



**EVALUATION DU NIVEAU DE PARTICIPATION DE
LA FEMME DANS LES INSTANCES DE PRISE DE
DECISION A TOUS LES NIVEAUX ET DANS TOUS
LES SECTEURS, EDITION 2022**

RAPPORT DEFINITIF

Par BUNUNAGI Clémence

Décembre 2022

TABLE DE MATIERES

TABLE DE MATIERES	i
LISTE DES TABLEAUX	iii
RESUME EXECUTIF	v
0. INTRODUCTION.....	1
0.1. Contexte et justification.....	1
0.2. Objectifs et résultats attendus de l'évaluation	2
0.2.1. Objectifs de l'évaluation.....	2
0.2.2. Résultats attendus de l'évaluation	2
0.3. Approche méthodologique	2
0.4. Structure du rapport.....	3
CHAPITRE I : APERCU DU CADRE LEGAL EN RAPPORT AVEC LA PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES ET POSTES DE PRISE DE DECISION	5
1.1. Au niveau international et régional.....	5
1.2. Cadre légal national.....	5
CHAPITRE II : ETAT DES LIEUX SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE PRISE DE DECISION	7
2.1. Aperçu historique jusqu'à la veille des élections de 2005.....	7
2.2. Evolution de la participation des femmes dans les instances de prise de décision électorales de 2005 jusqu'au lendemain des élections de 2020.	9
2.3. Situation actualisée de la participation des femmes dans les postes de décision électorales.....	9
2.4. Etat des lieux sur la participation des femmes dans les instances et postes de décision non électifs	11
2.4.1. Secteur public et parapublic	11
2.4.1.1. Niveau central.....	11
2.4.1.2. Niveau décentralisé	14
2.4.2. Mécanismes locaux de gestion communautaire	22
2.4.3. Représentation des femmes dans le secteur de la justice	23
2.4.4. Secteur privé.....	24
2.4.5. Représentation des femmes dans les organes dirigeants des partis politiques.....	26
2.4.6. Universités Publiques et Privées	27
2.4.7. Représentation des femmes dans la Police Nationale	28
2.5. Synthèse de la participation des femmes	28
2.5.1. Récapitulatif sur la représentation des femmes dans tous les postes et instances analysés.....	28
2.5.2. Synthèse générale de la représentation des femmes dans les postes de de décision.....	31

CHAPITRE III. OBSTACLES A LA PARTICIPATION EQUITABLE DES FEMMES ET ACTIONS A MENER	33
3.1. Les obstacles à la participation équitable des femmes aux instances et postes de décision	33
3.1.1. Les normes et croyances traditionnelles	33
3.1.2. Le partage inéquitable des tâches entre l'homme et la femme	33
3.1.3. La dépendance économique	34
3.1.4. L'ignorance et le faible niveau d'instruction.....	34
3.1.5. Le manque de sensibilité genre des dirigeants des partis politiques et l'égoïsme des hommes occupant déjà les organes dirigeants de ces derniers.....	34
3.1.6. Le cadre légal national inéquitable.....	34
3.2. Actions à mener face aux différents obstacles relevés.....	35
3.2.1. Amélioration du cadre légal en faveur d'une participation équitable des femmes	35
3.2.2. Renforcement des capacités des femmes et des filles.....	35
3.2.3. Promouvoir un changement des mentalités en faveur du leadership féminin au sein de la communauté	35
CHAPITRE IV : LE TRAVAIL DE PLAIDOYER POUR LA PARTICIPATION DE LA FEMME : SUCCES ENREGISTRES ET GAPS A COMBLER	36
4.1. Succès déjà enregistrés par les acteurs du plaidoyer	36
4.1.1. L'introduction du quota d'au moins 30% de femmes dans la Constitution et dans le code électoral	36
4.1.2. Une participation de plus en plus grande des femmes aux élections.....	36
4.1.3. Une participation de plus en plus grande des femmes dans les groupements d'épargne et de crédit	36
4.2. Gaps à combler en matière de plaidoyer en faveur de la participation des femmes	36
4.2.1. Le quota de 30% ne touche pas tous les secteurs et tous les niveaux de la vie nationale.....	36
4.2.1.1. Au niveau collinaire	37
4.2.1.2. Dans les organes dirigeants des partis politiques au niveau provincial et local.....	37
4.2.1.3. Dans les instances et postes de décision non électifs	37
4.2.2. Le quota de 30% n'a pas évolué depuis sa mise en place en 2005.....	38
4.2.3. Difficulté de promouvoir en même temps la participation numérique et qualitative des femmes	38
4.2.4. Les femmes ne sont plus mobilisées autour d'un même agenda	38
4.3. Actions à mener pour combler les gaps identifiés	39
CHAPITRE V : REALISATIONS DE L'AFRABU EN MATIERE DE PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES	41
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	43
ANNEXES	I

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n° 1 : Femmes députés (1965-2002).....	7
Tableau n° 2 : Femmes Ministres (1982-1998).....	8
Tableau n°3: Représentation des femmes dans quelques postes non électifs entre 1990 et 1998	8
Tableau n°4 : Représentation des femmes dans les instances électives de 2005 jusqu’au lendemain des élections de 2020.....	9
Tableau n° 5 : Représentation des femmes à l’Assemblée Nationale et au Sénat en 2021 et en 2022 9	
Tableau n°6 : Synthèse de la représentation des femmes dans les postes électifs au niveau local	10
Tableau n°7 : Représentation des femmes parmi les notables collinaires au niveau provincial.....	10
Tableau n°8 : Participation des femmes dans les postes de décision de la Superstructure de la République du Burundi	11
Tableau n°9 : Représentation des femmes dans les postes de décision du Secrétariat Général de l’Etat.....	11
Tableau n°10 : Représentation des femmes dans les ambassades	12
Tableau n°11 : Participation des femmes dans les ministères au niveau central et dans les administrations personnalisées	12
Tableau n°12 : Participation des femmes dans les conseils et commissions nationaux.	13
Tableau n°13 : Représentation des femmes aux postes de Gouverneur, Chef de Cabinet et de Conseillers dans l’administration provinciale	14
Tableau n° 14 : Représentation des femmes aux postes du Secrétaire Exécutif Permanent et de Conseillers dans l’administration communale.....	15
Tableau n°15 : Participation des femmes aux postes de directeurs et inspecteurs provinciaux de l’Education	16
Tableau n°16 : Participation des femmes aux postes de directeur communal et de Chef communal de l’Inspection de l’Education.....	16
Tableau n°17 : Représentation des femmes aux postes de directeurs dans les écoles fondamentales, post fondamentales et dans les centres de formation professionnelle et d’enseignement des métiers.	18
Tableau n°18 : Participation des femmes au poste de Directeur provincial de la santé.....	19
Tableau n°19 : Participation des femmes au poste de Chef du district sanitaire	20
Tableau n°20 : Participation des femmes aux postes de Directeur du Bureau provincial de l’Environnement, de l’Agriculture et de l’Elevage.....	20
Tableau n°21 : Représentation des femmes dans les mécanismes locaux de gestion communautaire en 2022	22
Tableau n° 22 : Représentation des femmes au poste de Président de tribunal de Résidence	23
Tableau n° 23 : Synthèse globale sur la représentation des femmes dans la présidence des instances judiciaires	23
Tableau n°24 : Représentation des femmes dans les postes de décisions des compagnies d’assurance	24
Tableau n°25 : Représentation des femmes dans les postes de décisions des Banques	23

Tableau n°26 : Représentation des femmes dans les comités et bureaux directeurs des partis politiques	25
Tableau n°27 : Participation des femmes dans les postes décisionnels des Universités publiques et privées	26
Tableau n° 28 : Représentation des femmes parmi les agents policiers, les sous-officiers et les officiers de la police judiciaire	26
Tableau n°29 : Tableau récapitulatif sur la participation des femmes dans les instances électives de prise de décision, édition 2022.	27
Tableau n°30 : Synthèse générale sur la participation des femmes dans les postes de décision, édition 2022.....	31

RESUME EXECUTIF

Depuis janvier 2021, l'AFRABU met en œuvre en collaboration avec CORDAID (avec le financement du Ministère en charge des affaires étrangères des Pays-Bas) et en consortium avec l'OAG et le Barreau des avocats de Bujumbura le programme « Avenir Juste ». AFRABU est particulièrement responsable du 1^{er} volet du projet, « Paix inclusive et processus de décision », le deuxième (Accès à la justice) étant sous la responsabilité des deux autres membres du consortium. Le programme doit capitaliser les acquis de celui auquel il fait suite, « Partenariat stratégique axé sur le lobbying et le plaidoyer en vue de la prise en compte des préoccupations des communautés (PSLP- 2020-2016), et répondre aux défis relevés par différents acteurs, notamment en matière d'inclusivité. Parmi ces dernières figures en bonne place l'amélioration de la participation des femmes dans les postes et instances de décision et aux processus de paix particulièrement au niveau communautaire et dans les postes non électifs.

Le Burundi a fait des avancées en matière de représentation des femmes dans les sphères décisionnelles, particulièrement avec l'introduction du quota d'au moins 30% de femmes dans certaines instances comme le Parlement (Assemblée Nationale et Sénat), le Gouvernement, les conseils communaux, le poste d'administrateurs et dans le secteur de la Justice. Mais la représentation des femmes est encore très faible dans les secteurs non touchés par la clause du quota. La dernière évaluation conduite par l'AFRABU dans ce domaine¹ a révélé que la moyenne générale de la participation des femmes était de 22%. L'AFRABU comme beaucoup d'autres acteurs ont continué à fournir des efforts en matière de lobbying et plaidoyer en vue de contribuer à une amélioration de la situation. C'est ainsi qu'une évaluation du niveau de participation de la femme dans les instances de prise de décision, édition 2022, a été commanditée par l'AFRABU, en vue de mesurer les résultats des efforts fournis et de relever les défis et les contraintes persistants, afin d'orienter les actions de plaidoyer et de sensibilisation à venir.

Ainsi, l'évaluation de la participation des femmes, édition 2022, constate d'abord que le Burundi s'est engagé à promouvoir la participation équitable des femmes en ratifiant la majeure partie des instruments internationaux et régionaux de promotion des droits des femmes, et en les intégrant dans le cadre légal burundais, en commençant par la loi fondamentale qu'est la Constitution. Celle-ci institue en 2005 un quota d'au moins 30% de femmes qui constitue une grande avancée en matière de participation des femmes. Cependant, ce quota qui est jugé comme devant évoluer vers la parité par les acteurs engagés en faveur de la participation équitable des femmes, ne touche que les postes électifs, en l'occurrence, le Parlement (Assemblée Nationale et Sénat), les conseils communaux et le poste d'administrateurs, ainsi que le Gouvernement et le secteur de la Justice (depuis 2018). Ainsi, la représentation des femmes n'est garantie par aucune disposition légale au niveau collinaire et dans les postes non électifs.

Après l'analyse du cadre légal, la mission d'évaluation s'est penchée sur **l'évolution historique de la participation des femmes jusqu'à l'instauration du quota d'au moins 30% jusqu'à la veille des élections de 2005**. Le coup d'envoi de la participation des femmes est donné en 1961 avec leur accès au vote, et on voit pour la première fois une femme se faire élire à l'Assemblée nationale en 1965. La présence des femmes dans cette instance qui est alors de **2,04%** (1 femme sur 49 députés) évolue lentement depuis lors jusqu'en 2002, où elle fait un bon de **14,5 à 20,5%** (44 femmes sur 214 députés) à l'issue de la mise en place de l'Assemblée Nationale de Transition après les Accords d'Arusha. Ceux-ci ont également prévu un Sénat qui débute avec 10 femmes sur 52 sénateurs, **soit 19,2%**. Les femmes ne font leur entrée au Gouvernement pour la première fois qu'en 1982 et elles sont 2 femmes sur 16 ministres, **soit 12,5%**

La situation n'évolue guère jusqu'en 2005, et on n'a jamais plus de 2 femmes même lorsque le nombre de Ministres augmente. Les femmes n'accèdent pour la première fois au poste d'administrateurs qu'en 1993 après l'avènement du premier Président de la République élu, mais elles ne représentent que **1,7%** (2 femmes sur 114 administrateurs). La situation n'est pas très différente dans les autres postes alors non électifs, et beaucoup d'entre eux affichent une représentation des femmes nulle.

Telle que la mission d'évaluation le constate, l'évolution de la participation des femmes **dans les instances électives touchées par le quota d'au moins 30% de femmes**, quoique lente, est relativement constante depuis 2005, et les 30% y sont respectés. Ainsi la représentation des femmes à l'Assemblée Nationale est de **41,5%** depuis les élections de 2020 ; elle est de **41 %** au Sénat, et a même spectaculairement culminé à **46,3%** en 2010. La représentation des femmes est de **33,3%** dans les Bureaux de l'Assemblée Nationale et du Sénat, mais elle est respectivement de **12,50** et de **16,67%** respectivement au niveau de la présidence des commissions permanentes à l'Assemblée Nationale et au Sénat non touchés par la clause du quota.

En ce qui est du niveau communal, les 30% ne sont atteints qu'à partir de 2010, suite à l'introduction du quota à ce niveau par le code électoral de 2009. Ainsi, respectivement de **13,3 et de 21% en 2005**, la représentation des femmes parmi les administrateurs et les conseillers communaux est actuellement respectivement **de 36 et de 33 %**. Les choses sont différentes au niveau collinaire non touché par la clause du quota et où les élections commencent avec 2010. De **14%**, les femmes ne représentent actuellement que **19%** des conseillers collinaires, et de **4,7%**, elles n'ont pas encore tout à fait atteint **8%** parmi les chefs de collines. Une nouvelle instance élective, **celle des notables collinaires**, a récemment été mise en place, et n'est pas touché par la clause du quota. Même si la représentation des femmes n'atteint pas 30% (ce % est atteint dans la seule province de Gitega- **34%**), elle est globalement meilleure que celle des conseillères collinaires et des femmes chefs de colline (**24%**).

En ce qui est **des postes non électifs**, la représentation des femmes **dans le secteur public au niveau central** atteint 30% et est relativement constante au niveau du Gouvernement touché par la clause du quota depuis 2005. Ainsi, les femmes ministres représentent actuellement **33,33%** des membres du Gouvernement. Au niveau central, à côté des membres du Gouvernement, la représentation des femmes atteint globalement 30% également au niveau de l'ensemble des secrétaires permanents (**31,25%**) et des inspecteurs au niveau des différents ministères (**33,33%**). Dans tous les autres postes du niveau central, elle est inférieure à 30%. La représentation des femmes la plus basse se retrouve au niveau de la Primature de la République du Burundi (**14, 29%**). La moyenne de la représentation des femmes dans le secteur public au niveau central est de **23,63%**.

Pour ce qui est du secteur parapublic (directeurs généraux et directeurs nommés par décrets dans les administrations personnalisées liées aux différents ministères), la représentation globale des femmes est de **24, 83%**, la plus basse étant enregistrée au niveau des administrations personnalisées de deux ministères dans lesquelles cette dernière **est nulle** : le Ministère en charge de la justice et le Ministère des Infrastructures, de l'Équipement et des Logements Sociaux.

Les Conseils et commissions nationaux affichent une représentation des femmes globale de **34,29%**. Elle est située entre **38,46 et 42,86%** dans 4 d'entre elles (CENI, CNDIH, CVR et la CNDS). Elle n'atteint pas 30% dans les structures restantes, et le niveau le plus bas de représentation des femmes est affiché par le Conseil National de Sécurité (**11,76%**).

Dans le secteur public au niveau décentralisé, la représentation globale des femmes est de 12,94%, et elle est de 34,72% pour les gouverneurs de province. Elle n'atteint 30% qu'au niveau des conseillers de gouverneurs (**34,72%**) et seules les DPE (4 femmes sur 18) atteignent 20% de femmes (22,22%). Certains affichent une représentation des femmes de l'ordre des unités : les directions des écoles post-fondamentales, **9,9%**, les conseillers des administrateurs (**7,59%**), les DCE (**6,7%**), les directeurs, des districts sanitaires (**4,7%**), les inspections communales (**3,36%**), les secrétaires exécutifs permanents communaux (**1,68%**). **Les 18 inspections provinciales de l'éducation** affichent une représentation des femmes **nulle**.

Les mécanismes locaux de gestion communautaire affichent une meilleure représentation des femmes que le secteur public au niveau décentralisé. Avec une moyenne globale de 30,69%, ils affichent une représentation des femmes dépassant 30% dans 4 d'entre eux : les comités de santé qui affichent la plus haute représentation des femmes (**42,17%**), les comités collinaires de développement (**33,67%**), les comités de gestion de l'école (**32,61%**) et les comités communaux de développement communautaire (**32,04%**). La plus basse représentation des femmes à ce niveau est de **18,45%** et elle est retrouvée dans les comités de protection sociale et dans les comités de gestion de l'eau.

Les autres domaines qui ont fait l'objet de l'évaluation sont **les assurances et les banques**, qui affichent respectivement une représentation des femmes de **21,34 et 32,32%**, les universités publiques (UB et ENS) dont la représentation des femmes est globalement de **19,77%**, ainsi que la représentation des femmes dans les organes dirigeants des partis politiques au niveau national dans lesquels le quota de 30% est exigé par la loi est globalement de **36,13%**, même si elle n'atteint pas 30% au niveau de tous les partis politiques dont les données sont disponibles.

À côté de la collecte et de l'analyse des données chiffrées, la mission d'évaluation s'est également penchée sur **les obstacles à la participation équitable des femmes et les actions à mener** pour l'amélioration de la situation, notamment en impliquant les responsables d'organisations engagées dans la promotion des droits des femmes et les membres des plateformes « UMUHIVU W'IMBONEZA » mises en place par l'AFRABU. Les obstacles ainsi identifiés sont les suivants :

Les normes et croyances traditionnelles qui sont à l'origine de la construction de relations de genre inégalitaires et défavorables au leadership féminin et donnent à la femme un statut inférieur à celui de l'homme ;

Le partage inéquitable des tâches entre l'homme et la femme, qui alourdissent la charge horaire de la femme en lui assignant la grande majorité des activités de reproduction non rémunérées ainsi que le fardeau des travaux champêtres. Ces activités lui laissent peu d'espace pour des activités hors de la maison comme le militantisme politique.

La dépendance économique par rapport à l'homme qui a le contrôle des ressources et des bénéfices dans le foyer, cela constituant des obstacles financiers et matériels à la participation politique de la femme qui peut être limité à volonté par l'homme qui tient les cordons de la bourse.

L'ignorance et le faible niveau d'instruction constituent également une limite à la participation des femmes dans les postes de décision car beaucoup d'entre elles ignorent leurs droits, et voient leurs possibilités d'occuper certains postes limitées par leur bas niveau d'études.

Le manque de sensibilité genre des dirigeants des partis politiques et l'égoïsme des hommes occupant déjà les organes dirigeants de ces derniers qui acceptent difficilement d'ouvrir un espace pour les femmes au sein des organes dirigeants de leurs partis politiques, parce qu'ils ne comprennent ou n'acceptent pas les enjeux de leur inclusion ou craignent qu'elles deviennent des concurrentes pouvant leur faire perdre leurs avantages.

Le cadre légal national inéquitable : Le quota d'au moins 30% de femmes ne touche pas tous les niveaux et tous les secteurs de la vie nationale. Ainsi, il n'agit pas sur le niveau collinaire et les postes non électifs dans lesquels la représentation des femmes reste très basse.

Face à ces obstacles, **des actions** ont été proposées en vue de l'amélioration de la situation :

L'amélioration du cadre légal en faveur d'une participation équitable des femmes a été présentée par toutes les personnes rencontrées comme une priorité. Elles se sont basées sur les effets du quota de 30% qui sont constants alors que les changements positifs observés ponctuellement dans les instances non touchées par le quota ne sont généralement pas durables.

Le renforcement des capacités des femmes et des filles a également été présenté comme indispensable et doit d'abord rechercher à donner aux femmes/filles et aux hommes/garçons les mêmes chances d'éducation scolaire et autres possibilités d'épanouissement. L'autonomisation économique des femmes doit également faire partie de toute stratégie de promotion du leadership et de la participation des femmes aux postes de décision, et les femmes déjà actives en politique doivent être la cible privilégiée des initiatives allant dans ce sens.

Le changement des mentalités en faveur du leadership féminin au sein de la communauté est un autre domaine devant faire l'objet d'actions particulières, qui doivent viser la promotion de relations de genre égalitaires, notamment en matière de contrôle des ressources et des bénéfices et d'accès au pouvoir et à la prise de décision.

La mission d'évaluation a également été amenée à analyser **les succès enregistrés et les gaps à combler** par le travail des acteurs du plaidoyer tels que perçus par ces derniers.

Parmi les succès enregistrés, les acteurs du plaidoyer en faveur de la participation des femmes incluent

L'introduction du quota d'au moins 30% de femmes dans la Constitution et dans le code électoral : elle est une émanation des Accords d'Arusha. Même sans faire partie des parties en négociations, les femmes militantes des droits des femmes ont tout fait pour les influencer dans le sens d'ouvrir un espace pour la participation des femmes. L'introduction du quota dans la Constitution en 2005 a ouvert aux femmes un espace dans les postes de décision qu'elles n'avaient jamais pu occuper jusque-là, et cela contribue peu à peu à briser le tabou et à faire accepter le leadership féminin comme normal, nécessaire et salutaire.

