



**EVALUATION DE L'ETAT DE MISE EN ŒUVRE DE LA  
CONVENTION SUR L'ELIMINATION DE TOUTES LES  
FORMES DE DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES  
(CEDEF) 30 ANS APRES SA RATIFICATION PAR L'ETAT  
BURUNDAIS**

**RAPPORT FINAL**

**Bujumbura, Novembre 2022**

## **TABLE DE MATIERES**

TABLE DE MATIERES .....	i
SIGLES ET ABREVIATIONS .....	iv
LISTES DES TABLEAUX.....	vi
RESUME EXECUTIF.....	vii
0. INTRODUCTION GENERALE .....	1
0.1. Contexte et Justification.....	1
0.2. Objectifs et Résultats attendus de l'évaluation .....	2
0.2.1. Objectif global .....	2
0.2.2. Objectifs spécifiques.....	2
0.2.3. Résultats attendus.....	3
CHAPITRE I : INTRODUCTION A LA CEDEF .....	5
1.1 Contexte de la mise en place de la CEDEF.....	5
1.2 1. Principes fondamentaux et contenu de la CEDEF .....	6
CHAPITRE II : EVOLUTION DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA CEDEF DEPUIS SA RATIFICATION PAR LE BURUNDI A NOS JOURS.....	8
2.1. Stratégies d'accélération de l'éradication de la discrimination à l'égard des femmes (art 3 et 4)..	8
2.1.1. Stratégies initiées entre la ratification et la transmission du rapport initial (1992 à 2001) et lacunes à combler.....	8
2.1.2. Stratégies initiées entre la transmission du rapport initial et celle du deuxième rapport (2001 à 2007) et lacunes à combler .....	9
2.1.3. Stratégies initiées entre la transmission du deuxième et celle du troisième rapport (2007 à 2016) et lacunes à combler. ....	10
2.1.4. Stratégies initiées entre la transmission du troisième et celle du quatrième rapport (2016 à 2022) et lacunes à combler .....	11
2.2. Eradication de la discrimination dans la famille et dans la société (art 5 et 6).....	12
2.2.1. Avancées dans l'élimination de la discrimination de la femme dans la famille et dans la société .....	12
2.2.2. Problèmes persistants en matière de jouissance des droits des femmes dans la famille et dans la société.....	13

2.3. Droit à la participation publique et politique et droit à « la nationalité (art 7, 8 et 9) .....	14
2.3.1. Avancées enregistrées en matière de participation des femmes depuis la ratification de la CEDEF.....	14
2.3.2. Les grands obstacles à la participation publique et politique des femmes .....	25
2.3.3. Nationalité.....	25
2.4. Droit à l'éducation (art10).....	26
2.4.1. Avancées dans l'accès à l'éducation.....	26
2.4.2. Problèmes persistants en matière de l'éducation .....	29
2.5. Droit au travail rémunéré (art11).....	29
2.5.1. Avancées en matière de jouissance des droits des femmes en tant qu'employées rémunérées. .....	29
2.6. Droit aux soins de santé (art 12). .....	30
2.6.1. Avancées enregistrées en matière de la santé.....	30
2.6.2. Problèmes persistants en matière de la santé .....	33
2.7. Droits sociaux et économiques (art 13) .....	33
2.7.1. Niveau d'accès des femmes aux prestations sociales.....	33
2.7.2. Avancées en ce qui est de la participation des femmes aux activités sportives.....	34
2.7.3. Niveau d'inclusion financière des femmes.....	35
2.8. Droits particuliers des femmes rurales (art 14).....	37
2.8.1. Avancées en matière de jouissance des droits particuliers des femmes rurales.....	37
2.8.2. Problèmes persistants en matière de jouissance des droits particuliers des femmes rurales. ..	39
2.9. Droit à la justice (art.15).....	40
2.9.1. Avancées en matière de l'accès à la justice. ....	41
2.9.2. Problèmes persistants en matière de l'accès à la justice.....	42
III : REALISATIONS PHARES, PROBLEMES PERSISTANTS ET PISTES DE SOLUTIONS DEPUIS LA RATIFICATION DE LA CEDEF PAR LE BURUNDI (08 janvier 1992) .....	43
3.1. Réalisations phares et problèmes persistants.....	43
3. 1.1. Législation sensible au genre à travers l'adoption et/ou révision des lois.....	43
3.1.1.2. Révision des lois existantes. ....	44

3.1.1.3. Problèmes persistants sur le plan normatif burundais .....	44
3.1.1.4. Pistes de solutions. ....	45
3.1.2. Outils de référence en matière de planification, programmation et budgétisation sensible au genre.....	46
3.1.3. Mise en place des structures et des mécanismes institutionnels.....	46
3.1.3.1. Mécanisme national de promotion de la femme.....	46
3.1.3.2. Autres mécanismes formels favorisant l'autonomisation et l'égalité de sexes.....	47
3.2. Outils de référence en matière de planification, programmation et budgétisation sensible au genre.....	48
3.3. Mise en place des structures et des mécanismes institutionnels.....	49
3.3.1. Mécanisme national de promotion de la femme.....	49
3.3.2. Autres mécanismes formels favorisant l'autonomisation et l'égalité de sexes.....	50
3.4. Contributions de certains acteurs non étatiques.....	51
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	55
BIBLIOGRAPHIE.....	58
Ouvrages généraux.....	58
ANNEXES : QUESTIONNAIRES.....	I

**SIGLES ET ABREVIATIONS.**

<b>AERC</b>	<b>: Africa Economic Research Consortium</b>
<b>AFRABU</b>	<b>: Association des Femmes Rapatriées du Burundi</b>
<b>AGEI</b>	<b>: African Girl's Education Initiative</b>
<b>ARCA</b>	<b>: Agence de Régulation et de Contrôle des Assurances</b>
<b>BIF</b>	<b>: Franc Burundais</b>
<b>CDF</b>	<b>: Centre de Développement Familial</b>
<b>CEDEF</b>	<b>: Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'égard des femmes</b>
<b>CENI</b>	<b>: Commission Electorale Nationale et Indépendante</b>
<b>CNTB</b>	<b>: Commission Nationale des Terres et Autres</b>
<b>CNO</b>	<b>: Comité national olympique</b>
<b>CSNU</b>	<b>: Conseil du Systèmes des Nations Unies</b>
<b>EDS</b>	<b>: Enquête démographique de Santé</b>
<b>F</b>	<b>: Femme</b>
<b>FMCR</b>	<b>: Fonds de Micro Crédit Rural</b>
<b>FNF</b>	<b>: Forum National des femmes</b>
<b>IMF</b>	<b>: Institutions de Microfinance</b>
<b>PBF</b>	<b>: Peace Building Fund</b>
<b>H</b>	<b>: Homme</b>
<b>ONG</b>	<b>: Organisation Non Gouvernementale</b>
<b>OSC</b>	<b>: Organisation de la Société Civile</b>
<b>PAN</b>	<b>: Plan d'Action National</b>
<b>PTE</b>	<b>: Plan Transitoire de l'Éducation</b>
<b>PND</b>	<b>: Plan National de Développement</b>
<b>PNG</b>	<b>: Politique Nationale Genre</b>

<b>PNLS/IST</b>	<b>: Programme National de Lutte contre le SIDA et des Infections Sexuellement Transmissibles</b>
<b>PNRA</b>	<b>: Programme National de Réforme Administrative</b>
<b>PNSR</b>	<b>: Programme National de la Santé et de la Reproduction</b>
<b>RIM</b>	<b>: Réseau des Institutions de Microfinance</b>
<b>UNICEF</b>	<b>: Organisations des Nations Unies pour l'enfance</b>
<b>SRML</b>	<b>: Successions, Régimes Matrimoniaux et les Libéralités</b>
<b>AVEC</b>	<b>: Associations Villageoises d'Épargne et Crédit</b>
<b>VSBG</b>	<b>: Violences Sexuelles et Basées sur le Genre</b>
<b>VIH</b>	<b>: Virus D'Immunodéficience Humaine</b>
<b>WIPC</b>	<b>: Centre International des Femmes pour la Paix</b>
<b>WICCE</b>	<b>: Women's International Cross-Cultural Exchange</b>
<b>WISE</b>	<b>: Women's Initiative or Self Empowerment</b>

## LISTES DES TABLEAUX

<b>Tableau 1</b> : Articles de la constitution de 2018 favorisant l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.....	<b>15</b>
<b>Tableau 2</b> : Articles du code électoral de 2019 favorisant l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.....	<b>17</b>
<b>Tableau 3</b> : Participation de la femme à l'Assemblée Nationale et Sénat.....	<b>20</b>
<b>Tableau 4</b> : Représentativité de femme dans les postes électifs au niveau local (administrateurs, Conseils communaux, chefs de collines et conseillers collinaires. ....	<b>20</b>
<b>Tableau 5</b> : Représentation de femme dans les postes non électifs : Ministre et Gouverneurs.....	<b>21</b>
<b>Tableau 6</b> : Représentation de femme dans d'autres structures et institutions.....	<b>22</b>
<b>Tableau 7</b> : Représentation de femme les assurances. ....	<b>23</b>
<b>Tableau 8</b> : Représentativité de femme dans la diplomatie.....	<b>24</b>
<b>Tableau 9</b> : Parité Filles/garçons au Préscolaire de 2011 à 2021. ....	<b>26</b>
<b>Tableau 10</b> : Parité Filles/garçons au Fondamental de 2011 à 2021. ....	<b>27</b>
<b>Tableau 11</b> : Parité Filles/garçons au Post Fondamental général et pédagogique de de 2011 à 2021. ..	<b>27</b>
<b>Tableau 12</b> : Parité Filles/garçons au post Fondamental technique de 2011 à 2021.....	<b>28</b>
<b>Tableau 13</b> : Parité Filles/garçons à l'enseignement supérieur de 2011 à 2021.....	<b>28</b>
<b>Tableau 14</b> : Evolution des abandons scolaires de 2016 à 2020.....	<b>28</b>
<b>Tableau 15</b> : Quelques Indicateurs sur la santé de la reproduction. ....	<b>31</b>
<b>Tableau 16</b> : Effectif des groupements et membres des groupements encadrés par la Maison des Femmes. ....	<b>38</b>
<b>Tableau 17</b> : Nombre des Associations Nawe Nuze créées et suivies par le Ministère en charge du genre. ....	<b>38</b>
<b>Tableau 18</b> : Contributions de quelques organisations locales. ....	<b>51</b>
<b>Tableau 19</b> : Contributions de quelques organisations internationales. ....	<b>53</b>
<b>Tableau 20</b> : Contributions de quelques agences du Système des Nations Unies.....	<b>54</b>

## RESUME EXECUTIF.

Le Burundi a déjà ratifié un bon nombre d'instruments juridiques internationaux que ce soit sur les droits de l'homme en général ou sur la protection des droits de la femme en particulier. Ces derniers visent essentiellement à assurer une égalité en droit des hommes et des femmes dans tous les secteurs de la vie nationale. Parmi ces instruments figure la Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'Égard de la Femme (CEDEF) qui a été adoptée le 18 Décembre 1979 par l'Assemblée Générale des Nations Unies et ratifiée par l'Etat du Burundi le 08 janvier 1992. La CEDEF cible tous les domaines dans lesquels les femmes subissent une discrimination et vise à supprimer toutes les formes de traitement inégal dont les femmes sont victimes du simple fait de leur sexe et à faire en sorte que dans tous les domaines de la vie publique ou familiale, les femmes aient les mêmes droits que les hommes.

Entre autres engagements de l'Etat du Burundi à travers cette Convention figure celui de « *Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes et d'abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes*<sup>1</sup> ».

La présente évaluation a été commanditée par l'Association des Femmes Rapatriées du Burundi, AFRABU en sigle, avec l'appui financier du WIPC (Centre International des Femmes pour la Paix) dans le cadre de la mise en œuvre du projet « Avenir Juste ». L'objectif global recherché à travers cette évaluation est d'avoir une vision panoramique des réalisations en 30 ans de mise en œuvre de la CEDEF, de disposer d'un document de plaidoyer auprès des hautes autorités du Burundi et de ses partenaires en faveur de l'éradication de la discrimination à l'égard des femmes et de leur inclusion dans la perspective de l'Agenda 2030 en ne laissant personne de côté.

Ainsi, l'évaluation aborde d'abord **les stratégies ou mesures prises par le Burundi en vue d'accélérer l'éradication de la discrimination à l'égard des femmes** (articles 3 et 4) de ladite convention et examine l'évolution de sa mise en œuvre à travers tous les domaines au bout de 30 ans après sa ratification en mettant en évidence les avancées et les problèmes encore persistants.

**Sur le plan Politique et programmatique :** Le PND, élaboré en remplacement des CSLP (I & II), prône, à travers l'axe « Consolider l'Etat droit et les droits humains » l'égalité genre qui doit passer par l'éradication des inégalités sous toutes leurs formes. La Politique Nationale Genre (PNG) 2012-2025 initiée en 2003, est depuis 2012 déclinée en plans quinquennaux qui sont mis en œuvre, des plans d'action quinquennaux de mise en œuvre de la Résolution 1325 sont régulièrement élaborés et mis en œuvre depuis 2012. Une Stratégie Nationale de lutte contre les VSBG est en place depuis 2009. Des stratégies nationales d'intégration du genre sont mises en place dans différents secteurs (police, défense, administration publique, éducation, etc.). La campagne des 16 jours d'activisme contre les VSBG est organisée chaque année depuis son lancement par le Président de la République du Burundi en 2012. La Banque d'Investissement et de Développement pour les Femmes du Burundi a été mise en place en 2021 pour soutenir l'autonomisation des femmes. En rapport avec la loi sur les SRML, une grande marque de volonté politique de la part du Chef de l'Etat est traduite dans le discours prononcé lors de la célébration de la journée internationale de la femme, édition 2022 à Rumonge. A cette occasion, il a affirmé son engagement à œuvrer dans le sens de sa mise en place, avec l'appui de ses partenaires et l'implication du FNF.

---

<sup>1</sup> La Convention, sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'Égard des Femmes a été adoptée le 18 décembre 1979 et entrée en vigueur le 3 septembre 1981 et a été ratifiée par l'Etat burundais le 08 janvier 1992

**Sur le Plan Institutionnel**, le Burundi dispose actuellement d'un Ministère en charge du Genre doté d'une Direction Générale de la promotion de la femme et de l'égalité de genre. Celle-ci comprend trois départements : i) en charge de l'autonomisation, ii) prévention des VSBG et prise en charge holistique des victimes, iii) égalité de genre. Les anciens CDF, transformés en CDFC en 2012 sont devenus actuellement des DPDFS. Il existe dans tous les ministères sectoriels des cellules genre chargées de veiller à l'intégration du genre dans les politiques, stratégies, programmes et projets. Un groupe sectoriel genre a été mis en place et sert de cadre de concertation et d'échange entre le Gouvernement et ses partenaires en matière de coordination. Le FNF et la CNIDH mis en place en 2012 sont aussi des institutions mis en place pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité de genre.

**Le cadre légal burundais** intègre la CEDEF et les autres instruments internationaux ratifiés à travers la Constitution Burundaise mise en place en 2005 et révisée en 2018. Il garantit par l'instauration d'un quota d'au moins 30% la représentation des femmes au Parlement, au Gouvernement, dans le secteur de la justice et dans les Conseils communaux. Des textes légaux ont été révisés de façon à les rendre plus équitables envers les hommes et les femmes (code pénal, code de procédure pénal, code du travail, code de la nationalité), et une loi spécifique sur la prévention des VSBG, la protection des victimes et la répression des auteurs a été mise en place en 2016.

