

M w a k i r e



M w a k i r e

Zénon MANIRAKIZA

**PARTICIPATION DE LA FEMME DANS LES
INSTANCES DE PRISE DE DECISION
ET SON INCLUSIVITE
DANS
LES PROCESSUS DE PAIX ET DE SECURITE**

EDITION 2021

© Association des Femmes Rapatriées du Burundi, Bujumbura, décembre 2021

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	2
SIGLES ET ABREVIATIONS	4
REMERCIEMENTS	6
RESUME EXECUTIF.....	7
EXECUTIVE SUMMARY	8
INTRODUCTION	9
i) Objectif global.....	10
ii) Objectifs spécifiques.....	10
iii) Résultats attendus	10
iv) Hypothèse de travail.....	11
v) Méthodologie	11
vi. Structure de l'étude	12
I. GENERALITES.....	13
I.1. Participer aux CCDC.....	14
I.2. Participer aux Comités Mixtes de Sécurité.....	15
I.3. Participer aux comités communaux de l'Eau (CCE).....	19
I.4. Participer aux COCOLS.....	23
II. PRESENTATION DES DONNEES CHIFFREES	25
III. ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNEES	26
III.1. Evolution	26
III.2. Régression	27
III.3. Stagnation.....	28
III.4. Représentativité dans les structures locales	28

III.4.1. Comités de Santé (COSA).....	28
III.4.2. Comités communaux de lutte contre le Sida	28
III.4. 3. Comités de l'eau	29
III.4.3. Comités communaux de développement communautaire (CCDC).....	30
III.4.5. Comités mixtes de sécurité	31
III.4.6. Guichets communaux de service foncier (GCSF)	31
III.4.7. Chefs de zone.....	31
III.4.8. Chefs de Cabinet et Conseillers des Gouverneurs de provinces	32
IV.REALISATIONS DE L'AFRABU	32
V. RECOMMANDATIONS.....	33
CONCLUSION	35
ANNEXES	36
Annexe 1 : Représentativité dans les comités mixtes de sécurité et dans les comités de santé (COSA)	36
Annexe 2: Représentativité féminine dans les comités de l'eau et dans les COCOLS	40

SIGLES ET ABREVIATIONS

AFRABU	:	Association des Femmes Rapatriées du Burundi
CCDC	:	Comité communal de Développement Communautaire
CCE	:	Comité Communal de l'Eau
CDC	:	Comité de Développement Collinaire
CEDEF	:	Convention sur l'élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des femmes
CMCMS	:	Comité Mixte Communal de Sécurité
COCOLS	:	Comité Communal de Lutte contre le SIDA
CORDAID	:	Catholic Organization for Relief and Development Aid (CORDAID)
COSA	:	Comités de Santé
CVR	:	Commission Vérité et Réconciliation
DCE	:	Direction Communale de l'Enseignement
DH	:	Droits de l'Homme
DPE	:	Direction Provinciale de l'Enseignement
DPEAE	:	Direction Provinciale de l'Environnement, Agriculture et de l'Elevage
DPS	:	Direction Provinciale de la Santé
DS	:	District Sanitaire
FDNB	:	Force de Défense Nationale du Burundi
GCSF	:	Guichet Communal de Service Foncier
OAG	:	Observatoire de l'Action Gouvernementale

ODD	:	Objectifs de Développement Durable
OMS	:	Organisation Mondiale de la Santé
ONU	:	Organisation des Nations Unies
OSC	:	Organisation de la Société Civile
PCDC	:	Plan Communal de Développement Communautaire
PSLP	:	Partenariat stratégique accès sur le lobbying et le plaidoyer
VBG:	:	Violence Basée sur le Genre

REMERCIEMENTS

Cette étude, au même titre que celle de 2020, a été réalisée grâce à l'appui technique et financier du Ministère des Affaires Etrangères du Royaume des Pays Bas à travers CORDAID et aux précieux apports des personnalités, institutions et organisations ayant fourni les données qualitatives et quantitatives recherchées. Nous remercions particulièrement le Gouvernement du Burundi à travers le Ministère de la Solidarité Nationale, des Affaires Sociales, des Droits de la Personne Humaine et du Genre.

L'Association des Femmes Rapatriées du Burundi (AFRABU) aimerait remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de cette étude. Que trouvent ici l'expression de nos sentiments de profonde gratitude le Consultant, Monsieur Zénon MANIRAKIZA pour la réalisation de cette étude ainsi que toutes les personnes qui ont partagé gracieusement de leurs connaissances au sujet de la promotion de l'égalité de genre.

Bujumbura, décembre 2021.

RESUME EXECUTIF

A l'instar des éditions antérieures, cette édition de 2021 s'inscrit dans le contexte de la recherche de l'amélioration du statut social et politique de la femme burundaise. Il s'agit d'améliorer sa participation dans les instances de prise de décision et son inclusivité dans les processus de paix et de sécurité. Cette édition introduit une nouveauté : elle intègre les données sur la représentativité de la femme dans les structures locales.

En tenant compte de cette nouvelle donnée, la représentativité de la femme est de 22%. La parité de genre (50%) est observée dans les comités de santé (COSA). Le taux de 47% est remarqué dans les comités communaux de lutte contre le SIDA (COCOLS). Certaines variations (évolution, régression) sont notées pour quelques secteurs analysés par rapport à l'année précédente. Tel est le cas des Directeurs Provinciaux de l'Enseignement (DPE, hausse de 22%), des Secrétaires permanents (hausse de 12%), des Directeurs provinciaux de l'Environnement, Agriculture et Elevage (DPEAE, +11%), Directions Provinciales de la Santé (+11%), Assistants de Ministres (-20%) et Directeurs Généraux (-8%).

Il est recommandé de :

- 1) Travailler avec les partis politiques et amener les femmes à influencer du dedans les organes dirigeants des partis politiques afin qu'ils tiennent compte systématiquement de la dimension genre surtout au moment de confectionner les listes bloquées des candidats. Il s'avère nécessaire de renforcer les capacités des ligues de femmes affiliées aux partis politiques et promouvoir la masculinité positive dans le système patriarcal qui est le nôtre ;
- 2) Multiplier les occasions d'améliorer la qualité des prestations des femmes leaders et assurer l'adéquation quantité-qualité. Il faut renforcer les capacités des femmes actives au sein des structures communautaires et dans les postes électifs.
- 3) Définir les objectifs du plaidoyer, le public primaire et les publics secondaires. Concrètement, puisqu'il s'agit d'approcher l'autorité de nomination pour améliorer la représentativité de la femme dans les postes non électifs, il faudra agir par personnalités interposées y compris les organes dirigeants du parti le plus influent.
- 4) Compiler les différentes éditions de cette étude (de 2016 à 2021) et produire une synthèse qui servira de document de plaidoyer pour l'égalité genre.

Cette évaluation signale systématiquement les cas concrets où la parité de genre a été notée, par exemple au sein des comités de santé, montrant ainsi les modèles à suivre. Puissent les décideurs s'en inspirer. Une représentativité significative de la femme dans les instances de prise de décision au niveau communautaire permettrait d'améliorer celle notée dans les secteurs électifs, la communauté étant le lieu d'entraînement au leadership et le cadre d'exercice du volontariat. Les données indiquent dans quelle direction orienter le plaidoyer. Celui-ci doit viser de manière déterminée les autorités de nomination afin qu'elles tiennent compte de la parité de genre quand elles exercent le pouvoir discrétionnaire. Pendant la période qui reste avant les élections de 2025 et 2027, les acteurs du plaidoyer devront influencer davantage les organes dirigeants des partis politiques.

EXECUTIVE SUMMARY

This 2021 edition is part of the research aiming to improve the social and political status of Burundian women. It is about improving their participation in decision-making bodies and inclusiveness in peace and security processes. This edition integrates data on the representativeness of women in local structures.

Taking new data into account, the representativeness of women is 22%. Gender parity (50%) is observed in the health committees (COSA). The rate of 47% is noticed in the communal committees of fight against the AIDS (COCOLS). Certain variations (evolution, regression) are noted for some sectors analyzed compared to the previous year. This is the case of Provincial Directors of Education (DPE, increase of 22%), Permanent Secretaries (increase of 12%), Provincial Directors of Environment, Agriculture and Livestock (DPEAE, +11 %), Provincial Directorates of Health (+ 11%), Assistant Ministers (-20%) and Directors General (-8%).

It is recommended to:

- 1) Clearly define the objectives of the advocacy, the primary audience and the secondary audiences. Since it is about approaching the appointing authority to improve the representativeness of women in non-elective positions, it will be necessary to act through personalities dominating the governing bodies of the party in power.
- 2) Work with political parties and get women to influence from within the governing bodies of political parties so that they systematically take into account the gender dimension, especially when drawing up the blocked lists of candidates. There is a need to build the capacity of women's leagues affiliated with political parties and promote positive masculinity in our patriarchal system.
- 3) Increase the opportunities to improve the quality of services provided by women leaders and ensure the quantity-quality match. It is necessary to strengthen the capacities of women active in community structures and in elected positions.
- 4) Compile the editions of this study (from 2016 to 2021) and produce a summary that will serve as an advocacy document for gender equality.

This evaluation systematically reports concrete cases where gender parity has been noted, for instance within the health committees, thus showing the models to be followed. May decision-makers get inspired . Significant representativeness of women in decision-making bodies at the community level would improve that noted in elective sectors, the community being the place of leadership training and the setting for the exercise of volunteering. The data indicates in which direction to steer advocacy, which needs to be targeted at appointing authorities so that they take gender parity into account when exercising discretion. In the period that remains before the 2025 and 2027 elections, advocacy actors will need to further influence the governing bodies of political parties.

INTRODUCTION

Depuis le 1er Janvier 2021, l'Association des Femmes Rapatriées du Burundi «AFRABU» est entrain de mettre en œuvre un programme intitulé « Avenir Juste» financé par le Ministère des Affaires Etrangères du Royaume des Pays-Bas à travers CORDAID. Ce programme est mis en œuvre au Burundi par trois organisations et est accès sur deux résultats à savoir : (i) Processus de prise de décision politique et de paix inclusifs(AFRABU) ; (ii) L'accès à la justice (OAG et le Barreau des Avocats de Bujumbura).

Le programme « Avenir Juste » est la suite du programme « Partenariat stratégique accès sur le lobbying et le plaidoyer en vue de la prise en compte des préoccupations des communautés »(PSLP) qui a été mis en œuvre de 2016 à 2020. Le programme PSLP a beaucoup contribué dans l'amélioration des pratiques et des politiques en vue de l'inclusivité des femmes et des jeunes dans les postes de prise de décision y compris les processus de paix. à tous les niveaux ainsi que l'accès à la justice. Le programme « Avenir juste » capitalise les acquis du Programme « PSLP ».

