Conférence de Lancaster House). Pierres angulaires de l'Initiative ITIE, ces Principes stipulent que les richesses issues des ressources naturelles d'un pays devraient profiter et assurer un développement durable pour tous et qu'une telle entreprise nécessite des niveaux élevés de transparence et de redevabilité à travers des déclarations des paiements versés par les entreprises et des sommes perçues par les Gouvernements.

Le Burundi s'est déjà engagé dans le processus d'adhésion à la Norme ITIE et s'apprête à poser ces jalons quant aux 4 étapes d'adhésion à savoir une déclaration publique de l'adhésion à l'ITIE, la nomination d'un Champion national, la nomination d'un Coordonnateur national (Secrétaire du Groupe Multipartite) et la mise sur pied d'un Groupe Multipartite équilibré composé de représentants de l'Administration, la Société Civile et le Secteur Privé.

1.3.Le projet GeRI.

L'objectif du projet.

L'objectif du projet GeRi est de renforcer les structures et capacités du Gouvernement afin de promouvoir la bonne gouvernance dans le secteur extractif et utiliser de manière durable le potentiel du secteur dans le but de développer le pays.

Les champs d'action couverts par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit MBH (GIZ) au sein de GeRi concernent la transparence dans le secteur extractif et, conjointement avec l' Institut Fédéral des Géosciences et des



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Ressources Naturelles (Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe –BGR), offrir le soutien à l'acquisition par le Ministère de l'Energie et des Mines des capacités nécessaires à l'évaluation socio-économique et écologique des gisements et projets miniers.

Succès et défis.

En ce qui concerne quelques réussites depuis le commencement de GeRi, un code minier et une politique minière ont été adoptés après avoir été élaborés par les instances de l'Etat, de la société civile et du secteur privé avec le soutien du projet. Un règlement minier sera adopté dans un proche avenir. La déclaration publique du Burundi de débiter le processus d'adhésion à l'ITIE constitue un autre succès atteint avec l'appui de GeRI. L'observation de l'échéancier du processus d'adhésion à l'ITIE ainsi que les autres champs d'action comme les évaluations socio-économiques d'exploitations minières présentent encore des défis pour le moment.

Implication de l'aspect genre au sein du projet.

Au sein du projet, le genre est traité comme thème transversal. Pendant les activités du projet, une répartition égale entre hommes et femmes parmi les participants est toujours recherchée. Néanmoins ce but est difficile à atteindre du fait de la faible représentation des femmes dans le secteur. Un point focal genre parmi le personnel du projet assure la prise en compte des aspects pertinents en coopération avec le point focal genre national (suivi de formation, échange avec d'autres projets etc...). Des activités ciblant explicitement l'aspect genre n'ont pas eu lieu jusqu'à présent.

1.4.Objectif de l'analyse

Cette analyse a été commanditée par GeRi dans le cadre de son projet d'appui au secteur minier du Burundi.

L'objectif de l'étude était de faire un état des lieux du niveau de participation, en terme de présence et d'activités des femmes dans le secteur tant au niveau du MEM



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

et des entités sous sa tutelle que des exploitations minières et leurs environs immédiats. Cette étape a été réalisée par des interviews effectuées lors des descentes dans les services du MEM et sur quelques sites d'exploitation.

Un autre résultat de l'étude était d'identifier les instruments politiques, institutionnels et légaux, nationaux et régionaux existants et leur degré de prise en compte du genre.

Il était enfin question de dégager de toutes les constatations faites des recommandations spécifiques pour chaque partie prenante sur les mesures à prendre ou la contribution à donner pour promouvoir la participation de la femme dans le secteur minier.

2. Les aspects genre dans le secteur minier burundais – Constats et motifs

2.1. La situation dans les mines

L'exploitation minière est une activité à prédominance masculine. L'on ne rencontre presque pas de femmes dans les mines. Aucune femme ne se trouvait par exemple dans la mine parmi les 40 travailleurs trouvés sur le site de Mabayi dit chez Giturashamba le jour de la visite. Alors que le propriétaire de l'exploitation reconnaît employer bon an mal an autour de deux cent personnes, il dit n'avoir jamais embauché de femmes.

L'absence des femmes dans les mines serait principalement due, selon certains a priori forts répandus, à ces faits :

Le secteur minier est un domaine naturellement masculin parce qu'il requiert de la force physique.