**Mais des lacunes à combler persistent.** Les mécanismes qui avaient été prévus dans la PNG de 2003 pour assurer le suivi et la coordination de la mise en œuvre de la PNG n'ont pas encore été mis en place. Certains textes légaux en vigueur actuellement sont toujours discriminatoires envers les femmes : le code des personnes et de la famille (articles 38, 122, 126 ; 145), le code de la nationalité (article 4), le code électoral qui ne prévoit toujours pas de disposition pour garantir la participation des femmes au niveau collinaire et dans les postes non électoraux. Le domaine des SRML est toujours régi par le droit coutumier favorisant les hommes. **L'éradication de l'élimination de la discrimination des femmes dans la famille et dans la société** (articles 5 et 6) passe par l'éradication des comportements patriarcaux et des stéréotypes dévalorisant la femme par des actions d'information et de sensibilisation, l'application des lois mises en place, la révision des lois contenant des dispositions discriminantes, la mise en place des lois relatives aux domaines non légiférés. Il faut aussi changer le quotidien des femmes en s'attaquant aux VSBG (les femmes constituent 97% des victimes contre 3% d'hommes). Des actions ont été menées par le Gouvernement appuyé par ses partenaires dans ce sens, mais des efforts doivent encore être faits car les stéréotypes et les préjugés contre les femmes persistent. En effet, certaines lois ne sont pas bien appliquées, d'autres comportent toujours des dispositions discriminatoires. La femme est toujours privée du droit à l'héritage et à la propriété suite à l'absence d'une loi sur les SRML.

**Dans le domaine de la participation publique et politique des femmes** (article 7 et 8). Le Burundi enregistre des avancées significatives en matière de représentation des femmes dans les instances et postes de décision après l'adoption du quota d'au moins 30% de femmes dans certaines instances électORALES. En effet, le taux est passé de (i) 19,9% en 2001 à 39,02% en 2020 à l'Assemblée Nationale ; (ii) de 18,1% en 2001 à 41,03% en 2020 au Sénat, (iii) de 19,9% en 2001 à 39,02% en 2020 pour les Administrateurs communaux, (iv) de 32% en 2016 à 33% en 2020 pour les membres des conseils communaux, (v) de 4,7% en 2010 à 8% en 2020 pour les chefs collinaires et (vi) de 15,7% en 2010 à 19% en 2020 pour les conseils collinaires.

Ainsi, le quota d'au moins 30% a entraîné une augmentation importante des femmes dans les instances dans lesquels il a été introduit. Au niveau collinaire non concerné par la mesure du quota, la

représentation des femmes est restée toujours faible, particulièrement pour les chefs de collines qui en 2020 n'atteignent même pas 10% d'après 4 processus électoraux.

Les succès enregistrés ont été réalisés à la suite des campagnes menées par le Gouvernement et ses partenaires (Système des Nations-Unies au Burundi, Organisations féminines de la société civile ainsi que les ONG internationales). Une forte mobilisation a eu lieu avec le slogan en langue nationale « *Mukenyezi, Tora kandi witoze !* » ou « *Femme, vote et fais-toi élire !* ». Beaucoup de femmes ont en conséquence osé se porter candidates aux élections, mais leur position sur les listes électorales a fait que peu d'entre elles ont été élues. En définitive, la représentation des femmes après l'introduction du quota de 30% nous révèle la force de la loi : le niveau de représentation des femmes dans les conseils communaux passe de 21% en 2005 à 32,8% en 2010 après l'introduction du quota d'au moins 30% dans les conseils communaux par le code électoral de 2009. De la même façon et pour les mêmes raisons, au niveau des administrateurs, le % des femmes passe de 13,38% en 2005 à 31,13% à l'issue des élections de 2010.

S'agissant des postes non électifs, il est intéressant de noter qu'avant l'introduction du quota d'au moins 30% de femmes au Gouvernement par la Constitution de 2005, le Burundi n'avait jamais eu plus de 2 femmes au Gouvernement. La clause du quota fait passer le nombre de femmes ministres de 4,5% en 1998 à 35% en 2005. Par contre, au niveau du poste de Gouverneurs non considéré par le quota, le nombre de 3 gouverneurs (17%) sur l'ensemble des provinces est maintenu tout au long des années comme si c'était une obligation, quoiqu'il soit arrivé qu'on en ait seulement 2/18.

Si la représentativité des femmes dans les institutions élues respecte généralement le quota d'au moins 30%, il n'en est pas de même dans les organes de décision des sociétés et dans les instances non électives ou privées. Dans ces dernières, aucune obligation de quota ou de représentativité n'est observée, même si la Constitution Nationale énonce de manière générale, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

Au niveau de la représentation internationale, les progrès sont encore faibles car les femmes restent sous-représentées. Toutefois, la situation pourra s'améliorer comme l'on constate à cette évolution de 2016 à 2021. En effet, le taux de représentation de la femme est de 9% en 2016 à 20% en 2021.

Malgré ces avancées, des lacunes à combler persistent. Il s'agit essentiellement du vide juridique observé au niveau collinaire/quartier et au niveau des postes non électifs en ce qui concerne le quota des femmes dans ces instances locales. Cette lacune est aussi observée dans les postes publics ou privés non électifs. On note également la persistance des stéréotypes fondés sur le genre au Burundi qui est une caractéristique d'une société encore marquée par la prédominance d'un style de direction masculin.

Une autre contrainte est liée au faible pouvoir économique de la femme qui résulte de plusieurs facteurs dont notamment le faible accès au crédit, la faible bancarisation de la population féminine, le droit limité aux moyens de production et surtout le droit de propriété etc. Tout cela fait que les femmes sont sous représentées dans les postes de décision des structures de production et par conséquent au niveau du secteur privé. Cette situation explique aussi en partie leur sous-représentation dans les campagnes pour les élections car n'ayant pas suffisamment de moyens financiers, les femmes s'auto excluent dans les campagnes politiques donnant accès aux postes électifs.

**Dans le domaine de l'éducation** (article 10), des mesures ont été prises pour améliorer l'accès des filles à l'éducation scolaire et académique. Il s'agit notamment de l'article 53, alinéa 1 de la Constitution de la République du Burundi du 07 juin 2018 qui stipule que « Tout citoyen a droit à l'égal accès à l'instruction, à l'éducation et à la culture ». Le PND 2018-2027 et d'autres documents de stratégies sectorielles prennent en compte l'intégration de la dimension de l'équité Genre dans le système éducatif. La mesure de gratuité de l'enseignement au niveau des 3 premiers cycles a permis d'améliorer la parité fille/garçons. ; Dans le même ordre d'idées,) les articles 3 et 15 de la loi no 1/19 du 10 septembre 2013 portant organisation de l'enseignement de base et secondaire, donnent la lumière sur l'éducation à besoins spéciaux dont les filles victimes des grossesses non désirées et les enfants en situation d'handicap. Enfin, d'autres mesures ont été initiées notamment (i) les constructions scolaires sur base des normes et standards prenant en compte la dimension genre et les situations d'handicaps, (ii) existence d'une cellule chargée de l'éducation inclusive pour une prise en compte de tous les groupes vulnérables dont les handicapés ; (iii) la réintégration à l'école des élèves filles mères (circulaire du Ministre en charge de l'Education en 2013, (iv) l'institutionnalisation des « tantes et pères école » dans toutes les écoles fondamentales du pays dans le but d'encadrer, orienter surtout les jeunes filles en vue de réduire les abandons scolaires et les grossesses non désirées en milieu scolaire, (v) la refonte des curricula et l'éradication des stéréotypes de genre dans les manuels scolaires et autres supports pédagogiques, et (vi) l'organisation chaque année de la campagne « Back to school ».

Malgré ces efforts, certains problèmes persistent dans le secteur de l'éducation notamment (i) le nombre d'élève d'élèves qui échouent en 9<sup>ème</sup> et qui sont obligés de rester une année à la maison, ce qui peut les amener à abandonner l'école alors qu'ils ne sont pas assurés trouver un métier à exercer. Aussi, les personnes handicapées, particulièrement les filles, ainsi que les enfants et surtout les filles Batwa ont difficilement accès à l'éducation. (ii) les disparités très profondes en défaveur de la fille tant à l'université du Burundi qu'aux universités privées, (iii) faible niveau de scolarisation des groupes vulnérables particulièrement les Batwa, les personnes vivant avec handicapé suite aux stéréotypes défavorisant leur scolarisation, (iv) les disparités en défaveur de la fille élève et étudiante dans les filières.

**En matière de droit au travail rémunéré (article 11)**, le cadre légal, à commencer par la Constitution, garantit l'égalité entre l'homme et la femme dans ce domaine. Le code du travail révisé en 2020 améliore les conditions de travail de la femme en situation de maternité ainsi que la femme allaitante. Mais le statut général des fonctionnaires donne de meilleures conditions aux femmes employées sous ce régime. Le code du travail donne en effet à l'employeur la latitude d'octroyer moins de jours de congé de maternité et de temps pour l'allaitement que son homologue régi par le Statut Général des fonctionnaires.

**En matière d'accès aux soins de santé (article 12)** y compris la santé sexuelle et procréative, le Burundi fait des efforts remarquables pour améliorer la santé de la population de manière générale. Il existe des mécanismes de subvention assurant la gratuité des soins à la population dans le cadre de la politique du FBP afin de contribuer au renforcement du système de santé avec un financement équivalent à au moins 1,4% du budget global annuel du Gouvernement. Des services de santé spécifiques aux femmes et aux filles, y compris des services de santé sexuelle et procréative, de santé maternelle et de lutte contre le VIH ont été développés. En matière de santé maternelle, sexuelle et reproductive, plusieurs mesures ont été mises en place : (i) l'institutionnalisation de la surveillance des décès maternels et néonataux et la riposte à tous les niveaux du système de santé ; (ii) la mise en place du comité national de revue des décès maternels et néonataux, etc. Il est très important de relever également la mise en place dans certains hôpitaux de « Bâtiment mère-enfants ». Il ressort de l'EDSB

III que 29 % des femmes de 15-49 ans en union ont déclaré qu'elles utilisaient, au moment de l'enquête, une méthode contraceptive quelconque, en majorité une méthode moderne (23 % contre 6 % pour les traditionnelles). Les méthodes modernes, comme les injectables (12 %) et les implants (6 %), sont plus fréquemment utilisées que la méthode du rythme (2 %) et le retrait (3 %).

Malgré ces avancées développées ci-dessus, le secteur sanitaire connaît encore des problèmes notamment (i) le faible représentation des femmes aux postes de prise de décision, (ii) les barrières socioculturelles qui bloquent la dénonciation des cas de VSBG et (iii) le faible niveau de mobilisation et d'engagement communautaires contre toutes formes de discrimination. D'autres problèmes persistent encore surtout en ce qui concerne le renforcement des capacités des prestataires et la non-disponibilité des kits post-viol dans tous les hôpitaux. Certains hôpitaux confessionnels n'offrent pas le paquet complet de la prise en charge médicale, ne prenant pas en compte la contraception d'urgence qui permet d'éviter toute grossesse liée au viol. Il faut souligner également la non-harmonisation des mécanismes de collecte des données désagrégées par sexe et par âge sur les VSBG.

**En ce qui est des droits sociaux et économiques et sociaux**, (article 13), la CEDEF aborde les questions liées aux prestations sociales, aux activités sportives et culturelles et à l'inclusion financière. **Le système des prestations sociales** est encore embryonnaire au Burundi, et s'adresse surtout aux personnes indigentes. Le système des allocations familiales est discriminatoire envers les femmes, car les allocations allouées pour les enfants à charge sont automatiquement données à l'homme lorsque les deux travaillent. Elles sont par ailleurs devenues insignifiantes actuellement si on considère la valeur actuelle de la monnaie (.1000 FBU par enfant à charge et 2000 FBU pour le/la conjoint(e)).

**La présence des femmes dans le monde du sport** s'affirme de plus en plus, mais elle est encore très faible. Elles représentent 22% de femmes dans le corps arbitral et 23% dans l'administration des organisations sportives. En ce qui est des sportifs recensés dans le sport individuel, on compte 969 femmes dans un total de 3.629 sportifs, (soit 20%) ; 188 équipes féminines sur 768 équipes (soit 25%). Des efforts sont faits pour améliorer la situation : il existe une commission Femmes et sport au sein du CNO, et son plan stratégique 2019-2021 vise, entre autres, la promotion de l'équité genre à tous les niveaux.

Le Gouvernement fait des efforts en vue de promouvoir **l'inclusion financière des femmes** qui est encore très faible. Un fonds de garantie pérenne avec un montant de 740 000 USD a été mis en place dans le cadre du projet autonomisation des femmes. La Banque d'Investissement et de Développement pour les Femmes au Burundi (BIDF) en place depuis 2021 appuie les crédits des femmes en entreprises, associations et coopératives. Des lignes budgétaires ont été ouvertes et sont fonctionnelles en vue d'appuyer la mise en œuvre des plans d'actions de mise en œuvre de la PNG et de la Résolution 1325. Des IMF ont été initiées à travers les projets financés par le FIDA pour faciliter l'octroi des crédits aux personnes vulnérables. Des Institutions Financières (comme WISE, Turame Microfinance, et la Coopérative CECM) appuient également les femmes voulant initier ou gérer des micros et petites entreprises.

Mais l'accès des femmes au crédit reste en général très faible suite à différents facteurs : leur manque de contrôle sur les ressources et les bénéfices entraînant le manque d'accès des femmes aux facteurs de production, la pauvreté monétaire et la dépendance économique vis-à-vis de leurs maris. Le manque ou l'insuffisance de connaissance (éducation financière, conception des projets) et d'information sur l'existence des IMF ou les services et les produits qu'elles offrent constitue également une limite à l'accès des femmes aux crédits. Les femmes disposent en général de très faibles capitaux : 61% de femmes ont un capital inférieur à 100 000 FBU, 29% ont un capital entre

100 et 500 mille, 6% ont un capital entre 500 000 et 2 000 000, seules 4% ont un capital de plus de 2 millions de francs burundais. Les montants de crédits accordés aux femmes en 2022 représentent seulement 28% par rapport aux hommes. Les femmes représentent seulement 47% des clients des IMF, et la majorité des femmes font plutôt recours aux groupements d'entraide qu'aux banques et aux IMF. Le développement de la digitalisation financière semble également donner plus de facilité aux femmes en matière d'inclusion financière.

**Les droits particuliers des femmes rurales (article 14)** sont liés à leurs conditions de vie en tant que femmes vivant de l'agriculture. Les femmes se retrouvent généralement dans l'agriculture de subsistance, et ont besoin de contracter des crédits pour entreprendre des AGR afin d'améliorer leurs conditions de vie. L'incertitude liée aux aléas climatiques les fait souvent hésiter à prendre des crédits, mais la situation change peu à peu avec le développement des groupes de solidarité d'épargne et de crédits. La majorité des membres de ces GS prennent individuellement des crédits à faibles montants au sein de leurs GS à rembourser à faibles taux. Certaines IMF aident les groupes de solidarité à obtenir des crédits plus consistants à travers le système de crédit solidaire. Des efforts importants doivent être faits pour multiplier, structurer et former ces groupes de solidarité et appuyer les IMF et leur personnel à livrer les produits financiers adéquats à ce type de clients.

Le Gouvernement a, avec l'appui de divers partenaires, investi dans des projets encourageant les femmes à se regrouper en associations en vue d'initier des AGR. Ainsi, depuis 2017, le Ministère en charge du Genre a initié des VSLA organisés selon le modèle des groupes de solidarité Nawe Nuze de Care International Burundi. Un Fonds de Micro Crédit Rural (FMCR) aide les populations rurales et particulièrement les femmes à bénéficier de micro-crédits. Il est de même pour la banque agricole et communautaire. Un effort est également fait pour intégrer les femmes dans les CCDC pour qu'elles puissent prendre part à la planification des interventions dans leur commune. Tous ces efforts doivent cependant s'accompagner d'un travail continu sur les mentalités, l'amélioration du cadre légal en faveur de l'équité pour tous, et surtout, la mise en place d'une loi sur les SRML.

**En matière d'accès à la justice (article 15)**, les textes en vigueur au Burundi prônent l'égalité de tous devant la loi. Ainsi, l'égalité entre l'homme et la femme est un principe consacré par la Constitution de 2018 en son article 13. Sur le plan légal, le Gouvernement a adopté après 2016 plusieurs lois visant à renforcer l'égalité homme-femme et ces lois adoptées et/ou révisées ont été développées aux points précédents.