Pour que les acteurs de plaidoyer puissent s'engager et se mobiliser pour influencer et négocier avec les décideurs, une analyse sur la participation sont femmes à tous les niveaux et dans tous les secteurs est importante. Le Burundi enregistre des avancées en matière de l'intégration des femmes dans les instances de prise de décision . Des initiatives sont enregistrées à travers le cadre légal , lequel se base sur les instruments internationaux, régionaux et nationaux de promotion et de protection des droits de la femme (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la CEDEF, La Résolution 1325, la Déclaration solennelle sur l'égalité des sexes en Afrique, la Constitution de la République du Burundi, le Code électoral, la loi sur les partis politiques et bien d'autres documents).

La femme reste sous-représentée dans les instances décisionnelles surtout dans les secteurs non touchés par le quota d'au moins 30% de femmes , en l'occurrence le niveau collinaire ainsi que les postes non électifs. L'évaluation réalisée en décembre 2020 montre que la moyenne globale de la représentativité de la femme était de 19%. Pour continuer à mener des actions de plaidoyer basées sur les évidences, pouvant contribuer à réduire ces inégalités et promouvoir la participation des

femmes dans les instances de prise de décision et les processus de paix , l'AFRABU a commandité une évaluation sur la participation des femmes dans les instances de prise de décision et les processus de paix , édition 2021. Cette étude constitue un outil de base pour mener des actions de plaidoyer et de sensibilisation visant la participation qualitative et quantitative des femmes dans les secteurs de la vie du pays. C'est un document stratégique qui oriente différents intervenants en matière de promotion de la participation de la femme.

La présente évaluation de 2021 permet de voir, secteur par secteur, les résultats des efforts fournis par l'AFRABU et les autres acteurs, les changements observés depuis janvier 2021, voir les défis et les contraintes qui persistent afin de bien orienter les actions de lobbying et plaidoyer. Cette évaluation met en évidence l'état des lieux, y compris les comités locaux tels que les comités mixtes de sécurité , les comités de santé , les comités d'eau et les comités de développement.

i) Objectif global

Evaluer le niveau de participation de la femme dans les instances de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les secteurs y compris son inclusivité dans les processus de paix et de sécurité.

ii) Objectifs spécifiques

- Collecter les données sur la participation de la femme dans les instances de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les secteurs
- Evaluer l'impact du plaidoyer déjà mené dans le cadre du projet Avenir Juste et documenter les changements observés
- Constituer une base de données sur la participation de la femme ;
- Documenter les changements positifs / négatifs observés ;

iii) Résultats attendus

- Le niveau de participation actualisé de la femme est défini ;
- Les changements observés depuis le 1er janvier 2021 sont documentés ;
- Les décideurs s'engagent à apporter certains changements visant l'amélioration de la participation de la femme ;

- Différents acteurs s'engagent à contribuer pour l'amélioration de la participation de la femme dans les instances de prise décision.

iv) Hypothèse de travail

L'hypothèse de travail est ainsi formulée :

« Suite au diagnostic réalisé les cinq dernières années (2016, 2017, 2018, 2019 et 2020) ayant confirmé une faible représentativité de la femme dans les instances de prise de décision et suite aux activités de plaidoyer menées par l'AFRABU et ses alliés, un certain changement serait observable sur les plans quantitatif et qualitatif et augurerait une progression déterminée vers l'application de la parité Hommes-Femmes au Burundi ».

v) Méthodologie

La méthodologie consiste à :

- Actualiser les données de la matrice de 2020 ;
- Collecter et analyser les informations relatives aux activités de plaidoyer menées en 2021 ;
- Analyser les changements enregistrés au cours de la période 2016-2021.

Une matrice de données collectées dans différents secteurs de la vie nationale, y compris au niveau communautaire, a permis de jauger le degré de représentativité de la femme de 2016 à 2020. Actualiser cette matrice revient à vérifier si, au bout d'une année, il y aurait des changements enregistrés dans un sens comme dans un autre : augmentation ou diminution du taux de représentativité dans un secteur donné, et analyser les causes et les effets possibles dudit changement. Aussi cette actualisation procède-t-elle d'une enquête menée selon la méthode utilisée en 2020.

Il s'est avéré utile d'élargir le champ de l'évaluation en intégrant les données sur la participation de la femme dans les structures communautaires comme les comités de santé (COSA), comités communaux de développement communautaire (CCDC), comités communaux de lutte contre le Sida (COCOLS), comités mixtes de sécurité (CMS), comités communaux de l'eau (CCE), Guichets communaux de service foncier (GCSF). Il s'est avéré utile de jauger la représentativité de la femme dans les structures déconcentrées étant donné qu'elles influent les décisions prises par les

entités décentralisées (communes, collectivités). Ainsi, cette étude s'est-elle intéressée aux postes de chefs de zone, chefs de cabinet et Conseillers des Gouverneurs de province. Les données sont présentées dans le tableau n°1.

vi. Structure de l'étude

Cette étude comprend cinq parties :

- 1) Généralités
- 2) Présentation des données chiffrées ;
- 3) Analyse et interprétation des données ;
- 4) Réalisations de l'AFRABU ;
- 5) Recommandations.

I. GENERALITES

A la différence des éditions antérieures, celle-ci se focalise particulièrement sur la participation de la femme dans les instances de prise de décision au niveau local. Si la femme est désignée membre de l'une ou l'autre structure c'est qu'elle a gagné la confiance des décideurs sur base de son mérite. Ces structures, au sein desquelles la femme influence la prise de décision, sont également des lieux d'initiation au leadership. L'expérience gagnée permet à la femme de sortir de l'anonymat, de jouer un rôle public et de développer l'estime de soi en tant que leader soucieux et capable de faire avancer la cause de l'égalité de genre.

Par exemple, une femme membre d'un comité mixte de sécurité au niveau communal peut saisir l'opportunité de participer efficacement à la lutte contre les insécurités qui perturbent au quotidien la vie de la femme rurale. En effet, « La notion de sécurité est à entendre dans son sens large incluant la sécurité humaine ainsi que toutes les autres dimensions tant politique, économique, sociale qu'environnementale »¹.

Ce chapitre présente la valeur ajoutée de la participation de la femme dans les structures communautaires. Cette participation relève de la volonté du Gouvernement de mettre en œuvre ses politiques à travers une planification fondée sur une approche participative des communautés à la base qui constitue le moteur du développement. Il s'agit d'impliquer les communautés dans la prise de décision sur les grands choix de la politique de développement dans leurs localités. La Loi communale donne à la Commune les prérogatives d'assurer une gamme de compétences essentielles pour piloter et coordonner le développement au niveau de son territoire. Ceci justifie la primauté des Plans de Développement Communautaire comme outils de référence pour tout projet de développement se réalisant sur le territoire d'une Commune.

¹ REPUBLIQUE DU BURUNDI, Cabinet du Premier Ministre, Arrêté n+008/121/PM, du 1/07/2021 portant missions, organisation, composition et fonctionnement des Comités mixtes de Sécurité, article 2.

I.1. Participer aux CCDC

Dans la dynamique de la décentralisation, la commune joue un rôle capital dans la planification du développement local. En effet, « La commune est chargée de la gestion des intérêts locaux de la population de son ressort. Elle assure les services publics répondant aux besoins de la population de son ressort et qui ne relèvent pas, par leur nature, leur importance ou par détermination de la loi, de la responsabilité directe de l'Etat »².

Les décisions prises au niveau communal tirent leur substance (i) de la volonté souveraine du peuple agissant par le biais des élus (conseils communaux) et (ii) de l'autorité de tutelle (Gouverneur de province) dans le but d'assurer la légalité des actes posés par les élus. La participation de la femme au comité communal de développement communautaire (CCDC) devrait apporter une sensibilité aux attentes spécifiques. Les CCDC offrent un cadre propice à l'expression des doléances. Ce sont des lieux d'échanges constructifs pouvant déboucher sur des décisions visant l'amélioration des conditions de vie de la population en général et de sa composante féminine en particulier :

« Le rôle du Comité Communal de Développement Communautaire est d'apporter une expertise technique aux autorités communales lors de la planification ou la programmation des activités, la communication et le suivi-évaluation des actions et à toute question touchant le développement de la commune »³.

Selon l'article.6 de l'Ordonnance Ministérielle n° 530/10182/CAB/ du 31 décembre 2007 portant création, organisation et fonctionnement des comités collinaires, communaux et provinciaux de développement communautaire, les membres des CCDC sont ainsi constitués :

- Les responsables des structures étatiques déconcentrés œuvrant dans la Commune dans le domaine du développement ;
- Le responsable communal de la sécurité ;
- Dix membres issus des comités de développement collinaire élus par l'Assemblée Générale des CDC ;
- Trois membres du Conseil communal élus par leurs pairs ;

²Loi organique n°1/04 du 19 février 2020 portant modification de certaines dispositions de la loi n°1/033 du 28 novembre 2014 portant organisation de l'administration communale, article 5.

³Loi organique n°1/04 du 19 février 2020 portant modification de certaines dispositions de la loi n°1/033 du 28 novembre 2014 portant organisation de l'administration communale, article 50.

- Le Conseiller technique communal chargé du développement ;
- Le Conseiller technique chargé des services techniques communaux.

La femme leader, active dans un CCDC, trouve une fenêtre pour dénoncer les phénomènes sociaux qui bloquent le développement harmonieux de la commune comme, par exemple, (i) les mentalités rétrogrades qui freinent l'autonomisation économique ; (ii) l'accès à l'éducation, à la justice et à la santé ; (iii) la carence d'eau potable ou l'éloignement des points d'eau par rapport aux domiciles, etc.

I.2. Participer aux Comités Mixtes de Sécurité

De tout temps, la sécurité est primordiale pour les humains. En plus du fait que l'homme est un loup pour l'homme (*homo homini lupus*), les catastrophes naturelles, l'insécurité alimentaire, le terrorisme, les violences basées sur le genre, etc. sont autant d'insécurités qui empêchent la personne humaine de jouir pleinement de ses droits. D'où le concept de « sécurité humaine ».