Une participation de plus en plus grande des femmes aux élections : De nombreuses campagnes de sensibilisation ont été menées par diverses associations, dont l'AFRABU, autour du slogan « Tora wongere witoze (vote et fais-toi élire). Elles ont donné des fruits, et le taux de participation des femmes aux élections était de 51% en 2010 et 2015, et de 52% en 2020. Ce facteur pourrait jouer énormément dans l'amélioration du niveau de représentation des femmes dans les postes électifs si les électeurs, et surtout les électrices, comprenaient les enjeux des élections.

Une participation de plus en plus grande des femmes dans les groupements d'épargne et de crédit : un bon nombre d'organisations internationales et nationales se sont investies dans la promotion de l'autonomisation des

femmes par leur adhésion à des groupements ou associations d'épargne et de crédit. Cela contribue à promouvoir l'autonomisation économique si indispensable à la participation politique des femmes, en même temps que ces groupements et associations contribuent au développement du leadership féminin.

Les gaps à combler relevés incluent :

Le fait que le quota d'au moins 30% de femmes ne touche pas tous les secteurs et tous les niveaux de la vie nationale, et qu'il n'ait pas évolué depuis 2005. Les acteurs du plaidoyer peinent à faire accepter par les acteurs politiques et les législateurs l'introduction d'un quota au niveau collinaire, dans les postes de décision des organes dirigeants des partis politiques au niveau provincial, communal et collinaire, ainsi que dans les postes de décision non élective. D'autre part, malgré les efforts conjugués des uns et des autres, il est resté inchangé depuis son introduction dans la Constitution en 2005.

La difficulté de promouvoir en même temps la participation numérique et qualitative des femmes. Les femmes qui se retrouvent dans les postes de décision électifs ne sont pas toujours celles qui possèdent les compétences nécessaires pour remplir leurs fonctions, car différents types de motivations président à leur positionnement sur les listes électorales et à leur nomination aux postes de décision. La participation alors se traduit en termes de nombre plutôt qu'en termes d'impact. D'autre part, une fois élues, la plupart font plutôt allégeance à leur parti politique et agissent selon les instructions du chef de ce dernier, et ne pensent que très rarement aux intérêts de leurs sœurs.

Les femmes ne sont plus mobilisées autour d'un même agenda. A côté du manque de solidarité entre les femmes qui est dénoncé par divers acteurs, un gap très important est également constaté au niveau de la force du mouvement féminin militant en faveur de la promotion des droits des femmes. Certaines organisations réussissent à travailler en consortium avec l'appui de certains partenaires, et arrivent même parfois à mettre en place des plateformes rassemblant des membres de tendances diverses provenant des diverses origines. Mais on n'observe plus de synergie d'envergure nationale d'actions d'organisations travaillant sur un agenda commun et menant un plaidoyer solidaire.

Pour combler ces gaps identifiés, les acteurs du plaidoyer doivent réussir à *raviver et redynamiser le mouvement des femmes* en faveur des droits des femmes, en particulier le droit à une participation équitable. Ils doivent trouver ensemble des appuis pour mettre en place et mettre en œuvre *une stratégie commune de mobilisation et de conscientisation des femmes sur leurs droits et sur la nécessité d'œuvrer ensemble pour l'avancement de leur propre leadership.* La même synergie est nécessaire pour réussir à mener un plaidoyer solidaire auprès des décideurs et de toutes les autres parties prenantes sur *les enjeux de la participation des femmes,* en ciblant tout particulièrement *l'amélioration du cadre légal en la matière.* Le plaidoyer commun doit également viser *la recherche d'appuis plus consistants à l'autonomisation des femmes* comme condition incontournable de sa participation. Pour plus d'efficacité, les acteurs du plaidoyer doivent *s'appuyer sur la complicité de politiciens et politiciennes haut placés et très engagés en faveur des droits des femmes,* et impliquer également *des hommes de la société civile engagés* pour la promotion des droits des femmes. Enfin, il faudrait *un observatoire des droits des femmes* qui aurait entre autres comme mission d'évaluer régulièrement l'état des nominations et d'interpeller les autorités sur le sujet.

Au regard des résultats de l'évaluation quantitative et qualitative de la participation des femmes dans les instances et postes de décision et des conclusions de l'analyse de ces derniers, la mission d'évaluation formule les recommandations suivantes :

Envers le Gouvernement :

- A la lumière des résultats de cette évaluation, la loi apparaît comme le seul mécanisme permettant de garantir la représentation équitable des hommes et des femmes de façon régulière et pérenne. Il est impératif de combler les lacunes contenues dans les textes de loi burundais, en l'occurrence la Constitution, le Code électoral, la loi sur les partis politiques et la loi communal, en vue de corriger les déséquilibres qui s'observent entre les niveaux de participation des hommes et des femmes dans les instances et postes de décision dans tous les secteurs et à tous les niveaux.
- Au niveau des postes électifs, il importe de donner la priorité à l'extension du quota d'au moins 30% de femmes au niveau collinaire (conseillers collinaires, chefs de collines et notables collinaires), mais d'évoluer progressivement vers la parité à tous les niveaux, en considérant que les 30% ne suffisent pas pour représenter une partie représentant plus de 51% de la population. La parité devenue comme la règle au niveau des candidatures provinciales aux élections sénatoriales suite à l'initiative du CNDD-FDD devrait être intégrée dans la loi électorale pour assurer la pérennité à cette bonne pratique.

- Au niveau des postes non électifs, il faudrait dans un premier temps imposer au moins 30% dans tous les secteurs et à tous les niveaux, en mettant la priorité sur les postes nominatifs du secteur public à tous les niveaux, les commissions et conseils nationaux, ainsi que sur les mécanismes locaux de gestion communautaires. Ici aussi, il faudrait à moyen ou long terme selon les cas envisager la parité qui est la seule voie d'atteindre l'équité en matière de participation.
- La révision des textes de loi pertinents rendue impérative en vue de l'opérationnalisation du nouveau découpage géographique du territoire du Burundi devrait impérativement intégrer le quota d'au moins 30% de femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux devant être touchés par les changements qui seront induits par ce changement important dans la vie du pays et de ses habitants, hommes et femmes.
- La loi sur les partis politique devrait être révisée en vue d'intégrer une représentation d'au moins 30% à tous les niveaux, et envisager des sanctions pour les partis politiques qui ne respecteraient pas cette disposition.
- En vue de favoriser une participation effective des femmes dans les postes et instance de décision, le Gouvernement devrait renforcer ses efforts en faveur de la promotion de l'autonomisation des femmes en visant les femmes de diverses catégories socio-professionnelles.

Envers les acteurs du plaidoyer

- Les acteurs du plaidoyer en faveur de la participation équitable des femmes dans les postes et instances de décision devraient travailler en synergie pour concevoir et mettre en œuvre une stratégie commune visant la mise en place d'un cadre légal équitable en matière de participation.
- Les efforts de plaidoyer devraient viser non seulement l'extension du quota garantissant la participation des femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux, mais également sa révision à la hausse avec une projection vers la parité. La parité devrait particulièrement prévaloir au niveau des postes électifs et des postes nominatifs, dans les comité et conseils nationaux ainsi que dans les mécanismes locaux de gestion communautaire.
- Elaborer dans les meilleurs délais une stratégie commune de plaidoyer en vue de plaider fortement pour la prise en compte de la clause du quota d'au moins 30% de femmes dans la révision des textes devant intervenir dans le cadre de l'opérationnalisation du nouveau découpage géographique du territoire du Burundi. A la lumière des résultats de cette étude dont les résultats devraient être diffusés le plus rapidement possible, AFRABU pourrait initier l'élaboration de la stratégie en collaboration avec les organisations membres du consortium en avec l'appui technique des experts en droit membres du consortium.
- Les actions à mener devraient également mettre un accent particulier sur le renforcement des capacités des mécanismes locaux de gestion communautaires, en incluant les chefs de collines, les notables collinaires et tous les autres mécanismes identifiés et ceux qui pourraient naître plus tard selon les besoins de la communauté. En effet, la société se construit au niveau de la base, et s'ils sont composés de façon inclusive, ces mécanismes renforcés seraient des références et des modèles pouvant induire des changements profonds en ce qui est des mentalités, des pratiques et des comportements.
- Il faudrait envisager des renforcements des capacités des femmes actives en politique afin qu'elles deviennent des actrices de changement en faveur de l'inclusion au sein de leurs partis politiques respectifs et dans les instances dans lesquelles elles pourraient être promues ou élues.
- La promotion de la participation des femmes nécessite également un travail de sensibilisation de la communauté en faveur de la culture de relations de genre égalitaires en centrant l'attention notamment sur la promotion de la masculinité positive et l'implication des hommes, des jeunes gens et des garçons dans les actions de promotion des droits des femmes.
- Renforcer les capacités économiques des femmes s'est également révélé comme étant une nécessité pour augmenter leur pouvoir au sein des familles et des communautés et réduire leur dépendance économique par rapport aux hommes, et particulièrement à leurs maris. La recherche de moyens permettant le relèvement économique et l'autonomisation économique des femmes doivent également faire l'objet de synergie d'action.

Envers les partenaires techniques et financiers

- Soutenir les acteurs du plaidoyer en faveur d'une participation équitable des hommes et des femmes par appuis consistants tant au niveau technique que matériel et financier.
- Consentir des appuis plus consistants et plus diversifiés visant à soutenir les initiatives de promotion du relèvement économique et de l'autonomisation des femmes ainsi que pour le renforcement des capacités des femmes en initiation d'activités génératrices de revenus et en micro entreprises.
- Encourager les acteurs locaux engagés dans la promotion des droits des femmes à intégrer l'autonomisation des femmes dans toute stratégie de renforcement des capacités des femmes en leadership des femmes à leurs maris

0. INTRODUCTION

0.1. Contexte et justification

L'Association des Femmes Rapatriées du Burundi (AFRABU) met en œuvre depuis janvier 2022, en collaboration avec CORDAID et avec l'appui financier du Ministère des affaires étrangères des Pays-Bas, un programme intitulé « Avenir juste », mis en œuvre dans le cadre d'un consortium avec deux autres organisations : OAG et le Barreau des Avocats de Bujumbura. Ce programme est axé sur deux résultats : i) paix inclusive et processus de prise de décision et ii) accès à la justice. Le premier résultat a été confié à l'AFRABU, les deux autres membres du consortium étant responsables du deuxième résultat. Le programme doit capitaliser les résultats des interventions antérieures, en particulier celles mises en œuvre dans le cadre du programme « Partenariat stratégique axé sur le lobbying et le plaidoyer en vue de la prise en compte des préoccupations des communautés » (PSLP) mis en œuvre de 2016 à 2020, toujours en collaboration avec CORDAID et sur le financement du Ministère des affaires étrangères des Pays-Bas. Il doit relever les défis identifiés par différents acteurs, parmi lesquels figure en bonne place l'amélioration de la participation des femmes à la prise de décision et aux processus de paix, particulièrement au niveau communautaire et dans les postes non électifs.

Pour relever ce défi, il est nécessaire que les acteurs du plaidoyer s'engagent et se mobilisent afin d'influencer les obligataires des droits et détenteurs du pouvoir en vue de les rendre réactifs en faveur d'un cadre légal ouvert à l'inclusivité et à la protection de la femme. Certes, des avancées ont été réalisées par l'Etat du Burundi en matière d'intégration des femmes dans les postes de décision. Le Burundi a intégré dans son cadre légal à travers la Loi Fondamentale qu'est la Constitution, les instruments internationaux et régionaux de promotion des droits des femmes qu'il a ratifiés, en l'occurrence la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme (CEDEF), la Résolution 1325 du CSNU sur les femmes, la paix et la sécurité, la Déclaration solennelle sur l'égalité des sexes en Afrique, etc. Ainsi, les textes de loi burundais, en l'occurrence cette même Constitution, le Code électoral, la loi sur les partis politiques, etc. doivent s'inspirer de ces instruments que le Gouvernement burundais s'est engagé à mettre en application, particulièrement en matière de promotion de la participation des femmes aux instances et postes de décision. Dans ce domaine en effet, la Constitution de 2005 a institué un quota d'au moins 30% de femmes au Gouvernement, à l'Assemblée Nationale et au Sénat, et le Code électoral de 2009 a étendu cette clause au niveau communal (administrateurs et conseils communaux). La Constitution de 2018 a quant à elle élargi ce quota au secteur de la Justice.

Force est cependant de constater que malgré les efforts fournis par l'Etat du Burundi et les acteurs engagés dans la promotion des droits des femmes, la femme est encore très faiblement présente dans la sphère de décision, particulièrement dans les secteurs non touchés par la clause du quota d'au moins 30% de femmes introduite dans la Constitution en 2005. Il s'agit du niveau collinaire en ce qui est des postes électifs, ainsi que des postes non électifs, à part le Gouvernement. Le secteur de la Justice, quoique concernés par la clause du quota depuis 2018, n'a pas encore pu l'intégrer dans toutes ses instances. En ce qui est de la situation générale de la représentation des femmes dans les postes de décision, à l'issue de la dernière évaluation conduite dans ce domaine en décembre 2021 et qui a intégré les structures locales, il a été constaté que la moyenne globale de la représentation des femmes dans les postes de décision était de 22%.

L'AFRABU voudrait continuer à mener des actions de plaidoyer basées sur des évidences en vue de contribuer à des changements positifs de la situation. C'est dans ce cadre que l'organisation a réalisé une évaluation sur la participation des femmes dans les instances de prise de décision et les processus de paix, édition 2022, en vue de doter les acteurs du plaidoyer d'un outil de base pour des actions de sensibilisation et de plaidoyer en faveur d'une meilleure participation quantitative et qualitative des femmes dans tous les secteurs de la vie du pays, y compris dans les processus de paix et de sécurité.

L'AFRABU mène dans le cadre du programme Avenir juste des actions de lobbying et plaidoyer dans le but d'améliorer le cadre légal, d'accroître la participation des femmes et d'induire un changement des mentalités en faveur d'une participation politique et de processus de paix inclusifs. L'évaluation sur la participation des femmes dans les instances de prise de décision et les processus de paix, édition 2022, a été initiée pour permettre de constater les résultats des efforts fournis par l'Organisation et les autres acteurs et les changements consécutifs à ses actions depuis la dernière évaluation de décembre 2021.

0.2. Objectifs et résultats attendus de l'évaluation

0.2.1. Objectifs de l'évaluation

L'objectif global de l'activité était d'« évaluer 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 ».

Spécifiquement, l'évaluation devait permettre de

- 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.

0.2.2. Résultats attendus de l'évaluation

Les résultats attendus de l'évaluation sont les suivants :

- Le niveau de participation actualisé de la femme est défini ;
- Les changements observés depuis le 1^{er} janvier 2022 sont documentés

0.3. Approche méthodologique.

L'évaluation qui a été commanditée par l'AFRABU visait à établir l'état des lieux de la participation des femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Elle a donc touché toutes les provinces du pays. La mission d'évaluation s'est d'une part penchée sur la représentation des femmes dans les postes auxquels on accède par élections au niveau national (Assemblée Nationale et Sénat) et au niveau local (administrateurs et conseils communaux, chefs de collines et conseils collinaires). D'autre part, au niveau des postes auxquels on accède par nomination, la mission s'est penchée sur la représentation des femmes au sein des différents ministères et autres secteurs publics, parapublics et privés dont certains ont des services installés au niveau décentralisés. A ce niveau aussi comme au niveau des postes électifs, il a fallu considérer spécifiquement les postes concernés par la clause du quota d'au moins 30% de femmes et ceux qui ne sont pas touchés par cette disposition.

L'évaluation a été conduite selon les étapes ci-après décrites :

Entretiens avec les membres du staff de l'AFRABU : Ils ont servi à construire un consensus sur le travail à faire et les résultats à rechercher, la durée lui impartie, les méthodes à utiliser, les moyens à mettre en œuvre et les acteurs à impliquer. Les entretiens ont également permis à la mission d'évaluation de recueillir de leur part toute information utile pour la bonne conduite de cette dernière.

Revue documentaire : A côté des documents relatifs aux engagements internationaux, régionaux et nationaux soutenant la promotion de la participation de la femme, la mission a exploré les rapports ou autres documents, en particulier ceux liés à la mise en œuvre du projet « Avenir juste », ainsi que les

autres rapports liés aux évaluations antérieures conduites sur le même thème. L'exploitation de tous ces documents a fourni à la mission des informations et des données qui ont contribué à faciliter et à enrichir l'évaluation.

Identification des institutions/secteurs à enquêter : La mission d'évaluation a recherché les données actualisées au niveau des institutions/secteurs qui ont été concernées par les évaluations que l'AFRABU a déjà menées dans le même cadre et qui ont été identifiées à partir des rapports de ces évaluations. Ils ont été complétés par d'autres jugés importants mais absents dans ces rapports, ou de nouveaux secteurs ou institutions mis en place après la dernière évaluation conduite en 2021.

Collecte des données/informations

A côté des données et informations rassemblées à partir de la revue documentaire, la mission d'évaluation a utilisé deux méthodes de collecte :

L'enquête quantitative : Celle-ci a été conduite dans les institutions/secteurs identifiés à l'aide de matrices de collecte de données confectionnées à cet effet et que les enquêteurs ont eu pour mission de remplir avec l'appui des points focaux ou autres personnes identifiées dans les institutions concernées.

Pour les secteurs publics et parapublics au niveau central, la collecte des données a été faite via les cellules genre sectorielles. Autrement dit, il y a eu un point focal par cellule genre sectorielle (15 points focaux des ministères et 1 point focal de la superstructure, soit 16 points focaux). Pour ce qui est du secteur privé, la collecte des données a été faite par la consultante elle-même.

Au niveau décentralisé, les DPDFS (Directions provinciales de développement familial et social) ont été les points d'entrée dans la collecte des données. Une personne ressource au niveau du Ministère en charge du genre a appuyé quand cela s'est avéré nécessaire les points focaux des cellules genre sectorielle. Une autre personne ressource au niveau du Ministère en charge de l'Intérieur a facilité la collecte des informations par la Consultante auprès des responsables nationaux des partis politiques.

L'enquête qualitative. Celle-ci a été faite par le biais d'abord des entretiens et des discussions en focus groups (DFG) avec des responsables d'organisations engagées dans la promotion des droits des femmes et des membres de la plateforme « Umuhivu w'Imbonza » mises en place par l'AFRABU. Ils nous ont permis de recueillir des informations qualitatives pouvant expliquer ou compléter les données chiffrées collectées, et ont informé sur les défis à relever et les obstacles à franchir, ainsi que sur les pistes de plaidoyer et autres actions pouvant contribuer à une meilleure participation des femmes dans les instances de décisions. Les entretiens et les DFG ont été animés à l'aide de guides élaborés à cet effet.

0.4. Difficultés rencontrées et limites de l'évaluation

L'évaluation devait toucher tous les secteurs de la vie du pays notamment le secteur public et parapublic tant au niveau central que décentralisé ainsi que les mécanismes de gestion communautaires, et la mission d'évaluation a tout fait pour que cet objectif soit rempli. Même le secteur privé, privé comprenant les assurances, les banques commerciales et les universités privées ont fait partie de la cible de l'évaluation.

Même si la mission d'évaluation est plutôt satisfaite des résultats atteints, cette dernière s'est heurtée à de multiples difficultés dues d'une part à l'insuffisance de moyens financiers pour pouvoir effectuer des descentes tant en Mairie de Bujumbura qu'à l'intérieur du pays, et d'autre part au temps très court imparti à ce travail. Une autre grande difficulté auquel s'est heurtée la recherche des données dans les institutions à Bujumbura est liée d'abord au temps trop court pour avoir des retours par rapport aux lettres déposées dans les différentes institutions où la mission d'évaluation a dû faire plusieurs descentes pour chercher la suite à ces dernières. La recherche des données s'est également heurtée à l'indisponibilité de certains détenteurs de ces données suite aux événements marquants généralement les fins d'années où la beaucoup de gens sont congés. C'est ainsi que certains secteurs importants comme la BRB, la Force de Défense Nationale et le secteur des microfinances n'ont pu faire suite à la correspondance demandant la disponibilité des données.

L'impossibilité de faire des descentes à l'intérieur du pays a fait qu'en ce qui est des partis politiques, seules les données de la participation des femmes aux postes de présidents des partis politiques et dans les organes dirigeants de ces derniers au niveau national ont pu être collectées. Ainsi, l'évaluation n'a pas pu toucher le niveau de représentation des femmes dans les organes dirigeants au niveau provincial et communal.

Malgré ces difficultés, la mission a pu arriver à des résultats très satisfaisants en faisant appel à la collaboration

avec les membres des cellules genre sectorielles et les Directions Pde rovinciales de Développement Familial et Social (DPDFS) qui ont manifesté une grande motivation et un grand enthousiasme à s'impliquer dans ce travail. Les uns et les autres ont effectivement appuyé énormément dans la collecte des données, respectivement dans les ministères et dans les structures publiques décentralisés ou déconcentrés.

0.5. Structure du rapport

Le rapport de l'évaluation du niveau de participation de la femme dans les instances de prise de décision a tous les niveaux et dans tous les secteurs, édition 2022 est construit sur six grandes parties :

La première est la partie introductive et inclut la description du contexte et la justification de l'évaluation, les objectifs à atteindre et les résultats attendus de cette dernière, l'approche méthodologique utilisée et la structure du rapport. Puis vient le premier chapitre qui décrit brièvement le cadre légal international, régional et national de l'évaluation en matière de participation.