Toutefois, des problèmes à combler persistent. Il a été constaté à l'issue de cette évaluation que certaines lois comportent des dispositions discriminatoires qui peuvent amener la femme à ne pas bénéficier des actes de justice d'une façon équitable. D'autre part, certaines lois en vigueur, tout en recherchant l'équité genre, comportent des contradictions entre elles tant dans leur approche que dans leur objet. Il s'agit du Code pénal, du Code des Personnes et de la famille et du Code relative à la protection des victimes et à la répression des auteurs des VSBG. Ces contradictions peuvent entraîner des confusions pouvant gêner les juges et nuire aux justiciables. Une analyse de ces lois en vue de leur harmonisation s'avère nécessaire.

Ainsi, il ressort des résultats de cette évaluation que des efforts remarquables ont été faits par le Gouvernement appuyé par ses partenaires nationaux et internationaux. Mais des lacunes subsistent et doivent être comblées. C'est dans cette visée que des recommandations ont été formulées à l'endroit de différents acteurs. Elles s'adressent au Gouvernement, aux organisations locales et/ou internationales et aux femmes elles-mêmes.

### *A l'endroit du Gouvernement*

1. Accélérer la révision du code du Code des Personnes et de la famille et celui de la Nationalité
2. Réviser tous les textes de lois identifiées comme comportant des clauses discriminatoires envers les femmes, en commençant par la Constitution burundaise, dans le sens de l'égalité et de l'équité envers les hommes et les femmes,
3. Harmoniser les textes de lois présentant des dispositions contradictoires ;
4. Vulgariser le contenu de la CEDEF et partager les recommandations au large public en commençant par les hautes institutions de prise de décisions chaque fois que des recommandations sur la CEDF sont publiées ;
5. Sensibiliser les chefs des partis politiques à tenir compte du genre lors de présentation des candidats pour nomination ;
6. Promulguer la loi sur les successions, les libéralités et les régimes matrimoniaux et l'accompagner de mesures d'application pour éviter le vide juridique

### *A l'endroit des organisations locales et/ou internationales*

1. Contribuer à l'information de la communauté en général et des femmes en particulier sur le contenu de la CEDEF et sur les instruments clé du cadre légal contribuant à sa mise en œuvre au Burundi, en utilisant à chaque fois un langage adapté aux groupes cible concernés, en accordant une attention particulière sur les femmes rurales
2. Constituer un réseau d'organisations pour harmoniser et renforcer le plaidoyer et la visibilité auprès des femmes et des victimes des discriminations et des VSBG en particulier, de l'ensemble de la population, des pouvoirs publics et des bailleurs en vue d'une meilleure visibilité
3. Mener un plaidoyer au haut niveau en faveur de la promulgation de la loi sur les SRML et sensibiliser la population et surtout les hommes en faveur de l'acceptation de la loi sur les SRML
4. Organiser des campagnes de sensibilisation et d'information sur les VSBG (causes, conséquences, lois, risques encourus, recours des victimes ou des témoins, moyens d'assistance aux victimes, etc.) en ciblant les acteurs influents en matière de VSBG (police, justice, chefs religieux, notables, etc.)

### *A l'endroit des femmes burundaises :*

1. Engager des dialogues intergénérationnels pour impliquer les jeunes filles à la prise de conscience des instruments les régissant pour mieux les défendre
2. Continuer à plaider pour la mise en place des lois qui protègent les femmes et les filles contre toutes formes de discrimination ;

## **0. INTRODUCTION GENERALE**

### **0.1. Contexte et Justification**

L'Association des Femmes Rapatriées du Burundi « AFRABU » est une organisation burundaise sans but lucratif créée en 2002 qui a comme objectif principal, la consolidation de la paix à travers des actions de promotion des droits des femmes et des filles, la réintégration socio-économique, le leadership, l'entrepreneuriat en vue du développement durable des communautés. L'AFRABU est impliquée dans un consortium autour du projet " Avenir juste " qu'elle met en œuvre avec CORDAID et WIPC (Centre international des femmes pour la paix anciennement connue sous le nom d'Isis-Women's International Cross Cultural Exchange (Isis-WICCE)).

Les trois organisations font en effet partie d'un consortium "Just Future Alliance" qui s'est réuni pour soutenir les acteurs de la société civile et les organisations de défense des droits des femmes par le biais d'un partenariat stratégique mondial afin de produire l'impact à long terme suivant : Amélioration de l'accessibilité, de la réactivité et de la responsabilité des institutions de sécurité et de justice, ainsi que de l'élaboration de politiques et de processus de paix inclusifs, obtenue en mobilisant la société civile pour une action et un plaidoyer collectifs qui contribuent à l'accélération et à la localisation de l'ODD16+.

Il est sans conteste que ne pas associer les femmes et les filles qui constituent plus de 50% de la population implique automatiquement un handicap dans la prise en compte de ses besoins, des inégalités dans la jouissance de ce à quoi chacun a droit. Autrement dit, il s'agit non seulement et d'une violation de droits, mais aussi d'un manque de bon sens, car la discrimination d'une si importante partie de la population est une entrave grave au développement. C'est ainsi qu'au Burundi comme ailleurs, il existe une série de conventions, chartes, accords et protocoles qui obligent le Pays à s'engager résolument sur la voie de la promotion de l'égalité de genre. Parmi ces instruments internationaux, la Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).

La CEDEF a été adoptée par la Résolution 37/180 du 18 décembre 1979 et est entrée en vigueur le 3 novembre 1981. Le Burundi l'a ratifiée sans réserve par le Décret-loi n°1/006 du 08 janvier 1992. Depuis lors, la CEDEF fait partie intégrante du droit écrit burundais.

Le rapport initial a été présenté le 17 janvier 2001 et a été examiné les 17 et 23 janvier 2001 au cours des 488<sup>ème</sup>, 489<sup>ème</sup> et 496<sup>ème</sup> séances du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Le deuxième rapport périodique tenant lieu du 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> rapport a été présenté en janvier 2008. Le Burundi a soumis le troisième rapport tenant lieu des 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> rapport de mise en œuvre de la CEDEF en juin 2016.

Le septième rapport a été élaboré conformément aux directives générales concernant la présentation et le contenu des rapports périodiques. Un atelier national de validation a été organisé en 2020, mais, il n'est pas encore soumis au Comité pour l'élimination de la discrimination des femmes.

Depuis 2008, le Pays a fait des progrès significatifs dans la promotion des droits de la femme. Des avancées remarquables ont été réalisées depuis la ratification de la Convention, notamment en termes de législation, pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes et réduire les barrières culturelles basées sur les stéréotypes profondément ancrés dans la société. Mais ces efforts se sont

heurtés à de nombreux défis qui handicapent généralement les pays en développement, particulièrement suite aux crises répétitives qui secouent généralement ces pays.

Le Burundi a également amélioré le cadre légal en matière de promotion des droits des femmes et des filles. La Constitution burundaise consacre l'égalité de tous les burundais sans distinction de quelque motif que ce soit et notamment de sexe, et intègre les instruments internationaux ratifiés par le Burundi. En ce qui est par exemple de la représentation des femmes dans les institutions élues, la Constitution et la loi électorale qui instituent des listes électorales zébrées permettent d'atteindre facilement un équilibre d'au moins 30% entre les hommes et les femmes. Cependant, l'État du Burundi a toujours été confronté à des défis dans les domaines socio-économiques qui touchent spécifiquement les femmes rurales (articles 10 à 14), étant donné le poids de la culture et des coutumes patriarcales. De ce fait, l'inégalité d'accès des filles aux niveaux supérieurs d'éducation persiste au fur et à mesure qu'elles gravissent les échelons scolaires et académiques. Mais en termes d'accès universel à l'éducation, le Burundi a atteint la pleine égalité d'accès à l'enseignement primaire pour les filles et les garçons depuis l'année scolaire 2011-2012.

D'autres améliorations ont été également enregistrées notamment en ce qui concerne l'accès à la justice, les mécanismes nationaux de promotion de la femme, les mesures spéciales temporaires pour accélérer le rétablissement des femmes, la lutte contre les stéréotypes et les pratiques préjudiciables aux femmes, l'intégration des filles dans l'armée et la police, l'augmentation de la proportion des femmes dans les institutions élues, les mesures contre la violence, la traite des femmes et l'exploitation de la prostitution à etc.

Toutefois, tous ces efforts n'ont pas encore permis d'éradiquer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il existe encore des cas où la satisfaction est encore faible et où davantage d'actions sont nécessaires pour corriger les déséquilibres entre les sexes. Il convient donc d'évaluer l'état de la mise en œuvre de la Convention, 30 ans après sa ratification par le Burundi.

C'est dans ce cadre que l'AFRABU, avec l'appui du WIPC, a réalisé une évaluation de la mise en œuvre de la CEDEF depuis sa ratification par l'Etat Burundais, afin d'avoir un document panoramique qui rende compte des avancées enregistrées et des problèmes restant encore à résoudre relevés après 30 ans. Ce document permettra aux OSC féminines de mener un plaidoyer auprès des autorités concernées afin de les sensibiliser à la nécessité d'éradiquer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, d'avoir un cadre de référence régulièrement mis à jour sur la mise en œuvre des engagements internationaux relatifs aux femmes pris par le Burundi.

## **0.2. Objectifs et Résultats attendus de l'évaluation.**

### **0.2.1. Objectif global.**

Cette évaluation doit permettre aux acteurs de la société civile d'avoir une vision panoramique des réalisations en 30 ans de mise en œuvre de la Convention, de disposer d'un document qui aidera les organisations des femmes à faire un plaidoyer auprès des hautes autorités du Burundi et ses partenaires en faveur de l'éradication de la discrimination à l'égard des femmes et de leur inclusion dans la perspective de l'Agenda 2030 en ne laissant personne de côté.

### **0.2.2. Objectifs spécifiques.**

- Documenter les réalisations phares à plus d'impact selon les domaines couverts par la convention, à savoir la mise en œuvre de la Convention à travers son architecture en 30 articles.

- Mettre en exergue les contributions des acteurs étatiques et non étatiques dans la mise en œuvre de la CEDEF : le rôle joué par les OSCs dont AFRABU dans ses projets, y compris le projet « Avenir Juste », leurs succès et leurs défis, le rôle joué par les ONGs internationales clés dans l'accompagnement de la mise en œuvre de la Convention au Burundi, etc.
- Montrer les avancées remarquables (suivant toute l'architecture de la Convention) et les défis (les défis récurrents ou structurels, les nouveaux défis selon les périodes, les efforts fournis mais sans effets, etc.) dans la mise en œuvre de la Convention ;
- Explorer les pistes de solutions pour faire face aux défis relevés ;
- Formuler des recommandations visant l'amélioration de la mise en œuvre de la CEDEF en suscitant les engagements des intervenants

### 0.2.3. Résultats attendus.

Résultat 1 : L'état de la mise en œuvre de la CEDEF est établi et permet de constater les progrès réalisés, les défis récurrents et nouveaux, le rôle des uns et des autres depuis la ratification de la Convention.

Résultat 2 : Un document de sensibilisation pour le plaidoyer à tous les niveaux en faveur de l'éradication de la discrimination à l'égard des femmes et de leur inclusion en ne laissant personne de côté est disponible.

### 0.3. Approche méthodologique.

La réalisation de ce travail est bâtie essentiellement sur trois aspects méthodologiques à savoir (i) la recherche documentaire, (ii) la collecte d'informations et (iii) les entretiens semi structurés.

**La revue documentaire** a été importante pour mener à bien la présente évaluation. Elle consistait à rassembler tous les rapports (initial et périodiques) produits par le Burundi dans le cadre de la mise en application des dispositions de la CEDEF, les rapports alternatifs produits par les organisations de la société civile, les observations formulées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, les instruments juridiques internationaux et régionaux, les textes législatifs nationaux en matière de l'éradication de toute forme de discrimination à l'égard des femmes et filles ainsi que tout autre document en rapport avec le sujet. Cette revue avait comme objectif de circonscrire le sujet, de saisir la substance des contenus en vue de faire des analyses appropriées

Les informations de l'analyse documentaire ont été complétées par d'autres **informations collectées sur terrain** auprès des acteurs étatiques (ministères sectoriels) et non étatiques (organisations nationales, internationales ou du Système des Nations Unies) concernés par la mise en œuvre de la CEDEF. A cet effet, un questionnaire a été conçu et soumis à ces différents intervenants.

Parallèlement, **des entretiens** qui s'adressaient à certains intervenants ont été organisés. Aux fins de ces entretiens, une synthèse des réponses données a été élaborée pour permettre une analyse focalisée sur l'objectif de l'évaluation.

Les informations issues des des différents ministères sectoriels clés et des partenaires identifiés (ONG locales, internationales ainsi que les Agences du Système de Nation Unies), ont été collectées avec l'appui du Ministère de la Solidarité Nationale, des Affaires Sociales, des Droits de la Personne Humaine et du Genre.

Les informations collectées dans les documents et sur terrain ont été, dans la suite, analysées et organisées en vue de l'élaboration du de présent rapport

#### **0.4. Structure du rapport d'évaluation.**

Le présent travail est abordé en trois chapitres précédés par une introduction générale qui est constituée du contexte et de la justification de l'évaluation, de ses objectifs et des résultats attendus ainsi que de l'approche méthodologique de l'évaluation.

Le premier chapitre est une introduction à la CEDEF. Le deuxième chapitre est consacré à l'évolution de la mise en œuvre de la CEDEF depuis sa ratification par le Burundi à nos jours. Le troisième chapitre fait une synthèse des grandes réalisations, des problèmes persistants et des pistes de solution. Il met également en évidence les thématiques sur lesquels le plaidoyer devrait à l'avenir se concentrer. Le rapport se termine par les conclusions et les grandes recommandations.

## CHAPITRE I : INTRODUCTION A LA CEDEF.

### 1.1 Contexte de la mise en place de la CEDEF.

Aboutissement de trente ans de travail de la Commission des Nations unies pour la condition de la femme, la Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), constitue l'accord international le plus complet sur les droits fondamentaux des femmes.

La CEDEF qui signifie « CEDAW » en anglais : *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women*) a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1979 et est entrée en vigueur le 3 septembre 1981. Elle constitue un outil majeur du droit international en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Dans son préambule, la Convention rappelle que l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sont des principes centraux des Nations Unies et constituent des obligations contraignantes en vertu de la Charte des Nations Unies et d'autres instruments. Elle déclare également que la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine et qu'elle constitue une entrave à la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leurs pays.

La Convention identifie de nombreux secteurs spécifiques où il existe une discrimination notoire à l'égard des femmes, par exemple, en ce qui concerne les droits politiques, le mariage, la famille, l'emploi, etc. Elle définit des objectifs et des mesures spécifiques à prendre pour faciliter la création d'une société internationale au sein de laquelle les femmes jouissent d'une égalité totale avec les hommes et donc de la garantie de la pleine réalisation de leurs droits fondamentaux.

Elle définit la discrimination à l'égard des femmes comme « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine » (**Article 1**).

La CEDEF établit donc des droits pour les femmes dans des domaines qui ne relevaient précédemment pas de normes internationales, comme la vie personnelle et familiale. Elle fait des droits en matière de procréation et des droits des femmes rurales une priorité.

Comme tous les traités, la CEDEF crée des obligations juridiques pour les pays qui ont accepté, par ratification ou adhésion, d'être liés par la Convention. Ces pays sont désignés en tant qu'« États parties ».

La mise en œuvre de la CEDEF est suivie par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, des Nations unies (articles 17 à 30 de la Convention). Le Comité se compose de 23 experts proposés par leur gouvernement et élus par les États parties sur des critères d'une *haute autorité morale et éminemment compétents dans le domaine auquel s'applique la Convention*.

## 1.2 Principes fondamentaux et contenu de la CEDEF.

La CEDEF repose sur trois grands principes : (i) Egalité, (ii) Non-discrimination, (iii) Responsabilité des Etats.