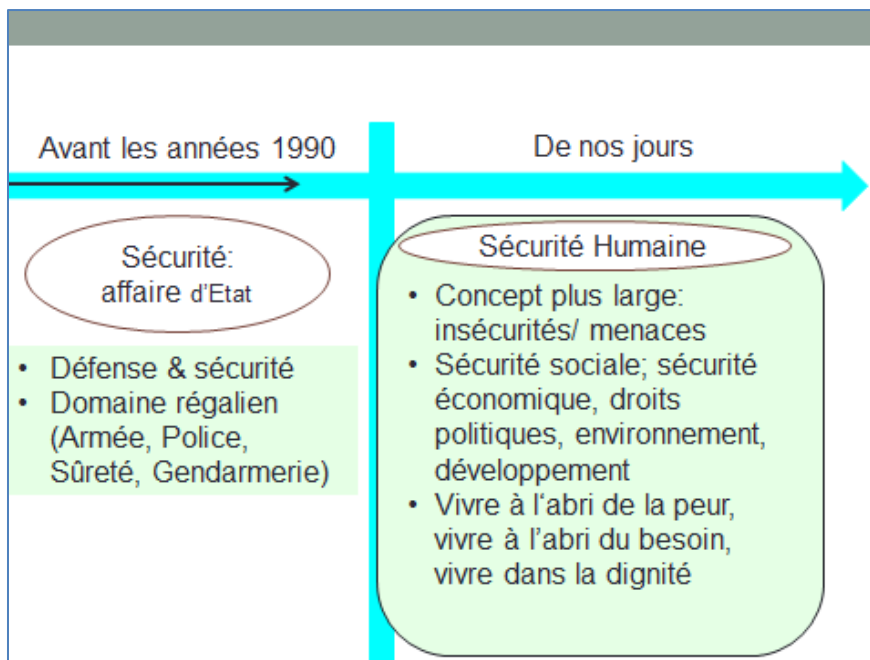
L'Afrique est devenue un foyer de tensions, de violences et d'affrontements. Les guerres de conquête du pouvoir, y compris la résistance à la colonisation, ont donné au continent une connotation négative. Qui plus est, les conflits affectent plus les femmes/ filles que les hommes. Depuis belle lurette, la sécurité était une affaire d'Etat. Le citoyen était un bénéficiaire passif de la protection assurée par l'Etat, responsable de l'ordre public et de l'intégrité territoriale. La participation du citoyen dans les structures de sécurité n'était pas imaginable avant la démocratisation des institutions étatiques dans les années 1990. Le concept de « sécurité humaine » n'est apparu sur la scène mondiale que vers la fin du 20ème siècle.

Avant cela, pendant plus de trois siècles, l'idée de sureté de l'Etat était un concept familier et accepté. Le concept de « sécurité humaine » est donc plus large que celui de « sécurité » tout court, le premier étant plus ouvert que le second :

« Souvent, quand on pense au concept de sécurité, on pense tout d'abord à la sécurité étatique, c'est-à-dire qui se limite à la protection de l'État, ses frontières et ses ressources. Ce concept traditionnel de la sécurité n'est pas à confondre avec celui de la sécurité humaine qui, lui, fait appel à un

élargissement de cette notion confinée et exclusive. Le centre d'analyse n'est plus Étatique mais humain dans le sens où les autorités nationales sont garantes non seulement de la protection physique de leurs concitoyens, mais aussi de leur bien-être »⁴.

Le dictionnaire encyclopédique Wikipédia précise que «la sécurité humaine (...) étend le concept de sécurité à d'autres sphères que la simple sécurité et sûreté "physique" des personnes, qui sont traditionnellement du domaine de la sécurité et de la défense (assurée par la police, l'armée et le personnel de sécurité et de sûreté) pour inclure la sécurité sociale, la sécurité économique, les droits politiques, ou de façon plus générale le développement humain, mais aussi l'environnement »⁵.



Par sécurité, aujourd'hui, il faut entendre l'état d'une entité (personne, collectivité) où les menaces sont combattues, atténuées et surveillées grâce à une approche holistique visant la satisfaction des besoins primaires (nourriture, eau) et sociaux (statut social et politique favorable). C'est vivre à l'abri de la peur, vivre à l'abri du besoin, vivre dans la dignité. Or, les menaces étant légion, bien d'insécurités persistent :

⁴ Global Partnership for the prevention of armed conflict, La sécurité humaine, Comprendre le concept de la Sécurité Humaine, juin 2015,

⁵https://fr.wikipedia.org/wiki/S%C3%A9curit%C3%A9_humaine consulté le 6/12/2021

« Aujourd’hui dans le monde, de nombreuses personnes ne sont pas en sécurité et doivent faire face à des menaces provenant de fronts multiples. Les crises prolongées, les conflits violents, les catastrophes naturelles, la pauvreté persistante, les épidémies et les récessions économiques sont autant d’épreuves qui compromettent les perspectives de paix, de stabilité et de développement durable. Ces crises sont complexes et entraînent diverses formes d’insécurité humaine. Lorsque plusieurs de ces crises se produisent en même temps, leurs effets peuvent se multiplier de manière exponentielle et envahir tous les aspects de la vie des personnes touchées, détruisant des communautés entières, dépassant les frontières nationales ⁶».

Le concept de « sécurité humaine » a été introduite au Burundi avec la réforme du secteur de sécurité. L’Ordonnance conjointe portant cahier de charges des comités mixtes de sécurité humaine (signé par le Ministre de l’Intérieurs et celui de la Sécurité Publique en février 2014) en tracent les contours et précisent le champ d’opérationnalisation. Ce concept fait partie intégrante de la stratégie nationale de sécurité adoptée par le Gouvernement en juin 2013. Les attributions actuelles des comités mixtes de sécurité sont précisées dans l’Arrêté n°008/121/PM, du 12/07/2021 portant missions, organisation, composition et fonctionnement des comités mixtes de sécurité.

Dans ces conditions et compte tenu des inégalités de genre qui font perler d’elles à travers le monde, rendant indispensable l’élaboration de « politiques genre », la participation de la femme aux comités mixtes de sécurité apporte un plus. Au niveau local, les menaces à la sécurité de la femme viennent d’abord des préjugés et stéréotypes sexistes dont les traditions et coutumes sont imprégnées. Elles sont également le fait des pêcheurs en eau trouble, qui profitent des situations de vulnérabilité, ou de malfaiteurs fiers de l’impunité des forfaits antérieurs qu’ils considèrent comme des exploits. La persistance des violences basées sur le genre est donc une menace qui peut empêcher la femme et la fille d’entreprendre et de jouir pleinement de ses droits.

Et puisque « sécurité humaine » inclut également « sécurité alimentaire » et « absence de violence sexuelle », il s’agit de libérer la femme de l’emprise de la

⁶ Fonds d’affectation spéciale des Nations Unies pour la sécurité humaine, Qu’est-ce que la sécurité humaine ? in <https://www.un.org/humansecurity/fr/what-is-human-security/> consulté le 5/12/2021.

dépendance vis-à-vis du conjoint, des tuteurs ou d'autres personnes qui profitent de sa vulnérabilité. La sécurité humaine est fondée sur une compréhension multisectorielle des insécurités. Elle représente « une compréhension globale des menaces, y compris les causes d'insécurité liées par exemple à la sécurité économique, alimentaire, sanitaire, de l'environnement, personnelle, de la communauté et politique⁷ ». Il y a donc un lien entre « sécurité humaine » et « autonomisation économique de la femme » :

« Aujourd'hui dans le monde, de nombreuses personnes ne sont pas en sécurité et doivent faire face à des menaces provenant de fronts multiples. Les crises prolongées, les conflits violents, les catastrophes naturelles, la pauvreté persistante, les épidémies et les récessions économiques sont autant d'épreuves qui compromettent les perspectives de paix, de stabilité et de développement durable⁸ ».

Au Burundi, les comités mixtes de sécurité sont constitués par des membres qui prestent bénévolement⁹ « provenant de la communauté locale à tous les niveaux en tenant compte de la représentation multisectorielle, selon le genre et l'âge »¹⁰. Ils ont pour mission générale de contribuer à protéger la population contre les menaces d'ordre politique, économique, environnementale et sociale. Parmi les 33 missions spécifiques qu'ils remplissent se trouvent celles de :

- promouvoir le respect et la protection des droits de l'homme (point 4°) ;
- renforcer la culture de l'unité et de la cohésion sociale (point 5°) ;
- assurer une meilleure intégration de la dimension genre dans les actions communautaires (point 10°) ;
- contribuer à la promotion du mouvement coopératif (point 17°) ;
- contribuer au respect des bonnes mœurs (point 23°) ;
- sensibiliser la population à l'enregistrement des faits et actes d'état-civil (point 27°) ;
- contribuer à la protection des élèves filles contre les mariages précoces et les grossesses avant la fin de l'école post fondamentale (point 29°).

⁷Fonds des Nations Unies pour la Sécurité Humaine, Bureau de la Coordination des Affaires Humanitaires des Nations Unies, La sécurité humaine en théorie et en pratique, 2009, page 7.

⁸ Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour la sécurité humaine, Qu'est-ce que la sécurité humaine ? in <https://www.un.org/humansecurity/fr/what-is-human-security/> consulté le 5/12/2021.

⁹(Ordonnance, 2021, article 11, point 3°.

¹⁰ REPUBLIQUE DU BURUNDI, Cabinet du Premier Ministre, Arrêté n°008/121/PM, du 1/07/2021 portant missions, organisation, composition et fonctionnement des Comités mixtes de Sécurité, article 5.

- contribuer à la prise en charge et l'intégration socio-économique de personnes vulnérables¹¹.

Au niveau communal, le comité mixte de sécurité, dénommé Comité Mixte Communal de Sécurité, CMCS en sigle, est constitué par des membres provenant des chefs des services communaux, des représentants de la société civile, des confessions religieuses, des fora des femmes et des jeunes¹². Si la femme est informée sur le rôle attendu d'elle au sein des comités mixtes de sécurité, elle peut participer à la prise de décision et faire avancer la cause de l'égalité de genre pour le bien-être de la femme en général et de la femme rurale en particulier. Il faudrait donc équiper les membres de ces comités locaux de connaissances plus étendues sur les défis en présence tels que la participation politique, la lutte contre les violences basées sur le genre, l'inclusion sociale des femmes/ filles vulnérables provenant des groupes les plus exclus, la sécurité alimentaire, la prévention des grossesses et mariages précoces, la lutte contre la banalisation du concubinage, etc.

I.3. Participer aux comités communaux de l'Eau (CCE)



Sur la photo, deux femmes roulent à vélo, non pour le simple loisir mais pour se rendre à un point d'eau qui se trouve à une longue distance. C'est la réalité vécue au quotidien par les femmes de Gihanga en province Bubanza. Il n'est pas imaginable

¹¹ REPUBLIQUE DU BURUNDI, Cabinet du Premier Ministre, Arrêté n°008/121/PM, du 1/07/2021 portant missions, organisation, composition et fonctionnement des Comités mixtes de Sécurité, article 3 .

¹² Idem, article 9.

de voir la même scène à l'intérieur du pays, non que l'eau y soit abondante et suffisante mais à cause du poids des traditions qui veulent qu'une femme digne de ce nom se garde de rouler à vélo au risque d'être taxée de « femme aux mœurs légères ». Il n'est pas rare de voir dans les centres urbains des femmes rouler à vélo pour battre les distances, à la recherche de l'eau.