Les sites miniers sont des endroits physiquement dangereux avec de fréquents accidents.

Les mythes: une femme ne doit pas rentrer dans une mine; le minerai recherché s'évanouirait !

Toute exploitation minière même artisanale requiert un gros investissement et des redevances administratives substantielles: une prise de risques dissuasive pour les femmes.



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Les visites faites sur terrain ont aussi montré que les femmes ne sont pas en grand nombre sur des sites moins dangereux. Ainsi très peu de femmes sont trouvées sur les berges des rivières Ntakangwa et Muha sauf à la rivière Kanyosha alors que les hommes les ont investies pour y extraire pierres, sable et moellon.

2.2. La situation dans les zones d'exploitation.

Les quelques femmes que l'on rencontre dans les zones d'exploitation minière y exercent des métiers périphériques comme le puisage de l'eau, le tamisage, la cuisine. Dans les zones d'exploitation de la tourbe et la briqueterie, les femmes sont principalement employées comme journalières à transporter les briques vers les aires de séchage, de stockage et de chargement.

En général, les sites miniers constituent des milieux à risque pour les femmes. Il s'y développe en effet un commerce plus ou moins régulier de biens et services mais aussi des relations à risque et des activités à la limite de la légalité. L'abandon scolaire et l'emploi des mineurs, la prostitution, les viols, les mariages précoces et forcés sont quelques-uns des risques courus par les femmes et les jeunes filles fréquentant ces milieux.

2.3. La situation des femmes au sein du Ministère de l'Energie et des Mines

La visite effectuée au MEM a porté sur les hommes et les femmes occupant les postes de direction, conseillers, cadres et collaboration¹. Le ratio est de 59 hommes/37² femmes. Les femmes sont peu représentées au niveau des Directions et Cadres de direction du Ministère de l'Energie et des Mines: Cabinet, Administrations personnalisées (LACA) et Entreprises publiques (ONATOIR). L'implication des femmes est plus respectée au niveau de la collaboration.

¹Voir tableau en annexe

²L'effectif est rehaussé par la forte prédominance des femmes dans les laboratoires d'analyse de LACA



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Les femmes seraient moins nombreuses dans le secteur pour ces motifs qui tiennent plus des stéréotypes que de la réalité :

Elles ne sont pas nombreuses sur le marché du travail. (EX : la promotion 2013 ne comptait que 3 filles sur 18 garçons)³

Un travail de terrain dissuasif pour les femmes impliquant des séjours réguliers et prolongés sur les sites (entre 2 à 6 semaines), des conditions de séjour difficiles (hébergement, restauration, hygiène) et une menace pour leur intégrité morale : la proximité prolongée avec des hommes (collègues ou ceux des environs) loin de leur domicile conjugal les exposerait à certains risques comme les agressions sexuelles ou des mésententes familiales dues aux soupçons de relations extraconjugales.

Les femmes enceintes travaillant dans les laboratoires de LACA et dans ses environs immédiats seraient cependant exposées à un risque réel dû à l'exposition et l'inhalation de produits chimiques.

A côté de ces motifs qui ne sont d'ailleurs pas tous partagés par les femmes, celles-ci se plaignent surtout de traitement moins favorable en termes d'accès aux quelques opportunités ouvertes dans le cadre professionnel, notamment les ateliers et stages de formation, les commissions et autres groupes de travail donnant droit à la connaissance et l'expérience mais aussi à des indemnités, des missions à l'intérieur et à l'extérieur du pays... Les informations sur les missions, les formations et autres avantages ne seraient pas diffusées en toute transparence et les mêmes chances données à tous les employés de façon professionnelle.

2.4. Les aspects genre dans le cadre politique et normatif, national et régional

La majorité des cadres politique et normatif national et régional dans le secteur minier traitent plus des questions techniques que de l'égalité homme/femme.

Le Code minier ne renferme aucune disposition particulière relative aux femmes sauf à déduire que les obligations de la société minière en matière de création

³Cette cause n'a apparemment pas d'incidence sur l'effectif puisqu'il n'y a pas de poste qui n'ait été pourvu faute de candidature féminine.



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

d'infrastructures, de contributions socioéconomiques, de recrutement (art 65, h) et celles du Titre VI sur la protection de l'environnement peuvent profiter à la femme.