Sur la base de ces principes, la CEDEF engage les Etats signataires à traduire dans leurs législations nationales un certain nombre d'engagements, dont voici les principaux :

- 1- Prendre des mesures appropriées pour garantir les droits fondamentaux des femmes dans tous les domaines - politique, économique, social et culturel (**art. 3**)
- 2- Possibilité d'adopter des « mesures temporaires spéciales » pour accélérer l'instauration d'une égalité de fait (**art. 4**)
- 3- Prendre des mesures appropriées pour modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel, et faire en sorte que l'éducation familiale reconnaisse la fonction sociale de la maternité et la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants (**art. 5**).
- 4- Mettre en place des mesures appropriées pour supprimer le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes (**art. 6**)
- 5- Eliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique et pour leur assurer l'égalité des droits de voter, d'être éligibles à tous les organismes publiquement élus, de participer à l'élaboration de la politique de l'État, d'occuper des emplois publics et de participer aux organisations gouvernementales et non gouvernementales concernées par ces domaines (**art. 7**)
- 6- Prendre des mesures appropriées pour que les femmes aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelle internationale dans des conditions d'égalité avec les hommes (**art. 8**).
- 7- Eliminer la discrimination à l'égard des femmes en ce qui concerne l'éducation, y compris dans l'enseignement technique et la formation professionnelle, l'accès aux programmes et d'autres moyens de recevoir une instruction sur un pied d'égalité entre femmes et hommes, et éliminer toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme (**art. 10**).
- 8- Eliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi et leur assurer, sur la base de l'égalité des genres, le droit au travail et aux mêmes possibilités d'emploi, à l'égalité de rémunération, au libre choix de la profession et de l'emploi, à la sécurité sociale et à la protection de la santé (y compris la santé maternelle). Prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité (**art. 11**).
- 9- Eliminer la discrimination dans le domaine des soins de santé, y compris l'accès à des services comme la planification familiale (**art. 12**).
- 10- Les femmes doivent être assurées de jouir des mêmes droits que les hommes dans tous les domaines de la vie sociale et économique, tels que le droit aux prestations familiales, aux prêts hypothécaires et aux prêts bancaires, ainsi que le droit de participer aux activités récréatives et sportives (**art. 13**).

- 11- Résoudre les problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales, y compris la participation à l'élaboration des plans de développement et l'accès à des conditions de vie convenables et aux soins de santé, au crédit et à l'éducation (**art. 14**)
- 12- Prendre des mesures pour assurer l'égalité devant la loi et une capacité juridique identique pour agir dans des domaines tels que la conclusion de contrats, l'administration de biens et le choix de la résidence (**art. 15**).
- 13- Mettre en place des mesures visant à assurer l'égalité dans le mariage, y compris le même droit de contracter le mariage, de choisir librement son conjoint, les mêmes droits et responsabilités envers les enfants, dont le droit de décider librement et en connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux moyens nécessaires pour permettre aux femmes d'exercer ces droits ; et les mêmes droits en matière de propriété (art 16).

Les articles de 17 à 21 définissent les modalités de mise en place du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, sa composition et son rôle ainsi que ses règlements intérieurs. L'article 22, quant à lui, appelle les institutions spécialisées à soumettre leurs rapports sur l'application de la convention dans les domaines qui entrent dans le cadre de leurs activités.

L'article 23 définit l'influence de la convention sur tous les autres traités, tandis que l'article 24 appelle les Etats parties à s'engager à adopter toutes les mesures nécessaires au niveau national pour assurer le plein exercice des droits reconnus par la présente convention. Les articles de 25 à 30 sont les dispositions relatives à l'administration de la convention.

## **CHAPITRE II : EVOLUTION DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA CEDEF DEPUIS SA RATIFICATION PAR LE BURUNDI A NOS JOURS.**

### **2.1. Stratégies d'accélération de l'éradication de la discrimination à l'égard des femmes (art 3 et 4).**

#### **2.1.1. Stratégies initiées entre la ratification et la transmission du rapport initial (1992 à 2001) et lacunes à combler.**

L'Etat du Burundi a toujours montré son engagement à éliminer la discrimination à l'égard de la femme, notamment en mettant en œuvre la Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard de la Femme (CEDEF). Le Burundi a en effet ratifié la Convention sans aucune réserve, affirmant ainsi qu'il s'engageait à mettre en œuvre chacune de ses dispositions. Cette ratification a été faite alors que le pays faisait face à une crise sociopolitique, aux prises avec des difficultés civiles et économiques.

Bien que cela ait été fait avec un certain retard, le Burundi a tout de même présenté en janvier 2001 son rapport initial de la mise en œuvre de la CEDEF malgré la situation précaire consécutive aux conflits. Ce dernier révèle les réalisations déjà enregistrées relativement à cette dernière, et des avancées remarquables peuvent déjà être relevées, particulièrement en ce qui concerne les stratégies d'accélération de l'éradication de la discrimination à l'égard des femmes (article 3 et 4 de la Convention).

Sur le plan Politique, les Accords de Paix et de Réconciliation au Burundi (Arusha, 28 août 2000) intègrent déjà cette volonté de promouvoir les droits des femmes et leur égalité avec les hommes (Protocole II sur la Démocratie et le Bonne Gouvernance). Ils recommandent entre autres de promulguer des lois donnant à la femme burundaise le droit à l'héritage.

Sur le plan Institutionnel, deux ministères, à savoir le Ministère de la Condition Féminine et de la Promotion de la Femme et le Ministère des droits de la personne Humaine, des Réformes institutionnelles et des relations avec l'Assemblée Nationale, sont chargés de la mise en application de la CEDEF.

Sur le plan légal, l'Acte constitutionnel de transition du 6 juin 1998 consacre le respect des droits et obligations proclamés et garantis par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) et d'autres instruments internationaux dont la CEDEF. Et le Burundi a en 1993 promulgué deux décrets - lois), pour modifier la situation juridique et économique des femmes : le décret-loi adopté en 1993 réformant le Code des personnes et de la famille<sup>2</sup>, et comportant des dispositions en vue de l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, ainsi que le décret -loi révisant le Code du travail<sup>3</sup> : le chapitre V du Code concerne les femmes au travail, et vise notamment leurs droits pendant la grossesse et la maternité.

Mais des lacunes persistent. Sur le plan institutionnel, les Centres de Développement Familial (CDF), qui sont des structures décentralisées du Ministère en charge de la promotion de la femme mis en place en 1982, ne se trouvent que dans 8 sur les 17 provinces et manquent de personnel et de moyens suffisants. Sur le plan légal, certaines clauses discriminatoires du code du travail et du code des personnes et de la famille n'ont pas été modifiées lors de la révision en 1993, alors que celle-ci est

<sup>2</sup> République du Burundi ; Décret-loi n° 1/024 du 28 avril 1993 portant réforme du Code des personnes et de la famille.

<sup>3</sup> République du Burundi ; Décret-loi no 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du Code du travail

intervenue après la ratification de la convention. Le Code pénal en vigueur depuis 1981<sup>4</sup> comporte des dispositions discriminatoires envers la femme. En outre, aucune disposition légale ne garantit la participation des femmes dans les instances et postes de décision, et les successions, les régimes matrimoniaux et les libéralités sont régis par la loi coutumière non écrite et qui garantit tous les droits aux hommes au détriment des femmes.

Les recommandations formulées par le Comité pour l'Élimination de la discrimination à l'Égard de la Femme à l'occasion de la présentation du rapport initial encouragent le Gouvernement burundais à combler ses lacunes. Elles l'invitent en effet à intégrer l'accélération de l'élimination de la discrimination de la femme dans la mise en œuvre de l'Accord d'Arusha, à aligner sur la Convention toute les dispositions législatives discriminatoires, et à mettre en œuvre des programmes de formation sur la Convention à l'intention des procureurs, juges et avocats, afin d'instaurer une culture juridique favorisant l'égalité des sexes et la non-discrimination.

### **2.1.2. Stratégies initiées entre la transmission du rapport initial et celle du deuxième rapport (2001 à 2007) et lacunes à combler.**

Le Burundi a présenté son deuxième rapport, un « rapport unique valant deuxième, troisième et quatrième rapports périodiques » en mars 2007. Entre ce dernier rapport et le rapport initial, des efforts ont été faits pour répondre aux recommandations du Comité et progresser dans la promotion des droits de la femme. Une Politique Nationale Genre (PNG) a été élaborée en 2003, et celle-ci prévoit des mécanismes pour assurer le suivi de sa mise en œuvre : le Conseil national genre, le Comité technique genre et le Secrétariat Exécutif Permanent du Conseil national genre. La Constitution mise en place en 2005 intègre la CEDEF et tous les instruments internationaux ratifiés par le Burundi comme faisant partie intégrante de la législation burundaise (voir article 19). En ses articles 129, 164 et 180, elle assure une discrimination positive en faveur des femmes pour favoriser leur accès aux instances de décision (instauration d'un quota d'au moins 30% de femmes au Gouvernement, à l'Assemblée Générale et au Sénat).

En plus du fait que ce rapport a été transmis avec un grand retard, il révèle qu'un certain nombre de recommandations du Comité pour l'Élimination de la discrimination à l'Égard de la Femme n'ont pas eu de suite. Ainsi, les mécanismes qui devaient assurer le suivi de la mise en œuvre de la PNG depuis 2003 n'ont pas encore vu le jour 4 années plus tard. Les CDF n'ont pas encore été installés dans toutes les provinces et manquent de personnel suffisant et qualifié. Les textes de lois comportant des dispositions discriminatoires envers la femme, tels le code des personnes et de la famille, le code pénal et le code du travail n'ont pas été révisés. Le domaine des successions, des régimes matrimoniaux et des libéralités continue d'être régi par le droit coutumier. Il n'existe pas encore de mesures efficaces visant à lutter contre le phénomène des Violences Sexuelles et Basées sur le Genre (VSBG), de la traite des femmes à des fins de prostitution, ses causes et son ampleur, notamment du point de vue du Burundi en tant que pays d'origine, de transit et de destination. Il est également constaté que les juges, les avocats, les procureurs, et les femmes elles-mêmes, ne connaissent pas les dispositions de la Convention ni les recommandations formulées par le Comité à l'issue de la présentation des rapports.

---

<sup>4</sup>République du Burundi ; Revu le décret-loi n° 1/6 du 4 avril 1981 portant Réforme du Code pénal

### **2.1.3. Stratégies initiées entre la transmission du deuxième et celle du troisième rapport (2007 à 2016) et lacunes à combler.**

Le troisième rapport a été présenté en octobre 2016. C'est un rapport unique tenant lieu des 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> rapport. Il révèle que le Gouvernement burundais a mené depuis la présentation du rapport précédent, en collaboration avec ses partenaires tant du système des Nations Unies et des coopérations bilatérales et multilatérales que des Organisations Internationales et Nationales, des actions importantes en vue d'accélérer sa progression vers l'élimination de la discrimination à l'égard de la femme.

Sur le plan institutionnel, le gouvernement burundais a en effet mis en place en 2010 l'institution de l'Ombudsman, ainsi que le département de l'égalité de genre qui est directement en charge de la mise en application de la PNG et des autres politiques et lois visant l'égalité genre. Le pays s'est doté en 2009 d'une Stratégie Nationale de lutte contre les VBG et de son plan d'action triennal, et d'un plan d'action 2012-2016 de mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix e la sécurité en 2011. La même année, le Gouvernement a mis en place la Commission Nationale Indépendante des Droits de l'Homme (CNIDH). L'année 2012 a vu la naissance du Forum National des Femmes qui a entre autres dans ses missions la lutte contre les violences basées sur le genre. A partir de 2012, toute institution ministérielle était tenue de donner une place à la rubrique genre dans sa politique sectorielle et de déterminer son budget à part dans les prévisions budgétaires. Des stratégies nationales d'intégration du genre dans les secteurs de la police, de la défense et de l'éducation ont notamment été élaborées, ainsi qu'un Guide d'intégration du Genre dans le Programme National de Réforme Administrative (PNRA).

En ce qui est du cadre légal, la révision du Code Pénal en 2009 a supprimé certaines clauses discriminatoires envers la femme et renforcé les sanctions à l'égard de violences faites aux femmes. Un projet de loi spécifique portant exclusivement sur la prévention et la répression des violences basées sur le genre était en cours d'élaboration. Par ailleurs, la campagne des 16 jours d'activisme contre les VSBG est organisée chaque année depuis son lancement par le Président de la République du Burundi en 2012 à Rugazi dans la province de Bubanza.

Mais certains domaines cruciaux où s'observe la discrimination des femmes et qui ont été relevés dans les rapports et les recommandations du Comité depuis le rapport initial comme comportant des clauses discriminatoires à l'égard de la femme n'ont pas connu de changement. Il s'agit particulièrement du code des personnes et de la famille en vigueur depuis 1993 et du code du travail en vigueur depuis 1981, ainsi que du code de la nationalité qui date de 2000. Le vide juridique en rapport avec les successions, les régimes matrimoniaux et les libéralités n'a pas été comblé, alors même que le code foncier révisé de 2011<sup>5</sup> n'a pas amélioré l'accès de la femme à la terre. Le rapport précise que le code des personnes et de la famille, le code pénal et le code de la nationalité sont en cours de révision, et qu'une étude sur l'impact de l'absence la loi sur les SRML sur les hommes, les femmes et la communauté ainsi que la valeur ajoutée de l'existence de cette loi pourra donner la lumière suffisante et permettra d'adopter cette loi.

---

<sup>5</sup> République du Burundi ; loi n°1/13 du 9 août 2011 portant révision du code foncier du Burundi

#### **2.1.4. Stratégies initiées entre la transmission du troisième et celle du quatrième rapport (2016 à 2022) et lacunes à combler.**

Entre le troisième rapport unique tenant lieu des cinquièmes et sixième rapport et le dernier (septième) rapport, le Burundi a continué à faire des efforts visant la mise en œuvre des dispositions de la CEDEF, mais certains domaines parmi ceux relevés plus haut comme maintenant la discrimination des femmes n'a guère connu d'avancées.

Ainsi, dans le domaine femmes, paix et sécurité, plusieurs mesures visant à accélérer l'élimination de la discrimination de la femme ont été prises. Nous citerons particulièrement :

Le PND 2018-2027, élaboré en remplacement des CSLP (I & II), prône, à travers l'axe « Consolider l'Etat droit et les droits humains », l'égalité genre qui doit passer par l'éradication des inégalités sous toutes leurs formes. L'Adoption successivement des Plans d'Action Nationaux 2016-2021 et 2022-2027 de mise en œuvre de la Résolution 1325 du CSNU sur les femmes, la paix et la sécurité, qui reposent sur 6 axes dont 4 d'entre eux sont liés aux piliers de la Résolution (Participation, protection, prévention et relèvement communautaire). On peut citer les autres actions suivantes visant la promotion de l'égalité genre :

- La mise en place d'une plateforme des femmes avec agenda commun
- La création des lignes budgétaires pour la mise en œuvre de ces PAN.
- Le déploiement des femmes militaires et policières dans les opérations de paix des pays en situation de conflits
- L'adoption du plan stratégique genre du ministère de la sécurité publique (2019-2020)
- Le renforcement des cellules genre sectorielles
- La promulgation de la Constitution de la République du Burundi révisée de 2018, qui introduit des clauses améliorant les chances de représentation des femmes : elle introduit le quota d'au moins 30% de femmes dans le domaine de la magistrature et en exige une femme sur 3 personnes au niveau des listes électorales au lieu d'une femme sur 4 personnes selon le Code électoral de 2019.
- La révision du code pénal en 2017 et celle du code de procédures pénales en 2018 favorisent la lutte contre les violences basées sur le genre en améliorant la répression des auteurs.
- La révision du code du travail par la loi n°1/11 du 24 novembre 2020.

On peut également relever une grande marque de volonté politique de la part du Chef de l'Etat : son message en rapport avec la loi sur les SRML lors de la célébration de la journée internationale de la femme, édition 2021, à Rumonge: pour la première fois depuis longtemps, un Chef de l'Etat burundais se prononce dans le sens de la mise en place de cette loi. Il a déclaré que l'équité demande la mise en place de cette loi, mais que des problèmes ne manquent pas. Il a demandé aux organisations des femmes en général et au Forum National des Femmes en particulier de donner leur contribution en vue de la mise en place de la loi.