Pourquoi les femmes et non les hommes ? En fait, les sociétés humaines sont organisées sur la base d'une répartition des rôles et des responsabilités entre les hommes et les femmes. L'attribution des rôles n'est pas liée à des critères biologiques comme la force physique) mais à l'organisation sociale et à la perception que chaque société a des femmes et des hommes. La répartition des tâches peut donc évoluer d'une société, d'une génération et même d'une zone géographique à une autre. Au Burundi, comme partout ailleurs en Afrique, la corvée d'eau revient à la femme :

« L'eau est au centre des activités de la journée, pour la femme. La durée de l'approvisionnement en eau est variable, en fonction de la distance à parcourir pour se rendre au point d'eau, et du temps d'attente une fois arrivée. Ainsi, dans certaines conditions extrêmes, la corvée d'eau peut occuper les femmes tout au long de la journée voire même une partie de la nuit. On imagine aisément la révolte que l'accès à un point d'eau potable proche du village peut représenter pour la vie des femmes africaines »¹³.

La situation varie d'un pays à l'autre compte tenu des conditions géographiques et climatiques. Ainsi, vivre au Sahel n'est pas synonyme de vivre en Afrique de l'Est. Même ici, l'eau n'est pas à la portée de tout le monde :

« Mvrunya fait partie des 15 millions de personnes qui, au Kenya, souffrent de la pénurie d'eau. N'ayant pas accès aux services d'approvisionnement, elles dépendent de puits, d'étangs ou de camions-citernes se trouvant parfois très loin de leurs foyers, voire d'eau de pluie, afin de subvenir à leurs besoins personnels ou pour la culture et l'élevage. Pendant la sécheresse, les femmes et les jeunes filles – à qui il incombe

¹³ Mairie de Paris, Femmes, eau et développement : quels enjeux ? in https://www.pseau.org/outils/ouvrages/pseau_eau_vive_eau_vive_expo_femmes_eau.pdf Consulté le 15/12/2021.

traditionnellement d'aller chercher de l'eau et souvent de préparer les repas – devaient parcourir 5 km à pied ou plus pour trouver de l'eau. Beaucoup d'entre elles ont dû cesser ou restreindre leurs activités parallèles, voire abandonner l'école, pour répondre aux besoins de leur famille, alors que l'eau se faisait de plus en plus rare et que les hommes ramenaient à la maison le bétail moribond qu'elles devaient nourrir à la main »¹⁴.

Avec un accès à l'eau et à l'assainissement, les femmes peuvent mieux prévenir les maladies comme le choléra, la dysenterie bacillaire, la bilharziose, les diarrhées, les maladies de la peau et des yeux, le trachome, etc. L'accès à l'eau et à l'assainissement est un moteur d'évolution sociale. Il permet aux femmes d'occuper une nouvelle place dans l'économie locale.

Au Burundi, les collines regorgent d'eau, cet « or bleu » qui fait si souvent défaut sur le continent. Pourtant, de nombreux habitants sont encore privés d'eau potable. En effet, la plupart des installations datent de la période belge et n'ont pas été mises à niveau depuis. Par exemple à Rumonge, un centre urbain dans le sud du pays où vivent environ 50 000 personnes, « le réseau avait été dimensionné pour une population cinq fois inférieure à ce qu'elle est devenue. Les infrastructures ne pouvant plus combler les besoins de la population, celle-ci a eu recours à l'eau du lac et une épidémie de choléra s'en est suivie »¹⁵.

L'allègement de la corvée d'eau a un impact sur la qualité de la vie des femmes, leur place dans la société, leur indépendance et leurs capacités d'entreprendre. Elles ont plus de temps pour elles, peuvent s'impliquer dans les décisions de la communauté, proposer et entreprendre des activités et ainsi remplir pleinement leur rôle d'actrices sociales, politiques et économiques. Les petites filles sont régulièrement privées d'éducation car leurs mères ont besoin d'elles pour aller chercher l'eau pendant la journée.

¹⁴ Banque Mondiale, Accès à l'eau et autonomisation des femmes au Kenya, in <https://www.banquemondiale.org/fr/news/feature/2010/04/19/in-drought-stricken-kenya-improving-water-access-means-empowering-women> Consulté le 12/12/2021.

¹⁵ ICRC, Burundi : améliorer l'accès de la population à l'eau potable, Interview in <https://www.icrc.org/fr/doc/resources/documents/interview/burundi-interview-281008.htm> Consulté le 15/12/2021.

Les femmes jouent souvent un rôle clé au niveau local, parfois jusqu'à prendre en charge la construction et la maintenance des installations d'accès à l'eau. Plus que les hommes, elles sont conscientes des répercussions de la carence d'eau potable dans leurs localités. C'est à elle que reviennent les tâches ménagères. La disponibilité de l'eau potable, loin d'être un luxe, est une condition essentielle pour l'épanouissement de la personne humaine et de la femme africaine en particulier.

Par ailleurs, l'ODD6 vise un accès universel et équitable à l'eau potable, à l'hygiène et à l'assainissement d'ici 2030, en particulier pour les populations vulnérables. Il appelle également à une gestion durable de cette ressource, et mentionne la réduction du nombre de personnes souffrant de la rareté de l'eau. Cet objectif intègre la notion de gestion transfrontalière de cette ressource, essentielle à la gestion durable mais aussi favorable à la paix et à la coopération. La cible 6.3 est libellée comme suit :

« D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau ».

Quant à la cible 6.b, elle consiste à appuyer et renforcer la participation de la population locale à l'amélioration de la gestion de l'eau et de l'assainissement. Au Burundi, le Gouvernement a adopté des stratégies pour une bonne gestion de l'eau. Au niveau communal, chaque comité de l'eau comprend : un Président, un Vice-Président, un Secrétaire, un Trésorier et un Conseiller de l'Administrateur Communal. Pour la Mairie de Bujumbura la gestion de l'eau est confiée aux tierces personnes : privées ou publiques, aux comités d'usagers (gestion déléguée). Les tâches assignées à cette structure sont les suivantes :

- Diagnostiquer les pannes et les fuites ;
- Réaliser ou faire réaliser les travaux de réparation ;
- Faire réaliser les travaux de branchement ;
- Etablir les contrats d'abonnement ;
- Relever des compteurs ou évaluer les forfaits ;
- Etablir les factures.

La participation informée de la femme aux comités de l'eau peut permettre d'alléger la corvée d'eau dans les régions pauvres en eau potable et où les adductions ont été retardées. Les femmes pourraient ainsi libérer du temps et entreprendre.

I.4. Participer aux COCOLS

Les membres du comité communal de lutte contre le Sida (COCOLS) proviennent des structures de la communauté locale en tenant compte de la représentation multisectorielle. Les COCOLS sont chargés d'organiser la sensibilisation de la population lors des campagnes de lutte contre le VIH/Sida. Selon l'ONU Femmes :

« L'inégalité entre les sexes contribue à la propagation du VIH/sida. Elle peut augmenter les taux d'infection et réduire la capacité des femmes et des filles à faire face à l'épidémie. Celles-ci disposent souvent de moins d'informations sur le VIH/Sida et de moins de ressources pour adopter des mesures de prévention »¹⁶.

Selon l'OMS, « de nombreux obstacles barrent l'accès des femmes et les filles à l'information sur le VIH/Sida et aux services, parmi eux une mobilité limitée, une autonomie moindre dans la prise de décisions sur la santé, la priorité donnée aux besoins des hommes et des enfants par rapport à leurs propres besoins, le manque d'accès aux ressources économiques, les responsabilités concernant les enfants et les soins à donner, ainsi qu'une culture du silence en matière de santé génésique et reproductive et notamment de VIH/sida »¹⁷. Dans de nombreux pays, le COVID-19 a submergé les systèmes de santé, les confinements ont perturbé les services, et des ressources vitales de lutte contre le VIH, la tuberculose et le paludisme ont été réaffectées à la lutte contre la nouvelle pandémie.

Selon Nathalie Lydié, « En Afrique sub-saharienne, 61 % des adultes infectés par le VIH/sida sont des femmes. Dans ces pays, la littérature met en avant la vulnérabilité accrue de celles-ci face à cette infection, en raison notamment de leur statut social, qui limite fortement leurs possibilités de s'engager dans la sexualité qu'elles ont choisie »¹⁸. Selon l'OMS et l'ONU SIDA, « le VIH/Sida est un révélateur des inégalités de genre. De nombreux facteurs biologiques d'une part, mais aussi sociaux, culturels,

¹⁶ <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/hiv-and-aids>

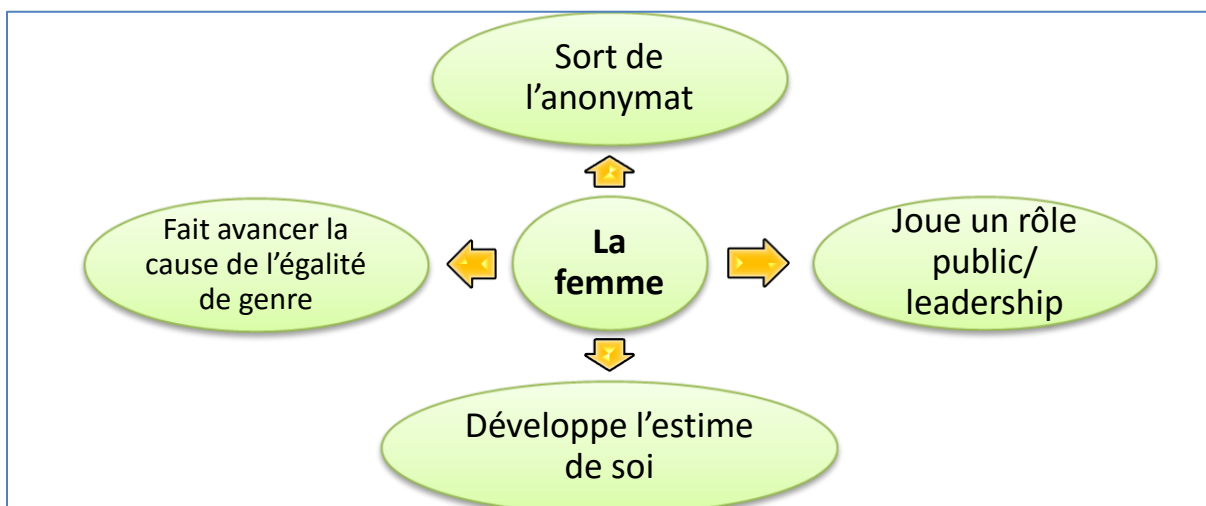
¹⁷ OMS, Renforcer la programmation VIH.SIDA pour les femmes et les filles en traitant les inégalités entre les genres, in https://www.who.int/hiv/pub/toolkits/Gender_fr.pdf Consulté le 14/12/2021.