La Politique minière dans ses principes directeurs fait référence à la femme comme membre des groupes vulnérables et stipule de veiller au respect des droits humains en prenant en compte la présence des groupes vulnérables en faisant en sorte que les politiques mises en place dans le secteur n'aient pas d'impact négatif sur les femmes et les enfants et en interdisant le travail des enfants dans les sites miniers (Principe directeur 7).

La Norme ITIE ne mentionne nulle part la femme, à moins de penser qu'elle est incidemment concernée dans les Principes et les Exigences ITIE.

2.5. Les aspects genre au sein du GSMC

Il ne ressort des Termes de référence du GSMC ni le principe ni le niveau de participation des femmes dans les 4 composantes du GSMC que sont les Institutions Gouvernementales, les Partenaires Techniques et Financiers, les Organisations de la société civile et le Secteur privé.

2.6. Les aspects genre dans le processus d'adhésion à l'ITIE

Le processus ITIE lui-même n'exige aucune condition quant à la participation de la femme à quelque étape que ce soit. C'est au pays candidat de composer ses équipes suivant les composantes identifiées plus haut. Le processus d'adhésion n'est pas encore suffisamment avancé pour estimer que le genre est pris en compte ou non. Seule une sensibilisation des trois composantes pourra garantir cette représentation des femmes. S'il n'est pas nécessaire que le secteur privé soit représenté de façon paritaire, le Gouvernement et la société civile pourraient l'assurer sans difficulté.



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

3. Recommandations

3.1. La situation dans les mines

Recommandations spécifiques au Ministère de l'Energie et des Mines.

Renforcer les capacités des exploitants en techniques plus élaborées d'aménagement de puits sécurisés et l'acquisition d'outils et matériels appropriés (un échafaudage plus sûr et fonctionnel, un système de poulie pour la remontée en surface, un système d'aération et d'évacuation plus sain.) avec des supports didactiques faciles à exploiter (photos, vidéos) pour rendre moins pénibles les activités d'extraction.

Faire de l'embauche d'un pourcentage de femmes un des indicateurs d'évaluation lors des inspections et poursuivre la sensibilisation pour bientôt décerner systématiquement les cartes (jaune, verte et rouge) aux exploitants.

Poursuivre la politique de formalisation. Organiser les exploitations minières artisanales en coopératives ouvrirait en effet quelques opportunités aux femmes qui voudraient investir dans le secteur.

Sensibiliser les femmes et les institutions de financement sur la création et le financement de coopératives minières en commençant par les moins onéreuses comme l'extraction des pierres, sable et moellon.

3.2. La situation autour des zones d'exploitation.

Recommandations spécifiques au Ministère de l'Energie et des Mines.

Atténuer l'impact négatif des activités minières sur l'environnement et les communautés en faisant connaître et respecter les normes et réglementations environnementales.

Veiller au respect des droits humains en prenant en compte la présence des groupes vulnérables.

Promouvoir la responsabilité sociale des entreprises minières.

Intensifier les inspections déclinées en Inspection-Encadrement-Formation.



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Recommandations spécifiques à GeRI

Organiser des séances de sensibilisation des coopératives et des entreprises minières à la création de conditions de travail acceptables pour que hommes et femmes puissent accéder aux travaux sur les exploitations minières : ex : le port de salopettes sur chantier, de bottines, de casques, l'aménagement des voies d'accès normales sur les chantiers d'exploitation minière, etc.

Sensibiliser les femmes et les exploitants miniers pour casser tout mythe et toute croyance visant l'exclusion de la femme dans ce secteur.

Il est en effet prouvé que les femmes entretiennent les machines et autres engins mieux que les hommes et que cela réduit les heures de réparation et a donc une influence directe sur la productivité.

Un atelier d'une journée sur le travail des femmes dans les mines et les carrières ouvrirait les yeux aux exploitants miniers, aux hommes et aux femmes sur la gamme des travaux qui peuvent être exécutés par les femmes.

Organiser des séminaires de formation sur ce que devrait être la vie dans et autour des sites miniers. Ceux-ci pourraient être organisés au niveau régional (ex : à Mabayi pour CIBITOKÉ, BUBANZA et KAYANZA et à Kirundo pour MUYINGA, KIRUNDO et NGOZI)

Appuyer les femmes travaillant dans le secteur minier par des formations techniques leur permettant d'améliorer leur productivité et leurs revenus et ainsi mieux équipées pour devenir propriétaires des exploitations minières

Renforcer les capacités des femmes pour faire face aux impacts négatifs pouvant naître des activités minières dans leur communauté.