Les problèmes persistants à l'encontre des femmes à ce niveau sont liés à certaines lois en vigueur qui consacrent la discrimination à l'égard des femmes dans certaines de leurs dispositions et qui ne sont pas encore modifiées bien qu'elles aient été relevées depuis la présentation du rapport initial. C'est

notamment la Constitution et le Code électoral de 2019 qui n'incluent aucune disposition pour garantir la participation des femmes au niveau des élections collinaires et dans les instances et postes de décision non électifs, sauf dans le secteur de la magistrature (depuis la révision de la Constitution en 2018), le Code des personnes et de la famille (art. 38, 88, 122 et 126), le Code de la nationalité (art. 4), et le domaine des successions, des régimes matrimoniaux et des libéralités (SRML) toujours régi par le droit coutumier. Si le rapport révèle qu'un projet de Code des Personnes et de la Famille et un projet de Code de la nationalité révisés attendent d'être analysés en Conseil des Ministres, il importe de noter que ce dernier rapport n'évoque même plus une possibilité pour le Gouvernement du Burundi de se doter d'une loi écrite dans le domaine des SRML, alors que le rapport précédent affirmait en 2007 que « la loi (était) à un point avancé, (et que) le Gouvernement (s'engageait) à y réserver le bénéfice de l'urgence afin de donner à la femme toutes les chances d'épanouissement économique et social. »<sup>6</sup>

## **2.2. Eradication de la discrimination dans la famille et dans la société (art 5 et 6).**

La discrimination de la femme dans la famille et dans la société est favorisée par « la persistance des comportements patriarcaux et des stéréotypes fortement ancrés dans la société sur le rôle et les responsabilités de la femme et de l'homme, qui ont un caractère discriminatoire à l'égard des femmes »<sup>7</sup>. Les mesures prises par le Gouvernement pour accélérer l'élimination de la discrimination à l'égard de femme ont réussi à agir positivement sur la situation, même si depuis la ratification de la CEDEF, certains domaines paraissent ne pas avoir bénéficié de mesures suffisantes pour que la femme puisse jouir de tous ses droits dans la famille e dans la société.

### **2.2.1. Avancées dans l'élimination de la discrimination de la femme dans la famille et dans la société.**

Un certain nombre d'effets positifs des mesures prises par le Gouvernement burundais sur la jouissance des droits des femmes au sein de la famille et de la société sont liés à la réforme du cadre légal. Ainsi, la révision en 1993 du CPF intervenu peu après la ratification de la CEDEF par le Burundi délivre légalement la femme burundaise de la polygamie, et de la répudiation unilatérale. Le divorce suit désormais une procédure traitant l'homme et la femme de façon égale, et le mariage exige le consentement des deux conjoints. Le code de 1993 reconnaît à la femme le droit de gérer les biens familiaux en l'absence du mari, et donne à la femme la liberté de circulation.

Le Code pénal révisé de 2009 a intégré des dispositions très répressives des VSBG et du phénomène de la traite des femmes et des filles. Il s'agit notamment des infractions contre les bonnes mœurs (art 538 à art 565) : la prostitution, l'incitation à la débauche et à la prostitution, l'attentat à la pudeur et le viol (les peines prévues sont incompressibles, imprescriptibles, non amnistiables et non gracieuses). L'application de la loi sur les violences basées sur le genre<sup>8</sup> promulguée un peu avant la présentation du troisième rapport de mise en œuvre de la CEDEF peut accélérer l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et des filles dans la

<sup>6</sup> République du Burundi, Rapport unique valant deuxième, troisième et quatrième rapport, mars 2007

<sup>7</sup> Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ; quatrième session (14 janvier-1<sup>er</sup> février 2008).

<sup>8</sup> République du Burundi, Loi n° 01/13 du 22 septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des auteurs des violences basées sur le Genre.

famille et dans la société, et vient renforcer les effets de la révision du code pénal (article 3) pour y inclure des sanctions sévères applicables aux violences faites aux femmes. Toutes ces modifications peuvent améliorer le quotidien de femme en affermissant sa position dans son foyer et en favorisant la dénonciation des VSBG.

Notons que d'autres mesures importantes ont été prises pour faciliter la lutte contre les VSBG, notamment en mettant un accent sur la prise en charge des victimes et la répression des auteurs. Il s'agit de l'ouverture de 5 centres de prise en charge intégrée des victimes des VSBG à Gitega, Cibitoke, Makamba, Muyinga et Rumonge, et de la mise en place des points focaux VSBG dans les parquets, les tribunaux de grande instance (TGI), et la Police Judiciaire. . ,

### **2.2.2. Problèmes persistants en matière de jouissance des droits des femmes dans la famille et dans la société.**

Malgré ces avancées, force est de constater qu'à la veille de la présentation du septième rapport de mise en œuvre de la CEDEF qui vient d'être validé, le cadre légal burundais comporte toujours des dispositions discriminant la femme dans la famille et dans la société et qui n'ont jamais cessé d'être relevées par le Comité. C'est notamment le CPF en ces articles 38, 88, 122, 126 et 145. L'article 38 n'autorise à la mère de déclarer son enfant à l'Etat Civil qu'en l'absence du père. Cela a un impact négatif sur l'enregistrement des enfants à l'Etat Civil, parce que parfois, le père, même disponible, peut négliger l'enregistrement des enfants. On peut un peu mesurer l'impact de cette lacune si on sait que le certificat de naissance est exigé pour les soins médicaux des enfants de 0 à 5 ans et pour l'inscription de l'enfant à l'école. Parfois, les mères célibataires qui veulent faire enregistrer leur enfant en sont empêchées par leur père ou leur frère. Il arrive aussi que des pères d'enfants naturels les enregistrent au nom de leur femme légitime à l'insu de cette dernière. L'article 145 stipule que « le mariage d'un impubère ne peut plus être attaqué s'il s'agit d'une femme dès lors qu'elle a donné naissance à un enfant ou est enceinte lors même qu'elle n'aurait pas atteint l'âge requis ». Cette disposition défavorise la femme parce qu'elle permet de couvrir les mariages précoces et les mariages forcés suite à un viol. L'article 88 institue un âge légal pour le mariage différent pour la fille et le garçon (18 ans pour la fille et 21 ans pour le garçon).

L'article 122 institue le mari comme chef du ménage, la femme ne jouant ce rôle qu'en son absence. Cela a beaucoup de conséquences sur la condition de la femme. Comme le déclare le CAFOB dans son rapport alternatif de 2007<sup>9</sup>, cet article est un vestige du patriarcat et il constitue la cause essentielle des cas de violences basées sur le genre, de répudiation et de dilapidation bien familiale et du concubinage.

Les violences basées sur le genre sont en effet une grande réalité au Burundi et des cas sont régulièrement constatés dans toutes les régions du pays. On rencontre des victimes de « quatre types de VBG dont les violences socioéconomiques plus particulièrement entre les conjoints, (.....) des cas de violences psychologiques, les violences sexuelles, les violences physiques, (.....) et on assiste à des débordements qui conduisent à des tueries »<sup>10</sup>. Les victimes sont aussi bien les femmes que les

<sup>9</sup> CAFOB, Rapport alternatif sur la mise en application de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard de la femme, octobre 2007 ; p 17

<sup>10</sup><https://abpinfo.bi/2022/05/19/les-victimes-des-violences-sexuelles-et-celles-basees-sur-le-genre-appelles-a-les-denoncer-pour-beneficier-dune-assistance>; par Monsieur Ndiobwayo Jacques, Conseiller à la Direction générale de la Promotion de la femme et de l'Egalité du genre au ministère de la solidarité nationale, des Affaires sociales, des Droits de la personne humaine et du Genre, propos recueillis par l'Administrateur du Site web de l'ABP ; 19 mai 2022.

hommes, mais les femmes sont de loin les plus touchées. En effet, selon la Stratégie Nationale de lutte contre les VBG, le profil des victimes, se présente comme suit : **97% de femmes et filles contre 3% de garçons et d'hommes**. La majorité de ces victimes sont des mineurs ; un quart des victimes a moins de 15 ans, tandis qu'un tiers a moins de 12 ans. Ainsi, les violences sexistes à l'égard des femmes sont toujours très répandues dans la société burundaise et touchent toutes les catégories d'âge. Les violences domestiques sont tolérées, sous l'effet des mentalités patriarcales profondément enracinées, surtout que le Code pénal n'interdit pas la violence familiale qui est ainsi considérée comme normale dans les familles.

A côté de cette disposition légale discriminatoire et des violences basées sur le genre qui en sont les conséquences, il faut relever le fait que les successions, les régimes matrimoniaux et les libéralités continuent à être régis par le droit coutumier. Cela constitue un grand problème pour la femme burundaise, même si ce vide juridique affecte négativement toute la société, vu les conflits familiaux qui en résultent. Le troisième rapport du Gouvernement relève cette inégalité mais il révèle que ce dernier privilégie la vulgarisation de la jurisprudence en cette matière, insistant sur le travail de sensibilisation à faire en faveur d'un changement des mentalités. Il est vrai que la jurisprudence semble évoluer en faveur de la femme, quoique cela s'observe plus en ville qu'en milieu rural. Mais cette dernière oblige les femmes à recourir aux tribunaux pour être rétablies dans leurs droits. En même temps qu'elle fait complètement reposer le sort de la femme et de la fille sur le bon vouloir des juges, elle favorise les conflits entre les frères et sœurs obligés de s'affronter en justice, alors qu'une loi écrite réglerait tous ces problèmes.

D'après le troisième rapport du Gouvernement, ces lois évoquées plus haut « touchent en profondeur l'organisation de la société burundaise ainsi que les coutumes traditionnelles fortement ancrées dans l'âme du Burundais et qui font son essence existentielle. Elles sont difficiles à changer du jour au lendemain du fait de l'organisation patriarcale de la société »<sup>11</sup>. Le Gouvernement a donc initié des études, pour passer ces lois en revue pour « mettre au point un outil de sensibilisation et de plaidoyer en vue du changement sans bouleverser les fondements structurels de la société burundaise »<sup>12</sup>. Cela aurait pour effet de préparer la société burundaise à accepter la révision de ces clauses délicates et la légifération des domaines encore gérés par la coutume comme les SRML. A ce niveau, le Comité recommande l'accélération de la révision de ces lois discriminatoires, ainsi que celle de la mise en place de la loi sur les SRML pour laquelle il demande au Gouvernement burundais de fixer un délai.

### **2.3. Droit à la participation publique et politique et droit à « la nationalité (art 7, 8 et 9).**

Le Burundi continue à faire des efforts pour promouvoir la participation politique et publique des femmes et des filles.

#### **2.3.1. Avancées enregistrées en matière de participation des femmes depuis la ratification de la CEDEF.**

Le cadre légal burundais soutient la promotion de l'égalité genre en matière de participation. La Constitution de 2005 a institué un quota de 30% de femmes au Parlement et au Gouvernement et la Constitution révisée de 2018 étend ce quota au secteur de la justice. Et pour la première fois dans l'histoire du Burundi, le pays a eu 1 femme Vice-Présidente de la République chargée des questions

<sup>11</sup> République du Burundi ; Ministère de la Solidarité Nationale, des droits de la Personne Humaine et du Genre ; Rapport sur la Convention de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard de la Femme, Rapport Unique tenant lieu de 5<sup>ème</sup> et de 6<sup>ème</sup> rapports périodiques ; octobre 2016

<sup>12</sup> Idem

sociales et économiques, 1 femme Présidente de l'Assemblée Nationale et 1 femme Vice-Présidente du Sénat.

#### a) Par rapport à la Constitution de la République du Burundi du 7 juin 2018

La constitution du Burundi précise, en son article 13, que « *tous les Burundais sont égaux en mérite et en dignité. Tous les citoyens jouissent des mêmes droits et ont droit à la même protection de la loi. Aucun Burundais ne sera exclu de la vie sociale, économique ou politique de la nation du fait de sa race, de sa langue, de sa religion, de son sexe ou de son origine ethnique* ». L'Etat du Burundi a pris l'engagement d'intégrer les droits et devoirs proclamés et garantis par les textes internationaux relatifs aux droits de l'homme (article 19).

L'analyse de la constitution Burundaise révèle que beaucoup d'articles démontrent une volonté non seulement politique de prise en compte des préoccupations de femmes mais aussi constitutionnelle. Cette volonté est illustrée dans le tableau ci-dessous :

**Tableau 1** : Articles de la constitution de 2018 favorisant l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Dispositions	Commentaires
<b>Article 22</b> : Tous les citoyens sont égaux devant la loi, qui leur assure une protection égale. Nul ne peut être l'objet de discrimination du fait notamment du fait de son origine, de sa race, de son ethnie, de son sexe, de sa couleur, de sa langue, de sa situation sociale, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, du fait du handicap physique ou mental, (...)	Nous constatons que les dispositions de cet article interdisent la discrimination basée sexe.
<b>Article 78</b> : Les partis politiques, dans leur organisation et leur fonctionnement, doivent répondre aux principes démocratiques. Ils doivent être ouverts à tous les burundais et leur caractère nation doit être également reflété au niveau de leur direction. Ils ne peuvent prôner la violence, l'exclusion et la hainesous toutes leurs formes, notamment celles basées sur l'appartenance ethnique, régionale, religieuse ou de genre.	Cet article oblige les partis politiques à ne pas prôner l'exclusion basé sur l'appartenance au genre. Cela veut dire que la femme est prise au même niveau que l'homme.
<b>Article 100</b> : Chaque candidature aux élections présidentielles doit être parrainée par un groupe de deux cent personnes formées en tenant compte des composantes ethniques ou du genre.	Les dispositions de cet article montrent combien la constitution prône la participation des femmes dans les grandes prises de décision des partis politiques notamment le choix d'un candidat aux élections présidentielles
<b>Article 128</b> : Le Gouvernement comprend le 1 <sup>er</sup> Ministre et les autres Ministres. Il est ouvert à toutes les composantes ethniques. Il comprend au plus 60% de Ministres Hutu et au plus 40% de Ministres Tutsi. Il est assuré un minimum de 30% de femmes.	Cet article confirme la volonté politique du Burundi à ne pas ignorer les femmes dans les pouvoirs publics comme celui exécutif. Le quota de 30% au minimum, attribué aux femmes est une preuve parlante de cette

	volonté.
<b>Article 140</b> : Les membres font ou proposent les nominations dans l'administration publique et aux postes diplomatiques en prenant en compte la nécessité de maintenir un équilibre ethnique, régional, politique et du genre.	Les dispositions de cet article montrent aussi que la femme doit faire partie des personnes en qui on doit placer confiance pour être proposée aux différentes nominations.
<b>Article 150</b> : Aucun agent de l'administration publique ou de l'appareil judiciaire de l'Etat ne peut bénéficier d'un traitement de faveur ni faire l'objet d'un traitement au seul motif de son sexe, de son origine ethnique ou régionale ou de son appartenance politique.	Cet article prouve la nécessité soulevée par la politique burundaise, de traiter tous les fonctionnaires de l'Etat au même pied d'égalité sans considérations de leurs sexes.
<b>Article 169</b> : L'Assemblée nationale est composée d'au moins 100 députés à raison de 60% de Hutu et 40% de tutsi y compris un minimum de 30% de femmes, élus au suffrage universel direct pour un mandat de cinq et de trois députés issus de l'ethnie Twa cooptés conformément au Code électoral.	Les dispositions de cet article nous montrent combien on donne la valeur aux femmes en précisant qu'elles doivent faire partie du pouvoir législatif jusqu'au taux de 30%.
<b>Article 213</b> : Le pouvoir judiciaire est composé de façon à refléter dans sa composition l'ensemble de la population. Les procédures de recrutement et de nomination dans le corps judiciaire obéissent impérativement au souci de promouvoir l'équilibre régional, ethnique et équilibre de genres.  La magistrature comprend au plus 60% de Hutu et au plus 40% de Tutsi. Il est assuré un minimum de 30% de femmes.	A partir de cet article, nous comprenons que la Constitution burundaise reconnaît que le domaine judiciaire est sensible et doit être composé par tous y compris les femmes à une proportion de 30%.
<b>Article 261</b> : L'Etat a le devoir de mettre en place une politique de réformes pertinentes en matière de défense et de sécurité qui renforce l'unité et la cohésion du peuple burundais notamment en assurant les équilibres ethniques, régionaux et de genres nécessaires.	Les dispositions de cet article viennent renforcer celles des précédents en montrant que même les domaines considérés traditionnellement comme étant réservés au genre masculin, notamment les corps de la défense et de la sécurité, doivent intégrer même le genre féminin

*Source : Auteur à partir des informations tirées de la constitution du Burundi de 2018.*

#### **b) Par rapport à la Loi N° 11 du 20 mai 2019 portant Code électoral**

De manière globale, la volonté de l'inclusion des femmes a été mise en exergue dans le présent code comme en témoigne le tableau ci-dessous.