¹⁸ Les femmes africaines face au VIH/sida, Perception et gestion du risque, in <https://www.medicinesciences.org/en/articles/medsci/pdf/2008/04/medsci200824hs2p81.pdf> Consulté le 12/12/2021.

économiques et juridiques, dont l'inégalité persistante des femmes sur le plan social et économique dans le cadre des relations sexuelles et du mariage , rendent les femmes plus vulnérables au VIH/Sida que les hommes. Parmi ceux-ci, citons leur faible statut social dans de nombreuses sociétés, leur manque de contrôle des ressources économiques, les violences perpétrées à leur encontre, des normes figées en matière de sexualité, ou encore un manque d'accès à l'information et à des outils adaptés de prévention du VIH »¹⁹.

Ces différences de genre ont une forte répercussion sur le pouvoir économique des femmes. Non seulement la maladie limite leurs capacités à réaliser des activités rémunératrices, mais aussi à maintenir leurs activités agricoles et informelles. D'autre part, l'augmentation des dépenses de santé engendrent d'autant plus leur paupérisation. La participation de la femme dans les structures de lutte contre le Sida peut contribuer à atténuer l'impact des inégalités. Les membres du COCOLS proviennent des structures de la communauté locale en tenant compte de la représentation multisectorielle. Les COCOLS sont chargés d'organiser la sensibilisation de la population lors des campagnes de lutte contre le VIH/SIDA.

Synthèse pour ce chapitre



¹⁹ Corentine Zankpe-Yovo, coordinatrice de la plate-forme ELSA/ L'impact du genre e sur l'épidémie à VIH/sida, in http://www.adequations.org/IMG/pdf/Elsa_genre_et_sida.pdf Consulté le 07/12/2021;

II. PRESENTATION DES DONNEES CHIFFREES

Tableau 1 : Synthèse des données, 2021 Vs 2020

Données de 2021 Vs 2020							
	CATEGORIES	H	F	TOT	2021	2020	Ecart
1	Initiatives de paix et patriotisme	20	30	50	60%	60%	0%
2	Electeurs inscrits en 2020	2437548	2688803	5126351	52%	52%	0%
3	Comités de Santé	2645	2645	5290	50%	-	-
4	Comités Communaux de Lutte contre le SIDA	667	631	1298	49%	-	-
5	Députés	72	51	123	41%		
6	Sénateurs	23	16	39	41%		
7	Comités Communaux de l'Eau (CCE)	350	230	580	40%	-	-
8	Listes électorales/ députés 2020	887	505	1392	36%	36%	0%
9	Administrateurs communaux	76	43	119	36%	36%	0%
10	Conseillers des Gouverneurs	44	24	68	35%		
11	Comités comm. Dév. Comm (CCDC)	1764	949	2713	35%	-	-
12	Bureau de l'Assemblée Nationale	2	1	3	33%	33%	0%
13	Bureau du Sénat	2	1	3	33%	33%	0%
14	Ministres	10	5	15	33%	33%	0%
15	Membres des Conseils Communaux	2331	1164	3495	33%	33%	0%
16	Comités Mixtes de Sécurité	1826	858	2684	32%	-	-
17	ANE/ Secteur Droits de l'Homme	38	13	51	25%	25%	0%
18	Commissions et Conseils nationaux	229	70	299	23%	22%	1%
19	Cours et tribunaux	137	40	177	23%	23%	0%
20	DPE	14	4	18	22%	0%	22%
21	Directeurs généraux	76	20	96	21%	29%	-8%
22	Ambassades	24	6	30	20%	16%	4%
23	Secrétaires Permanents	13	3	16	19%	7%	12%
24	DPEAE	15	3	18	17%	5%	11%
25	Gouverneurs	15	3	18	17%	17%	0%
26	Dirigeants des partis politiques	30	5	35	14%	14%	0%
27	Assistants Ministres	13	2	15	13%	33%	-20%
28	Chefs de Cabinet Gouverneurs	16	2	18	11%	-	-
29	Directions Provinciales de la Santé	16	2	18	11%	11%	0%
30	Secteur parapublic et privé	49	6	55	11%	5%	5%
31	Directions des Universités	10	1	11	9%	9%	0%
32	Responsables de médias	71	7	78	9%	9%	0%
33	Chefs collinaires	2681	230	2911	8%	8%	0%

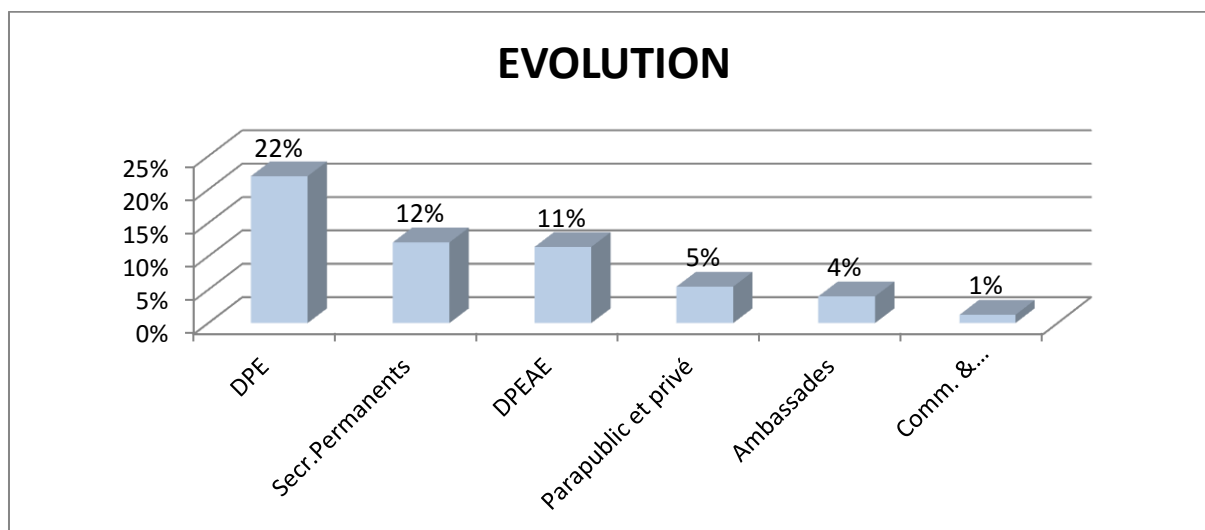
Données de 2021 Vs 2020							
	CATEGORIES	H	F	TOT	2021	2020	Ecart
34	Directions écoles post-fondamentales	1000	74	1074	7%	7%	0%
35	Directions Comm. Enseignement (DCE)	111	8	119	7%	7%	0%
36	Directions des districts sanitaires	43	3	46	7%	7%	0%
37	Chefs de zone	377	23	400	6%	-	-
38	Hauts cadres FDNB	184	4	188	2%	2%	0%
39	Missions de maintien de la paix/ FDNB	4986	52	5038	1%	1%	0%
40	Inspecteurs provinciaux enseignement	18	0	18	0%	0%	0%
41	Guichets Communaux de Service Foncier (GCSF)	240	0	240	0%	-	-
42	Président, Vice-Président et Premier Ministre	3	0	3	0%	0%	0%
MOYENNE					22%	19%	3%

Ecart : 2021 Vs 2020

III. ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNEES

III.1. Evolution

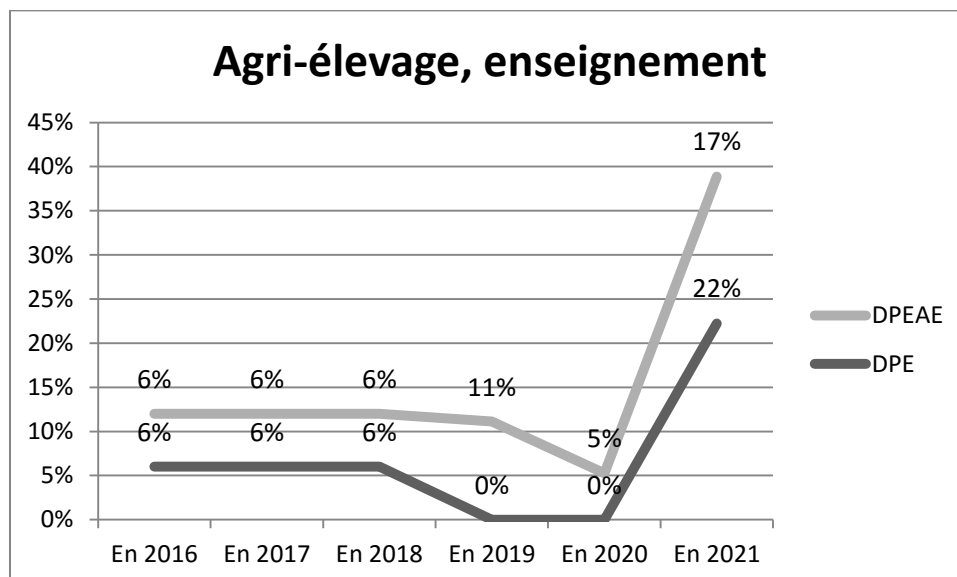
Graphique 1 : Secteurs avec évolution, 2021 Vs 2020



Le graphique montre le changement intervenu dans la représentativité féminine pour les postes de (i) Directeurs Provinciaux de l'Enseignement (DPE, +22%) ; (ii) Secrétaires Permanents (+12%) ; (iii) Directions Provinciales de l'Environnement, Agriculture et Elevage (DPEAE, +11%), (iv) du secteur parapublic et privé (+5%) ;

(v) Ambassades (+4%) et (vi) Commissions et Conseils Nationaux (+1%). En moyenne, on note une évolution de 10 points de pourcentage.

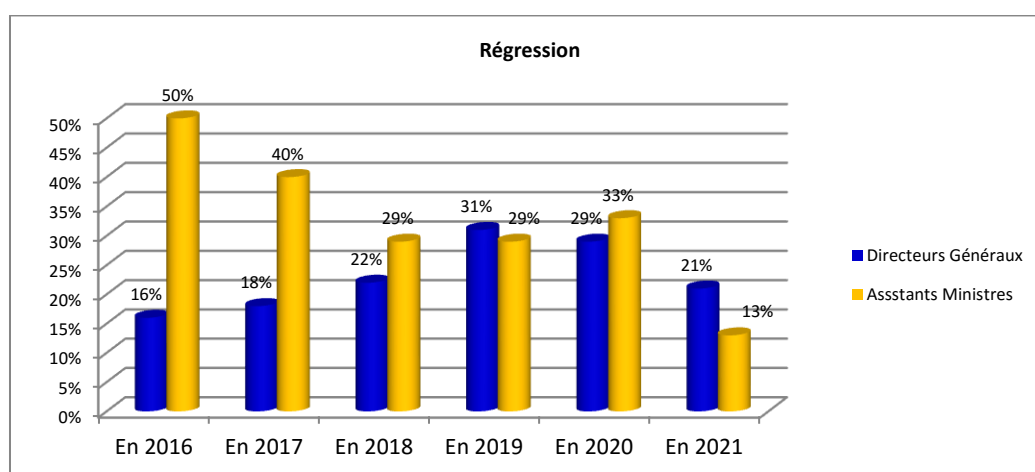
Graphique 2 : DPEAE et DPE, évolution de 2016 à 2021



Le graphique montre l'évolution des secteurs DPEAE et DPE de 2016 à 2021. La représentativité féminine dans les directions provinciales de l'enseignement (DPE) était de 6% durant trois années successives (2016, 2017). Après une léthargie de deux ans (0% en 2019 et 2020), la nomination de deux femmes (à Muramvya et à Cankuzo) a permis de réaliser un saut qualitatif (+22%). Au sein des directions provinciales de l'environnement, agriculture et élevage, après la chute (-6%) observée en 2020, une montée en flèche est notée en 2021 (+12%). Le plaidoyer devrait se poursuivre pour maintenir cet élan.