Le deuxième chapitre donne d'abord un aperçu historique jusqu'à la veille des élections de 2005 ; elle décrit ensuite l'évolution de la participation des femmes dans les instances de prise de décision électives jusqu'aux élections de 2020. Le même chapitre campe ensuite la situation actualisée de la participation des femmes dans les postes de décision électifs, avant de se clôturer par l'état des lieux de la participation des femmes dans les postes non électifs.

Le quatrième chapitre aborde les obstacles à la participation équitable des femmes ainsi que les actions à mener face aux différents obstacles identifiés. Quant au quatrième chapitre, il parle des succès du travail de plaidoyer, des gaps à combler et des actions à mener pour cela.

Le cinquième chapitre traite des réalisations de l'AFRABU en matière de participation des femmes. Le rapport se clôture enfin par une conclusion ainsi qu'une série de recommandations.

CHAPITRE I : APERCU DU CADRE LEGAL EN RAPPORT AVEC LA PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES ET POSTES DE PRISE DE DECISION

Divers instruments internationaux et régionaux visant la promotion et la protection des droits humains et des droits des femmes en particulier, y compris en matière de participation, ont été adoptés par les Etats au niveau international comme au niveau régional. Le Burundi a concrétisé son engagement à les mettre en œuvre en ratifiant la majorité de ces instruments qui ont été intégrés dans le cadre légal national.

1.1. Au niveau international et régional

A côté d'instruments internationaux et régionaux visant la promotion et la protection des droits garantis à tout être humain, y compris la droit à la participation (*la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme en son article 21, le Pacte International relatif aux droits civils et politiques en son article 25, la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples, en son article 13, la Charte Africaine de la Démocratie, des Élections et de la Bonne Gouvernance en son article 3, etc.*), un certain nombre de textes sont consacrés spécialement à la protection des droits des femmes, particulièrement en matière de participation :

- *La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard de la Femme (décembre 1979)*, garantit en son article 7 le droit pour les femmes au même titre que les hommes de voter, d'occuper des emplois publics et d'exercer des fonctions publiques, ainsi que celui de se faire élire « à tous les organismes publiquement élus »
- *La Plateforme d'action de Beijing (septembre 1995)* invite les Gouvernements à introduire dans les systèmes électoraux des mesures devant amener les partis politiques à garantir la présence des femmes « dans les postes publics électifs et non électifs dans les mêmes proportions et au même niveau que les hommes »¹
- *La convention sur les droits politiques de la femme (1952)* garantit aux femmes en son article 3 le droit « d'occuper tous les postes publics et d'exercer toutes les fonctions publiques » dans

¹ Déclaration et Programme d'action de Beijing; p 86

des conditions d'égalité avec les hommes.

- *La Résolution 1325 du CSNU sur les femmes, la paix et la sécurité* est basée sur 4 piliers parmi lesquels la participation occupe une bonne place.
- *Le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes, dit Protocole de Maputo*, institue la parité hommes-femmes (article 9), et demande aux Etats d'initier « des actions positives spécifiques » pour garantir cette parité.

A part le Protocole de Maputo qui n'a pas encore été ratifié par le Burundi, parce que le pays a des réserves, notamment en rapport avec le fait que le Protocole encourage l'avortement, tous ces autres instruments cités parmi beaucoup d'autres ont été intégrés dans la Constitution Burundaise comme faisant partie intégrante du cadre légal burundais. Ils constituent donc une base solide pour la promotion des droits des femmes dans la gestion des affaires de leur pays, et cela dans tous les secteurs et à tous les niveaux.

1.2. Cadre légal national

Le cadre légal burundais s'ouvre de plus en plus à l'inclusion des femmes dans les instances et postes de décision, et concrétise de plus en plus son engagement à mettre en application les instruments internationaux que le Burundi a ratifiés. La Constitution burundaise de 2018, en son article 19, intègre (ainsi que le faisait celle de 2005) « les droits et devoirs proclamés et garantis par les textes internationaux relatifs aux droits de l'homme régulièrement ratifiés » qui sont déclarés comme faisant « partie intégrante » de cette loi fondamentale.

En ce qui est de la participation des femmes dans les instances et postes de prise de décision, la première ouverture légale concrète est introduite par la Constitution de 2005 qui institue un quota d'au moins 30% de femmes au niveau de l'Assemblée Nationale et du Sénat ainsi que du Gouvernement, quota qui est maintenu par la Constitution de 2018 en son article 128, et qui est élargi par cette dernière au secteur de la Justice (article 213). Les conseils communaux et les administrateurs ont été inclus parmi les instances/postes concernés par le quota par le code électoral de 2009. La Constitution de 2018 a introduit la clause du quota au niveau des bureaux des conseils communaux. Un système de cooptation a été intégré dans la Constitution dès 2005 (article 108 de la Constitution de 2018) pour garantir les équilibres exigés si ces derniers ne sont pas atteints au niveau des élections. Le même article exige au moins une femme sur 3 candidats qui se suivent sur les listes électorales, alors qu'avant la loi exigeait une femme sur 4 candidats.

La participation dans les partis politiques est toujours régie par la loi du 10 septembre 2011 portant organisation et fonctionnement des partis politiques. En son article 30, elle impose aux partis politiques de « lutter contre toute idéologie politique et tout acte visant à encourager la haine ou la discrimination basée entre autres sur l'appartenance ethnique, la région, le genre et la religion ». Mais la représentation des femmes dans les organes dirigeants des partis politiques n'est exigée (dans les proportions d'au moins 30% de femmes) qu'au niveau national (article 33). Mais même à ce niveau, aucune garantie du respect de cette disposition n'est donnée puisqu'aucune sanction n'est prévue envers les partis politiques qui ne respecteraient pas cette clause.

En fin de compte, l'introduction du quota d'au moins 30% de femmes constitue une avancée importante dans la promotion du droit des femmes à la participation, parce qu'elle permet la présence d'une importante masse critique de femmes dans des institutions importantes pour la gestion du pays. Mais il est important de relever le fait que ce quota, si bénéfique soit-il, est en contradiction avec le principe d'égalité inconditionnelle exigée par la DUDH et reprise dans la Constitution burundaise. Cette contradiction interne se retrouve dans le code électoral et dans la loi sur les parties politiques. Le quota d'au moins 30% de femmes est en effet insuffisant pour représenter une partie de la population dépassant 51% de celle-ci, surtout que dans beaucoup de cas il est considéré comme un plafond. Pour un traitement équitable des hommes et des femmes en matière de participation, il faudrait évoluer vers la parité. L'autre lacune importante est **l'absence de garantie de la représentation des femmes au niveau collinaire** pour les instances et postes électifs, dans **les organes dirigeants des partis politiques au niveau provincial, communal et collinaire**, ainsi que dans **les instances et postes non électifs**.

CHAPITRE II : ETAT DES LIEUX SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE PRISE DE DECISION

2.1. Aperçu historique jusqu'à la veille des élections de 2005

La participation politique des femmes débute de façon effective en 1961 lors des premières élections législatives, car elles participent pour la première fois au vote. A cette occasion, une seule femme s'est présentée aux élections, mais elle n'a pas été élue.

C'est en 1965 que la première femme entre à l'Assemblée Nationale à l'issue des deuxièmes élections législatives. Les femmes feront désormais partie continuellement de cette institution, même si c'est dans des proportions assez faibles tel qu'on peut le constater à partir du tableau ci-après :

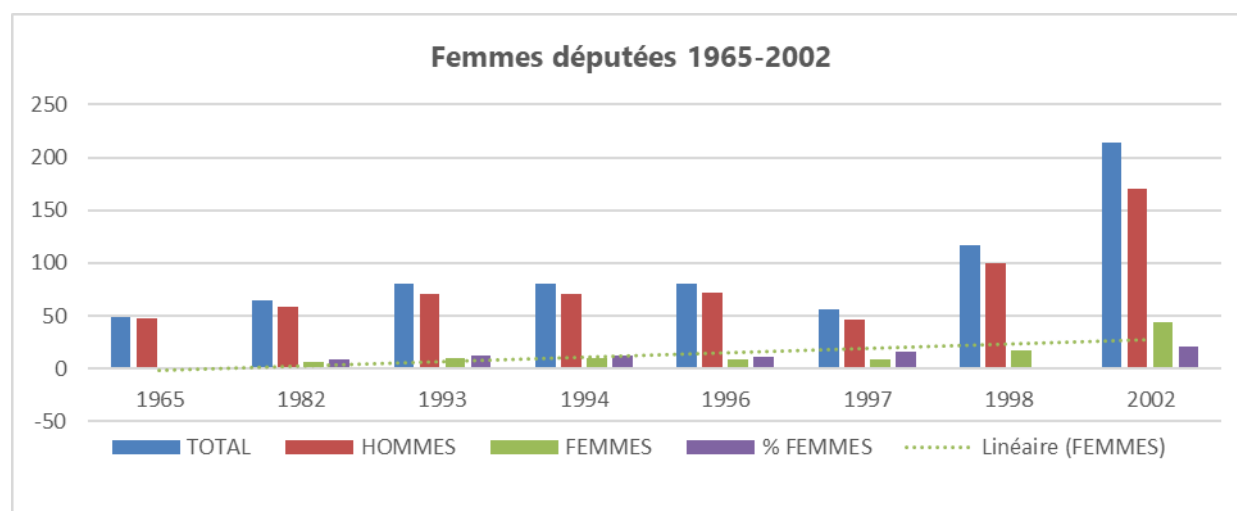
Tableau n° 1 : Femmes députés (1965-2002)

ANNEE	TOTAL	HOMMES	FEMMES	% FEMMES
1965	49	48	1	2,04
1982	65	59	6	9,2
1993	81	71	10	12,3
1994	81	71	10	12,3
1996	81	72	9	11,1
1997	56	47	9	16,07
1998	117	100	17	14,5
2002*	214	170	44	20,5

Source : Tableau constituée à l'issue de l'analyse avec des données tirées de l'ouvrage de Richard N. et Epimaque B².

*Les données de 2002 proviennent du rapport de Victoire et Christophe³

D'après ce tableau, malgré la faible représentation des femmes à l'Assemblée Nationale, la femme n'a jamais été complètement absente de cette institution depuis 1982, et sa représentation n'est jamais retombée à moins de 10% à partir de 1993 même si l'évolution n'a pas été régulière. Cela révèle une certaine prise de conscience de la nécessité de sa présence dans cette institution ; d'autre part, cela montre que les femmes osaient se présenter aux élections comme candidates même en l'absence d'aucune loi pour garantir leur représentation. Notons que le % des femmes a connu un bon important avec la période de transition parce que l'Assemblée Nationale de Transition (2002) a été « élargie aux partis politiques et mouvements armés ayant participé aux négociations ainsi qu'à des représentants de la société civile »⁴ Ces partis politiques devaient intégrer chacun 4 personnes dont 1 femme dans ladite Assemblée Générale.



² <http://base.d-p-h.info/fr/fiches/premierdph/fiche-premierdph-5397.html>; Richard NZISHURA et Épimaque BAMBONEYEHO;

Les femmes burundaises dans la sphère publique; février 2001.

³ Victoire NDIKUMANA Christophe SEBUDANDI ; A la conquête de la parole La participation des femmes dans la transition démocratique au Burundi ; juillet 2012, p 22

⁴ Idem

Ce graphique donne une idée de ce déséquilibre flagrant, mais aussi de cette progression constante de la représentation des femmes jusqu'au bon important de 2002.

Les Accords d'Arusha avaient prévu un Sénat de transition qui fut également mis en place par le Gouvernement et le Bureau de l'Assemblée Nationale de transition. Il comportait en tout 52 sénateurs, dont 10 femmes, soit 19,2%⁵.

Aucune femme n'a participé au Gouvernement avant 1982. Depuis lors, on n'a jamais vu plus de 2 femmes dans cette haute institution avant les élections de 2005(organisées après la mise en place de la Constitution de 2005 qui a institué le quota d'au moins 30% de femmes dans cette instance), même lorsque le nombre de Ministres augmentait.

Tableau n° 2 : Femmes Ministres (1982-1998)

ANNEE	TOTAL	HOMMES	FEMMES	% FEMMES
1982	16	14	2	12,5
1987	20	18	2	10
1990	24	22	2	8,3
1993	24	22	2	8,3
1998	22	21	1	4,5

Source : Tableau constitué à l'issue de l'analyse avec des données tirées de l'ouvrage de Richard N. et Epimaque B.

Plutôt que de progresser, on constate que la représentation des femmes au Gouvernement va en diminuant. De 12,5% en 1982 (2 femmes sur 16 ministres), elles et de 4,5 en 1988 avec 1 femme sur 22 ministres.

C'est en 1960 que les premières élections communales sont organisées au Burundi et seuls les hommes se portent candidats parce que les femmes ne commencent à voter qu'en 1961. Ainsi, parmi les 2 873 conseillers communaux et les 181 bourgmestres élus à cette occasion, il n'y a aucune femme⁶. Les femmes occupent pour la première fois le poste d'administrateur en 1993 avec l'avènement du premier Président de la République élu, mais elles ne représentent que 1,7% (2 femmes sur 114 administrateurs)⁷.

Dans les postes non électifs, la représentation des femmes a toujours été très faible, ne connaît pas d'évolution constante, et parfois même régresse. Le tableau ci-après donne quelques chiffres illustratifs de la situation :

Tableau n°3: Représentation des femmes dans quelques postes non électifs entre 1990 et 1998⁸

POSTE	ANNEES / CHIFFRES								
	1990			1993			1998		
	T	F	%F	T	F	%F	T	F	% F
Chefs de cabinets				23	2	8,6	22	2	9,09
Directeurs généraux	79	2	2,5	81	4	4,9	40	1	2,5
Ambassadeurs				22	2	9,09	16	2	12,2
Conseillers d'ambassade	47	6	12,7	47	6	12,7	23	5	21,7
Secrétaires d'ambassade				6	1	16,6			

Source : Tableau constitué à l'issue de l'analyse avec des données tirées de l'ouvrage de Richard N. et Epimaque B⁸

Ces quelques données montrent que la représentation des femmes dans ces postes était simplement symbolique.

2.2. Evolution de la participation des femmes dans les instances de prise de décision électives de 2005 jusqu'au lendemain des élections de 2020.

Tableau n°4 : Représentation des femmes dans les instances électives de 2005 jusqu'au lendemain des

⁵ Victoire NDIKUMANA et Christophe SEBUDANDI, op cit, p 23

⁶ http://africanelections.tripod.com/bi_1960communal.html; African elections data base, National elections results, 15 November & December 1960 communal elections in Burundi.

⁷ <http://base.d-p-h.info/fr/fiches/premierdph/fiche-premierdph-5397.html>; Richard NZISHURA et EpimaqueBAMBONEYEHO; Les femmes burundaises dans la sphère publique; février 2001.

⁸ Idem.

POSTE	2005			2010			2015			2020		
	T	F	% F	T	F	% F	T	F	%	T	F	% F
Ass. Nationale	118	36	30,5	106	35	33,	121	77	36,4	123	51	41,5
Sénat	49	17	34,6	41	19	46,3	42	24	41,8	39	16	41
C Communaux	3225	677	21	1935	635	32,8	1978	1347	32	3495	1164	33
Administrateurs	127	17	13,3	129	41	31,7	119	80	32,7	119	43	36
C. Collinaire	14450	2023	14	14534	2286	15,7	14536	12050	17,1	14552	2816	19
Chefs de Collines	-	-	-	2908	136	4,7	2723	2909	6,39	2911	230	8

Source : Tableau confectionné sur base de données tirées du Ministère en charge du genre et des rapports des processus électoraux (CENI)

Le constat qu'on fait en analysant ce tableau, c'est que la représentation des femmes atteint et dépasse même 30% dans les instances concernées par la clause du quota. Le Sénat enregistre le plus grand niveau de représentation durant les 4 législatures, le % des femmes dépassant 40% depuis les élections de 2010 où il a culminé à 46,3%. Il faut noter ici que cela est consécutif à une décision du parti au pouvoir qui est majoritaire dans cette institution et qui a décidé que pour les élections des sénateurs, chaque province présente un homme et une femme. Mais comme aucune loi nationale ne soutient cette initiative, cela peut changer, et c'est ce qui s'est passé aux élections de 2020 où une province n'a présenté que des hommes comme candidats aux sénatoriales.

Pour ce qui est des conseillers communaux et des administrateurs, à l'issue des élections de 2005, les femmes y étaient représentées respectivement à 21 et 13,3%. Depuis l'extension du quota au niveau communal par le Code électoral de 2009, le % des femmes n'est plus allé en deçà de 30%. Au niveau de la colline toujours non concernée par le quota, entre 2015 et 2020, le % des femmes n'a évolué que de moins de 2%, ayant passé respectivement de 17,1 et 6,39% à 19 et 8% pour les conseillères collinaires et pour les femmes chefs de colline. Il est important de noter que bien que les femmes soient trop représentées faiblement représentées au niveau collinaire, l'évolution positive est, quoique petite, constante. Cela veut dire que les femmes élues à ce niveau encouragent leur acceptation par la communauté. On note une évolution constante aussi au niveau des administrateurs et des députés.

2.3. Situation actualisée de la participation des femmes dans les postes de décision électifs

Tableau n° 5 : Représentation des femmes à l'Assemblée Nationale et au Sénat en 2021 et en 2022

N°	CATEGORIES	2021				2022			
		H	F	TOT	%F	H	F	TOT	%F
1	Députés	72	51	123	41,46	72	51	123	41,46%
2	Sénateurs	23	16	39	41,02	23	16	39	41,02%
4	Bureau de l'Assemblée Nationale	2	1	3	33,33	2	1	3	33,33%
5	Bureau du Sénat	2	1	3	33,33	2	1	3	33,33%
6	Présidents des commissions permanentes à l'Assemblée Nationale	7	1	8	13	7	1	8	13%
7	Présidents des commissions permanentes au Sénat	5	1	6	16,7	5	1	6	16,7%

Source : Données collectées par l'auteur du rapport

Ce tableau montre qu'il n'y a pas eu de changement au niveau de la représentation des femmes à l'Assemblée Nationale et au Sénat et dans leurs Bureaux entre 2021 et 2022. Le quota de 30% est respecté dans les deux chambres comme dans leurs Bureaux. Il n'est pas respecté au niveau de la présidence des commissions permanentes des deux chambres où la représentation des femmes se retrouve bien en deçà de 30%.

Tableau n°6 : Synthèse de la représentation des femmes dans les postes électifs au niveau local

N°	CATEGORIES	2021				2022			
		H	F	TOT	%F	H	F	TOT	%F
1	Administrateurs communaux	76	43	119	36,13	76	43	119	36,13%
2	Membres des Conseils Communaux	2 331	1 164	3 495	33,30	2 331	1 164	3 495	33,30%
4	Chefs collinaires	2 681	230	2 911	7,9	2 681	230	2 911	7,90%
5	Conseils collinaires	12736	2816	14552	19,35	12736	2816	14552	19,35
6	Notables collinaires					33 475	10 781	44 256	24%

Source : Données collectées par l'auteur du rapport

Le seul changement observable ici est l'introduction des notables collinaires qui ont été élus en 2022. Même si le % des femmes à ce niveau (24%) est loin d'atteindre 30%, le niveau de représentation des femmes y est meilleur que celui des chefs de collines et des conseillers collinaires. Cela résulte probablement des séances de sensibilisation et du plaidoyer menés par certains acteurs comme l'AFRABU dans la perspective de ces notables collinaires.

Tableau n°7 : Représentation des femmes parmi les notables collinaires au niveau provincial

	PROVINCE	H	F	Total	% F
1	Bubanza	1092	288	1380	21%
2	Bujumbura	1684	671	2355	28%
2	Bururi	1384	552	1936	29%
4	Cankuzo	1062	243	1305	19%
5	Cibitoke	1586	361	1947	19%
6	Gitega	2638	1342	3980	34%
7	Karusi	1579	586	2165	27%
8	Kayanza	3122	804	3926	20%
9	Kirundo	2087	803	2890	28%
10	Mairie de Bujumbura	1052	377	1429	26%
11	Makamba	1604	481	2085	23%
12	Muramvya	1119	289	1408	21%
13	Muyinga	3442	753	4195	18%
14	Mwaro	1536	429	1965	22%
15	Ngozi	3197	1270	4467	28%
16	Rumonge	1426	342	1768	19%
17	Rutana	1803	588	2391	25%
18	Ruyigi	2062	602	2664	23%
TOTAL		33 475	10 781	44 256	24%

Source : Ministère de l'Intérieur, du Développement communautaire et de la Sécurité Publique

D'après ce tableau, l'ensemble des notables au niveau provincial n'atteint 30% que dans une seule province : la province de Rutana (34%). La représentation des femmes se situe entre 25 et 29% dans 7 provinces : Bururi (29%), Bujumbura, Kirundo et Ngozi (28%), Karusi(27%), Mairie de Bujumbura (26%), et Rutana(25%). Elle se situe entre 20 et 23% dans 7 provinces : Ruyigi et Makamba (23%), Mwaro (22%), Bubanza et Muramvya (21%), et Kayanza (20%). Elle est inférieure à 20% dans 4 provinces : Cankuzo, Cibitoke et Rumonge(19%), ainsi que Muyinga (18%). C'est donc dans la province de Muyinga que la représentation des femmes notables est la plus faible, et la moyenne de la participation des femmes parmi les notables collinaires est de 24%.