3.3 La situation au sein du MEM

Recommandations spécifiques au MEM

Equilibrer son personnel en genre



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Institutionnaliser les recrutements sur concours par des offres d'emploi publiées dans les media officiels

Etablir les plannings des descentes sur terrain et des missions et composer les équipes sur base de critères professionnels et de participation tournante.

Améliorer les conditions de séjour sur les sites par l'aménagement des installations d'hygiène minima pour les équipes déployées sur terrain pour des périodes prolongées et des allocations journalières substantielles.

Equiper les laboratoires d'analyse et le personnel aux normes sanitaires et aux standards de sécurité.

Assurer une bonne conservation des produits et accélérer la procédure de réacheminement des produits périmés aux fins de destruction conforme aux normes sanitaires et environnementales.

Accélérer le déplacement en cours de la salle de préparation vers le fond du jardin des enceintes de LACA et l'équiper de façon à réduire les nuisances dues à sa mise en marche.

Redéployer les femmes enceintes dans d'autres services que le laboratoire pendant leur grossesse.

Soumettre les femmes à un checkup médical régulier et le prendre en charge ainsi que les soins consécutifs.

Participer avec ses employés à la constitution d'un fonds complémentaire assurance-maladie.

Poursuivre l'encadrement des exploitants par la diffusion du Code minier et toutes ses mesures d'application.



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Dans le but d'appuyer les exploitants miniers, élaborer une carte des gîtes miniers et la mettre à leur disposition.

Intégrer le genre dans la composition des organes nationaux et régionaux en charge du secteur minier.

Recommandations spécifiques à GeRI

Sensibiliser le MEM sur l'aspect genre au sein de son personnel.

Organiser des ateliers de sensibilisation sur l'aspect genre et l'importance d'ouvrir le secteur minier aux femmes.

Tenir compte de l'aspect genre dans les ateliers de renforcement des capacités des agents du MEM.

Appuyer les femmes travaillant dans le secteur minier par des formations techniques leur permettant d'améliorer leur productivité et leurs revenus et ainsi mieux équipées pour devenir propriétaires des exploitations minières.

3.4. Les aspects genre dans le cadre politique et normatif, national et régional

Recommandations spécifiques au MEM

Accélérer l'adoption du Règlement minier.

Intégrer la prise en compte du genre dans les lois et règlements régissant le secteur minier comme l'introduction dans le Règlement Minier de dispositions imposant un pourcentage minimum (ex : 10%) de femmes sur les chantiers géologiques et miniers ; l'amélioration du climat des affaires en adoptant des mesures incitatives comme l'assouplissement des conditions et l'allègement des charges fiscales pour les entreprises minières employant plus de 30% de femmes.

Accélérer les procédures pour l'étude sur l'Intégration du Genre dans le secteur minier.



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Aligner et harmoniser chaque fois le cadre politique et normatif national avec les politiques et normes régionales en matière de genre dans les industries extractives.

Recommandations spécifiques à GeRI

Sensibiliser le MEM sur les mesures incitatives à intégrer dans les cadres politique et normatif régissant le secteur minier.

Intégrer le genre dans le Règlement minier.

Tenir compte de l'aspect genre dans l'actualisation du Guide des Investisseurs.

3.5. Les aspects genre au sein du GSMC

Recommandations spécifiques au MEM

Intégrer la sensibilisation sur l'aspect genre dans la Matrice des Projets.

Recommandations spécifiques à GeRI

Intégrer les activités Genre dans la Matrice des Projets.

Sensibiliser le GSMC sur l'aspect genre.

Recommandations spécifiques au MEM

Dans le cadre de l'adhésion du Burundi à l'Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives, prendre toutes les mesures exigées par la Norme ITIE dans la composition du Groupe Multipartite en s'assurant d'une participation effective des femmes chez toutes les parties prenantes (Gouvernement, Secteur privé et Société civile).

Mettre en place toutes les conditions pour assurer une pleine participation de la société civile en lui garantissant notamment le droit d'expression, d'opération, d'association et de participation et d'accès aux processus décisionnels (Norme ITIE, Points 1 à 4 sur la participation de la société civile).