III.2. Régression

Graphique 3 : Secteurs en régression en 2021



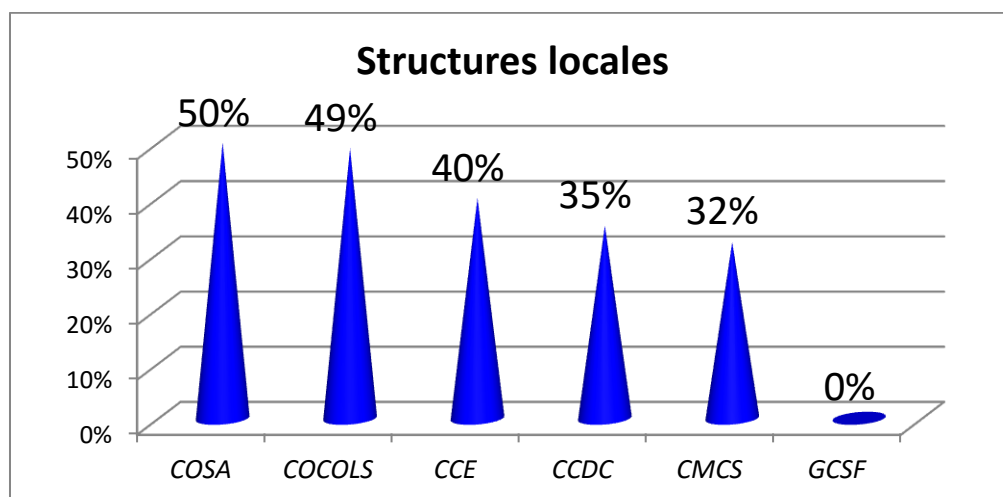
La représentativité féminine a chuté pour les postes d'Assistants de Ministres (-20%) entre 2021 et 2020 alors que la parité de genre avait été notée en 2016. La tendance est à la descente. Une chute est notée également pour les postes de Directeurs Généraux des ministères (-8%) en 2021 alors qu'une progression avait été remarquée en 2018 (+4%) et en 2019 (+7%).

III.3. Stagnation

Le statu quo est gardé pour la représentativité des femmes dans les postes électifs en attendant le processus électoral ultérieur (2025 et 2027). Il en est de même pour les directions des universités, responsables des médias, directions des écoles post-fondamentales, directions communales de l'enseignement (DCE), directions des districts sanitaires (DS), Missions de maintien de la paix/ FDNB.

III.4. Représentativité dans les structures locales

Graphique 4 : représentativité dans les structures locales



III.4.1. Comités de Santé (COSA)

Cette étude s'est focalisée sur la représentativité des femmes dans les structures locales. La parité de genre (50%) est une réalité dans les comités de santé (COSA). C'est un modèle à suivre.

III.4.2. Comités communaux de lutte contre le Sida

Cette étude constate que le taux de représentativité dans les comités communaux de lutte contre le Sida approche la parité (50%). Il y a lieu d'apprécier le rôle joué par les femmes administrateurs communaux car une certaine corrélation saute aux yeux : c'est dans les communes dont la représentativité féminine des

administrateurs est de $\pm 40\%$ qu'on trouve également une représentativité de 49% pour les comités communaux de lutte contre le Sida.

Tableau 2 : comparaison entre la représentativité dans les administrations communales et dans les COCOLS ;

Provinces	H	F	Total	ADMICOMS	COCOLS
BUBANZA	3	2	5	40%	49%
BUJUMBURA	6	3	9	33%	48%
BURURI	5	1	6	17%	47%
CANKUZO	3	2	5	40%	49%
CIBITOKE	5	1	6	17%	47%
GITEGA	7	4	11	36%	48%
KARUSI	4	3	7	43%	49%
KAYANZA	6	3	9	33%	48%
KIRUNDO	5	2	7	29%	48%
MAIRIE BUJUMBURA	2	1	3	33%	48%
MAKAMBA	3	3	6	50%	50%
MURAMVYA	3	2	5	40%	49%
MUYINGA	4	3	7	43%	49%
MWARO	4	2	6	33%	48%
NGOZI	6	3	9	33%	48%
RUMONGE	3	2	5	40%	49%
RUTANA	3	3	6	50%	48%
RUYIGI	4	3	7	43%	49%
TOTAL	76	43	119	36%	49%

Comme les membres des comités communaux de lutte contre le Sida sont désignés par l'administrateur communal, les administrateurs femmes démontrent une bonne compréhension de la cause « égalité de genre » qu'elles sont appelées défendre. On peut en déduire que la femme, quand elle occupe une position de prise de décision, est capable de provoquer le changement.

III.4. 3. Comités de l'eau

La représentativité de la femme dans les comités communaux de l'Eau (CCE) est de 40% en moyenne. Dans les régions où le déficit d'eau potable est un casse-tête pour la femme, cette représentativité est très significative. Que peut faire la femme rurale sans avoir à sa disposition les éléments indispensables pour assurer le fonctionnement du ménage ? La question de l'eau, au Burundi et ailleurs illustre bien les préoccupations spécifiques au genre. Une femme, membre d'un comité de l'eau, ne saurait se taire devant une injustice ou une indifférence affichées par l'un ou

l'autre quant à l'équité qui doit être de mise dans les décisions concernant la répartition des ressources en eau potable.

Les CCE sont inexistants en Mairie de Bujumbura. Leurs tâches y sont assurées par des prestataires sur une base contractuelle. La représentativité est de 40% dans la plupart des provinces. Font exception celles de Mwaro (41%), Karusi (34%) et Bubanza (38%).

III.4.3. Comités communaux de développement communautaire (CCDC)

Tableau 3 : représentativité de la femme dans les CCDC

PROVINCE	H	F	TOT	%
BUBANZA	75	38	113	34%
BUJUMBURA	133	70	203	34%
BURURI	87	48	135	36%
CANKUZO	75	38	113	34%
CIBITOKÉ	87	53	140	38%
GITEGA	165	85	250	34%
KARUSI	104	55	159	35%
KAYANZA	134	69	203	34%
KIRUNDO	99	59	158	37%
MAIRIE DE BUJUMBURA	44	24	68	35%
MAKAMBA	90	49	139	35%
MURAMVYA	71	41	112	37%
MUYINGA	103	59	162	36%
MWARO	88	50	138	36%
NGOZI	136	70	206	34%
RUMONGE	76	40	116	34%
RUTANA	91	45	136	33%
RUYIGI	106	56	162	35%
TOTAL	1764	949	2713	35%

La représentativité de la femme dans les comités communaux de développement communautaire (CCDC) est de 35%. Ce taux est légèrement supérieur dans les provinces de Bururi (36%), Cibitoke (38%), Muramvya (37%), Kirundo (37%), Muyinga (36%), et Mwaro (36%). L'étude note des communes où il dépasse 40% : Mugamba (43%), Bukinanyana (43%), Vumbi (43%). Partout ailleurs, le taux se situe entre 30% et 35%.

III.4.5. Comités mixtes de sécurité

La représentativité féminine dans les comités mixtes de sécurité est de 32%. Dans certaines communes, elle dépasse légèrement 35% : Mutimbuzi (38%), Nyabiraba (38%), Rutovu(38%), Bukinanyana (38%), Kibago (36%), Mbuye (36%), Burambi (36%), Muhuta (36%), Bukemba (39%), Butezi (36%), Le taux est inférieur à 30% en Mairie de Bujumbura (29%) et dans les provinces de Karusi (28%), Kayanza (28%) ainsi que dans les communes de Mugongomanga (29%), Matana (29%), (29%), Gishubi (29%), Buhiga (29%), Rango (27%), Gashoho (29%), Nyabihanga (29%), Butaganzwa (de Ruyigi, 29%) et Ruyigi (28%).

III.4.6. Guichets communaux de service foncier (GCSF)

Dans ces structures, la représentativité féminine est nulle (0%). La participation de la femme dans ces structures de gouvernance foncière serait pourtant bénéfique. Ce serait, pour la femme, une occasion de maîtriser davantage la problématique foncière au Burundi et de faire avancer la cause de l'égalité de genre dans ce domaine.

III.4.7. Chefs de zone

Tableau 4 : représentativité de la femme dans les postes de Chefs de zone

PROVINCE	H	F	T	%F
BUBANZA	16	0	16	0%
BUJUMBURA	27	1	28	4%
BURURI	20	6	26	23%
CANKUZO	11	0	11	0%
CIBITOKÉ	22	2	24	8%
GITEGA	30	3	33	9%
KARUSI	20	0	20	0%
KAYANZA	28	1	29	3%
KIRUNDO	23	2	25	8%
MAIRIE DE BUJUMBURA	12	1	13	8%
MAKAMBA	23	1	24	4%
MURAMVYA	14	1	15	7%
MUYINGA	23	3	26	12%
MWARO	17	0	17	0%
NGOZI	31	0	31	0%
RUMONGE	18	2	20	10%
RUTANA	20	0	20	0%
RUYIGI	21	0	21	0%
TOTAL	376	23	399	6%

Dans la grande majorité des communes du Burundi, les zones sont dirigées par des hommes à hauteur de 94%, soit 6% de femmes. Seule la province Bururi affiche un taux supérieur à 10% (moyenne de 23%) avec des cas intéressants remarquables dans les communes Bururi (40%), Songa (40%) et Vyanda (33%). De façon isolée et plutôt rare, l'étude note des taux élevés dans les communes de Mugongomanga (33%), Gishubi (33%), Makebuko (33%), Nyarusange (33%), Butaganzwa en province Kayanza (33%), Bukeye (33%) et Mwakiro (33%). La représentativité est nulle dans 7 provinces à savoir : Bubanza, Cankuzo, Karusi, Mwaro, Ngozi, Rutana et Ruyigi.