2.4. Etat des lieux sur la participation des femmes dans les instances et postes de décision non électifs

2.4.1. Secteur public et parapublic

2.4.1.1. Niveau central

Cette section traite de la participation des femmes dans les ministères tant au niveau central, des institutions parapubliques qu'au niveau décentralisé.

Tableau n°8 : Participation des femmes dans les postes de décision de la Superstructure de la République du Burundi

N°	CATEGORIES	2022			
		H	F	TOT	%F
1	Présidence de la République du Burundi	14	5	19	26%
2	Vice-Présidence de la République du Burundi	4	1	5	20%
3	Primature	30	5	35	14%
TOTAL		48	11	59	19%

Source : Collectées par l'auteur du rapport

Ainsi, les femmes n'atteignent les 30% dans aucune des 3 institutions de la superstructure de l'Etat. La Présidence de la République affiche la plus haute représentation (26%), et la plus basse est observée au niveau de la Primature (19%). Notons que les 3 premières personnalités de ces 3 institutions (Président de la République, Vice-président de la République et Premier Ministre) sont tous des hommes.

Tableau n°9 : Représentation des femmes dans les postes de décision du Secrétariat Général de l'Etat

N°	CATEGORIES	2022			
		H	F	TOT	%F
1	Secrétaire Général de l'Etat	1	0	1	0%
2	Assistant du SGE	1	0	1	0%
3	Conseillers	6	2	8	25%
TOTAL		8	2	10	20%

Source : Données collectées par l'auteur du rapport

Les deux premiers responsables sont tous des hommes. Au niveau des conseillers, les femmes ne sont représentées qu'à hauteur de 25%.

Tableau n°10 : Représentation des femmes dans les ambassades

N°	TYPE DE POSTE	H	F	Total	%F
1	Ambassadeurs	18	7	25	28%
2	Consuls	3	0	3	0%
3	Premiers conseillers	12	3	15	20%
4	Deuxièmes Conseillers	18	5	23	22%
5	Premiers Secrétaires	6	0	6	0%
	TOTAL	57	15	72	21%

Source : Données collectées par le Point focal de la cellule genre sectorielle du MAECD

Les femmes occupant des positions de décision dans les ambassades constituent 21% des responsables. Le poste qui affiche le % de femmes le plus élevé est celui des ambassadeurs (28%), tandis que les postes de consuls et de premiers secrétaires comptent tous les deux 0% de femmes.

Tableau n°11 : Participation des femmes dans les ministères au niveau central et dans les administrations personnalisées

Au niveau central des ministères, sept rangs de postes de décision non électifs ont été considérés à savoir les postes de Ministre, de l'Assistant du Ministre, du Secrétaire Permanent, des Inspecteurs Généraux, des Inspecteurs, des Directeurs Généraux et des Directeurs, tandis que dans les institutions personnalisées, l'analyse de la participation des femmes s'est focalisée sur les postes des Directeurs Généraux et des Directeurs nommés par décret.

N°	Nom du Ministère	Niveau central				Niveau parapublic (Administrations personnalisées)			
		H	F	TOT	%F	H	F	TOT	%F
1	Ministre de l'Intérieur, du Développement Communautaire et de la Sécurité Publique	21	8	29	28%	7	2	9	22%
2	Ministère de la Justice	7	5	12	42%	5	0	5	0%
3	Ministre des Affaires Etrangères et de la Coopération au Développement	20	12	32	38%	57	15	72	21%
4	Ministre des Finances, du Budget et de la Planification Economique	27	10	37	27%	25	4	29	14%
5	Ministre de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique	26	8	34	24%	10	6	16	38%
6	Ministre de la Santé Publique et de la Lutte contre le SIDA	27	4	31	13%	21	8	29	28%
7	Ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage	66	13	79	16%	36	12	48	25%
8	Ministre des Infrastructures, de l'Équipement et des Logements Sociaux	13	3	16	19%	8	0	8	0%
9	Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi	10	9	19	47%	9	3	12	25%
10	Ministre de l'Hydraulique, de l'Énergie et des Mines	13	1	14	7%	15	9	24	38%
11	Ministre du Commerce, du Transport, de l'Industrie et du Tourisme	38	11	49	22%	22	4	26	15%
12	Ministre des Affaires de la Communauté Est-Africaine, de la Jeunesse, des Sports et de la Culture	17	7	24	29%	7	3	10	30%

13	Ministre de la Solidarité Nationale, des Affaires Sociales, des Droits de la Personne Humaine et du Genre	12	13	25	52%	13	8	21	38%
14	Ministre de la Communication, des Technologies de l'Information et des Médias	8	3	11	27%	15	9	24	38%
Total Général		305	107	412	26%	250	83	333	25%

Source : Données collectées par les cellules genre sectorielles

D'après ce tableau, on constate qu'au niveau central, les femmes ne sont représentées à hauteur de 30% au moins que dans 4 des 14 ministères pour lesquelles la mission a pu avoir des données de façon complète. Il s'agit des ministères en charge du genre (52%), de la fonction publique (47%), de la Justice (42%), ainsi que le Ministre en charge de la Coopération (38). Le Ministère de l'Hydraulique, de l'Energie et des Mines affiche le taux de représentation le plus bas (7%), suivi par celui de la Santé Publique et de la Lutte contre le SIDA (13%), et du Ministère des Infrastructures, de l'Équipement et des Logements Sociaux (19%). La moyenne générale de la représentation des femmes dans l'ensemble des 14 ministères analysés est de 25%.

Au niveau des administrations personnalisées dépendant de ces ministères, 5 ministères ont une représentation des femmes situées entre 30 et 39%, ce dernier taux étant constaté au niveau du Ministère de l'Hydraulique, de l'Energie et des Mines qui affiche pourtant le taux le plus bas au niveau central. Les administrations personnalisées de deux Ministères affichent une représentation des femmes respectivement de 14 et 15% : celles du Ministère ayant en charge les finances (14%), et celui chargé du Commerce, du transport, de l'industrie et du commerce (15%). La représentation des femmes est nulle (0%) dans celles liées au Ministère en charge de la Justice, ainsi qu'au Ministère des Infrastructures, de l'Équipement et des Logements Sociaux. La représentation moyenne des femmes dans les administrations personnalisées est de 25%.

Tableau n°12 : Participation des femmes dans les conseils et commissions nationaux

N°	CONSEIL / COMMISSION				2022	2021
		T	H	F	% F	% F
1	CENI	7	4	3	43	43
2	CNIDH	7	4	3	43	43
3	CNC	15	12	3	20	13
4	CVR	13	8	5	38,46	31
5	Observatoire national pour la prévention	7	5	2	29	29
6	Comité National pour le Dialogue Social (CNDS)	20	12	8	40	40
7	Conseil National pour l'Unité et la Réconciliation	7	5	2	29	29
8	Conseil Economique et Social	20	15	5	25	100
9	Conseil National de Sécurité	17	15	2	12	12
TOTAL		113	80	33	29,20	23

Source : Données collectées par l'auteur du rapport

L'analyse du tableau montre que les femmes sont représentées à plus de 30% dans 4 de ces structures : CENI et CNIDH (43%), CNDS (40%), CVR (38,46%). Le % le plus bas des femmes se retrouve au niveau du Conseil National de Sécurité (12%), suivi par le CNC (13%).

En 2022, on n'observe pas beaucoup de changements par rapport à 2021, sauf en ce qui est du CNC et de la CVR où on observe une progression de la représentation des femmes de 7% pour les deux institutions. Les 100% au niveau du Conseil Economique et Social en 2021 sont liés au fait qu'on a enregistré des données qu'on n'a pas au niveau de la présidence du Conseil. La moyenne générale pour 2022 est de 29,20% alors qu'elle était de 23% en 2021, soit une progression de 6,20%.

2.4.1.2. Niveau décentralisé

Tableau n°13 : Représentation des femmes aux postes de Gouverneur, Chef de Cabinet et de

Conseillers dans l'administration provinciale

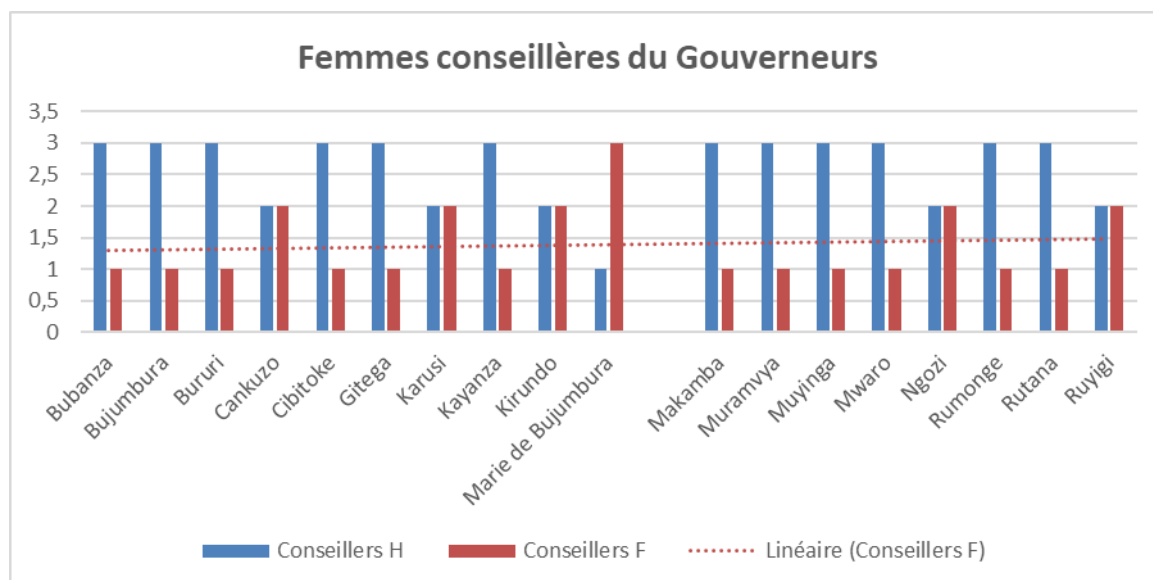
N°	Province	Gouverneur		Chef de Cabinet		Conseillers		Total			
		H	F	H	F	H	F	H+F	H	F	%F
1	Bubanza	1	0	1	0	3	1	6	5	1	17%
2	Bujumbura	1	0	1	0	3	1	6	5	1	17%
3	Bururi	1	0	1	0	3	1	6	5	1	17%
4	Cankuzo	1	0	1	0	2	2	6	4	2	33%
5	Cibitoke	1	0	1	0	3	1	6	5	1	17%
6	Gitega	1	0	1	0	3	1	6	5	1	17%
7	Karusi	0	1	1	0	2	2	6	3	3	50%
8	Kayanza	1	0	1	0	3	1	6	5	1	17%
9	Kirundo	1	0	1	0	2	2	6	4	2	33%
10	Marie de Bujumbura	1	0	1	0	1	3	6	3	3	50%
11	Makamba	0	1	1	0	3	1	6	4	2	33%
12	Muramvya	1	0	1	0	3	1	6	5	1	17%
13	Muyinga	1	0	0	1	3	1	6	4	2	33%
14	Mwaro	1	0	1	0	3	1	6	5	1	17%
15	Ngozi	1	0	0	1	2	2	6	3	3	50%
16	Rumonge	1	0	1	0	3	1	6	5	1	17%
17	Rutana	1	0	0	1	3	1	6	4	2	33%
18	Ruyigi	0	1	1	0	2	2	6	3	3	50%
TOTAL		15	3	15	3	47	25	109	77	32	
%		83%	17%	83%	17%	65%	35%		71%	29%	

Source : Données collectées par les Responsables des DPDFS

Au niveau des gouverneurs de provinces et des chefs de cabinet des gouverneurs, l'ensemble des 18 provinces affiche une représentation des femmes de 17 % (3 femmes sur 18 respectivement). Les femmes gouverneurs se retrouvent dans les provinces de Karusi, Makamba et Ruyigi. Les gouverneurs ayant des femmes chefs de Cabinet sont ceux des provinces Ngozi, Muyinga et Rutana.

Au niveau des conseillers, la représentation globale des femmes est de 35%. Pour les conseillers, les provinces de Cankuzo, Karusi, Kirundo, Ngozi et Ruyigi affichent une représentation paritaire des hommes et des femmes. La Mairie de Bujumbura affiche un déséquilibre en faveur des femmes (1 homme sur 3 femmes).

Le graphique ci-après montre la tendance en ce qui est des conseillers des gouverneurs :



Sauf en Mairie de Bujumbura qui est une exception, l'« option » est la même pour toutes les provinces : le

déséquilibre est toujours en faveur des hommes.

En prenant les 3 postes ensemble, 9 provinces sur 18 ont au moins 30% de femmes. Parmi ces dernières, 4 affichent une représentation paritaire des hommes et des femmes : Cankuzo, Karusi,, Ngozi, Ruyigi et la Mairie de Bujumbura, les autres ayant toutes 17% de femmes dans l'ensemble.

Comparativement à 2201 (rapport AFRABU), il s'observe une progression de 5,5%, les femmes chefs de cabinets des gouverneurs étant passé de 2 à 3 sur 18. Au niveau des conseillers des gouverneurs, le niveau de représentation des femmes est resté le même (35%). Il n'y a pas eu de changement non plus au niveau des gouverneurs de provinces, les femmes y étant restées au nombre de 3 sur 18.

Tableau n° 14 : Représentation des femmes aux postes du Secrétaire Exécutif Permanent et de Conseillers dans l'administration communale

N°	Province	Secrétaire Exécutif Permanent		Conseillers		Total			
		H	F	H	F	H+F	H	F	%F
1	Bubanza	5	0	13	2	20	18	2	10%
2	Bujumbura	9	0	25	2	36	34	2	6%
3	Bururi	6	0	15	0	21	21	0	0%
4	Cankuzo	5	0	14	1	20	19	1	5%
5	Cibitoke	6	0	18	0	24	24	0	0%
6	Gitega	11	0	29	3	43	40	3	7%
7	Karusi	7	0	20	1	28	27	1	4%
8	Kayanza	9	0	26	1	36	35	1	3%
9	Kirundo	6	1	14	0	21	20	1	5%
10	Mairie de Bujumbura	3	0	6	3	12	9	3	25%
11	Makamba	6	0	11	1	18	17	1	6%
12	Muramvya	5	0	14	1	20	19	1	5%
13	Muyinga	7	0	13	1	21	20	1	5%
14	Mwaro	6	0	10	2	18	16	2	11%
15	Ngozi	9	0	25	2	36	34	2	6%
16	Rumonge	5	0	9	1	15	14	1	7%
17	Rutana	6	0	12	0	18	18	0	0%
18	Ruyigi	6	1	18	3	28	24	4	14%
TOTAL		117	2	292	24	435	409	26	6%
%		98%	2%	92%	8%				

Source : Données collectées par les Responsables des DPDFS

Le tableau ci-dessus révèle que sur 119 secrétaires permanents au niveau communal, seules 2 sont des femmes, soit 2%. Pour ce qui est des conseillers, on a seulement 24 femmes sur 316 personnes, soit 8%. L'ensemble des communes de 3 provinces (Bururi, Cibitoke et Rutana) ne dispose d'aucune femme pour les deux postes pris ensemble, et la moyenne générale est de 6%, soit 26 femmes sur 435 personnes. Le graphique ci-après illustre bien la trop faible représentation des femmes au poste conseillères de l'administrateur et le déséquilibre flagrant entre les hommes et les femmes :

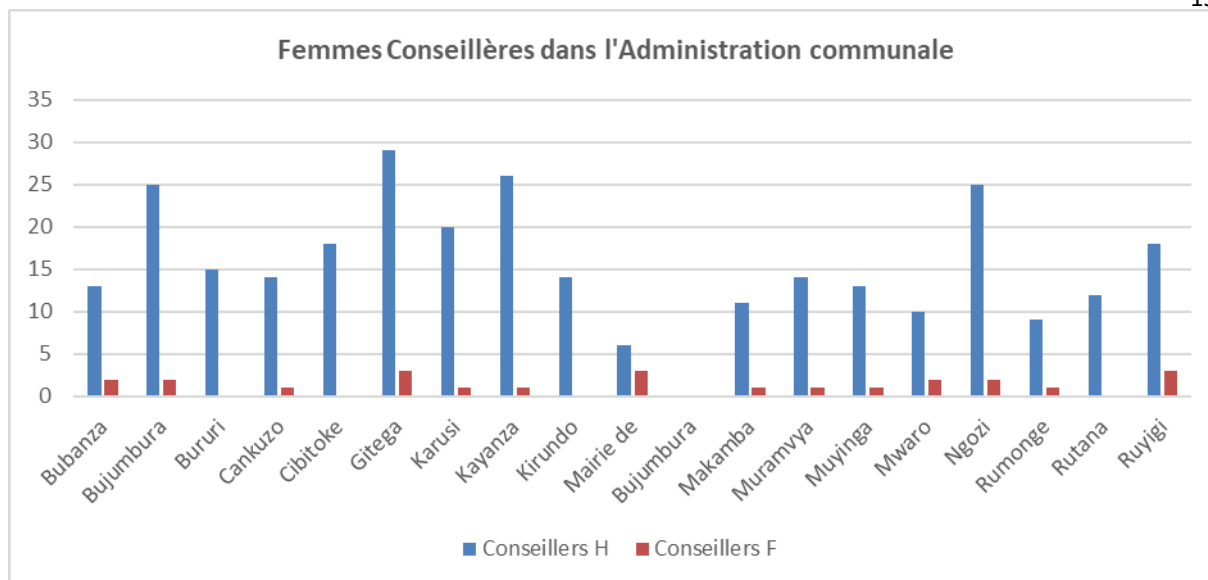


Tableau n°15 : Participation des femmes aux postes de directeurs et inspecteurs provinciaux de l'Education

PROVINCE	Directeur Provincial de l'Education (DPE)		Inspecteur Provincial		Total Général			
	H	F	H	F	H+F	H	F	%F
1. BUBANZA	1	0	1	0	2	2	0	0%
2. BUJUMBURA	1	0	1	0	2	2	0	0%
3. BURURI	1	0	1	0	2	2	0	0%
4. CANKUZO	0	1	1	0	2	1	1	50%
5. CIBITOKÉ	1	0	1	0	2	2	0	0%
6. GITEGA	0	1	1	0	2	1	1	50%
7. KARUSI	1	0	1	0	2	2	0	0%
8. KAYANZA	1	0	1	0	2	2	0	0%
9. KIRUNDO	1	0	1	0	2	2	0	0%
10. MARIE DE BUJUMBURA	0	1	1	0	2	1	1	50%
11. MAKAMBA	1	0	1	0	2	2	0	0%
12. MURAMVYA	0	1	1	0	2	1	1	50%
13. MUYINGA	1	0	1	0	2	2	0	0%
14. MWARO	1	0	1	0	2	2	0	0%
15. NGOZI	1	0	1	0	2	2	0	0%
16. RUMONGE	1	0	1	0	2	2	0	0%
17. RUTANA	1	0	1	0	2	2	0	0%
18. RUYIGI	1	0	1	0	2	2	0	0%
TOTAL GENERAL	14	4	18	0	36	32	4	11%

Source : Bureau de la Planification et des Statistiques de l'éducation

Le tableau ci-dessus montre que seules 4 DPE (Cankuzo, Gitega, Bujumbura Mairie et Muramvya) sur 18 sont des femmes, soit 22%. Tous les 18 inspecteurs provinciaux de l'Education sont des hommes. La moyenne pour l'ensemble des responsables des deux postes au niveau des 18 provinces est de 11%.

Tableau n°16 : Participation des femmes aux postes de directeur communal et de Chef communal de l'Inspection de l'Education

N°	Province	Directeur Communal de l'Education (DCE)				Chef Communal de l'Inspection de l'Education (CCIE)				Totaux			
		H+F	H	F	%F	H+F	H	F	%F	H+F	H	F	%F
1	Bubanza	5	5	0	0%	5	5	0	0%	10	10	0	0%
2	Bujumbura	9	8	1	11%	9	9	0	0%	18	17	1	6%
3	Bururi	6	6	0	0%	6	5	1	17%	12	11	1	8%
4	Cankuzo	5	5	0	0%	5	4	1	20%	10	9	1	10%
5	Cibitoke	6	6	0	0%	6	6	0	0%	12	12	0	0%
6	Gitega	11	11	0	0%	11	11	0	0%	22	22	0	0%
7	Karusi	7	7	0	0%	7	7	0	0%	14	14	0	0%
8	Kayanza	9	8	1	11%	9	9	0	0%	18	17	1	6%
9	Kirundo	7	7	0	0%	7	7	0	0%	14	14	0	0%
10	Mairie de Bujumbura	3	2	1	33%	3	3	0	0%	6	5	1	17%
11	Makamba	6	6	0	0%	6	6	0	0%	12	12	0	0%
12	Muramvya	5	4	1	20%	5	5	0	0%	10	9	1	10%
13	Muyinga	7	5	2	29%	7	6	1	14%	14	11	3	21%
14	Mwaro	6	6	0	0%	6	5	1	17%	12	11	1	8%
15	Ngozi	9	8	1	11%	9	9	0	0%	18	17	1	6%
16	Rumonge	5	4	1	20%	5	5	0	0%	10	9	1	10%
17	Rutana	6	6	0	0%	6	6	0	0%	12	12	0	0%
18	Ruyigi	7	7	0	0%	7	7	0	0%	14	14	0	0%
TOTAL		119	111	8	7%	119	115	4	3%	238	226	12	5%

Source : Bureau de la Planification et des Statistiques de l'éducation

Ainsi, 8 seulement sur les 119 DCE sont des femmes, soit 7%. Seule la Mairie de Bujumbura affiche une représentation des femmes des DCE respectant les 30% (33%). Sur les 119 chefs communaux de l'Inspection de l'Education, 4 seulement sont des femmes, soit 3%. Elles se retrouvent à Bururi, Cankuzo, Muyinga et Mwaro. La moyenne pour l'ensemble des responsables des deux postes au niveau des 18 provinces est de 5%.