Recommandations spécifiques à GeRI



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Sensibiliser les trois parties prenantes sur une composition équilibrée du Groupe Multipartite de l'ITIE, particulièrement la partie gouvernementale et la société civile sur une représentation paritaire hommes/femmes.

Intégrer les aspects genre dans le Plan de Travail du Groupe Multipartite.

Renforcer les capacités du Groupe Multipartite sur l'interprétation des études socioéconomiques des projets miniers.

Organiser des formations des formateurs dans le domaine minier.

4. Conclusion

Les conditions et la pénibilité du travail sur les sites miniers, les exigences financières, les préjugés sociaux, un cadre légal qui n'intègre pas suffisamment le genre sont parmi les contraintes majeures qui handicapent la participation effective de la femme dans le secteur minier.

De gros efforts devront être déployés par le Gouvernement et ses partenaires techniques et financiers pour doter le Ministère de l'Energie et des Mines de moyens humains, matériels et financiers qui lui permettraient d'encadrer et intégrer l'activité minière dans la politique régionale de manière à encourager la participation des femmes dans le secteur.



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Annexe I

Présence des femmes au sein de quelques services du Ministère de l'Energie et des Mines et quelques sites miniers.

Service	Cadres	H	F
1. Cabinet	Conseillers	7	3
2. Direction Mines &Carrières	Conseillers	10	0
	Collaboration (Inspecteurs des Mines A2	5	0



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

	Exécution	7	4
3. LACA	Cadre	6	4
	Collaboration	17	19
4 Direction	Direction	0	1
Géologie	Cadres	2	1
5. Direction ONATOUR	Direction	2	1
	Cadres	3	1
	Collaboration	7	6
	Chefs de chantiers(4)	4	0
6. BUCECO ⁴	Administration au siège de Bujumbura	4	3
	Cimenterie à Cibitoke	<50-100>	3
7. Extraction du sable et moellon dans la rivière Kanyosha	Extraction de pierres, sable et moellon		±300

ANNEXE II.

Personnes contactées

Au Cabinet du Ministère de l'Energie et des Mines

⁴BUCECO a eu un permis d'exploitation d'une carrière mais n'a pas encore commencé les travaux. Pas de femmes dans la cimenterie et pas plus demain parce que toute la chaîne depuis l'extraction de la carrière jusqu'au produit fini sera faite par les machines.



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Mr Godefroid Hakizimana : Conseiller au Cabinet

Mme Claudine SHURWERYIMANA : Conseiller au Cabinet

Direction des Mines et Carrières

Mr Paul NDARIHONYOYE : Directeur des Mines et Carrières

Direction LACA

Mr Didace BIRABISHA : Directeur de LACA

Mme Espérance NKURUNZIZA : Laborantine

Mme Inès KABAGENI : Chef du Personnel

Mme Joy SINIREMERA : Secrétaire

Direction Géologie

Mme Aline NIYONGENDA KO : Géologue

Mme Daphrose KAYENZI : Service Sondage

Mme Joséphine NDUWAYO : Bibliothécaire

Direction ONATOUR

Mr Christophe NIYINKUNDA : Directeur Technique

Mme Pascasie NIYONZIMA : Chef du Service Finances et Comptabilité

Mr Emile MPAYIMANA : Chef du Service Ressources Humaines

BUCECO

Mr Aimé MANANDA : Directeur Général

Extraction du sable et moellon (Rivière Kanyosha)

Mme Odette NIMUBONA : Chef d'équipe

Mmes Georgette, Léa et Angèle : Restauration



Collectif des Associations et ONGs Féminines du Burundi

~ CAFOB ~

Annexes III

Acronymes et Abréviations.

CAFOD	: Collectif des Associations et ONG's Féminines du Burundi
CIRGL	: Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs
GeRI	: Global Extractive Resources Initiative
GIZ	: Deutsche Gesellschaft für International Zusammenarbeit(GIZ)GmbH
GSMC	: Groupe Sectoriel Mines et Carrières
ITIE	: Initiative pour la Transparence dans les Industries Extractives
LACA	: Laboratoire d'Analyse et de Contrôle Chimiques
MEM	: Ministère de l'Energie et des Mines
ONATOUR	: Office National de la Tourbe