**Tableau 2 :** Articles du code électoral de 2019 favorisant l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Dispositions	Commentaires
<p><b>Article 12 :</b> La qualité d'électeur est constatée par l'inscription au rôle.</p> <p>L'enrôlement est assuré par un bureau d'inscription désigné par la Commission Electorale Communale Indépendante. Ce bureau est constitué en tenant compte, autant que faire se peut, des diversités ethniques, politiques et de genre.</p>	<p>Les dispositions de l'article 12 précisent que dans le bureau électoral communal indépendant il doit y avoir une prise en compte de la dimension genre.</p>
<p><b>Article 38 : Alinéa 3 :</b> A chaque niveau, les membres sont nommés dans le souci de garantir la neutralité politique et des équilibres ethnique et de genre. La décision de nomination est notifiée aux intéressés et affichée aux portes du bureau de la Commission à chaque niveau.</p>	<p>Les dispositions de ce 3ème alinéa de l'article 38 montrent que le choix des membres des commissions électorales provinciales et communales indépendantes doit tenir compte des équilibres de genre.</p>
<p><b>Article 40 :</b> Un bureau électoral composé d'un Président et de quatre membres est désigné pour chaque bureau de vote par la Commission Electorale Communale Indépendante parmi les électeurs inscrits au rôle dudit bureau dans le respect des équilibres politiques, ethniques et de genre. (...)</p>	<p>Cet article rappelle que le bureau électoral doit être mis en place en prenant en compte l'aspect genre et, surtout, la l'inclusion des femmes</p>
<p><b>Article 50 :</b> Peuvent exercer leur droit de vote par procuration :</p> <p>(...)</p> <p>b. Les femmes en couches, les malades et les handicapés qui, en raison de leur état de santé ou de leur condition physique, sont dans l'impossibilité absolue de se déplacer jusqu'au lieu du scrutin.</p>	<p>Cet alinéa b montre que la femme qui est en situation difficile a le droit de donner sa procuration à qui elle veut pour aller voter en son compte.</p>
<p><b>Article 108 :</b> L'Assemblée Nationale compte au moins 100 députés à raison de 60 de Hutu et 40 de Tutsi, y compris un minimum de 30 de femmes élus au suffrage universel direct sur bas de listes bloquées à représentation proportionnelle constituées de manière que pour trois candidats inscrits à la suite sur une liste, deux seulement appartiennent au même groupe ethnique et au moins un sur trois soit une femme.</p> <p>Au cas où les résultats du vote n'atteignent pas les</p>	<p>Les dispositions de cet article montre l'importance qu'on attache à la femme et au genre en général afin d'éviter qu'il y ait un groupe quasi inexistant ou très minoritaire dans l'Assemblée Nationale.</p>

<p>pourcentages visés à l’alinéa précédent, la CENI procède au redressement des déséquilibres constatés en attribuant à chaque parti politique ou coalition de partis politiques ou la coalition de partis politiques ayant atteint au moins 2% des suffrages exprimés au niveau national un nombre proportionnel de députés supplémentaires appartenant à l’ethnie ou au genre sous-représenté nécessaires pour résorber les déséquilibres.</p> <p>(...)</p> <p>La cooptation des députés de l’ethnie Twa se fait sur base de listes présentées par leurs organisations les plus représentatives reconnues par l’autorité de tutelle, en tenant compte de la dimension « genre » et de la répartition géographique.</p>	
<p><b>Article 113</b> : En cas de décès, de démission, de désistement, d’inaptitude physique ou d’incapacité permanente dûment constatés par la Cour Constitutionnelle sur requête du Bureau de l’Assemblée Nationale, le député est remplacé d’office par le suppléant en position utile, de même ethnie et de même genre pour sauvegarder les équilibres sur la liste électorale de la circonscription concernée. (...)</p>	<p>Cet article nous montre que le genre est sacré et doit être respecté en cas de remplacement d’un député frappé d’un empêchement définitif constaté par la Cour Constitutionnelle.</p>
<p><b>Article 127</b> : Les candidats d’une circonscription font une déclaration collective présentée par leur parti politique qui comporte pour chacun d’eux, dans l’ordre de présentation, les noms et prénoms, date et lieu de naissance, profession et domicile ou résidence.</p> <p>Cette déclaration indique aussi la couleur, l’emblème ou le signe distinctif proposés par leur parti politique. La liste comporte un nombre de candidats égal au double du nombre de sièges à pourvoir dans la circonscription.</p> <p>Les listes doivent avoir un caractère multiethnique et tenir compte de l’équilibre de genre.</p> <p>Pour trois candidats inscrits à la suite sur une liste, deux seulement peuvent appartenir au même groupe ethnique, et au moins un sur trois doit être une femme.</p>	<p>Cet article oblige les partis politiques à l’inclusion des femmes en alignant les candidats sur la liste électorale.</p>
<p><b>Article 142</b> : Le Sénat est composé de : (...). Il est assuré un minimum de 30% de femmes.</p>	<p>Cet alinéa de l’article 142 garantit la représentation des femmes dans le Sénat qui doit comporter un minimum de 30% de femmes.</p>
<p><b>Article 145</b> : Dès sa première session, le Sénat adopte son règlement intérieur qui détermine son organisation et son fonctionnement. Il élit également son Bureau composé du Président et de deux Vice-présidents en tenant compte des équilibres ethniques et genre.</p>	<p>Cet article insiste sur l’équilibre ethnique et genre qui doit caractériser le Bureau du Sénat.</p>

<p><b>Article 182, Alinéa 2</b> : Le Conseil communal comprend au minimum quinze membres dont au moins 30% de femmes. Chaque colline ou chaque quartier doit être représenté.</p>	<p>Cet Alinéa 2 montre l'obligation faite à Chaque Conseil Communal d'inclure à son sein au moins 30% de femmes.</p>
<p><b>Article 190</b> : Aucune des composantes ethniques n'est représentée à plus de 67% des Administrateurs Communaux au niveau national. La Commission Electorale Nationale Indépendante assure le respect de ce principe. A cette fin et après l'élection des conseils communaux, la CENI procède à des consultations avec les partis politiques, les coalitions des partis et/ou candidats indépendant représentés aux Conseils communaux en vue de répartir les communes aux fins des équilibres ethniques et de genre.</p>	<p>Cet article nous permet de comprendre que la prise en compte de l'aspect genre et l'inclusion des de femmes sont exigés dans la mise en place des Conseils communaux</p>
<p><b>Articles 191</b> : Aussitôt ces consultations terminées, le Conseil communal tient sa première réunion en vue d'élire en son sein, l'Administrateur communal conformément aux décisions de la CENI relative aux équilibres ethniques et de genre. (...) Le bureau du Conseil communal doit obligatoirement comporter au moins 30% de femmes.</p>	<p>Les dispositions de cet article montrent que la question genre, en général, et l'inclusion des femmes, en particulier, est prise en compte. Le quota de 30% de femmes doit être pris en compte dans le choix des membres du Bureau du Conseil communal.</p>

*Source : Auteur à partir des informations tirées du Code électoral de 2019.*

### c) D'autres lois adoptées ou révisés

D'autres lois adoptées ou révisées continuent à prendre en compte l'aspect genre. Il s'agit notamment de:

- la loi n°1/22 du 25 juillet 2014 portant réglementation de l'action récursoire et directe de l'Etat et des communes contre leurs mandataires et leurs préposés ;
- la loi n°1/26 du 15 septembre 2014 portant création, organisation, composition, fonctionnement et compétence de la Cour Spéciale des Terres et Autres Biens ;
- la loi n°1/ 33 du 28 novembre 2014 portant révision de la loi n°1/12 du 20 avril 2010 portant organisation de l'Administration Communale (Entité Communale) ;
- la loi n°1/35 du 31 Décembre 2014 portant cadre organique des confessions religieuses ;
- la loi n°1/02 du 27 janvier 2017 portant cadre organique des associations sans but lucratif ;
- la loi n° 1/022 du 6/11/2018 portant modification de la loi n°1/18 du 15 mai 2014 portant création, mandat, composition, organisation et fonctionnement de la Commission Vérité et Réconciliation ;
- la loi n° 1/19 du 14 septembre 2018 portant modification de la loi n° 1/15 du 9 mai 2015 régissant la presse au Burundi.

**e) Chiffres illustratifs par rapport à la représentation de la femme dans les instances de prise de décision.**

Grâce à ces dispositions constitutionnelles, la représentation des femmes dans les instances de décisions concernées par la clause du quota d'au moins 30% ont connu une avancée significative tel qu'on peut le constater avec les tableaux ci-après.

**Tableau 3 :** Participation de la femme à l'Assemblée Nationale et Sénat.

Institutions	Années	Total	H	F	%F
<b>Assemblée Nationale</b>	2001	186	149	37	<b>19,9</b>
	2005	118	81	37	31,36
	2010	106	73	33	31,13
	2015	121	77	44	36,4
	2020	123	75	48	39,02
<b>Sénat</b>	2001	53	43	10	<b>18,1</b>
	2005	49	32	17	34,6
	2010	41	22	19	46,34
	2015	43	26	17	39,5
	2020	39	23	16	41,03

Source : Rapports du CNI

**Tableau 4 :** Représentativité de femme dans les postes électifs au niveau local (administrateurs, Conseils communaux, chefs de collines et conseillers collinaires).

Institutions	Années	Total	H	F	%F
<b>Administrateurs communaux</b>	2001	186	149	37	<b>19,9</b>
	2005	110	93	17	<b>13,38</b>
	2010	106	73	33	31,13
	2015	121	77	44	36,4
	2020	123	75	48	39,02
<b>Membres des Conseils communaux<sup>13</sup></b>	2005	3325	254	677	<b>21</b>
	2010	1935	1282	635	32,8
	2015	1978	1347	631	32
	2016	1 978	1 347	631	32
	2017	1 978	1 347	631	32

<sup>13</sup> Les données de 2005, 2010 et 2015 au niveau des conseils communaux ont été tirées du document suivant : COCAFEM/GL ; Analyse de la participation des femmes ainsi que sa protection contre les violences basées sur le genre dans les provinces cibles des initiatives GWEP II et EVC au Burundi ; décembre 2017, p 27

<b>Chefs Collinaires</b>	2020	3 495	2 331	1 164	33
	2010	2 907	2 771	136	<b>4,7</b>
	2015	2 909	2 723	186	<b>6,4</b>
	2020	2 911	2 681	230	<b>8</b>
<b>Conseils Collinaires</b>	2010	14 534	12 248	2 286	<b>15,7</b>
	2015	14 536	12 050	2 486	<b>17,1</b>
	2020	14 552	11 736	2 816	<b>19</b>

Source : Rapports CNI

En analysant l'évolution des taux de représentativité des femmes aux postes électifs, on remarque des avancées très significatives enregistrées surtout après l'adoption du quota d'au moins 30% de femmes dans certaines instances électorales. En effet, le taux est passé de : (i) de 19,9% en 2001 à 39,02% en 2020 à l'Assemblée Nationale ; (ii) de 18,1% en 2001 à 41,03% en 2020 au Sénat, (iii) de 19,9% en 2001 à 39,02% en 2020 pour les Administrateurs communaux, (iv) de 21% en 2010 à 33% en 2020 pour les membres des conseils communaux, (v) 4,7% en 2010 à 8% en 2020 pour les chefs collinaires et (vi) 15,7% en 2010 à 19% en 2020 pour les conseils collinaires. Cependant, la représentation des femmes au niveau collinaire non concerné par la mesure du quota est restée faible au fil des années, particulièrement pour les chefs de collines qui en 2010 représentaient 4,7% de l'ensemble des chefs de collines et n'ont pas encore atteint 10% après 4 processus électoraux. Les conseillères communales, quant à elles, ont passé de 15,7% en 2010 à 19% en 2020.

Dans les instances concernées par le quota d'au moins 30% de femmes, il a fallu parfois recourir à la cooptation pour atteindre les 30% requis. Mais les femmes ont progressivement appris à oser se porter candidates grâce aux multiples campagnes menées par le Gouvernement, le système des Nations-Unies au Burundi, les organisations féminines de la société civile ainsi que les ONG internationales. Une forte mobilisation a eu lieu avec le slogan en langue nationale *Mukenyezi, tora kandi witoze !* (« Femme, vote et fais-toi élire ! »). Plusieurs campagnes de sensibilisation à travers les médias, les réunions, les spots publicitaires, les théâtres interactifs, etc., ont été menées dans le but d'inciter la femme burundaise à voter et à se faire élire avant et pendant la période électorale. Mais ces succès au niveau des instances touchées par la clause du quota nous montrent surtout la force de la loi, surtout si on considère le fait que le niveau de représentation des femmes dans les conseils communaux passe de 21% en 2005 à 32,8% en 2010 après l'introduction du quota d'au moins 30% dans les conseils communaux par le code électoral de 2009. De la même façon et pour les mêmes raisons, au niveau des administrateurs, le % des femmes passe de 13,38% en 2005 à 31,13% à l'issue des élections de 2010. L'évolution est à peu près aussi spectaculaire pour l'Assemblée Générale (19,9% en 2001 et 31,6% en 2005) et pour le Sénat (18,1 en 2001 et 34,6 en 2005).

**Tableau 5** : Représentation de femme dans les postes non électifs : Ministre et Gouverneurs<sup>14</sup>.

Institutions	Années	Total	H	F	%F
--------------	--------	-------	---	---	----

<sup>14</sup> Les données de 1990 à 2010 sont tirées du document suivant : COCAFEM/GL ; COCAFEM/GL ; Analyse de la participation des femmes ainsi que sa protection contre les violences basées sur le genre dans les provinces cibles des initiatives GWEP II et EVC au Burundi ; décembre 2017, p 26

<b>Ministre</b>	1990	24	22	2	8,3
	1993	24	22	2	8,3
	1998	22	21	1	4,5
	2005	21	14	7	35
	2010	21	12	9	42,8
	2014	21	13	8	38
	2015	20	14	6	30
	2016	20	15	5	25
	2017	21	15	6	29
	2018	21	15	6	29
	2019	21	15	6	29
	2020	15	10	5	33
<b>Gouverneurs</b>	2016	18	15	3	17
	2017	18	15	3	17
	2018	18	15	3	17
	2019	18	15	3	17
	2020	18	15	3	17

Source : Rapports d'étude AFRABU sur la Participation de la femme dans les instances de prise de décision (Rapports de 2016 à 2021)

Il est intéressant ici de noter qu'avant l'introduction du quota d'au moins 30% de femmes au Gouvernement par la Constitution de 2005, le Burundi n'avait jamais eu plus de 2 femmes au Gouvernement quel que soit le nombre de ministres qui le composaient. La clause du quota fait passer le nombre de femmes ministre de 4,5% en 1998 à 35% en 2005. Par contre, au niveau du poste de Gouverneurs non considéré pour le quota, le nombre de 3 gouverneurs (17%) sur l'ensemble des provinces est maintenu tout au long des années comme si c'était une obligation, quoiqu'il soit arrivé qu'on en ait seulement 2/18.