Tableau n°17 : Représentation des femmes aux postes de directeurs dans les écoles fondamentales, post fondamentales et dans les centres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers.

PROVINCE	Directeur(e)s des écoles fondamentales				Directeur(e)s des écoles post-fondamentales				Directeur(e)s des centres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers			
	H+F	H	F	%F	H+F	H	F	%F	H+F	H	F	%F
1. BUBANZA	195	170	25	12,8%	39	37	2	5,1%	7	6	1	14%
2. BUJUMBURA	264	235	29	11,0%	81	63	18	22,2%	8	6	2	25%
3. BURURI	237	213	24	10,1%	81	76	5	6,2%	10	6	4	40%
4. CANKUZO	127	114	13	10,2%	32	31	1	3,1%	10	9	1	10%
5. CIBITOKÉ	241	214	27	11,2%	56	47	9	16,1%	13	10	3	23%
6. GITEGA	335	269	66	19,7%	125	113	12	9,6%	20	18	2	10%
7. KARUSI	201	174	27	13,4%	39	38	1	2,6%	8	7	1	13%
8. KAYANZA	261	207	54	20,7%	68	63	5	7,4%	16	13	3	19%
9. KIRUNDO	198	175	23	11,6%	43	42	1	2,3%	13	13	0	0,0%
10. MARIE DE BUJUMBURA	71	40	31	43,7%	43	29	14	32,6%	11	9	2	18,2%
11. MAKAMBA	294	250	44	15,0%	73	67	6	8,2%	7	7	0	0,0%
12. MURAMVYA	123	112	11	8,9%	47	44	3	6,4%	10	10	0	0,0%
13. MUYINGA	216	174	42	19,4%	65	55	10	15,4%	10	9	1	10,0%
14. MWARO	143	118	25	17,5%	51	48	3	5,9%	9	7	2	22,2%
15. NGOZI	241	206	35	14,5%	73	67	6	8,2%	19	14	5	26,3%
16. RUMONGE	283	252	31	11,0%	50	49	1	2,0%	10	10	0	0,0%
17. RUTANA	210	185	25	11,9%	52	49	3	5,8%	10	8	2	20,0%
18. RUYIGI	218	186	32	14,7%	48	42	6	12,5%	10	9	1	10,0%
Total général	3858	3294	564	14,6%	1066	960	106	9,9%	201	171	30	14,9%

Source : Bureau de la Planification et des Statistiques de l'éducation

Au niveau de la direction des écoles fondamentales, les femmes n'atteignent 30% que dans la Mairie de Bujumbura qui affiche une représentation des femmes assez importante (43,7%). Elle n'atteint 20% que dans la province de Kayanza (20,7%). La représentation la plus basse à ce niveau s'observe dans la province de Muramvya (8,9%), seule province dans laquelle les femmes directrices d'écoles fondamentales n'atteignent pas 10%. La moyenne de toutes les provinces est de 14,6%.

En ce qui est des directeurs des écoles post fondamentale, c'est toujours la Mairie de Bujumbura qui affiche le plus haut % de femmes (32,6%), suivi par la province de Bujumbura (22%). Trois autres provinces atteignent 10% : Cibitoke (16,1%), Muyinga (15,4% et Ruyigi (12,5%). Toutes les autres provinces affichent une représentation des femmes inférieure à 10%, et la plus basse représentation s'observe dans la province de Rumonge (2%). La moyenne des 18 provinces à ce niveau est de 9,9%.

S'agissant des directeurs des centres de formation professionnelle et de l'enseignement des métiers, seule la

province de Bururi (40%) affiche une représentation des femmes atteignant 30%. Cinq provinces atteignent une représentation des femmes comprise entre 20 et 26%. Sept provinces ont une représentation des femmes située entre 10 et 19%, et deux provinces (Muramvya et Rumonge) affichent une représentation des femmes nulle. La moyenne à ce niveau est de 14,9%.

Tableau n°18 : Participation des femmes au poste de Directeur provincial de la santé

PROVINCE	Médecin Directeur provincial de la Santé			
	TOTAL	HOMMES	FEMMES	%F
1. BUBANZA	1	0	1	100%
2. BUJUMBURA	1	1	0	0%
3. BURURI	1	1	0	0%
4. CANKUZO	1	1	0	0%
5. CIBITOKÉ	1	1	0	0%
6. GITEGA	1	1	0	0%
7. KARUSI	1	1	0	0%
8. KAYANZA	1	1	0	0%
9. KIRUNDO	1	1	0	0%
10. MARIE DE BUJUMBURA	1	0	1	100%
11. MAKAMBA	1	1	0	0%
12. MURAMVYA	1	1	0	0%
13. MUYINGA	1	1	0	0%
14. MWARO	1	1	0	0%
15. NGOZI	1	1	0	0%
16. RUMONGE	1	1	0	0%
17. RUTANA	1	1	0	0%
18. RUYIGI	1	1	0	0%
TOTAL	18	16	2	2%

Source : Données collectées par la Cellule genre sectorielle du Ministère de la Santé

Seules deux femmes sur 18 occupent le poste de Directrice provinciale de la Santé (Bubanza et Mairie de Bujumbura).

Sur les 48 districts de santé dont dispose le Burundi, seuls 2 (soit 4%) sont dirigés par des femmes (à Mukenke en province de Kirundi et dans le secteur Sud en Mairie de Bujumbura).

Tableau n°19 : Participation des femmes aux postes de Directeur du Bureau provincial de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage

Province	Directeur du Bureau provincial de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage			
	TOTAL	HOMMES	FEMMES	%F
1. BUBANZA	1	1	0	0%
2. BUJUMBURA	1	1	0	0%
3. BURURI	1	0	1	100%
4. CANKUZO	1	1	0	0%
5. CIBITOKÉ	1	0	1	100%
6. GITEGA	1	1	0	0%
7. KARUSI	1	1	0	0%
8. KAYANZA	1	1	0	0%
9. KIRUNDO	1	1	0	0%
10. MARIE DE BUJUMBURA	1	1	0	0%
11. MAKAMBA	1	0	1	100%
12. MURAMVYA	1	1	0	0%
13. MUYINGA	1	1	0	0%
14. MWARO	1	1	0	0%
15. NGOZI	1	1	0	0%
16. RUMONGE	1	1	0	0%
17. RUTANA	1	1	0	0%
18. RUYIGI	1	1	0	0%
TOTAL	18	15	3	3%

Source : Données collectées par la Cellule genre sectorielle du MEAE

Nous avons en tout 3 femmes sur 18 (soit 17%) occupant les postes de Directrices du Bureau provincial de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage : provinces de Bururi, Cibitoke et Makamba.

Tableau n°20: Participation des femmes au poste de Chef du district sanitaire

PROVINCE	District sanitaire	Médecin Directeur provincial de la Santé			
		H+F	H	F	%F
1. BUBANZA	Bubanza	1	1	0	0%
	Mpanda	1	1	0	0%
2. BUJUMBURA	Kabezi	1	1	0	0%
	Isare	1	1	0	0%
	Rwibaga	1	1	0	0%
3. BURURI	Bururi	1	1	0	0%
	Matana	1	1	0	0%
	Rutovu	1	1	0	0%
	Cankuzo	1	1	0	0%

4. CANKUZO	Murore	1	1	0	0%
5. CIBITOKE	Cibitoke	1	1	0	0%
	Mabayi	1	1	0	0%
	Bukinanyana	1	1	0	0%
6. GITEGA	Gitega	1	1	0	0%
	Kibuye	1	1	0	0%
	Mutaho	1	1	0	0%
	Ryansoro	1	1	0	0%
7. KARUSI	Buhiga	1	1	0	0%
	Nyabikere	1	1	0	0%
8. KAYANZA	Kayanza	1	1	0	0%
	Gahombo	1	1	0	0%
	Musema	1	1	0	0%
9. KIRUNDO	Kirundo	1	1	0	0%
	Vumbi	1	1	0	0%
	Busoni	1	1	0	0%
	Mukenke	1	0	1	100%
10. MARIE DE BUJUMBURA	Nord	1	1	0	0%
	Centre	1	1	0	0%
	Sud	1	0	1	100%
11. MAKAMBA	Makamba	1	1	0	0%
	Nyaza-Lac	1	1	0	0%
12. MURAMVYA	Muramvya	1	1	0	0%
	Kiganda	1	1	0	0%
13. MUYINGA	Muyinga	1	1	0	0%
	Giteranyi	1	1	0	0%
	Gashoho	1	1	0	0%
14. MWARO	Kibumbu	1	1	0	0%
	Fota	1	1	0	0%
15. NGOZI	Ngozi	1	1	0	0%
	Buye	1	1	0	0%
	Kiremba	1	1	0	0%
16. RUMONGE	Rumonge	1	1	0	0%
	Bugarama	1	1	0	0%
17. RUTANA	Rutana	1	1	0	0%
	Gihofi	1	1	0	0%
	Ruyigi	1	1	0	0%

18. RUYIGI	Kinyinya	1	1	0	0%
	Butezi	1	1	0	0%
BURUNDI		48	46	2	4%

Source : Données collectées par la Cellule genre sectorielle du Ministère de la Santé

Sur les 48 districts de santé dont dispose le Burundi, seuls 2 (**soit 4%**) sont dirigés par des femmes (à Mukenke en province de Kirundi et dans le secteur Sud de la Mairie de Bujumbura).

2.4.2. Mécanismes locaux de gestion communautaire

A ce niveau, l'évaluation a été focalisée sur la représentativité des femmes dans huit structures communautaires clés à savoir (i) le Comité Communal de Développement Communautaire (CCDC), (ii) le Comité collinaire de développement communautaire (CCD), (iii) le Comité Mixte de Sécurité humaine (CMS), (iv) le Comité de Santé (COSA), (v) le Comité de Gestion de l'Ecole, (vi) le comité communal de service foncier, (vii) le Comité de protection sociale et (viii) le comité de gestion de l'eau.

Tableau n°21 : Représentation des femmes dans les mécanismes locaux de gestion communautaire en 2022

N°	Mécanismes	Synthèse nationale			
		H	F	T	%
1	Comité Communal de Développement Communautaire (CCDC)	3 480	1 641	5 121	32%
2	Comités collinaires de développement communautaire	10 926	5 546	16 472	34%
3	Comité Mixte de Sécurité Humaine (CMS)	6 527	1 446	7 973	18%
4	Comités de Santé (COSA)	3 741	2 728	6 469	42%
5	Comité de gestion de l'Ecole	26 565	12 855	39 420	33%
6	Comité communal de Service foncier	5 749	1 461	7 210	20%
7	Comité de protection sociale	1 034	234	1 268	18%
8	Comité de gestion des points d'eau	1 034	234	1 268	18%
TOTAL GLOBAL		59 056	26 145	85 201	31%

Source : Données collectées par les DPDFS

Parmi les 8 mécanismes qui ont été analysés, 4 affichent une représentation des femmes située entre 32 et 42% : les CCDC, les CCD, les COSA et les Comité de gestion de l'école. La représentation des femmes la plus élevée se retrouve au niveau des COSA (42%). Ce sont des structures dans lesquels se retrouvent les agents de santé communautaire dans lesquels les femmes sont nombreuses parce qu'elles appuient beaucoup la communauté en matière de santé (notamment les accoucheuses et les mamans lumière). Les femmes membres des COSA sont très efficaces et très appréciées au sein de la communauté, notamment grâce aux renforcements des capacités dont elles bénéficient de la part du Ministère en charge de la Santé Publique. Les autres comités devraient également bénéficier de la même attention selon leurs domaines d'action respectifs.

La plus basse représentation des femmes se retrouve dans les CMS, les comités de protection sociale et les comités de gestion de l'eau (18% pour les trois). Il est étonnant que les comités de gestion de l'eau comptent si peu de femmes quand on connaît le rôle des femmes dans la recherche de l'eau.

2.4.3. Représentation des femmes dans le secteur de la justice

Tableau n° 22 : Participation des femmes au poste de Président du tribunal de résidence

N°	PROVINCE	H	F	T	%
1	BUBANZA	6	1	7	14%
2	BUJUMBURA	6	3	9	33%
2	BURURI	5	1	6	17%
4	CANKUZO	4	1	5	20%
5	CIBITOKÉ	5	1	6	17%
6	GITEGA	7	5	12	42%
7	KARUSI	6	1	7	14%
8	KAYANZA	6	4	10	40%
9	KIRUNDO	5	2	7	29%
10	MAIRIE DE BUJUMBURA	1	5	6	83%
11	MAKAMBA	4	2	6	33%
12	MURAMVYA	3	2	5	40%
13	MUYINGA	5	2	7	29%
14	M4 WARO	6	1	7	14%
15	NGOZI	5	2	7	29%
16	RUMONGE	4	1	5	20%
17	RUTANA	4	3	7	43%
18	RUYIGI	7	1	8	13%
	TOTAL	89	38	127	30%

Ce tableau montre que 7 sur 18 provinces sur 18 (38.88%) ont au moins 30% de femmes dans l'ensemble de leurs tribunaux de résidence, 4 d'entre elles ont entre 40 et 43% de femmes présidentes de tribunaux de résidence : Rutana (43%), Gitega (42%), Kayanza et Muramvya(40%). Cinq(5) provinces affichent une représentation de femmes comprise entre 29% et 20% : Ngozi, Muyinga et Kirundo (29%), Rumonge et Cankuzo(20%). Cinq provinces affichent une représentation des femmes à ce poste n'atteignant pas 20%, la plus faible représentation se retrouvant dans la province de Ruyigi (14%). La Mairie de Bujumbura se démarque avec un grand déséquilibre en faveur des femmes (83% de femmes).

Tableau n°23 : Synthèse globale sur la représentation des femmes dans la présidence des instances judiciaire

N°	Instances	H	F	T	%
1	Tribunal de Résidence (niveau communal)	89	38	127	30%
2	Tribunal de Grande Instance (niveau provincial)	15	5	20	25%
3	Parquet de la République (niveau provincial)	18	2	20	10%
4	Cours d'Appel	3	4	7	57%
5	Parquet général près la Cour d'Appel	6	0	6	0%
6	Juridictions supérieures au niveau national	11	5	16	31%
	TOTAL	142	54	196	27.55%

Source : Données collectées par la Cellule genre du Ministère en charge de la Justice.

Le secteur de la Justice est concerné par le quota d'au moins 30% de femmes. Ce dernier est respecté au niveau des tribunaux de résidence pris ensemble (30%), des juridictions supérieures au niveau national (31%) et des cours d'appel qui affichent une représentation des femmes dépassant les 50% (57%). Les femmes ne sont représentées au sein des Tribunaux de Grande Instance à hauteur de 25 %, et de 10% dans les parquets de la République. Elles sont complètement absentes les Parquets près la Cours d'appel.

2.4.4. Secteur privé

L'évaluation à ce niveau a porté sur les compagnies d'assurance, les banques et les universités privées.

Pour chaque compagnie d'assurances, les postes considérés sont entre autres le Conseil d'Administration, l'ADG, l'ADG Adjoint et les Directeurs. La situation sur la représentativité des femmes dans ces structures se présente comme suit :

Tableau n°24 : Représentation des femmes dans les postes de décisions des compagnies d'assurance

N°	Nom de la compagnie d'assurance				
		Total	H	F	%F
1	UCAR Assurances Générales	9	6	3	33%
2	SOCAR AG	10	8	2	20%
3	SOCABU	14	11	3	21%
4	BICOR AG	10	9	1	10%
5	SOGEAR	8	6	2	25%
6	EGIC NV	9	9	0	0%
7	BIC NON VIE	10	9	1	10%
8	BIC VIE	6	4	2	33%
9	SOCAR VIE	9	9	0	0%
10	UCAR VIE	11	7	4	36%
11	JUBILEE LIFE	8	6	2	25%
12	BICOR VIE	9	8	1	11%
13	INKINZO ASSURANCES	11	7	4	36%
14	JUBILEE NON LIFE	10	8	2	20%
15	AVIA	10	7	3	30%
16	SERENITY INSURANCE COMPANY	10	8	2	20%
17	AGICO	10	7	3	30%
Total		164	129	35	21, 34%

Source : Agence de Régulation des Assurances commerciales

Seuls 35 des 164 postes de responsabilité (21,34%) sont occupés par des femmes. Les femmes sont représentées à hauteur de 30% et plus dans seulement 6 sur les 17, et c'est UCAR VIE VIE et INKINZO ASSURANCES qui comptent une plus grande proportion de femmes (36%). Deux des 17 compagnies d'assurance (EGIC NV et SOCAR VIE) ne comptent aucune femme dans les postes de responsabilité, et trois autres affichent respectivement une représentation des femmes de 10% (BICOR AG et BIC NON VIE) et de 11% (BICOR VIE). Dans les autres, les femmes sont représentées à hauteur d'au moins 20%.

Tableau n°25 : Représentation des femmes dans les postes de décisions des Banques

Les postes considérés sont entre autres le Conseil d'Administration, l'ADG, l'ADG Adjoint et les Directeurs ainsi que les Chefs d'Agences. La mission d'évaluation a reçu une suite de la part de 11 des 12 banques auxquelles le questionnaire a été adressé :

N°	Nom de la banque commerciale	Total	H	F	%F
1	BANCOBU	50	39	11	22%
2	ECOBANK	32	22	10	31%
3	BIDF	18	7	11	61%
4	CRDB	10	8	2	20%
5	KCB	69	45	24	35%
6	BHB	39	35	4	10%
7	BBCI	63	42	21	33%
8	BGF	80	55	25	31%
9	FINBANK	62	33	29	47%
10	BCB	69	47	22	32%
11	IBB	80	51	29	36%

Total	423	384	188	44%
--------------	------------	------------	------------	------------

Dans 8 des 11 banques, la représentation des femmes atteint 30%, le plus haut niveau de représentation qui dépasse de loin 30% étant atteint par la BIDF (61%). La mission de la BIDF qui est d'appuyer les femmes explique sans doute cette situation. La plus basse représentation des femmes se retrouve à la BHB (10%), les 2 banques restant affichant respectivement une représentation des femmes de 22%(BANCOBU) et de 20% (CRDB).

2.4.5. Représentation des femmes dans les organes dirigeants des partis politiques

Certains partis politiques disposent d'un Comité National qui inclut le bureau national, d'autres disposent d'un Comité National et d'un bureau. Nous n'avons pas pu obtenir les données pour certains partis politiques (PARENA, RADES, MRC et FDS-SANGIRA) qui d'après les informations recueillies au niveau du Ministère en charge de l'Intérieur existent de noms ne sont pas actifs sur terrain.

Tableau n°26 : Représentation des femmes dans les comités et/ou bureaux directeurs des partis politiques

N°	NOM DU PARTI	COMITE NATIONAL		BUREAU NATIONAL		TOTAUX			
		H	F	H	F	H+F	H	F	%F
1	CNDD-FDD			5	2	7	5	2	29%
2	UPRONA			74	19	93	74	19	20%
3	CODEBU			10	5	15	10	5	33%
4	SANGWE PADER	31	13			44	31	13	30%
5	MSP INKINZO	4	3			7	4	3	43%
6	PML ABANYAMWETE	10	10			20	10	10	50%
7	UPD ZIGAMIBANGA	15	12			27	15	12	44%
8	PARENA								
9	P R P ABATUHURANA	5	2			7	5	2	29%
10	FROLINA			7	4	11	7	4	36%
11	RPB	26	21	16	9	72	42	30	42%
12	PALIFE AGAKIZA	10	5			15	10	5	33%
13	KAZE – FDD			5	3	8	5	3	38%
14	PMP			7	6	13	7	6	46%
15	PIEBU			15	15	30	15	15	50%
16	PAJUDE	7	3			10	7	3	30%
17	PARIBU	48	42			90	48	42	47%
18	RADEBU	36	18	12	6	72	48	24	33%
19	RADES								
20	RANAC			15	15	30	15	15	50%
21	MPH	6	3	5	2	16	11	5	31%
22	PTD TWUNGURUNANI			12	3	15	12	3	20%
23	FNL			41	22	63	41	22	35%
24	APDR	50	22	6	2	80	56	24	30%
25	PSD- DUSABIKANYE	23	9	3	2	37	26	11	30%
26	MRC								
27	ADR			8	6	14	8	6	43%
28	ALIDE			38	19	57	38	19	33%
29	FPN IMBONEZA	6	7	5	17	35	11	24	69%
30	FEDS-SANGIRA								
31	CDP			6	3	9	6	3	33%

32	CNDD	27	11			38	27	11	29%
33	P L			4	2	6	4	2	33%
34	CNL			7	3	10	7	3	30%
35	SAHWANYA FRODEBU	12	3			15	12	3	20%
Total		316	184	301	165	966	617	349	36%

Source : Données collectée par une personne ressource au sein du Ministère en charge de l'Intérieur.