III.4.8. Chefs de Cabinet et Conseillers des Gouverneurs de provinces

En 2021, il y a 2 femmes sur 18 Chefs de Cabinet de Gouverneurs, soit 11%. Elles sont remarquées à Muyinga et à Rutana. L'étude a noté 24 femmes sur 68 Conseillers de Gouverneurs, soit 35%. La parité de genre (50%), pour cette catégorie, est remarquée dans les provinces de Cankuzo, Karusi, Kirundo, Mairie de Bujumbura, Muyinga, Mwaro, Ngozi et Ruyigi. En dehors de ce cercle restreint, le taux est systématiquement inférieur à 30%.

IV.REALISATIONS DE L'AFRABU

En 2021, l'AFRABU a renforcé le plaidoyer pour une participation plus accrue de la femme dans les instances de prise de décision.

- 1) Dans le cadre du projet « Avenir Juste », elle organise des dialogues communautaires sur les facteurs qui renforcent les inégalités, occasion d'influencer directement les décideurs pour adopter des stratégies efficaces de lutte contre le concubinage, les VBG, les normes et les pratiques sociales qui prônent l'exclusion et empêchent la femme d'émerger ;
- 2) L'AFRABU a déjà entrepris des actions de lobbying et plaidoyer auprès des différents décideurs , visant notamment à améliorer le cadre légal, rehausser la participation de la femme , le changement de mentalité pour la participation politique et processus de paix inclusifs ;
- 3) L'AFRABU continue à mener des actions de plaidoyer aux autorités de nomination pour rehausser les taux de représentativité de la femme dans la direction des secteurs vitaux de la vie nationale comme la sécurité, l'agriculture, l'élevage, l'enseignement et la santé ;

- 4) L'AFRABU a plaidé pour la mise en place d'un conseil national genre ;
- 5) Le plaidoyer est en cours auprès de la commission chargée de la mise en place effective du conseil des notables de la colline ou de quartier pour la prise en compte du genre dans l'opérationnalisation de cette structure ;
- 6) L'AFRABU a mis en place un système de coaching des femmes et jeunes élues collinaires ;
- 7) Dans le cadre du projet « Avenir juste », les radios ont créé des espaces pour promouvoir le leadership des femmes . Des émissions ont été produites et diffusées en marge de la célébration de la journée internationale de la fille ; des émissions autour de la campagne des 16 jours d'activismes contre les Violences faites aux femmes ont été diffusées ; des espaces d'information et d'expression continuent à être donnés aux femmes et aux jeunes .
- 8)** L'AFRABU a organisé une campagne médiatique sur les grossesses non désirées en milieu scolaire et leur impact sur l'avenir meilleure de la fille burundaise qui a eu lieu à Matanaen collaboration avec 7 radios et le magazine Jimbere, afin de prendre des mesures et initiatives pour décourager et prévenir les grossesses non désirées en milieu scolaire.

V. RECOMMANDATIONS

Les recommandations suivantes sont formulées compte tenu du fait que la fin d'un processus électoral ouvre la voie à la préparation du suivant. Pour le cas du Burundi, les élections générales ont été clôturées avec la proclamation des résultats définitifs des différents scrutins et la publication, par la CENI, du rapport définitif y relatif. L'édition 2020 de cette étude contient les leçons qui aident à rehausser la représentativité féminine dans les postes électifs. En plus, il faudrait :

- 1) Définir les objectifs du plaidoyer, le public primaire et les publics secondaires. Le public primaire comprend les décideurs qui ont l'autorité nécessaire pour affecter directement le résultat de l'objectif. Ce sont les personnes qui doivent effectivement approuver le changement. Ces décideurs sont les «cibles» primaires d'une stratégie de plaidoyer sans lesquelles le changement n'a pas lieu.
Les publics secondaires c'est l'ensemble des personnes (individus et/ou groupes) qui peuvent influencer les décideurs (ou le public primaire). Les

opinions et les actions de ces groupes de «personnes influentes» sont importantes pour atteindre l'objectif de plaidoyer dans la mesure où elles affectent les opinions, la volonté et les actions des décideurs. Certains membres d'un public primaire peuvent également représenter un public secondaire s'ils influencent d'autres décideurs. Aussi, il faut savoir que le public secondaire peut contenir des forces de résistance, voire d'opposition à la réalisation de l'objectif. Dans un tel cas, il est extrêmement important d'inclure ces groupes sur la liste, d'apprendre plus à leur propos et d'en tenir compte dans la stratégie. Concrètement, puisqu'il s'agit d'approcher l'autorité de nomination pour améliorer la représentativité de la femme dans les postes non électifs, il faudra agir par personnalités interposées y compris les organes dirigeants du parti le plus influent.

- 2) Amener les femmes actives dans les partis politiques à influencer du dedans les organes dirigeants des partis politiques afin qu'ils tiennent compte systématiquement de la dimension genre surtout au moment de confectionner les listes bloquées des candidats. Pour ce faire, Il faut renforcer les capacités des ligues de femmes affiliées aux partis politiques afin qu'elles soient informées des opportunités en présence permettant d'agir en interne et influencer de manière efficace les organes dirigeants des partis politiques. Les femmes sont capables d'assumer des fonctions importantes au sein des partis politiques, pas seulement des rôles subalternes qui semblent être leur apanage actuellement. Il faut analyser comment renforcer la masculinité positive dans le système patriarcal qui est le nôtre. Les femmes sont appelées à changer de stratégie : se faire élire au sein des organes dirigeants des partis respectifs y compris et surtout sur les collines, dans les communes et dans les provinces.
- 3) Multiplier les occasions d'améliorer la qualité des prestations des femmes leaders ; assurer l'adéquation quantité-qualité par la formation. Il faut renforcer les capacités des femmes actives au sein des structures locales, dans les conseils communaux et au Parlement. Le pari sera gagné le jour où les femmes auront une même lecture de la réalité socio-politique du pays pour avoir une vision commune par rapport à la cause de l'égalité de genre à défendre quelle que soit la position dans laquelle chacune d'entre elles se

trouve. Ce sera un pas vers l'action en synergie valorisant leur importance numérique du point de vue démographique en général et du corps électoral en particulier.

CONCLUSION

Le problème qu'il importe de résoudre est celui de la concordance entre la loi et la réalité. Il s'agit d'amener les décideurs à transcrire dans la loi les dispositions pour redresser les inégalités et mettre en place des mécanismes qui en assurent la concrétisation dans la vie sociale et politique. Le problème est complexe pour la simple raison que les traditions des peuples ont institutionnalisé les inégalités entre les hommes et les femmes et que toutes les solutions envisageables doivent s'attaquer aux préjugés et aux stéréotypes.

Cette évaluation aura montré que la représentativité de la femme, de manière générale, laisse à désirer (moyenne générale de 22%). L'idéal est que tous les efforts visent l'atteinte de l'ODD5 à l'horizon 2030 « Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». Pour y arriver, il faudrait poursuivre l'exercice d'évaluation annuelle de la représentativité féminine et multiplier les occasions d'améliorer la qualité des prestations des femmes leaders.

Les acteurs du plaidoyer, dont l'AFRABU, sont invités à redoubler d'ardeur pour encadrer les candidates potentielles aux élections à venir et aiguïser la sensibilité des femmes actives au sein des structures locales afin d'en faire réellement des cadres d'expression des doléances et de prise des décisions qui avancent la cause de la femme.

ANNEXES

Annexe 1 : Représentativité dans les comités mixtes de sécurité et dans les comités de santé (COSA)

Provinces	Communes	COMITES MIXTES COMMUNAUX DE SECURITE				COMITES DE SANTE (COSA)			
		H	F	TOT	%F	H	F	TOT	%F
Bubanza	Bubanza	15	8	23	35%	24	24	48	50%
	Gihanga	14	7	21	33%	15	15	30	50%
	Mpanda	14	6	20	30%	15	15	30	50%
	Musigati	15	7	22	32%	24	24	48	50%
	Rugazi	14	6	20	30%	14	14	28	50%
	Total	72	34	106	32%	82	82	164	50%
Mairie	Muha	17	8	25	32%				
	Mukaza	21	7	28	25%				
	Ntahangwa	24	10	34	29%				
	Total	62	25	87	29%				0%
Bujumbura	Isale	17	8	25	32%	16	16	32	50%
	Kabezi	16	7	23	30%	12	12	24	50%
	Kanyosha	15	7	22	32%	21	21	42	50%
	Mubimbi	14	6	20	30%	16	16	32	50%
	Mugongomanga	17	7	24	29%	15	15	30	50%
	Mukike	16	7	23	30%	11	11	22	50%
	Mutambu	16	6	20	30%	16	16	32	50%
	Mutimbuzi	15	9	24	38%	32	32	64	50%
	Nyabiraba	13	8	21	38%	17	17	34	50%
Total	135	65	200	33%	155	155	310	50%	
Bururi	Bururi	15	8	23	35%	30	30	60	50%
	Matana	17	7	24	29%	13	13	26	50%
	Mugamba	15	7	22	32%	30	30	60	50%
	Rutovu	13	8	21	38%	22	22	44	50%
	Songa	16	7	23	30%	17	17	34	50%
	Vyanda	14	6	20	30%	17	17	34	50%
	Total	90	43	133	32%	129	129	258	50%
Cankuzo	Cankuzo	15	8	23	35%	21	21	42	50%
	Cendajuru	14	6	20	30%	17	17	34	50%
	Gisagara	15	7	22	32%	23	23	46	50%
	Kigamba	14	7	21	33%	14	14	28	50%
	Mishiha	24	6	20	30%	12	12	24	50%
	Total	72	34	106	32%	87	87	174	50%
Cibitoke	Buganda	14	7	21	33%	12	12	24	50%
	Bukinanyana	15	9	24	38%	30	30	60	50%