**Tableau 6 :** Représentation de femme dans d'autres structures et institutions.

Institutions	Années	Total	H	F	%F
<b>Organes dirigeants des partis politiques</b>	2016	40	37	3	8%
	2017	30	27	3	10%
	2020	36	31	5	14%
	2021	35	30	5	14%
<b>Commissions et Conseils communaux</b>	2016	320	235	85	27%
	2017	299	212	87	27%
	2018	311	218	93	30%
	2019	80	56	24	30%
	2020	275	214	61	22%
2021	299	229	70	23%	
<b>Directions des</b>	2016	11	11	0	0%

<b>Universités</b>	2017	10	10	0	0%
	2020	10	9	1	10%
	2021	11	10	1	9%
<b>Cours et Tribunaux</b>	2016	161	150	11	7%
	2017	177	137	40	23%
	2020	177	137	40	23%
	2021	177	137	40	23%
<b>Directeurs Généraux</b>	2016	49	41	8	16%
	2017	93	76	17	18%
	2020	99	70	29	29%
	2021	92	67	25	27%

Source : Rapports d'étude AFRABU sur la Participation de la femme dans les instances de prise de décision (Rapports de 2016 à 2021)

**Tableau 7 :** Représentation de femme les assurances.

INSTITUTION	Année	Conseil d'Administration (Membres)		ADG		ADG Adjoint		DAF		Directeur Commercial	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
UCAR Assurances Générales	2021	4	1	0	1	1	0	1	0	1	0
	2020	4	1	0	1	1	0	1	0	1	0
SOCAR AG	2021	7	0	0	1	0	0	1	0	1	0
	2020	7	0	1	0	0	0	1	0	0	1
SOCABU	2021	8	1	1	0	0	0	0	1	1	0
	2020	8	1	0	1	0	0	0	1	1	0
BICOR AG	2021	7	0	0	0	0	0	1	0	1	0
	2020	7	0	0	0	0	0	1	0	1	0
SOGEAR	2021	6	1	1	0	0	0	1	0	0	1
	2020	6	1	1	0	0	0	1	0	0	1
SOGEAR	2021	6	0	1	0	0	0	1	0	1	0

	2020	6	0	1	0	0	0	1	0	1	0
EGIC NV	2021	7	0	1	0	0	0	1	0	1	0
	2020	7	0	1	0	0	0	1	0	1	0
BIC NON VIE	2021	6	1	1	0	0	0	1	0	1	0
	2020	6	1	1	0	0	0	0	1	1	0
BIC VIE	2021	6	1	1	0	0	0	0	1	1	0
	2020	6	1	1	0	0	0	0	1	1	0
SOCAR VIE	2021	5	0	1	0	0	0	1	0	0	0
	2020	5	0	1	0	0	0	1	0	0	0
UCAR VIE	2021	6	1	1	0	0	0	1	0	0	1
	2020	6	1	1	0	0	0	1	0	0	1
JUBILEE LIFE	2021	4	1	1	0	0	0	1	0	1	0
	2020	4	1	1	0	0	0	1	0	1	0
<b>BICOR VIE</b>	2021	7	0	1	0	0	0	1	0	1	0
	2020	7	0	0	1	0	0	1	0	1	0
INKINZO ASSURANCES	2021	5	2	1	0	0	0	1	0	0	1
	2020	5	2	1	0	0	0	1	0	0	1

---

*Rapport de novembre 2021 de l'ARCA*

Si la représentation des femmes dans les institutions élues respecte généralement le quota d'au moins 30%, il n'en est pas de même dans les organes de décision des sociétés des postes et instances non électifs ou privées que la loi n'a pas intégrées de façon explicite parmi les instances ou postes devant comporter au moins 30% de femmes. Dans ces dernières, aucune obligation de quota ou de représentation n'est observée, même si la Constitution Nationale énonce de manière générale, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

Au niveau de la représentation internationale, les progrès sont encore faibles car les femmes restent sous-représentées. Toutefois, l'on constate une nette amélioration telle que le montre le tableau ci-après :

**Tableau 8 : Représentativité de femme dans la diplomatie.**

Institutions	Années	Total	H	F	%F
Ambassades	2016	23	21	2	9%

2017	30	26	4	13%
2020	25	21	4	16%
2021	30	24	6	20%

*Source : Rapports d'étude AFRABU sur la Participation de la femme dans les instances de prise de décision (Rapports de 2016 à 2021)*

D'une manière générale, la femme est représentée dans les différentes institutions du pays. Cependant, le niveau de représentativité est encore faible au niveau collinaire ainsi que dans les postes non électifs. Les choses ne pourront changer à ce niveau que si la loi instituant un quota est étendue également à ces niveaux.

### **2.3.2. Les grands obstacles à la participation publique et politique des femmes.**

Le premier grand obstacle à la participation politique et publique des femmes est d'abord normatif. Ce sont les instances que la loi n'inclut pas dans celles concernées par la clause d'au moins 30% de femmes qui enregistrent une faible représentation de celles-ci. La Constitution burundaise, tout en énonçant le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes sans aucune distinction, notamment de sexe, a bien précisé les domaines concernés par le quota d'au moins 30% de femmes. Les légistes burundais ont pu passer par le Code électoral pour introduire le quota au niveau communal en se basant sur le principe d'égalité et d'équité énoncé par la Constitution burundaise. Ils pourraient faire de même pour le niveau collinaire. Mais le Code électoral ne peut pas s'occuper des postes non électifs. Pour garantir qu'aucune instance ne soit laissée derrière en matière de participation politique et publique, la Constitution burundaise doit être plus explicite et préciser que la clause du quota concerne toutes les instances du pays et à tous les niveaux. D'autre part, même si ce serait une avancée si le quota d'au moins 30% de femmes était appliqué à toutes les instances électives et non électives, il n'est pas équitable qu'une portion de la population dépassant 51% de celle-ci soit représentée hauteur de 30%.

Les autres contraintes qui freinent la participation des femmes à la vie politique et publique sont essentiellement le poids de la culture burundaise qui n'est pas en faveur du leadership féminin, la dépendance économique des femmes, ainsi que le faible accès des filles à l'enseignement supérieur. Notons enfin qu'il n'existe pas de stratégie générale de promotion du leadership féminin en général et de la participation des femmes aux instances et postes décisionnels en particulier.

### **2.3.3. Nationalité.**

La femme burundaise a les mêmes droits que l'homme en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Les changements intervenus dans ce code concernent la double nationalité qui est désormais reconnue à tout Burundais qui le désire sans distinction de sexe. L'enfant né d'un père inconnu et qui ne le reconnaît pas à la nationalité de sa mère.

Néanmoins, la femme burundaise mariée à un étranger ne donne pas automatiquement sa nationalité ni à son enfant, ni à son mari. Ceci a été dicté par un très fort attachement des hommes burundais à l'organisation patriarcale de la société d'une part et aux soucis de démographie d'autre part. Le Gouvernement du Burundi reconnaît qu'il s'agit là d'une injustice qui sera corrigée avec la poursuite de la vulgarisation des instruments internationaux et nationaux des droits de l'homme, et un travail de sensibilisation sur la population en vue du changement des mentalités en faveur de l'établissement de l'équité dans ce domaine. Notons que le code de la Nationalité est actuellement en cours de révision

## 2.4. Droit à l'éducation (art10).

### 2.4.1. Avancées dans l'accès à l'éducation.

Des mesures ont été prises pour augmenter l'accès des filles à l'éducation scolaire et académique. Il s'agit notamment de: **(i)** l'article 53, alinéa 1 de la Constitution de la République du Burundi du 07 juin 2018 qui stipule que «Tout citoyen a droit à l'égal accès à l'instruction, à l'éducation et à la culture»; **(ii)** l'intégration de la dimension de l'équité Genre en Education dans l'élaboration du Plan National de Développement 2018-2027; **(iii)** la poursuite de la gratuité de l'enseignement au niveau des 3 premiers cycles; **(iv)** l'élaboration du Plan Sectoriel de Développement de l'Education et de la Formation PSDEF (2012-2020) qui met l'accent sur l'Equité Genre en Education ; **(v)** l'élaboration de la stratégie «Equité Genre en Education » 2012-2016 ; **(vi)** l'élaboration du Plan Transitoire de l'Education (PTE 2018-2020) dont les efforts ont été concentrés sur l'enseignement fondamental ; **(vii)** une étude sur les vulnérabilités et les risques du système éducatif burundais qui apporte un plus-value sur les limites et les mérites des attentes sur l'équité et l'égalité des sexes dans le secteur éducatif par l'UNICEF en 2017. **(viii)** les articles 3 et 15 de la loi no 1/19 du 10 septembre 2013 portant organisation de l'enseignement de base et secondaire, donne la lumière sur l'éducation à besoins spéciaux dont les filles victimes des grossesses non désirées et les enfants en situation d'handicap. Elle institue aussi l'âge légal d'admission à l'école fondamentale ; **(ix)** un document des normes et standards dans les constructions scolaires prenant en compte la dimension genre et les situations d'handicaps a été validé en 2018, **(x)** La mise en place d'une cellule chargée de l'éducation inclusive pour une prise en compte de tous les groupes vulnérables dont les handicapés ; **(xi)** la réintégration à l'école des élèves filles mères (circulaire du Ministre en charge de l'Education en 2013, **(xii)** l'institutionnalisation des « tantes et pères école » dans toutes les écoles fondamentales du pays dans le but d'encadrer, orienter surtout les jeunes filles en vue de réduire les abandons scolaires et les grossesses non désirées en milieu scolaire et **(xiii)** la refonte des curricula et l'éradication des stéréotypes de genre dans les manuels scolaires et autres supports pédagogiques, **(xiv)** l'organisation chaque année de la campagne « Back to school », **(xv)** la mise en place du programme African Girl's Education Initiative (AGEI) devenu plus tard UNGEI, en faveur de la promotion de l'éducation des filles, qui a mené ses actions surtout dans les provinces où le taux de scolarisation des filles était moins élevé et qui a enregistré des résultats satisfaisants.

Grâce à ces réformes institutionnelles et organisationnelles, beaucoup de progrès ont été réalisés dans la scolarisation des filles et des garçons comme le montrent ces tableaux d'indice de parité filles/garçons à tous les paliers (préscolaire, fondamental, post fondamental, technique et supérieur).

Les tableaux ci-après illustrent les effets positifs en termes de chiffres induits par les différentes et réformes prises dans le secteur de l'éducation.

**Tableau 9 : Parité Filles/garçons au Préscolaire de 2011 à 2021.**

Année scolaire	Nombre d'écoles	Effectifs des écoliers	Effectifs des filles	Effectifs des garçons	Parité Filles/garçons
2011-2012	581	46 742	23 507	23 235	1,01
2012-2013	687	52 772	26 789	25 983	1,03
2013-2014	864	66 972	33 582	33 390	1,00
2014-2015	1 122	86 185	43 491	42 694	1,01
2015-2016	1 252	92 001	46 514	45 487	1,02
2016-2017	1 478	100 159	50 441	49 718	1,01
2017-2018	1 573	107 591	54 456	53 135	1,02

2018-2019	1 653	120 163	60 893	59 270	1,02
2019-2020	1 697	125 667	63 258	62 409	1,01
2020-2021	1 789	137 421	69 563	67 858	1,02

Source : Direction de la Planification et des Statistiques, Ministère de l'Éducation et de la Recherche Scientifique

Au niveau du préscolaire, le nombre d'écoles et les effectifs filles et garçons ont augmenté au fil des années. L'indice de parité dépasse légèrement 1 en faveur des filles.

**Tableau 10 :** Parité Filles/garçons au Fondamental de 2011 à 2021.

Année scolaire	Nombre d'écoles	Effectifs des élèves	Effectifs des filles	Effectifs des garçons	Parité Filles/garçons
2011-2012	3 656	1 980 846	996 412	984 434	1,01
2012-2013	3 774	2 002 360	1 013 125	989 235	1,02
2013-2014	3 913	2 117 397	1 072 598	1 044 799	1,02
2014-2015	4 035	2 202 832	1 114 944	1 087 888	1,02
2015-2016	4 141	2 550 280	1 295 561	1 254 719	1,03
2016-2017	4 211	2 532 665	1 289 844	1 242 821	1,03
2017-2018	4 254	1 425 409	1 300 135	1 252 704	1,03
2018-2019	4 329	2 480 260	1 258 734	1 221 526	1,03
2019-2020	4 359	2 585 653	1 310 847	1 274 806	1,03

Source : Direction de la Planification et des Statistiques, Ministère de l'Éducation et de la Recherche Scientifique

Au niveau du fondamental, le nombre d'écoles et les effectifs filles et garçons ont augmenté au fil des années. L'indice de parité dépasse légèrement 1 en faveur des filles.

**Tableau 11 :** Parité Filles/garçons au Post Fondamental général et pédagogique de de 2011 à 2021.

Année scolaire	Nombre d'écoles	Effectifs des élèves	Effectifs des filles	Effectifs des garçons	Parité Filles/garçons
2011-2012	1 114	402 733	176 510	226 223	0,78
2012-2013	1 202	464 709	210 054	254 655	0,82
2013-2014	1 221	475 679	221 280	254 399	0,8
2014-2015	1 263	485 522	232 378	253 144	0,91
2015-2016	1 253	463 345	229 630	233 715	0,98
2016-2017	1 135	368 886	183 353	185 533	0,98
2017-2018	1 055	349 470	180 119	169 351	1,06
2018-2019	1 040	321 536	169 364	152 174	1,11
2019-2020	1 028	291 527	159 182	132 345	1,20

Source : Direction de la Planification et des Statistiques, Ministère de l'Éducation et de la Recherche Scientifique

Au palier du post fondamental général et pédagogique, on observe une variation du nombre d'écoles et des effectifs et la parité qui est allée en augmentant en faveur des filles, est aujourd'hui satisfaisante.

**Tableau 12 :** Parité Filles/garçons au post Fondamental technique de 2011 à 2021.

Année scolaire	Nombre d'écoles	Effectifs des élèves	Effectifs des filles	Effectifs des garçons	Parité Filles/garçons
2011-2012	102	17 384	5 749	11 635	0,49
2012-2013	97	26 149	10 370	15 779	0,6
2013-2014	148	35 288	15 628	19 660	0,7
2014-2015	205	48 297	22 681	25 616	0,88
2015-2016	205	50 675	23 947	26 728	0,89
2016-2017	305	70 445	33 737	36 708	0,91
2017-2018	297	68 831	32 839	35 992	0,91
2018-2019	286	61 005	29 399	31 606	0,93
2019-2020	268	58 122	28 423	29 699	0,96

Source : Direction de la Planification et des Statistiques, Ministère de l'Education et de la Recherche Scientifique

Au niveau technique, bien que l'indice de parité augmente, la parité n'est pas encore atteinte. Cependant, des avancées sont notables et on n'est pas loin d'atteindre la parité.

**Tableau 13 :** Parité Filles/garçons à l'enseignement supérieur de 2011 à 2021.

Année académique	Nombre d'écoles	Effectifs des élèves	Effectifs des filles	Effectifs des garçons	Parité Filles/garçons
2011-2012	31	36766	12100	24666	0.49
2012- 2013	35	44887	13938	30949	0.45
2013 -2014	45	37872	9298	28574	0.32
2014 -2015	45	51225	12786	38439	0.33
2015 -2016	45	37266	12348	24918	0.49
2016 -2017	45	40120	13926	26194	0.53
2017 -2018	46	41869	15917	25952	0.61
2018-2019					
2019-2020					

Source : Direction de la Planification et des Statistiques, Ministère de l'Education et de la Recherche Scientifique

Ce tableau montre qu'on est encore loin d'atteindre la parité au niveau de l'enseignement supérieur. Mais on observe une évolution constante depuis l'année scolaire 2015-2016/

**Tableau 14 :** Evolution des abandons scolaires de 2016 à 2020.

Année		2016	2017	2018	2019	2020
Abandons Cycle 1 à 3	F	9.4	12.7	11	10.1	9.3
	G	11.4	14.7	10.3	12.4	11.1
	F+G	10.4	13.7	11.9	11.3	10.2
Abandons Cycle 4	F	9.4	7	17.4	17.1	14.9
	G	11.4	12.7	16.1	18.4	18.7
	F+G	10.4	9.7	9.7	17.7	16.6

Source : Ministère ayant l'éducation dans ses attributions

D'une manière générale, le taux d'abandon scolaire a diminué entre 2016 et 2020. Mais il a sensiblement augmenté au 4<sup>ème</sup> cycle de l'école fondamentale.