Bien que la loi sur les partis politiques exige au moins 30% de femmes dans les organes dirigeants au niveau national, 6 des 29 partis politiques dont les données sont disponibles ont un niveau de représentation des femmes situés entre 20 et 29%, le plus bas pourcentage (20%) s'observant au niveau de l'UPRONBA, du PDT TWUNGURUNANI et du SAHWANYA FRODEBU. Le parti FPN IMBONEZA affiche la représentation des femmes la plus élevée (69%), suivi par le PIEBU et le RANAC (50%), le PARIBU (47%), le PMP (46%), l'UPD ZIGAMIBANGA (44%), le MSP INKINZO, l'ADR (43%), et le RPB (42%). Notons que seuls 5 de ces partis politiques sont dirigés par des femmes.

2.4.6. Universités Publiques et Privées.

La mission d'évaluation a pu avoir les données de l'Université du Burundi et de l'Ecole Normale Supérieure, ainsi que de 5 universités privées.

Tableau n° 27 : Participation des femmes dans les postes décisionnels des Universités publiques et privées.

N°	NOM DE L'UNIVERSITE	2022			%F
		H+F	H	F	
1	Université du Burundi	76	61	15	20%
2	Ecole Normale Supérieure	8	6	2	25%
3	Université Lumière de Bujumbura	16	10	6	38%
4	Université Martin Luther King	16	13	3	19%
5	Université du Lac Tanganyika (ULT)	11	6	5	45%
6	Université Polytechnique de Gitega	11	10	1	9%
7	Bujumbura International University	8	5	3	38%
TOTAL		146	111	35	24%

Source : Données collectées par l'Auteur du Rapport

Parmi les 7 universités dont la mission d'évaluation a pu avoir les données, 3 affichent un niveau de représentation des femmes dépassant 30%. Il s'agit de l'Université du Lac Tanganyika (45%), de l'Université Lumière de Bujumbura (38%), et de Bujumbura International University (38%). Le plus bas niveau de représentation des femmes (9%) se retrouve à l'Université Polytechnique de Gitega. Les 3 universités restant affichent respectivement 25% (Ecole Normale Supérieure), 20% (Université du Burundi) et 19% (Université Martin Luther King). Notons que toutes ces Universités sont dirigées par des hommes, sauf l'Université Lumière de Bujumbura dont une femme assure actuellement l'intérim.

2.4.7. Représentation des femmes au niveau de la police

Tableau n°28 : Représentation des femmes parmi les agents policiers, les sous-officiers et les officiers de la police nationale

N°	CATEGORIE	% FEMMES
1	Catégorie des agents policiers de la PNB	4%
2	Catégorie des Sous-Officiers dans la PNB	2%
3	Catégorie des Officiers dans la PNB	0,50%
4	Mission de maintien de la paix	0

Source : Collectées par la cellule genre du Ministère en charge de la Justice

Tableau n° 28 : Représentation des filles dans lors de l'enrôlement, édition 2022

N°	CATEGORIE	H+F	H	F	%F
1	Catégorie des agents policiers de la PNB	1450	1250	200	14%
2	Catégorie des Brigadiers dans la PNB	250	220	30	12%
3	Catégorie des Officiers dans la PNB	60	51	8	13%
TOTAL		1760	1521	238	13,52%

Source : Collectées par la cellule genre du Ministère en charge de la Justice

La présence des femmes dans la PNB est comme le montre les deux tableaux ci-haut présenté est très faible. Le premier tableau en rapport avec les agents policiers, les sous-officiers et les officiers montre qu'aucune catégorie n'atteint 5% de femmes. Les femmes officiers n'atteignent même pas 1%.

S'agissant des policiers nouvellement enrôlés en 2022, ils incluent un % de femmes également très faible à tous les niveaux puisqu'il ne dépasse 14% qu'au niveau des agents policiers, la moyenne pour l'ensemble des 3 catégories analysées étant de 13, 52%. Le niveau d'enrôlement des femmes est quand même un peu plus important que le niveau de représentation dans ces catégories présentées dans le premier tableau, ce qui augure peut-être un meilleur avenir.

2.5. Synthèse de la participation des femmes.

2.5.1. Récapitulatif sur la représentation des femmes dans tous les postes et instances analysés

Le tableau ci-après rassemble tous les postes et instances de décision qui ont été analysés.

Tableau n°29 : Tableau récapitulatif sur la participation des femmes dans les instances et postes électifs et nonélectifs de prise de décision, édition 2022

N°	POSTE/INSTANCE	SYNTHESE EN 2022			
		H	F	T	%F
I. Instances et postes électifs					
1	Députés	72	51	123	41.46%
2	Sénateurs	23	16	39	41.03%
3	Bureau de l'Assemblée Nationale	2	1	3	33.33%
4	Bureau du sénat	2	1	3	33.33%
5	Présidents des commissions permanentes de l'Assemblée Nationale	7	1	8	12.50%
6	Présidents des commissions pérennantes du Sénat	5	1	6	16.67%
7	Administrateurs communaux	76	43	119	36.13%
8	Membres des conseils communaux	2,331	1,164	3,495	33.30%
9	Chefs collinaires	2,681	230	2,911	7.90%
10	Conseillers collinaires	12,736	2,816	15,552	18.11%
11	Notables collinaires	33,475	10,781	44,256	24.36%
<i>S/Total (1)</i>		<i>51,410</i>	<i>15,105</i>	<i>66,515</i>	<i>22.71%</i>

II. Instances et postes non électifs au niveau central		H	F	T	%F
1	Présidence de la République du Burundi	14	5	19	26.32%
2	Vice-Présidence de la République du Burundi	4	1	5	20.00%
3	Primature de la République du Burundi	30	5	35	14.29%
4	Secrétariat Général de l'Etat	8	2	10	20.00%
5	Ambassades	57	15	72	20.83%
6	Ministres	10	5	15	33.33%
7	Assistants du Ministre	12	3	15	20.00%
8	Secrétaires Permanents	11	5	16	31.25%
9	Inspecteurs Généraux	14	3	17	17.65%
10	Directeurs Généraux	57	12	69	17.39%
11	Inspecteurs principaux	11	2	13	15.38%
12	Inspecteurs	22	11	33	33.33%
13	Directeurs	167	60	227	26.43%
14	Juridiction supérieures du secteur de la Justice	11	5	16	31.25
<i>S/Total (2)</i>		<i>428</i>	<i>134</i>	<i>562</i>	<i>23.84%</i>
III. Secteur parapublic au niveau national		H	F	T	%F
1	Directeurs Généraux & Directeurs	221	73	294	24.83%
<i>S/Total (3)</i>		<i>221</i>	<i>73</i>	<i>294</i>	<i>24.83%</i>
IV. Conseils et commissions nationaux		H	F	T	%F
1	CNI	4	3	7	42.86%
2	CNIDH	4	3	7	42.86%
3	CNC	12	3	15	20.00%
4	CVR	8	5	13	38,46%
5	Observatoire national pour la prévention et l'éradication du génocide, des crimes de guerre et crimes contre l'humanité	5	2	7	28.57%
6	Comité National pour le Dialogue Social (CNDS)	12	8	20	40.00%
7	Conseil National pour l'Unité et la Réconciliation	5	2	7	28.57%
8	Conseil Economique et Social	15	5	20	25.00%
9	Conseil National de Sécurité	15	2	17	11.76%
<i>S/Total (4)</i>		<i>72</i>	<i>36</i>	<i>105</i>	<i>34.29%</i>
V. Secteur public au niveau décentralisé		H	F	T	%F
1	Gouverneurs de Province	15	3	18	16.67%
2	Chef de Cabinet du Gouverneur	15	3	18	16.67%
3	Conseillers du Gouverneur	47	25	72	34.72%

4	Secrétaires Exécutifs permanents communaux	117	2	119	1.68%
5	Conseillers des Administrateurs	292	24	316	7.59%
6	Directions provinciales de l'éducation	14	4	18	22.22%
7	Inspections provinciales de l'éducation	18	0	18	0.00%
8	Directions communales de l'éducation	111	8	119	6.72%
9	Inspections communales de l'éducation	115	4	119	3.36%
10	Directions des écoles fondamentales	3,294	564	3,858	14.62%
11	Directions des écoles post-fondamentales	960	106	1,066	9.94%
12	Directions des centres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers	171	30	201	14.93%
13	Directions provinciales de la santé	16	2	18	11.11%
14	Directions des districts sanitaires	46	2	48	4.17%
15	Parquet près la Cour d'Appel	6	0	6	0%
16	Cour d'Appel	3	4	7	57%
17	Parquet de la République (niveau provincial)	18	2	20	10%
18	Tribunal de Grande Instance (niveau provincial)	15	5	20	25%
19	Tribunal de Résidence (niveau communal)	89	38	127	30%
20	Bureaux provinciaux de l'environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage	15	3	18	16.67%
<i>S/Total (5)</i>		<i>5,377</i>	<i>829</i>	<i>6,206</i>	<i>13.36%</i>
VI. Mécanismes de gestion communautaires		H	F	T	%F
1	Comité Communal de Développement Communautaire (CCDC)	3,480	1,641	5,121	32.04%
2	Comités collinaires de développement communautaire	10,926	5,546	16,472	33.67%
3	Comité Mixte de Sécurité Humaine (CMS)	6,527	1,446	7,973	18.14%
4	Comités de Santé (COSA)	3,741	2,728	6,469	42.17%
5	Comité de gestion de l'Ecole	26,565	12,855	39,420	32.61%
6	Comité communal de Service foncier	5,749	1,461	7,210	20.26%
7	Comité de protection sociale	1,034	234	1,268	18.45%
8	Comité de gestion des points d'eau	1,034	234	1,268	18.45%
<i>S/Total (6)</i>		<i>59,056</i>	<i>26,145</i>	<i>85,201</i>	<i>30.69%</i>
VII. Banques et assurances		H	F	T	%F
1	Banques	384	188	572	32.87%
2	Assurances	129	35	164	21.34%
<i>S/Total (7)</i>		<i>513</i>	<i>223</i>	<i>736</i>	<i>30.30%</i>

VIII. Universités		H	F	T	%F
1	Universités publiques (UB & ENS)	69	17	86	19.77%
2	Universités privées	44	17	61	27.87%
<i>S/Total (8)</i>		<i>113</i>	<i>34</i>	<i>147</i>	<i>23.13%</i>
IX. Partis politiques		H	F	T	%F
1	Membres du Comité national	316	184	500	36.80%
2	Membres du Bureau national	301	165	466	35.41%
<i>S/Total (9)</i>		<i>617</i>	<i>349</i>	<i>966</i>	<i>36.13%</i>
TOTAL GENERAL		117,807	42,928	160,735	26,70

La moyenne générale de la représentation des femmes dans les postes électifs est de 22,71%, cela suite au niveau de représentation des femmes qui est très basse au niveau collinaire.

Pour les postes non électifs au niveau central, la moyenne globale de la représentation des femmes est de 23,63%, et n'atteint 30% que pour les ministres et les inspecteurs (33,33%). Elle est de 24,83% pour les administrations personnalisées attachées aux différents ministères.

La représentation des femmes dans le secteur public au niveau décentralisé est très basse, la moyenne globale étant de 12,94%. Elle n'atteint 30% que pour le poste de conseillers des gouverneurs (34,72%) et est inférieure à 10% dans 5 de 15 postes analysés, et ces derniers incluent les secteurs sociaux comme l'éducation (directions et inspections communales, directions des écoles post fondamentales, inspections provinciales) et la santé (districts sanitaires). La représentation des femmes est nulle au niveau des inspections provinciales de l'éducation.

Les conseils et commissions nationaux présentent une moyenne de 34,29% de représentation des femmes ; 4 d'entre eux dépassent 30% et aucun n'affiche un pourcentage de femmes inférieur à 18%. La moyenne de la représentation des femmes dans les banques et les assurances est respectivement de 32,87 et 21,34%.

La moyenne de la représentation des femmes dans les universités publiques et privées est respectivement de 19,77 et 27,87%. Quant à la représentation des femmes au niveau des organes dirigeants des partis politiques, elle est de 36,13%, tout en notant que le pourcentage des femmes n'atteint pas 30% dans certains d'entre eux même si ce pourcentage est exigé par la loi à ce niveau.

2.5.2. Synthèse générale de la représentation des femmes dans les postes de prise de décision

En opposant les instances et postes électifs touchés par la clause du quota à ceux qui ne le sont pas, ainsi que les instances et postes non électifs qui sont concernés par le quota et ceux qui ne le sont pas, on obtient la synthèse suivante :

Tableau n°30 : Synthèse générale de la représentation des femmes dans les postes de décision, édition 2022

N°	POSTES / INSTANCES	SYNTHESE REPRESENTATION DES FEMMES ET DES HOMMES			
		H	F	T	% F
I. Instances et postes électifs					
1	Instances et postes électifs touchés par le quota	2,518	1,278	3,796	33.66
2	Instances et postes électifs non touchés par le quota	48,892	13,827	62,719	22.04
<i>Total postes électifs</i>		<i>51,410</i>	<i>15,105</i>	<i>66,515</i>	<i>22.70</i>
II. Instances et postes non électifs touchés par le quota					
1	Ministres	10	5	15	33.33
2	Instances judiciaires	142	54	196	27.55
3	Les organes dirigeants des partis politiques au niveau national	617	349	966	36.13
<i>Total postes non électifs touchés par le quota</i>		<i>769</i>	<i>408</i>	<i>1177</i>	<i>34.66</i>
III. Instances et postes non électifs non touchés par le quota					
1	Instances et postes du secteur public non électifs non touchés par le quota au niveau central	407	124	531	23.35
2	Secteur parapublic (administrations personnalisées)	221	73	294	24.83
3	Conseils et commissions nationaux	72	36	108	34.29
4	Banques	384	188	572	32.87
5	Compagnies d'Assurances	129	35	164	21.34

6	Universités publiques (UB & ENS)	69	17	86	17.77
7	Universités privées	44	17	61	27.87
8	Instances et postes du secteur public non électifs non touchés par le quota au niveau décentralisé	5,246	780	6,026	12.94
9	Les mécanismes locaux de gestion communautaires	59,056	26,145	85,201	30.69
<i>Total postes non électifs non touchés par le quota</i>		<i>65,628</i>	<i>27,415</i>	<i>93,043</i>	<i>29,46</i>
SYNTHESE GENERALE		117,807	42,928	160,735	26,70

Entre les postes non électifs touchés par le quota et ceux qui ne le sont pas, la différence est flagrante : d'un côté la moyenne est de **33.66%** et de l'autre **22.04%**. Ce dernier % est un peu amélioré par l'instance des notables collinaires (**24.36%**) qui a enregistré de meilleures proportions entre les hommes et les femmes qu'au niveau des conseillers collinaires et des chefs de collines.

Les postes non électifs qui sont touchés par le quota affichent une moyenne globale de 34.66%. Mais nous savons que si certains secteurs se démarquent et, ce qui élève la moyenne, d'autres ne respectent pas encore le quota, comme certaines instances du secteur de la Justice et les organes dirigeants des partis politiques au niveau national.

Le secteur public non touché par le quota souffre d'une très faible représentation des femmes : respectivement une moyenne de **23.35%** et **12.94%** au niveau central et décentralisé. La moyenne de la représentation des femmes des femmes à ces deux niveaux pris ensemble est de **18.14%**.

La moyenne des postes non électifs non touchés par le quota (**29.14%**) approche les 30%. Cela s'explique par deux facteurs particulièrement : i) les textes mettant en place certaines nationales conseils et certains conseils nationaux exigent les 30% de femmes dans leur composition ; ii) certains mécanismes locaux de gestion communautaire (comme les COSA) essaient d'intégrer les femmes, parfois jusqu'à la parité.

CHAPITRE III. OBSTACLES A LA PARTICIPATION EQUITABLE DES FEMMES ET ACTIONS A MENER

Face aux données chiffrées attestant de la faible participation des femmes dans les instances et postes de décision, il convient de s'interroger sur les causes de cette situation, c'est-à-dire sur les obstacles qui limitent cette participation. En effet, le changement de la situation passe nécessairement par des actions qui agissent sur ces obstacles. C'est à travers les entretiens et les DFG avec les femmes leaders d'organisations féminines locales et d'organisations internationales, ainsi que les membres des plateformes « Umuhivu w'Imboneza » que les avis des femmes en rapport avec ces obstacles ainsi que les actions à mener pour améliorer la situation ont été exprimés. Ces derniers ont été complétés par les informations tirées d'autres documents, notamment des rapports d'études ou d'évaluations conduites par d'autres acteurs en matière de participation des femmes.

3.1. Les obstacles à la participation équitable des femmes aux instances et postes de décision

Les obstacles les plus importants à la participation des femmes qui ont été retenus par la mission de l'évaluation à l'issue des entretiens, des DFG et de la lecture de certains rapports d'évaluation sont les suivants :

3.1.1. Les normes et croyances traditionnelles

De l'avis de la majorité des personnes rencontrées à l'issue des entretiens et des DFG, les normes et croyances traditionnelles qui imposent un statut inférieur à la femme constituent un des plus grands obstacles à la participation équitable des femmes aux instances et postes de décision. En effet, elles sont à l'origine de la construction de relations de genre inégalitaires et défavorables au leadership féminin, tel que cela ressort de l'adage en kirundi « Nta nkokokazi ibika isake ihari » (la poule ne chante pas quand le coq est là : une femme ne prend pas la parole dans une assemblée ou se trouvent des hommes).

La participation politique de la femme est d'après les témoignages recueillis, beaucoup handicapée par le poids de l'autorité maritale qui est lié à son statut supérieur. Si elle ne veut pas provoquer un conflit, une femme ne peut s'occuper qu'à des activités autorisées par son mari. Elle ne va que là où son mari permet qu'elle aille et ne fait que ce qu'il lui permet de faire. Elle peut difficilement passer outre si son conjoint ne veut pas qu'elle fasse de la politique, est souvent obligée, s'il le lui permet, d'adhérer au même parti politique que lui. Il peut facilement l'empêcher de faire campagne pour se faire élire. Ainsi, les normes et croyances traditionnelles nuisent à l'épanouissement des femmes ; elles « pèsent lourdement sur leur statut dans la famille et dans la société, restreignent leurs chances d'éducation et limitent leurs capacités à prendre des décisions, et à participer pleinement à la vie de la communauté avec les mêmes chances que les hommes ».⁹

3.1.2. Le partage inéquitable des tâches entre l'homme et la femme

La répartition des tâches entre les hommes et les femmes dans la société burundaise est consécutive à l'attribution des rôles et des responsabilités incombant traditionnellement à l'un ou à l'autre des deux groupes, cette attribution dépendant elle-même du statut imposé à chacun dans la famille et dans la communauté. Ainsi, alors que l'homme s'occupe à des tâches liées à la production rémunératrice (cultures de rente, menuiserie, travail rémunéré, etc.) ou à la gestion communautaire qui réclament sa présence à l'extérieur de son foyer (gestion des conflits, participation à des réunions, notamment des partis politiques, etc.), la division du travail selon le genre laisse à la femme la grande majorité des activités de reproduction (soins des enfants, prise en charge des autres membres de la famille, recherche du bois et de l'eau, cuisine, propreté de la maison, etc.), ainsi que le fardeau des travaux champêtres. Ce sont toutes des activités non rémunérées qui ne lui laissent pas de temps de repos, et donc, lui laissent peu d'espace pour des activités hors de la maison comme le militantisme politique. Ainsi, « les responsabilités familiales constituent l'un des facteurs les plus dissuasifs en ce qui est de la participation politique des femmes »¹⁰ Il est en effet très difficile de concilier les horaires et les exigences liées à l'engagement politique avec les multiples obligations familiales qui incombent à la femme.

⁹ République du Burundi, Ministère de la Solidarité Nationale, des Droits de la Personne Humaine et

du Genre ; Politique Nationale Genre du Burundi 2012-2025 ; p 10.

3.1.3. La dépendance économique

L'autorité maritale dont il est question plus haut est en grande partie favorisée par le fait que c'est l'homme qui a le contrôle des ressources et des bénéfices dans le foyer et que la femme vit en général sous sa dépendance. Cela est la source d'obstacles financiers et matériels à sa participation politique. Ce n'est pas facile par exemple de devoir demander de l'argent à son mari pour aller à des réunions ou pour faire la campagne électorale. Ainsi, le mari qui tient les cordons de la bourse « peut à volonté limiter le militantisme politique de sa femme en la privant de moyens financiers »¹¹. D'après les témoignages des personnes rencontrées par la mission d'évaluation, les élections à tous les niveaux sont souvent accompagnées de paiement de pots de vin (au sens propre comme au figuré). Cela est très flagrant au niveau collinaire, et ce facteur constitue une des raisons de l'échec de beaucoup de candidates qui sont souvent découragées et finissent par renoncer.

3.1.4. L'ignorance et le faible niveau d'instruction

L'ignorance et le bas niveau d'instruction ont été présentés par une grande proportion de personnes rencontrées comme pouvant constituer une limite à la participation des femmes dans les postes de décision. L'analphabétisme est encore une réalité au Burundi, et la grande proportion des personnes analphabètes se retrouve parmi les femmes. Celles qui sont dans cette catégorie ne peuvent même pas songer à tenter de se faire élire et ne sont que des figurantes si par hasard elles intègrent des partis politiques. La majorité des femmes, bien plus que les hommes, ignorent leurs droits et souvent aussi leurs devoirs, parce qu'elles ne connaissent pas les lois qui régissent leur vie. Bien des femmes ignorent le contenu du Code électoral et autres textes réglementant les élections. Ainsi ne pourront-elles pas s'y préparer correctement si elles décident de faire campagne, encore que peu de femmes savent comment conduire une campagne électorale. Le bas niveau d'instruction, quant à lui, limite le niveau qu'on peut atteindre si on veut embrasser une carrière politique, certains niveaux supérieurs exigeant un niveau d'instruction que l'on n'a pas. Et c'est parmi les femmes que l'on trouve une plus grande proportion de personnes avec des niveaux bas d'instruction.