Provinces	Communes	COMITES MIXTES COMMUNAUX DE SECURITE				COMITES DE SANTE (COSA)			
		H	F	TOT	%F	H	F	TOT	%F
	Mabayi	16	7	23	30%	22	22	44	50%
	Mugina	17	7	24	29%	22	22	44	50%
	Murwi	17	8	25	32%	28	28	56	50%
	Rugombo	16	7	23	30%	17	17	34	50%
	Total	95	45	140	32%	131	131	262	50%
Gitega	Bugendana	15	8	23	35%	22	22	44	50%
	Bukirasazi	14	6	20	30%	18	18	36	50%
	Buraza	15	7	22	32%	19	19	38	50%
	Giheta	15	8	23	35%	31	31	62	50%
	Gishubi	17	7	24	29%	34	34	68	50%
	Gitega	17	8	25	32%	38	38	76	50%
	Itaba	14	7	21	33%	20	20	40	50%
	Makebuko	15	7	22	32%	28	28	56	50%
	Mutaho	16	7	23	30%	19	19	38	50%
	Nyarusange	15	7	22	32%	17	17	34	50%
	Ryansoro	14	7	21	33%	17	17	34	50%
	Total	167	79	246	32%	265	265	530	50%
Karusi	Bugenyuzi	15	7	22	32%	27	27	54	50%
	Buhiga	17	7	24	29%	31	31	62	50%
	Gitaramuka	15	8	23	35%	26	26	52	50%
	Gihogazi	15	7	22	32%	21	21	42	50%
	Mutumba	13	7	20	35%	11	11	22	50%
	Nyabikere	13	7	20	35%	14	14	28	50%
	Shombo	14	7	21	33%	16	16	32	50%
	Total	107	42	149	28%	146	146	292	50%
Kayanza	Butaganzwa	14	7	21	33%	20	20	40	50%
	Gahombo	14	6	20	30%	21	21	42	50%
	Gatara	14	8	22	36%	28	28	56	50%
	Kabarore	15	7	22	32%	37	37	74	50%
	Kayanza	17	8	25	32%	37	37	74	50%
	Matongo	17	7	24	29%	35	35	70	50%
	Muhanga	16	7	23	30%	30	30	60	50%
	Muruta	14	7	21	33%	25	25	50	50%
	Rango	16	6	22	27%	29	29	58	50%
	Total	145	55	200	28%	262	262	524	50%
Kirundo	Bugabira	15	7	22	32%	12	12	24	50%
	Busoni	16	8	24	33%	41	41	82	50%
	Bwambaranrwe	16	8	24	33%	18	18	36	50%
	Gitobe	14	8	22	36%	20	20	40	50%
	Kirundo	16	7	23	30%	29	29	58	50%
	Ntega	16	7	23	30%	37	37	74	50%

		COMITES MIXTES COMMUNAUX DE SECURITE				COMITES DE SANTE (COSA)			
Provinces	Communes	H	F	TOT	%F	H	F	TOT	%F
	Vumbi	14	8	22	36%	36	36	72	50%
	Total	107	53	160	33%	193	193	386	50%
Makamba	Kayogoro	17	7	24	29%	29	29	58	50%
	Kibago	14	8	22	36%	13	13	26	50%
	Mabanda	15	7	22	32%	19	19	38	50%
	Makamba	17	8	25	32%	32	32	64	50%
	Nyanza Lac	17	8	25	32%	26	26	52	50%
	Vugizo	15	7	22	32%	20	20	40	50%
	Total	95	45	140	32%	139	139	278	50%
Muramvya	Bukeye	15	8	23	35%	18	18	36	50%
	Kiganda	15	7	22	32%	16	16	32	50%
	Mbuye	14	8	22	36%	26	26	52	50%
	Muramvya	16	8	24	33%	23	23	46	50%
	Rutegama	15	8	23	35%	16	16	32	50%
	Total	75	39	114	34%	99	99	198	50%
Muyinga	Buhinyuza	17	7	23	30%	30	30	60	50%
	Butihinda	15	8	23	35%	28	28	56	50%
	Gashoho	17	7	24	29%	29	29	58	50%
	Gasorwe	15	7	22	32%	38	38	76	50%
	Giteranyi	16	8	24	33%	38	38	76	50%
	Muyinga	17	8	25	32%	50	50	100	50%
	Mwakiro	16	8	24	33%	30	30	60	50%
	Total	96	46	142	32%	230	230	460	50%
Mwaro	Bisoro	15	8	23	35%	15	15	30	50%
	Gisozi	15	7	22	32%	14	14	28	50%
	Kayokwe	16	8	24	33%	24	24	48	50%
	Ndava	14	7	21	33%	20	20	40	50%
	Nyabihanga	14	7	24	29%	29	29	58	50%
	Rusaka	14	6	20	30%	29	29	58	50%
	Total	91	43	134	32%	131	131	262	50%
Ngozi	Busiga	15	8	23	35%	33	33	66	50%
	Gashikanwa	14	6	20	30%	24	24	48	50%
	Kiremba	18	8	25	32%	46	46	92	50%
	Marangara	16	8	24	33%	34	34	68	50%
	Mwumba	15	8	23	35%	29	29	58	50%
	Ngozi	17	8	25	32%	45	45	90	50%
	Nyamurenza	14	8	22	36%	20	20	40	50%
	Ruhororo	15	7	23	30%	31	31	62	50%
	Tangara	16	8	24	33%	37	37	74	50%
	Total	139	70	209	33%	139	139	278	50%

Provinces	Communes	COMITES MIXTES COMMUNAUX DE SECURITE				COMITES DE SANTE (COSA)			
		H	F	TOT	%F	H	F	TOT	%F
Rumonge	Bugarama	15	8	23	35%	15	15	30	50%
	Burambi	14	8	22	36%	21	21	42	50%
	Buyengero	15	8	23	35%	16	16	32	50%
	Muhuta	14	8	22	36%	34	34	68	50%
	Rumonge	17	8	25	32%	32	32	64	50%
	Total	75	40	115	35%	118	118	236	50%
Rutana	Bukemba	14	9	23	39%	9	9	18	50%
	Giharo	16	8	24	33%	31	31	62	50%
	Gitanga	15	7	22	32%	25	25	50	50%
	Mpinga-Kayove	16	8	24	33%	32	32	64	50%
	Musongati	15	8	23	35%	26	26	52	50%
	Rutana	17	8	25	32%	38	38	76	50%
	Total	93	48	141	34%	161	161	322	50%
Ruyigi	Butaganzwa	17	7	24	29%	35	35	70	50%
	Butezi	14	8	22	36%	15	15	30	50%
	Bweru	15	8	23	35%	20	20	40	50%
	Gisuru	16	8	24	33%	43	43	86	50%
	Kinyinya	16	7	23	30%	18	18	36	50%
	Nyabitsinda	14	7	21	33%	19	19	38	50%
	Ruyigi	16	7	25	28%	24	24	48	50%
	Total	110	52	162	32%	178	178	356	50%
TOTAL GENERAL		1826	858	2684	32%	2645	2645	5290	50%

Annexe 2: Représentativité féminine dans les comités de l'eau et dans les COCOLS

Provinces	Communes	Comités communaux del'eau (CCE)				COCOLS			
		H	F	TOT	% F	H	F	TOT	% F
Bubanza	Bubanza	4	1	5	20%	5	6	11	55%
	Gihanga	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Mpanda	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Musigati	3	3	5	60%	6	5	11	45%
	Rugazi	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Total	16	10	25	40%	28	27	55	49%
Mairie	Muha	0	0	0		5	6	11	55%
	Mukaza	0	0	0		6	5	11	45%
	Ntangwa	0	0	0		6	5	11	45%
	Total	0	0	0	0%	17	16	33	48%
Bujumbura	Isale	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Kabezi	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Kanyosha	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Mubimbi	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Mugongomanga	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Mukike	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Mutambu	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Mutimbuzi	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Nyabiraba	3	2	5	40%	6	5	11	45%
Total	27	18	45	40%	51	48	99	48%	
Bururi	Bururi	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Matana	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Mugamba	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Rutovu	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Songa	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Vyanda	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Total	18	12	30	40%	35	31	66	47%
Cankuzo	Cankuzo	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Cendajuru	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Gisagara	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Kigamba	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Mishiha	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Total	15	10	25	40%	28	27	55	49%
Cibitoke	Buganda	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Bukinyana	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Mabayi	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Mugina	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Murwi	3	2	5	40%	6	5	11	45%

Provinces	Communes	Comités communaux del'eau (CCE)				COCOLS			
		H	F	TOT	% F	H	F	TOT	% F
	Rugombo	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Total	18	12	30	40%	35	31	66	47%
Gitega	Bugendana	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Bukirasazi	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Buraza	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Giheta	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Gishubi	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Gitega	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Itaba	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Makebuko	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Mutaho	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Nyarusange	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Ryansoro	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Total	33	22	55	40%	63	58	121	48%
Karusi	Bugenyuzi	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Buhiga	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Gitaramuka	5	0	5	0%	5	6	11	55%
	Gihogazi	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Mutumba	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Nyabikere	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Shombo	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Total	23	12	35	34%	39	38	77	49%
Kayanza	Butaganzwa	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Gahombo	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Gatara	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Kabarore	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Kayanza	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Matongo	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Muhanga	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Muruta	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Rango	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Total	27	18	45	40%	51	48	99	48%
Kirundo	Bugabira	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Busoni	3	2	5	40%			11	0%
	Bwambaranrwe	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Gitobe	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Kirundo	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Ntega	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Vumbi	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Total	21	14	35	40%	34	32	77	42%
Makamba	Kayogoro	3	2	5	40%	6	5	11	45%

Provinces	Communes	Comités communaux del'eau (CCE)				COCOLS			
		H	F	TOT	% F	H	F	TOT	% F
	Kibago	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Mabanda	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Makamba	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Nyanza Lac	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Vugizo	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Total	18	12	30	40%	33	33	66	50%
Muramvya	Bukeye	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Kiganda	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Mbuye	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Muramvya	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Rutegama	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Total	15	10	25	40%	28	27	55	49%
Muyinga	Buhinyuza	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Butihinda	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Gashoho	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Gasorwe	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Giteranyi	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Muyinga	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Mwakiro	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Total	21	14	35	40%	39	38	77	49%
Mwaro	Bisoro	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Gisozi	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Kayokwe	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Ndava	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Nyabihanga	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Rusaka	2	2	5	40%	5	6	11	55%
	Total	17	12	30	40%	34	32	66	48%
Ngozi	Busiga	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Gashikanwa	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Kiremba	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Marangara	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Mwumba	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Ngozi	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Nyamurenza	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Ruhororo	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Tangara	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Total	27	18	45	40%	51	48	99	48%
Rumonge	Bugarama	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Burambi	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Buyengeru	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Muhuta	3	2	5	40%	5	6	11	55%

Provinces	Communes	Comités communaux del'eau (CCE)				COCOLS			
		H	F	TOT	% F	H	F	TOT	% F
	Rumonge	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Total	15	10	25	40%	28	27	55	49%
Rutana	Bukemba	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Giharo	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Gitanga	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Mpinga-Kayove	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Musongati	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Rutana	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Total	18	12	30	40%	34	32	66	48%
Ruyigi	Butaganzwa	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Butezi	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Bweru	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Gisuru	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Kinyinya	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Nyabitsinda	3	2	5	40%	5	6	11	55%
	Ruyigi	3	2	5	40%	6	5	11	45%
	Total	21	14	35	40%	39	38	77	49%
	TOTAL GENERAL	350	230	580	40%	667	631	1298	49%

Etude sur la participation de la femme dans les instances de prise de décision et son inclusivité dans les processus de paix et de sécurité, édition 2021, AFRABU, décembre 2021, 43 pages .