

Politique d'égalité de genre STL



Société Congolaise pour le traitement
du Terril de Lubumbashi

TUWE MFANO
STL/A3-02/DRH/10/2025

Table des Matieres

1. Objectif de STL.....	2
2. Champ d'application	2
3. Références.....	2
4. Définitions.....	2
5. Responsabilités	3
6. Déclaration de Politique.....	3
7. Non-conformités et Actions Correctives	4
8. Révision.....	4

1. Objectif de STL

L'objectif de la présente politique d'égalité de genre est d'assurer une représentation équitable et significative des femmes à tous les niveaux de STL Mining, de promouvoir des pratiques de travail inclusives, et de répondre aux exigences de l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) ainsi qu'aux autres normes internationales telles que celles de la Société Financière Internationale (SFI) et de l'organisation *International Women in Mining (IWIM)*, qui encouragent l'égalité et l'équité de genre dans le secteur minier.

2. Champ d'application

La présente procédure s'applique à tous les employés, membres de la direction, sous-traitants et fournisseurs de STL. Elle couvre l'ensemble des opérations, des comités internes (y compris les comités de rémunération, syndicats et organes de gouvernance), ainsi que les processus de recrutement, de promotion, de formation et d'engagement communautaire.

3. Références

- Exigences de la Norme ITIE 1.4, 6.3, 7.1, 7.4 – équilibre hommes/femmes dans la gouvernance, données d'emploi ventilées par genre, communication et sensibilisation inclusives, et documentation des efforts et résultats liés au genre.
- Lignes directrices d'*International Women in Mining (IWIM)* et meilleures pratiques de la SFI sur l'intégration des femmes dans la main-d'œuvre minière.

4. Définitions

- **Égalité de Genre** : traitement équitable des femmes et des hommes en matière d'opportunités, de responsabilités et de droits.
- **Équité de Genre** : processus garantissant la justice envers les femmes et les hommes, les filles et les garçons, en leur fournissant les ressources nécessaires pour atteindre des opportunités et des résultats équitables, même si cela implique un traitement différencié pour compenser des désavantages ou biais historiques.
- **Représentation Significative** : participation effective des femmes aux prises de décisions, au-delà de leur simple présence numérique.
- **Données Ventilées par Genre** : données sur la main-d'œuvre et l'emploi, ventilées par genre, catégorie d'emploi et niveau hiérarchique.

5. Responsabilités

- **Direction Générale** : adopter et approuver la politique d'égalité et d'équité de genre, fixer des objectifs mesurables et allouer les ressources nécessaires.
- **Département des Ressources Humaines** : mettre en œuvre des pratiques équitables en matière de recrutement, de promotion et de rémunération ; suivre les indicateurs de genre.
- **Comités Internes (ex. rémunération, syndicats, CHSE)** : garantir une représentation féminine équilibrée et prendre en compte les impacts liés au genre dans tous les processus décisionnels.

6. Déclaration de Politique

STL a un engagement intrinsèque envers les droits humains, reconnaissant que ceux-ci s'appliquent à tous, indépendamment de la race, de l'ethnie, de la religion, du handicap, de l'âge, du genre, de la classe sociale ou du statut socio-économique. STL s'engage à promouvoir l'égalité et l'équité de genre dans l'ensemble de ses opérations.

Nous reconnaissons que l'égalité de genre – où femmes et hommes bénéficient des mêmes droits, responsabilités et opportunités – est essentielle à une exploitation minière responsable et à un développement durable.

Nous comprenons que l'équité de genre constitue le processus permettant de corriger les désavantages historiques et sociaux subis par les femmes. L'équité est donc le chemin vers l'égalité.

STL s'engage à promouvoir :

- **Égalité des chances et traitement équitable** : garantir les mêmes droits, opportunités et respect à tous les employés, quel que soit leur genre, dans le recrutement, la formation, la promotion et la rémunération.
- **Gouvernance inclusive** : rechercher l'équilibre de genre dans les comités internes (ex. rémunération, syndicats, gouvernance) et assurer une participation effective des femmes dans la prise de décision.
- **Mesures d'équité au travail** : offrir des installations adaptées, des dispositifs anti-harcèlement et des mesures de soutien, y compris l'accompagnement post-partum.

- **Recrutement proactif et développement de carrière** : encourager activement les candidatures féminines, fournir du mentorat et des formations en leadership.
- **Collecte de données et transparence** : recueillir et publier des données d'emploi ventilées par genre (embauche, promotions, rémunération, rétention) afin de suivre et communiquer les progrès conformément aux rapports ITIE.
- **Formation et sensibilisation** : dispenser des formations sur l'égalité de genre, les biais inconscients et la culture de respect au travail à tous les employés et responsables.
- **Suivi et amélioration continue** : réviser annuellement la représentation des genres et la culture de travail, identifier les écarts et mettre en place des actions correctives et préventives.

7. Non-conformités et Actions Correctives

- Identifier et corriger tout déséquilibre dans la représentation des femmes au sein des comités clés.
- Enquêter rapidement et répondre à tout cas de discrimination ou de harcèlement fondé sur le genre.
- Mettre en œuvre des mesures correctives et préventives et en assurer le suivi de l'efficacité.

8. Révision

La présente procédure sera révisée au minimum tous les deux ans, ou plus tôt en cas de modifications significatives des exigences ITIE, de la législation nationale ou de la structure organisationnelle de STL.