3.1.5. Le manque de sensibilité genre des dirigeants des partis politiques et l'égoïsme des hommes occupant déjà les organes dirigeants de ces derniers

D'après les personnes rencontrées, la majorité des dirigeants des partis politiques sont peu sensibles au genre et ne favorisent pas l'accès des femmes aux organes dirigeants de ces organes. Cet accès est par ailleurs limité par l'égoïsme de leurs pairs masculins. Ces derniers pensent en effet que favoriser une augmentation des femmes dans les organes dirigeants mettraient en péril leur propre position, parce que si des femmes intègrent ces derniers, cela veut dire qu'il y a certains postes d'hommes qui vont être supprimés, et chacun pense que ce pourrait être le sien.

3.1.6. Le cadre légal national inéquitable

Le quota d'au moins 30% de femmes au niveau du Gouvernement, du Parlement (Assemblée Générale et Sénat) ainsi qu'au niveau communal a, malgré tous les obstacles ci-haut mentionnés, ouvert l'accès des femmes à des instances et à des postes de décision ou elles avaient jusque-là été peu ou pas du tout présentes. Certaines femmes leaders rencontrées ne veulent même plus qu'on présente le manque d'instruction comme une cause de la faible représentation des femmes dans les postes de décision.

D'après elles, des femmes capables d'occuper les différents postes existent. La preuve, c'est qu'après l'instauration du quota, il a été possible de trouver des femmes à nommer aux postes de Ministres et d'administrateurs et elles ne se sont pas révélées moins compétentes que les hommes si on considère leurs performances. En revanche, les femmes restent très peu représentées au niveau collinaire, dans les postes non électifs et dans les organes dirigeants des partis politiques au niveau provincial, communal et collinaire, parce qu'aucune disposition légale ne garantit la représentation des femmes dans ces secteurs.

¹⁰ COCAFEM/GL ; Analyse de la participation de la femme ainsi que de sa protection contre les VSBG dans les provinces cible du projet GEWEP au Burundi ; décembre 2017 ; p 52

3.2. Actions à mener face aux différents obstacles relevés

3.2.1. Amélioration du cadre légal en faveur d'une participation équitable des femmes

Toutes les personnes avec lesquelles la mission s'est entretenue que ce soit en DFG ou en interview individualisé sont unanimes pour présenter *la mise en place d'un cadre légal équitable* comme l'action prioritaire à mettre en œuvre en vue de promouvoir une participation équitable des femmes dans les postes de décision. Les résultats de cette étude leur donnent raison : l'on a constaté les effets du quota d'au moins 30% de femmes sur la représentation des femmes dans les instances auxquelles le quota est appliqué. Une certaine portion des personnes rencontrées réclame la parité partout, mais la plupart insistent sur les postes électifs et ceux auxquels on accède par nomination. L'opinion générale est que 30% est un pourcentage insuffisant pour représenter plus de 50% de la population.

3.2.2. Renforcement des capacités des femmes et des filles

Le deuxième axe d'action présenté comme important est *le renforcement multiforme des capacités des femmes et des filles*. Il faut commencer d'abord par donner aux filles et aux garçons les mêmes chances en matière d'éducation, car cela réduit les écarts entre les deux groupes dans tous les domaines. Les mêmes opportunités doivent être données indistinctement à ces deux groupes pour leur permettre de franchir toutes les étapes de l'éducation scolaire jusqu'à l'université, et cela dans tous les domaines, y compris ceux qui sont traditionnellement considérés comme masculins (maths, sciences et technologies). Les femmes et les filles qui ont dépassé le stade de l'éducation formelle doivent bénéficier d'autres types de formation adaptés à, leurs besoins comme l'alphabétisation fonctionnelle et bénéficier « d'autres cadres et opportunités d'information et d'épanouissement ouverts aux hommes dans leur communauté »¹²

Le renforcement des capacités des femmes doit également viser *leur autonomisation économique*. En effet, la dépendance économique a été montrée comme un grand obstacle à la participation équitable des femmes, et les actions visant à les rendre économiquement indépendantes doivent faire partie de toute stratégie de promotion du leadership et de la participation des femmes aux instances et postes de prise de décision.

Les femmes membres des partis politiques et celles qui occupent déjà des postes décisionnelles doivent également être renforcées en leadership transformatif afin qu'elles apprennent à vaincre les stéréotypes et les préjugés afin de pouvoir compatir avec les hommes, y compris durant les périodes des élections.

3.2.3. Promouvoir un changement des mentalités en faveur du leadership féminin au sein de la communauté

Les communautés doivent être conscientisées sur le fait que l'accès des femmes aux postes de décision est d'abord une question de droit, et que tous, hommes et femmes, ont le droit de prendre part équitablement à la gestion de leur communauté et de leur pays. Cela doit passer par la formation de la population, en particulier les membres des mécanismes de gestion communautaire, en genre et développement, en visant la promotion de relations de genre égalitaires, notamment en matière de contrôle des ressources et des bénéfices, d'accès au pouvoir et à la prise de décision.

¹² COCAFEM/GL ; Analyse sur la participation politique des femmes et sa protection contre les VSBG dans les provinces cibles du GEWEP au Burundi, décembre 2017 ; p 57

CHAPITRE IV : LE TRAVAIL DE PLAIDOYER POUR LA PARTICIPATION DE LA FEMME : SUCCES ENREGISTRES ET GAPS A COMBLER

4.1. Succès déjà enregistrés par les acteurs du plaidoyer

Un certain nombre d'organisations ont contribué au plaidoyer mené en faveur de la promotion d'une meilleure participation des femmes dans les instances et postes de décision, et elles sont en grande partie à l'origine des avancées déjà enregistrées dans ce domaine. Parmi ces dernières, on peut relever les suivantes :

4.1.1. L'introduction du quota d'au moins 30% de femmes dans la Constitution et dans le code électoral

Le quota d'au moins 30% de femmes dans la loi burundaise est une émanation des Accords d'Arusha pour la paix et la réconciliation au Burundi. Même si les femmes burundaises n'ont pu participer aux négociations qu'en tant qu'observatrices, elles ont tout fait tout autour de ces dernières pour que leurs avis soient introduits dans le document des Accords, et particulièrement l'idée de la nécessaire équité entre les hommes et les femmes. L'action des acteurs du plaidoyer, et en particulier celle des organisations engagées dans la promotion des droits des femmes visait à rappeler aux acteurs gouvernementaux leur engagement en faveur de l'égalité genre traduit par la ratification des instruments internationaux et régionaux de promotion et de protection des droits des femmes.

L'introduction du quota d'au moins 30% de femmes dans la loi burundaise a ouvert aux femmes un espace dans les instances et postes de décision qu'elles n'avaient jamais pu occuper jusque-là, et cela contribue peu à peu à briser le tabou et à faire évoluer les mentalités vers l'acceptation du fait que les femmes peuvent et doivent contribuer aux côtés des hommes à la gestion des affaires de la communauté et de l'Etat. Ayant d'abord touché les instances électorales (Assemblée Nationale, Sénat et Conseils communaux) et le Gouvernement, le quota a été étendu au secteur de la justice avec la révision de la Constitution de 2018.

4.1.2. Une participation de plus en plus grande des femmes aux élections

Les campagnes de sensibilisation qui ont été menées par diverses associations autour du slogan « Tora wongere witoze (vote et fais-toi élire) ont contribué à augmenter le taux de participation des femmes aux élections. En effet, ce dernier était de 51% en 2010 et 2015, et de 52% en 2020. Cette forte participation des femmes aux élections pourrait constituer un atout pour la promotion d'une meilleure représentation des femmes dans les instances et postes de décision électifs si les enjeux de cette participation étaient bien compris par les électeurs, et particulièrement par les femmes.

4.1.3. Une participation de plus en plus grande des femmes dans les groupements d'épargne et de crédit

Un certain nombre d'organisations internationales et nationales se sont investies dans la promotion de l'autonomisation des femmes par leur adhésion à des groupements d'épargne et de crédit qui leur permet d'initier des AGR et ainsi de travailler à leur autonomisation économique. Il a déjà été relevé que la dépendance économique est l'un des obstacles à la participation des femmes, et l'adhésion à ces groupements est en train d'agir sur ce facteur. La plupart des femmes qui s'engagent en politique sont des membres de groupement ou d'association visant l'autopromotion économique.

4.2. Gaps à combler en matière de plaidoyer en faveur de la participation des femmes

4.2.1. Le quota de 30% ne touche pas tous les secteurs et tous les niveaux de la vie nationale

Le niveau collinaire (conseils collinaire/ de quartier, chefs de collines/de quartier, notables collinaires) n'est pas encore touché par la clause du quota, et on a vu les conséquences de cette lacune sur le taux de représentation des femmes à ce niveau. Il en est de même pour les instances et postes non électifs, à par le Gouvernement et le secteur de la justice. Des réticences s'observent encore de la part des décideurs et des législateurs par rapport à cette question.

4.2.1.1. Au niveau collinaire

Les conseillers collinaires et les chefs de collines se présentent aux élections en candidats indépendants contrairement à tous les autres qui sont présentés sur les listes des partis politiques ou des candidats indépendants. D'après Mbonabuca Thérance, alors Directeur Général de la formation patriotique au sein du Ministère en charge de l'Intérieur, cela est lié à leur mission. « Ils assurent l'arbitrage, la médiation, la conciliation ainsi que le règlement des conflits de voisinage »¹³. Le législateur a ainsi « voulu insister sur la neutralité et l'impartialité qui doivent guider les conseillers collinaires et les chefs de collines dans la gestion des questions intéressant la colline ou le quartier¹⁴ ». Mais le Directeur Général d'alors déplore que, « à y regarder de près, les gens qui se positionnent ont un cachet partisan »¹⁵. Il est vrai que, même s'il semble qu'on n'y réussit pas, la recherche de maintenir la neutralité au sein de cette instance est une bonne chose. Mais cela n'implique pas qu'on ne doive pas également rechercher à ce que les hommes et les femmes y soient équitablement représentés et ne justifie pas que le niveau collinaire soit exclu des instances touchées par la clause du quota.

La représentation des femmes au niveau collinaire est un enjeu très important, car c'est à la base que se construisent les mentalités. De l'avis de certaines femmes leaders rencontrées, des femmes dirigeant des collines ou siégeant dans les conseils collinaires constituent des modèles qui peuvent briser le tabou et modifier les schémas montrant que seuls les hommes sont capables de s'occuper de la gestion des affaires de la famille, de la communauté et de la nation toute entière qui sont habituellement présentés aux jeunes et aux enfants. Les acteurs du plaidoyer en faveur de la participation équitable des femmes n'ont pas encore gagné la bataille à ce niveau et le combat doit continuer.

4.2.1.2. Dans les organes dirigeants des partis politiques au niveau provincial et local

La loi garantit un quota de représentation des femmes d'au moins 30% de femmes dans les organes dirigeants des partis politiques au niveau national, sans toutefois insister sur le caractère exigible de cette disposition, puisqu'aucune sanction n'est prévue si elle n'est pas respectée. Mais aucune disposition légale n'est prévue pour garantir la représentation des femmes dans les organes dirigeants au niveau des provinces, des communes et des collines. Ainsi, à ces niveaux-là, les dirigeants des partis politiques agissent selon leurs propres sentiments et motivations.

4.2.1.3. Dans les instances et postes de décision non électifs

En ce qui est des instances et postes non électifs, le quota a été instauré seulement au niveau du Gouvernement et du secteur de la Justice. Les conséquences ont été constatées au niveau des données chiffrées. Une des raisons avancées par les différentes personnes rencontrées pour expliquer la faible représentation des femmes à ce niveau est le fait que les nominations aux postes de décision non électifs passent par les partis politiques. Ce sont eux qui proposent les personnes à nommer et celles-ci sont très généralement choisies parmi les membres des partis politiques, particulièrement ceux du parti au pouvoir. Ce schéma limite beaucoup les possibilités pour les femmes de se retrouver parmi les heureuses bénéficiaires de ces nominations. En effet, à moins de compromettre la stabilité de leur foyer, elles sont dans l'impossibilité d'afficher un même militantisme politique que les hommes, obligées qu'elles sont de concilier vie familiale, vie professionnelle et vie politique. Et cela est injuste, parce que la compétence au travail ne se façonne pas dans les partis politiques. Ainsi donc, des mesures spéciales telles le quota ou d'autres mesures politiques affirmatives sont pour le moment les seuls pouvant changer la donne à ce niveau, et les défenseurs des droits des femmes doivent réussir à mener le plaidoyer qu'il faut pour amener les décideurs et les législateurs à instaurer l'équité au niveau des instances et postes de décision non électifs.

¹³ Félix Haburiyakira; Elections collinaires, des candidats indépendants, mais.... ; article publié dans <https://www.iwacu-burundi.org/elections-collinaires-des-candidats-independants-mais/>; 27/07/2020.

¹⁴ Idem

4.2.2. Le quota de 30% n'a pas évolué depuis sa mise en place en 2005

La majorité des leaders féminins rencontrés à l'issue de cette évaluation jugent que l'instauration du quota d'au moins 30% de femmes a été une bonne chose, parce qu'il a ouvert l'arène politique aux femmes et leur a permis de montrer qu'elles peuvent également y évoluer. Mais elles sont presque unanimes aussi pour dire que ce % n'est pas suffisant dans la mesure où les femmes représentent plus de 51% de la population. Mais les acteurs du plaidoyer en faveur de la représentation équitable des femmes n'ont pas encore réussi à faire évoluer ce quota pas de 20 ans après son instauration, alors qu'ils militent pour la parité. Il est vrai que la bataille doit se faire sur plusieurs fronts. D'une part, certains dirigeants actuels considèrent que les 30% au Gouvernement, au parlement et dans les conseils communaux sont plus que suffisants. Pour eux, une ouverture a été faite, et les femmes peuvent même aller jusqu'à 80% si elles le veulent, puisque les 30% constituent un minimum. Mais les 30% sont considérés par beaucoup comme un maximum.

D'autre part, l'on sait que ce quota ne touche pas tous les secteurs et tous les niveaux de la vie nationale. Et si une partie des militants des droits des femmes réclament la parité, d'autres acteurs du plaidoyer disent : luttons d'abord sur un front, obtenons d'abord les 30% au niveau collinaire et dans les postes non électifs. Si on note au fil du temps un élargissement progressif, quoique très lent, de l'espace ouvert aux femmes par la Constitution et le Code électoral, le quota, lui ne bouge pas. A l'issue d'un atelier organisé à l'intention des partis politiques en vue notamment d'analyser les changements à apporter au code électoral dans la perspective des élections de 2015, les partis politiques étaient sortis de la réunion après s'être entendus sur une révision à la hausse de 5% du quota de représentation des femmes. Mais cette proposition n'a pas été intégrée dans le code électoral révisé de 2014, et la situation est restée inchangée jusqu'à présent.

4.2.3. Difficulté de promouvoir en même temps la participation numérique et qualitative des femmes

De l'avis de la majorité des personnes rencontrées, le positionnement des femmes sur les listes électorales et même leur nomination à des postes de décision non électifs ne met pas en avant les compétences, mais d'autres motivations. Plusieurs facteurs autres que les performances et le militantisme président au positionnement des femmes sur les listes électorales. Et les femmes qui se retrouvent dans les instances et postes électifs ne sont pas toujours celles qui possèdent les compétences nécessaires pour remplir leurs fonctions ; la participation alors se traduit en termes de nombre plutôt qu'en termes d'impact. Et la question de la cooptation vient encore compliquer les choses. Très souvent, la personne qui peut permettre de combler le vide par rapport aux facteurs ethnique et sexe en même temps est plus intéressante, indépendamment de son niveau de compétence, parce qu'elle permet à elle toute seule de répondre à deux conditions. Et c'est généralement, la femme, ce qui laisse une place de libre pour un autre homme. Une autre lacune touchant la participation qualitative, c'est que la plupart des femmes, une fois élues, font allégeances à leur parti politique et agissent selon les instructions du chef de ce dernier, et ne pensent que très rarement aux intérêts de leurs sœurs.

Avoir une représentation numérique équitable des femmes, mais aussi les femmes qu'il faut aux postes qu'il faut est un autre combat que les acteurs du plaidoyer en faveur de la participation équitable des femmes doivent encore mener. Les acteurs du plaidoyer en faveur de la participation des femmes devront « réussir à faire en sorte que les femmes soient promues grâce à leur performance et non pas seulement parce qu'elles femmes »¹⁶, car ainsi, elles se condamnent à toujours être considérées comme faibles et incapables.

4.2.4. Les femmes ne sont plus mobilisées autour d'un même agenda

D'un côté, les bénéficiaires des activités des organisations œuvrant pour la promotion des droits des femmes, et en particulier en matière de participation, se plaignent du manque de solidarité entre les femmes. En effet, celles qui se sont exprimées à ce propos relèvent le fait qu'il n'est pas compréhensible autrement que si peu de femmes sont élues au niveau collinaire alors que les femmes qui participent aux élections dépassent 50%. Beaucoup de femmes votent en effet pour leur père, leur frère, leur mari ou le candidat de ces derniers. Cela décourage plus d'une, car « au niveau des communautés, ne pas se sentir portées par les femmes plombe l'enthousiasme des plus motivées.

En effet, se présenter aux élections et les perdre faute de voix féminines les expose à la risée des hommes et aux critiques acerbes des autres femmes. Plus d'une s'abstiendront de se porter candidate »¹⁷. A côté de ce déficit en solidarité féminine, il y a d'après divers intervenants (acteurs étatiques, partenaires techniques et financiers et leaders des organisations de femmes) un gap très important au niveau de la force du mouvement féminin militant en faveur de la promotion des droits des femmes. Certains défis qui viennent d'être relevés plus haut ne pourront en effet pas être relevés si le mouvement féminin ne retrouve pas la force, l'enthousiasme et la ténacité qui le caractérisaient durant les négociations ayant abouti aux Accords d'Arusha pour la paix et la réconciliation au Burundi et un peu avant la mise en place de la Constitution de 2005. « Lorsque les femmes avaient décidé de plaider pour l'une ou l'autre cause, elles s'y mettaient ensemble, dépassant les clivages ethniques et politiques pour y travailler et elles ne lâchaient pas prise sans avoir obtenu gain de cause »¹⁸. Cet élan s'est estompé et les femmes ne montrent plus cette capacité de travailler en synergie sur une large échelle autour d'une même cause.

Certaines organisations réussissent à travailler en consortium avec l'appui de certains partenaires, et arrivent même parfois à mettre en place des plateformes rassemblant des membres de tendances diverses provenant des diverses origines. Mais on observe plus les synergies d'envergure nationale travaillant sur un agenda commun qui ont permis d'arriver à certains exploits comme le fait d'avoir fini par obtenir le statut d'observatrices aux négociations d'Arusha, d'avoir pu rassembler leurs idées et les faire parvenir aux négociateurs par le biais du Médiateur Nelson Mandela, et enfin, comme l'instauration du quota d'au moins 30% de femme dans la Constitution de 2005. Cette grande avancée, tout en traduisant la volonté du Gouvernement de mettre en application ses engagements en matière de promotion des droits des femmes, émane en grande partie du plaidoyer solidaire des femmes.

4.3. Actions à mener pour combler les gaps identifiés

Pour combler les gaps ci-haut relevés, les acteurs avec lesquels la mission d'évaluation s'est entretenue (leaders d'organisations féminines, femmes leaders militantes des droits des femmes de longue date, représentants de partenaires techniques et devanciers), sont unanimes sur le fait qu'il faut *raviver et redynamiser le mouvement des femmes* en faveur des droits des femmes, en particulier le droit à une participation équitable.

Les femmes militantes des droits des femmes doivent retrouver leur solidarité d'entant et parler d'une voix unique en faveur de leurs droits. Les femmes membres des OSC et les femmes occupant des fonctions décisionnelles doivent réapprendre à collaborer ensemble pour faire avancer la cause des femmes. Elles doivent pouvoir trouver ensemble des appuis pour mettre en place et mettre en œuvre *une stratégie commune de mobilisation et de conscientisation des femmes sur leurs droits et sur la nécessité d'œuvrer ensemble pour l'avancement de leur propre leadership*. Il faut également sensibiliser et conscientiser les femmes occupant des postes électifs et non électifs pour leur faire comprendre *qu'elles doivent montrer la différence*. Elles doivent s'imposer par leur vision, leur charisme et leur compétence, « car tout compte fait, une femme occupant un poste de responsabilité est scrutée à la loupe et quand elle présente une faille, celles-ci est collée à toutes les femmes, même si elle aurait passé inaperçue si elle émanait d'un homme »¹⁹. La même synergie est nécessaire pour réussir à mener un plaidoyer solidaire auprès des décideurs et de toutes les autres parties prenantes sur *les enjeux de la participation des femmes*.

Le plaidoyer en synergie auprès des décideurs devra *cibler prioritairement le cadre légal*. L'on a constaté que le pouvoir de la loi brise les réticences et qu'il bouscule les pratiques installées de longue date telle qu'on a pu le constater avec les résultats de cette évaluation. On a ainsi pu passer d'1 ou 2 femmes ministres à 8 ministres au lendemain des élections de 2005. Par contre, pour les élections collinaires, malgré tous les efforts consentis par différents acteurs, parti de 4% de femmes chefs de collines en 2010, on n'a pas encore atteint tout à fait 8% plus de 10 ans après. Seule une loi ou une mesure politique spéciale pourra à ce niveau faire bouger les choses.

¹⁶ Propos tirés d'une intervention d'une femme leader interviewée à l'issue de l'évaluation

¹⁷ Barancira Domitille (pour le CAFOB), Participation politique de la femme : quelle est la valeur ajoutée ? ; décembre 2013 ; p 10

¹⁸ Déclaration d'une militante de longue date et en même temps employée d'une agence des Nations Unies lors d'une interview animée dans le cadre de la mission d'évaluation.

Les leaders des organisations des femmes rencontrées *veulent cibler la parité hommes-femmes* dans les instances et postes de prise de décision. Elles considèrent le système de quota comme un tremplin vers la parité, un mécanisme permettant de montrer aux plus réticents que les femmes sont bien capables d'assumer autant que les hommes des fonctions au niveau des postes de décision. Mais l'équité genre doit passer par la parité.

Le plaidoyer en synergie doit également viser *la recherche d'appuis plus consistants à l'autonomisation des femmes* car comme on le dit en kirundi, « uwutagira ico agaba ntagira ico avuga » (celui qui ne contrôle aucune ressource n'a rien à dire). La dépendance économique a été montrée comme un grand obstacle à la participation politique de la femme, et son autonomisation doit avoir une place de choix dans les actions de plaidoyer.

Pour une plus grande efficacité, cette synergie des femmes autour de la lutte pour leur droit à une participation équitable devra *s'appuyer sur la complicité de politiciens et politiciennes haut placés et très engagés en faveur des droits des femmes*, et impliquer également *des hommes de la société civile engagés pour la promotion des droits des femmes*. Le pouvoir politique étant dominé par des hommes, l'implication d'hommes parlant pour la cause des femmes pourra contribuer à bousculer les mentalités.

En vue d'assurer le suivi, les OSC impliquées dans la synergie de plaidoyer devront mettre en place *un mécanisme de suivi*, mais plaider également pour la mise en place *d'un observatoire des droits des femmes* qui aurait entre autres comme mission d'évaluer régulièrement l'état des nominations et d'interpeller les autorités sur le sujet.

¹⁹ Propos tenus par une femme leader d'une organisation féminine lors d'une interview animée à l'issue de l'évaluation.

CHAPITRE V : REALISATIONS DE L'AFRABU EN MATIERE DE PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES EN 2022

L'évaluation du niveau de participation de la femme dans les instances de décision dans tous les secteurs et à tous les niveaux de la vie nationale édition 2022 s'inscrit dans le cadre de la réalisation de l'objectif 3.2. du projet Avenir juste « Les femmes, les jeunes et les groupes les plus exclus participent au processus de paix, de sécurité et de prévention des conflits ». Au niveau de cet objectif, l'AFRABU a enregistré un certain nombre de réalisations au cours de l'année 2022.

Les femmes membres de la plateforme « UMUHIVU W'IMBONEZA » avec lesquelles la mission d'évaluation s'est entretenue a évoqué les avancées enregistrées par l'AFRABU par leur intermédiaire, et sont unanimes pour témoigner des changements positifs que les actions de l'organisation ont entraînés dans leur vie et dans leur communauté. Grace aux renforcements des capacités multiformes dont elles ont bénéficié, elles ont réussi à transformer leur vie au niveau individuelle et familiale, ont développé leur sens de leadership et agissent sur leur communauté. Les membres de la plateforme contribuent à la promotion de l'autonomisation des femmes et des jeunes, ainsi que de leur leadership, à la consolidation de la paix et de la cohésion sociale, à la protection et à la défense des droits humains de façon inclusive, cela en mettant un accent sur les groupes les plus généralement exclus.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

En fin de compte, les résultats de cette évaluation révèlent que le Burundi a enregistré des avancées importantes en ce qui est de la participation des femmes dans les instances et postes de décision. Les premiers jalons ont été posés avec l'engagement du Burundi à intégrer dans son cadre légal les instruments internationaux et régionaux qu'il a ratifié. Les pas les plus importants en matière de promotion de la participation des femmes ont été franchis avec l'introduction dans la Constitutions et dans le code électoral d'une clause exigeant au moins 30% de femmes au Parlement (Assemblée Nationale et Sénat), au Gouvernement et au niveau communal (administrateurs et conseillers communal). De façon générale, ce quota est respectée dans ces instances et la représentation des femmes dépasse généralement 30%, et semble même évoluer vers 50%, particulièrement pour le Sénat.

La représentation des femmes est très faible dans les postes et instances non touchés par le quota de 30%. Le pourcentage des femmes dans les Conseils collinaires et celui des femmes chefs de collines n'a pas encore pu atteindre respectivement 20 et 8% après 4 législatures, et ces pourcentages sont obtenus surtout grâce à de multiples efforts de sensibilisation de différents acteurs en vue d'amener les femmes à se porter candidates malgré l'absence d'une loi pour appuyer leur accès à ces instances. Mais la constance de cette évolution, même lente, est en encourageante, et est en partie liée au fait que beaucoup de femmes qui arrivent à être élues restent en place pendant plusieurs mandats, grâce à leurs bonnes performances.

La sous-représentation des femmes est grave dans les postes non électifs. Quelques ministères dont le Ministère en charge du genre affichent un taux de représentation des femmes allant au-delà de 30%, mais la majorité des ministères ont un pourcentage de femmes très bas, l'exemple le plus flagrant étant celui du ministère en charge de l'énergie et mines, où les femmes ne sont représentées qu'à hauteur de 7%. La sous-représentation des femmes est flagrante au niveau des administrations personnalisées, certaines de celles-ci affichant une représentation des femmes nulle. La situation est plus grave au niveau décentralisé, particulièrement dans l'administration communale, dans le secteur de l'éducation et celui de la santé où on enregistre une représentation des femmes souvent bien inférieure à 10%. Beaucoup de commune affichent une représentation des femmes nulle au niveau des secrétaires permanents et des conseillers communaux. Même si tous les mécanismes de gestion communautaire n'atteignent pas 30% de femmes en leur sein, celles-ci y sont mieux représentées que dans les autres instances du niveau décentralisé. En effet, aucun de ces mécanismes n'est en deçà de 18% de femmes. Les COSA affichent une représentation des femmes assez significative (42%), et cela découle certainement du rôle que jouent les femmes dans la santé communautaire.

L'analyse des obstacles à la participation des femmes et des actions à mener pour améliorer la situation, des succès déjà enregistrés par les acteurs du plaidoyer et des défis encore à relever, ainsi

que des actions à mener dans ce sens, ont conduit à constater que beaucoup reste à faire pour promouvoir une participation équitable des hommes et des femmes aux postes de décision. En vue du travail à faire en vue du changement des mentalités et du renforcement des capacités multiformes des femmes elles-mêmes, les actions de plaidoyer à mener doivent surtout arriver à amener les décideurs politiques et les législateurs à mettre en place un cadre légal ouvrant l'espace pour la participation équitable des femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux de la vie nationale.

Au regard des résultats de l'évaluation quantitative et qualitative de la participation des femmes dans les instances et postes de décision et des conclusions de l'analyse de ces derniers, la mission d'évaluation formule les recommandations suivantes :

Envers le Gouvernement :

- Prendre en compte le déséquilibre en défaveur des femmes qui s'observe en matière de participation des femmes et des hommes dans les instances et postes de décision comme une violation des droits des femmes et un obstacle au développement équitable et pérenne et inscrire la mise en place d'un cadre légal équitable pour les femmes et les hommes en matière de participation comme un impératif incontournable lié aux engagements du Burundi en matière de promotion et de protection des droits humains, et en particulier des droits des femmes,
- A la lumière des résultats de cette évaluation, la loi apparaît comme le seul mécanisme permettant de garantir la représentation équitable des hommes et des femmes de façon régulière et pérenne. Il est impératif de combler les lacunes contenues dans les textes de loi burundais, en l'occurrence la Constitution, le Code électoral, la loi sur les partis politiques et la loi communal, en vue de corriger les déséquilibres qui s'observent entre les niveaux de participation des hommes et des femmes dans les instances et postes de décision dans tous les secteurs et à tous les niveaux.
- Au niveau des postes électifs, il importe de donner la priorité à l'extension du quota d'au moins 30% de femmes au niveau collinaire (conseillers collinaires, chefs de collines et notables collinaires), mais d'évoluer progressivement vers la parité à tous les niveaux, en considérant que les 30% ne suffisent pas pour représenter une partie représentant plus de 51% de la population. La parité devenue comme la règle au niveau des candidatures provinciales aux élections sénatoriales suite à l'initiative du CNDD-FDD devrait être intégrée dans la loi électorale pour assurer la pérennité à cette bonne pratique.
- Au niveau des postes non électifs, il faudrait dans un premier temps imposer au moins 30% dans tous les secteurs et à tous les niveaux, en mettant la priorité sur les postes nominatifs du secteur public à tous les niveaux, les commissions et conseils nationaux, ainsi que sur les mécanismes locaux de gestion communautaires. Ici aussi, il faudrait à moyen ou long terme selon les cas envisager la parité qui est la seule voie d'atteindre l'équité en matière de participation.
- La révision des textes de loi pertinents rendue impérative en vue de l'opérationnalisation du nouveau découpage géographique du territoire du Burundi devrait impérativement intégrer le quota d'au moins 30% de femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux devant être touchés par les changements qui seront induits par ce changement important dans la vie du pays et de ses habitants, hommes et femmes.
- La loi sur les partis politiques devrait être révisée en vue d'intégrer une représentation d'au moins 30% à tous les niveaux, et envisager des sanctions pour les partis politiques qui ne respecteraient pas cette disposition.
- En vue de favoriser une participation effective des femmes dans les postes et instance de décision, le Gouvernement devrait renforcer ses efforts en faveur de la promotion de l'autonomisation des femmes en visant les femmes de diverses catégories socio-professionnelles.

Envers les acteurs du plaidoyer

- Les acteurs du plaidoyer en faveur de la participation équitable des femmes dans les postes et instances de décision devraient travailler en synergie pour concevoir et mettre en œuvre une stratégie commune visant la mise en place d'un cadre légal équitable en matière de participation.
- Les efforts de plaidoyer devraient viser non seulement l'extension du quota garantissant la participation des femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux, mais également sa révision à la hausse avec une projection vers la parité. La parité devrait particulièrement prévaloir au niveau des postes électifs et des postes nominatifs, dans les comités et conseils nationaux ainsi que dans les mécanismes locaux de gestion communautaire.
- Elaborer dans les meilleurs délais une stratégie commune de plaidoyer en vue de plaider fortement pour la prise en compte de la clause du quota d'au moins 30% de femmes dans la révision des textes devant intervenir dans le cadre de l'opérationnalisation du nouveau découpage géographique du territoire du Burundi. A la lumière des résultats de cette étude dont les résultats devraient être diffusés le plus rapidement possible, AFRABU pourrait initier l'élaboration de la stratégie en collaboration avec les organisations membres du consortium en avec l'appui technique des experts en droit membres du consortium.
- Les actions à mener devraient également mettre un accent particulier sur le renforcement des capacités des mécanismes locaux de gestion communautaires, en incluant les chefs de collines, les notables collinaires et tous les autres mécanismes identifiés et ceux qui pourraient naître plus tard selon les besoins de la communauté. En effet, la société se construit au niveau de la base, et s'ils sont composés de façon inclusive, ces mécanismes renforcés seraient des références et des modèles pouvant induire des changements profonds en ce qui est des mentalités, des pratiques et des comportements.
- Il faudrait envisager des renforcements des capacités des femmes membres des partis politiques afin qu'elles deviennent des actrices de changement en faveur de l'inclusion au sein de leurs partis politiques respectifs et dans les instances dans lesquelles elles pourraient être promues ou élues.
- La promotion de la participation des femmes nécessite également un travail de sensibilisation de la communauté en faveur de la culture de relations de genre égalitaires en centrant l'attention notamment sur la promotion de la masculinité positive et l'implication des hommes, des jeunes gens et des garçons dans les actions de promotion des droits des femmes.
- Renforcer les capacités économiques des femmes s'est également révélé comme étant une nécessité pour augmenter leur pouvoir au sein des familles et des communautés et réduire leur dépendance économique par rapport aux hommes, et particulièrement à leurs maris. La recherche de moyens permettant le relèvement économique et l'autonomisation économique des femmes doivent également faire l'objet de synergie d'action.

Envers les partenaires techniques et financiers

- Soutenir les acteurs du plaidoyer en faveur d'une participation équitable des hommes et des femmes par appuis consistants tant au niveau technique que matériel et financier.
- Consentir des appuis plus consistants et plus diversifiés visant à soutenir les initiatives de promotion du relèvement économique et de l'autonomisation des femmes ainsi que pour le renforcement des capacités des femmes en initiation d'activités génératrices de revenus et en micro entreprises.
- Encourager les acteurs locaux engagés dans la promotion des droits des femmes à intégrer

l'autonomisation des femmes dans toute stratégie de renforcement des capacités des femmes en leadership des femmes.

ANNEXES

ANNEXES

Annexe I : Mécanismes locaux de gestion communautaires

1.1. Comités Communaux de Développement Communautaire (CCDC)

	PROVINCE	H	F	T	%
1	BUBANZA	109	24	133	18%
2	BUJUMBURA	267	92	359	26%
2	BURURI	372	248	620	40%
4	CANKUZO	65	26	91	29%
5	CIBITOKÉ	660	231	891	26%
6	GITEGA	148	57	205	28%
7	KARUSI	93	21	114	18%
8	KAYANZA	203	96	299	32%
9	KIRUNDO	88	51	139	37%
10	MAIRIE DE BUJUMBURA	55	16	71	23%
11	MAKAMBA	192	110	302	36%
12	MURAMVYA	211	89	300	30%
13	MUYINGA	77	39	116	34%
14	MWARO	11	2	13	15%
15	NGOZI	308	227	535	42%
16	RUMONGE	60	13	73	18%
17	RUTANA	314	205	519	39%
18	RUYIGI	247	94	162	58%
	TOTAL	3 480	1 641	4 942	33%

1.2. Comités Collinaires de Développement Communautaire (CDC)

N°	PROVINCE S	MEMBRES DES CCDC			
		H	F	T	%
1	BUBANZA	281	112	393	28%
2	BUJUMBURA	667	431	1 098	39%
2	BURURI	269	207	476	43%
4	CANKUZO	490	209	699	30%
5	CIBITOKÉ	77	20	97	21%
6	GITEGA	1 160	773	1 933	40%
7	KARUSI	708	333	1 041	32%
8	KAYANZA	1 419	689	2 108	33%
9	KIRUNDO	788	294	1 082	27%
10	MAIRIE DE BUJUMBURA	0	0	0	#DIV/0!
11	MAKAMBA	727	182	909	20%
12	MURAMVYA	344	180	524	34%
13	MUYINGA	886	624	1 510	41%
14	MWARO	163	40	203	20%
15	NGOZI	1 352	747	2 099	36%
16	RUMONGE	384	122	506	24%
17	RUTANA	316	209	525	40%
18	RUYIGI	895	374	1 269	29%
	TOTAL	10 926	5 546	16 472	34%

1.3-Comité Mixte de Sécurité Humaine (CMS)

	PROVINCE	H	F	T	%
1	BUBANZA	126	29	155	19%
2	BUJUMBURA	189	45	234	19%
2	BURURI	356	81	437	19%
4	CANKUZO	2 199	400	2 599	15%
5	CIBITOKÉ	148	18	166	11%
6	GITEGA	143	40	183	22%
7	KARUSI	137	26	163	16%
8	KAYANZA	404	140	544	26%
9	KIRUNDO	425	29	454	6%
10	MAIRIE DE BUJUMBURA	87	26	113	23%
11	MAKAMBA	633	197	830	24%
12	MURAMVYA	552	144	696	21%
13	MUYINGA	162	58	220	26%
14	MWARO	32	7	39	18%
15	NGOZI	172	58	230	25%
16	RUMONGE	77	11	88	13%
17	RUTANA	554	108	662	16%
18	RUYIGI	131	29	160	18%
	TOTAL	6 527	1 446	7 973	18%

1.4-Comités de Santé (COSA)

	PROVINCE	H	F	T	%
1	BUBANZA	57	47	104	45%
2	BUJUMBURA	203	162	365	44%
2	BURURI	222	167	389	43%
4	CANKUZO	253	121	374	32%
5	CIBITOKÉ	238	132	370	36%
6	GITEGA	370	370	740	50%
7	KARUSI	171	147	318	46%
8	KAYANZA	294	287	581	49%
9	KIRUNDO	283	141	424	33%
10	MAIRIE DE BUJUMBURA	0	0	0	#DIV/0!
11	MAKAMBA	180	161	341	47%
12	MURAMVYA	120	93	213	44%
13	MUYINGA	260	253	513	49%
14	MWARO	0	0	0	#DIV/0!
15	NGOZI	302	284	586	48%
16	RUMONGE	99	88	187	47%
17	RUTANA	252	104	356	29%
18	RUYIGI	437	171	608	28%
	TOTAL	3 741	2 728	6 469	42%

1.5. Comité de Gestion de l'Ecole

	PROVINCE	H	F	T	%
1	BUBANZA	1 160	539	1 699	32%
2	BUJUMBURA	1 919	1 219	3 138	39%

2	BURURI	1 965	481	2 446	20%
4	CANKUZO	1 027	0	1 027	0%
5	CIBITOKÉ	2 130	913	3 043	30%
6	GITEGA	2 210	1 606	3 816	42%
7	KARUSI	1 487	778	2 265	34%
8	KAYANZA	2 305	1 164	3 469	34%
9	KIRUNDO	888	534	1 422	38%
10	MAIRIE DE BUJUMBURA	15	9	24	38%
11	MAKAMBA	2 239	955	3 194	30%
12	MURAMVYA	862	431	1 293	33%
13	MUYINGA	1 567	1 427	2 994	48%
14	MWARO	219	128	347	37%
15	NGOZI	1 982	1 036	3 018	34%
16	RUMONGE	1 521	476	1 997	24%
17	RUTANA	1 391	546	1 937	28%
18	RUYIGI	1 678	613	2 291	27%
TOTAL		26 565	12 855	39 420	33%

1.6. Comité communal de Service foncier

	PROVINCE	H	F	T	%
1	BUBANZA	142	44	186	24%
2	BUJUMBURA	227	31	258	12%
2	BURURI	283	87	370	24%
4	CANKUZO	601	171	772	22%
5	CIBITOKÉ	467	58	525	11%
6	GITEGA	87	11	98	11%
7	KARUSI	610	175	785	22%
8	KAYANZA	228	68	296	23%
9	KIRUNDO	356	58	414	14%
10	MAIRIE DE BUJUMBURA	0	0	0	#DIV/0!
11	MAKAMBA	231	54	285	19%
12	MURAMVYA	361	80	441	18%
13	MUYINGA	380	157	537	29%
14	MWARO	91	7	98	7%
15	NGOZI	899	294	1 193	25%
16	RUMONGE	6	1	7	14%
17	RUTANA	780	165	945	17%
18	RUYIGI	0	0	0	#DIV/0!
TOTAL		5 749	1 461	7 210	20%

1.7. Comité de protection sociale

	PROVINCE	H	F	T	%
1	BUBANZA	42	5	47	11%
2	BUJUMBURA	63	22	85	26%
2	BURURI	65	5	70	7%
4	CANKUZO	44	12	56	21%
5	CIBITOKÉ	51	15	66	23%
6	GITEGA	99	20	119	17%
7	KARUSI	73	15	88	17%
8	KAYANZA	85	20	105	19%
9	KIRUNDO	60	13	73	18%
10	MAIRIE DE BUJUMBURA	25	10	35	29%
11	MAKAMBA	56	12	68	18%
12	MURAMVYA	42	15	57	26%
13	MUYINGA	64	15	79	19%
14	MWARO	24	10	34	29%
15	NGOZI	79	15	94	16%
16	RUMONGE	46	5	51	10%
17	RUTANA	54	10	64	16%
18	RUYIGI	62	15	77	19%
	TOTAL	1 034	234	1 268	18%

1.8. Comité de gestion des points d'eau

	PROVINCE	H	F	T	%
1	BUBANZA	42	5	47	11%
2	BUJUMBURA	63	22	85	26%
2	BURURI	65	5	70	7%
4	CANKUZO	44	12	56	21%
5	CIBITOKÉ	51	15	66	23%
6	GITEGA	99	20	119	17%
7	KARUSI	73	15	88	17%
8	KAYANZA	85	20	105	19%
9	KIRUNDO	60	13	73	18%
10	MAIRIE DE BUJUMBURA	25	10	35	29%
11	MAKAMBA	56	12	68	18%
12	MURAMVYA	42	15	57	26%
13	MUYINGA	64	15	79	19%
14	MWARO	24	10	34	29%
15	NGOZI	79	15	94	16%
16	RUMONGE	46	5	51	10%
17	RUTANA	54	10	64	16%
18	RUYIGI	62	15	77	19%
	TOTAL	1 034	234	1 268	18%