## **2.4.2. Problèmes persistants en matière de l'éducation**

Malgré les efforts fournis par le Gouvernement du Burundi et ses partenaires, certains problèmes persistent dans le secteur de l'éducation. Les élèves échouent en grand nombre en 9<sup>ème</sup> et ils sont obligés de rester une année à la maison avant de pouvoir demander à redoubler de classe. Beaucoup d'entre eux découragés renoncent à réintégrer l'école et ont des difficultés à trouver un métier. Les personnes handicapées, particulièrement les filles, ainsi que les enfants et surtout les filles Batwa ont difficilement accès à l'éducation, suite aux stéréotypes défavorisant leur scolarisation. On observe i) des disparités très profondes en défaveur de la fille tant à l'université du Burundi que dans les universités privées. (ii) des disparités en défaveur de la fille élève et étudiante dans les filières scientifiques ; (iv) des disparités des femmes fonctionnaires dans des commissions mises en place au sein du ministère en charge de l'éducation ; (v) très peu des nominations dans les postes de prise de décisions au sein du ministère du ministère

## **2.5. Droit au travail rémunéré (art11)**

### **2.5.1. Avancées en matière de jouissance des droits des femmes en tant qu'employées rémunérées.**

La Constitution burundaise, ainsi que les textes de loi régissant l'emploi au Burundi, particulièrement le Code du travail révisé en 2020<sup>15</sup> et le statut général des fonctionnaires<sup>16</sup> datant de 2006 affirment l'égalité entre l'homme et la femme en matière de traitement, et leur donnent droit à un même salaire s'ils occupent le même emploi. Les deux textes de loi interdisent la discrimination des hommes et des femmes pour quelque motif que ce soit. Le statut général des fonctionnaires en son article 55 accorde à la femme un congé de maternité de 14 semaines réparties en deux tranches, une avant et une autre après l'accouchement, cette dernière ne pouvant pas être inférieure à 6 semaines. Le Code du travail de 2020 intègre certaines des modifications réclamées par le Comité depuis la présentation du rapport initial du Burundi sur la mise en œuvre de la CEDEF en 2001. En son article 209, il accorde un congé de maternité de 12 semaines à la femme enceinte pouvant être prolongé à 14 semaines, dont 6 semaines doivent être prises après l'accouchement. L'article 111 stipule que « La femme en congé de maternité est prise en charge par l'organisme auquel son employeur l'a assurée, tant en ce qui concerne les soins médicaux qu'en ce qui a trait aux autres prestations, dont l'indemnité de maternité pendant la durée du congé ».

Le Burundi s'est doté en 2017 d'une Politique Nationale de l'Emploi (PNE) dont la stratégie de mise en œuvre vise la promotion de l'emploi des jeunes, des femmes, et des personnes vivant avec handicap, ainsi que l'appui aux jeunes créateurs d'entreprises et d'emplois, avec un accent particulier sur les femmes. Notons que le Code du travail révisé interdit le travail des enfants. Ainsi, en son article 10, il fixe l'âge d'admission au travail à 16 ans. Et le Ministère en charge de la Fonction Publique et de l'Emploi met en œuvre des plans d'actions nationaux pour l'élimination des pires formes du travail des enfants avec un budget y relatif et un personnel qualifié. Même si le Burundi n'a pas encore ratifié la Convention de 2011 sur les travailleurs domestiques (Convention no 189 de l'Organisation Internationale du Travail), le Code du travail révisé en 2020 protège cette catégorie des travailleurs.

<sup>15</sup> République du Burundi ; Loi n° 1/ 11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail au Burundi

<sup>16</sup> République du Burundi ; loi n° 1/28 du 23 août 2006 portant Statut Général des Fonctionnaires

## **2.5.2. Problèmes persistants favorisant la discrimination de la femme dans le domaine du travail rémunéré.**

A la veille de la présentation de son septième rapport de la mise en œuvre de la CEDEF, il s'observe encore des situations de discrimination à l'égard de la femme dans le domaine du travail. Déjà en ce qui est du Code du travail révisé, le législateur burundais a donné à l'employeur la possibilité de donner à la femme enceinte un congé de maternité plus court que celui donné par le Statut Général des Fonctionnaires (12 semaines au lieu de 14), et la femme allaitante n'a droit qu'à 1 heure pour l'allaitement par jour pendant 6 mois (art 272), alors que le Statut Général des Fonctionnaires en donne 2 pendant les premiers 6 mois et 1 heure pour les 6 mois suivants. La femme en congé de maternité perçoit une indemnité (et non un salaire) donnée par l'organisme chez qui l'employeur l'a fait assurer, ce dernier se contentant de continuer à fournir les avantages en nature s'il y en avait. Quant à l'article 633, il précise qu'en attendant la couverture par la sécurité sociale, la femme en congé de maternité est prise en charge par son employeur qui ne lui donne comme indemnité de maternité que la moitié de son salaire habituel, en plus des avantages en nature, s'il en existe. Par ailleurs, l'article 90 du décret-loi n° 1/013 du 15 mai 1990 portant code général des impôts et taxes suppose que la femme mariée est incapable d'avoir des personnes à charge. Elle ne perçoit pas d'indemnités familiales pour ses enfants, et son salaire est frappé d'impôts. Elle est imposée comme un célibataire, sans tenir compte de sa composition familiale.

De façon générale, les problèmes identifiés au niveau de l'accès des femmes et des filles à l'éducation ont des conséquences sur l'accès des femmes à l'emploi rémunéré. La main d'œuvre féminine est généralement moins qualifiée que la main d'œuvre masculine. D'après le rapport national de mise en œuvre de la plateforme de Beijing de 2009, 67% des femmes ayant une occupation rémunérée sont sans aucun niveau d'instruction. Ainsi, les femmes se concentrent en grande partie dans le secteur informel où elles exercent des emplois sans qualification et faiblement rémunérés et où elles n'ont droit à aucune protection sociale.

## **2.6. Droit aux soins de santé (art 12).**

### **2.6.1. Avancées enregistrées en matière de la santé**

Le Burundi fait des efforts remarquables pour améliorer la santé de la population de manière générale. Il existe des mécanismes de subvention assurant la gratuité des soins à la population dans le cadre de la politique du FBP afin de contribuer au renforcement du système de santé avec un financement équivalent à au moins 1,4% du budget global annuel du Gouvernement. En outre, l'extension du FBP a été instaurée jusqu'au niveau communautaire pour (i) la vaccination, (ii) la prise en charge médicale des enfants de moins de 5 ans, des femmes enceintes et des traitements des pathologies liées à la grossesse, (iii) le suivi des personnes vivant avec le VIH, des tuberculeux et des cas de paludisme simple ainsi que (iv) l'instauration de la CAM rénovée. En effet, dans l'exercice budgétaire 2018/2019, le budget alloué au Ministère de la Santé Publique et de la Lutte contre le Sida était de 168,14 milliards tandis que celui de 2019/2020 était de 170,29 milliards de BIF, soit une légère augmentation en valeur absolue.

Des services de santé spécifiques aux femmes et aux filles, y compris des services de santé sexuelle et procréative, de santé maternelle et de lutte contre le VIH ont été développés.

En matière de santé maternelle, sexuelle et reproductive, plusieurs mesures ont été mises en place : (i) l'institutionnalisation de la surveillance des décès maternels et néonataux et la riposte à tous les niveaux du système de santé ; (ii) la mise en place du comité national de revue des décès maternels et néonataux. Il ressort de l'EDSB III que 29 % des femmes de 15-49 ans en union ont déclaré qu'elles

utilisaient, au moment de l'enquête, une méthode contraceptive quelconque, en majorité une méthode moderne (23 % contre 6 % pour les traditionnelles). Les méthodes modernes, comme les injectables (12 %) et les implants (6 %), sont plus fréquemment utilisées que la méthode du rythme (2 %) et le retrait (3 %).

En vue d'accélérer la réduction de la mortalité maternelle, néo-natale et infantile, le PNSR a été élaboré et validé ainsi que le plan biennal SRMNIA 2017-2018.

D'autres initiatives ont été développées : (i) le renforcement des capacités des FOSA sur la prévention, le diagnostic précoce (introduction du vaccin contre HPV), et la prise en charge du cancer du col de l'utérus (ouverture de 27 centres de dépistage et de prise en charge du cancer du col) ; (ii) le renforcement des capacités techniques des FOSA sur la prise en charge globale des victimes des VSBG; (iii) l'offre de services de santé sexuelle et reproductive des adolescentes et des jeunes avec le renforcement du réseautage sociocommunautaire autour des centres de santé amis des jeunes ; (iv) l'élaboration d'un document facilitant la communication parent- enfant en SSRAJ ; (v) Le projet « KIRA MAMA » qui a l'objectif de faire le suivi des femmes enceintes et des enfants de moins de 2 ans par les agents de santé communautaire continue; (vi) en rapport avec les méthodes contraceptives, une nouvelle méthode contraceptive injectable connue sous le nom de SAYANA Press a été introduite dans les provinces pilotes de Karusi, Kayanza, Ruyigi et Ngozi.

En ce qui est de la dépénalisation de l'avortement, il est à signaler que la législation burundaise interdit l'avortement provoqué sauf l'avortement médicalement autorisé dans le but de protéger le droit à la vie. A ce niveau, le Comité recommande au Gouvernement de dépénaliser l'avortement en cas de grossesse consécutive au viol et à l'inceste.

Le plan biennal et d'autres documents de politiques, stratégies et plans en rapport avec la santé de la reproduction maternelle, néonatale, infantile et des adolescents mises en œuvre au Burundi ont été l'objet d'une revue intégrée en 2018 dans le contexte des Objectifs de Développement Durable et de la stratégie mondiale 2016-2030 pour la santé de la femme, de l'enfant et de l'adolescent. A cet effet, un plan stratégique 2019-2023 y relatif a été élaboré. Il est aligné sur la PNS 2016-2025, sur le PNDS 2019-2023, les ODD 2016-2030 et les orientations de la stratégie mondiale pour la santé de la femme, de l'enfant et de l'adolescent 2016- 2030.

Les tableaux ci-après révèlent de façon chiffrée les progrès réalisés en matière de la santé.

**Tableau 15 :** Quelques Indicateurs sur la santé de la reproduction.

<b>INDICATEURS Quelques Indicateurs sur la santé de la reproduction</b>	<b>NIVEAU 2018</b>	<b>NIVEAU 2019</b>	<b>VARIATION</b>
CPN1	88.7%	95.7%	+7%
CPN1 précoce	41.7%	54.5%	+12.8%
CPN4et +	40.6%	43.2%	+2.6%
Taux d'accouchement en milieux des soins	86.3%	98.8%	+12.5%
Taux de césariennes	6.8%	7.5%	+0.7%
Proportion des femmes ayant quitté la maternité avec une méthode contraceptive	1.13%	1.41%	+0.28%
Taux de CPON	94%	77.7%	-16.3%
Ratio de mortalité maternelle intra-hospitalière	76	58.3	-17.7
Nombre de nouvelles acceptantes	472076	579558	+107482 (22%)

Couples année-protection (CAP)	37%	37.5%	+0.5%
Taux d'utilisation des méthodes contraceptives	35.0%	35.5%	0.5%

**Source : PNSR**

D'autres mesures ont été prises pour améliorer la santé des femmes : (i) élaboration d'un plan d'élimination de la transmission mère-enfant qui couvre la période 2012-2017. Ledit plan vise à réduire les nouvelles infections pédiatriques de 95% d'ici 2017. Ce plan repose sur les quatre piliers notamment : (i) La prévention de l'infection au VIH chez les femmes en âge de procréation ;(ii) La prévention des grossesses non-désirées chez les femmes VIH positives ;(iii) La prévention de la transmission du VIH de la mère à l'enfant ;(iv) le traitement, soins et soutien à la femme, à l'enfant et à la famille.

Le soutien psychologique et social a été rendu possible grâce à la stratégie de médiation de santé qui recourt aux médiateurs affectés dans les structures de prise en charge qui mènent également des visites à domicile à côté des autres équipes de prise en charge. Pour atteindre cet objectif les stratégies suivantes ont été développées : (i) Institutionnalisation de l'offre de diagnostic et de soutien psychosocial dans toutes les structures de soins et de son intégration dans le Paquet Minimum d'Activité ;(ii)Intégration des soins de santé mentale dans la prise en charge du VIH et vice versa pour l'amélioration du diagnostic du VIH chez les patients souffrant de troubles mentaux et la prise en charge des patients souffrant à la fois du VIH et des troubles mentaux ;(iii) Mise en place d'un dispositif communautaire de suivi et de médiation en santé et en établissant un lien solide avec les structures de prise en charge.

En ce qui concerne la réponse au VIH à la fin de 2017, la prévalence moyenne du VIH parmi les jeunes de 15-24 ans était estimée à 0.6 %, l'âge médian aux premiers rapports sexuels parmi les femmes de 20-49 ans et 25-49 est respectivement de 19.7% et 19.6% tandis que chez les hommes de 20-59 et 25-59 est respectivement de 22.9 % et 23.0%. Dans l'ensemble, la prévalence ne variait que très peu avec l'âge, passant de 0.5% pour les 15-19 ans à 0.6% pour les 20-24 ans. La même tendance s'observait chez les femmes, avec cependant des écarts plus prononcés. En effet, de 0.1% à 15-19 ans, la séroprévalence passait à 0.5 % à 20-24 ans. C'est à 45-49 ans qu'elle a atteint son maximum (2.8 %). Chez les hommes, les variations étaient très faibles sauf pour la tranche d'âge de 50-54 ans où la prévalence du VIH est de 1.6%<sup>17</sup>.

Selon le rapport annuel du PNLS/IST 2017, le nombre de femmes enceintes dépistées et ayant retiré les résultats est de 374267, soit près de 71.97% de femmes enceintes attendues. Cette performance pourrait s'expliquer par l'intégration effective des services du VIH dans les services SRMNIA et l'appropriation de l'é-TME à tous les niveaux. Il est important d'accroître ce niveau d'activités afin d'être en ligne avec le 1er 95, de l'initiative super fast track 95-95-95 de l'ONUSIDA.

Quant au traitement, le pourcentage de femmes enceintes et allaitantes séropositives sous ARV a doublé passant de 42 % en 2012 à 80.52% en 2017 (Rapport PNLS/IST 2017). Néanmoins, la cible fixée à 90% du plan d'é-TME 2012-2016 n'a pas été atteinte. En ce qui concerne les autres morbidités de la femme en âge de procréer, la morbidité est dominée par les maladies infectieuses et transmissibles, particulièrement le paludisme. Les femmes enceintes et les enfants de moins de 5 ans constituent les populations les plus vulnérables au paludisme. Selon l'EDSB III 2016-2017, seulement 13% des femmes enceinte ont bénéficié du Traitement Préventif Intermittent pendant la grossesse (TPIg) de leur dernière naissance vivante, 44% des femmes enceintes ont dormi sous une moustiquaire.

<sup>17</sup>EDSB III 2016-2017

### 2.6.2. Problèmes persistants en matière de la santé.

Les problèmes persistants dans le domaine de la santé sont les suivants :

- ✓ Faible représentation des femmes aux postes de prise de décision dans le secteur de la santé. Ici, à côté des facteurs déjà relevé plus haut dans la partie en rapport avec la participation politique et publique, on peut relever le fait que les femmes ont encore des difficultés à travailler dans des contrées éloignées des centres urbains suite aux contraintes liées à leurs obligations familiales.
- ✓ Barrières socioculturelles qui bloquent la dénonciation des cas de VSBG
- ✓ Faible niveau de mobilisation et d'engagement communautaires contre toutes formes de discrimination
- ✓ Faible niveau de coordination des acteurs et problème lié à la disponibilité des données nationales actualisées sur les VSBG.
- ✓ L'inaccessibilité des services de qualité de prise en charge des survivants des violences sexuelles
- ✓ Insuffisance des prestataires formés et la non-disponibilité des kits post-violés dans tous les hôpitaux.
- ✓ Certains hôpitaux confessionnels n'offrent pas le paquet complet de la prise en charge médicale, notamment parce qu'ils ne prenant pas en compte la contraception d'urgence qui permet d'éviter toute grossesse liée au viol et n'acceptent pas certains types de contraceptifs.
- ✓ Non-harmonisation des mécanismes de collecte des données désagrégées par sexe et par âge sur les VSBG

## 2.7. Droits sociaux et économiques (art 13).

### 2.7.1. Niveau d'accès des femmes aux prestations sociales.

Comme cela est indiqué dans le rapport unique tenant lieu de deuxième, troisième et quatrième rapport, le système de prestation sociale est encore à ses débuts au Burundi<sup>18</sup>. En effet, « les prestations sociales ou transferts sociaux comme versement d'argent ou en nature à des individus ou à des familles par l'Etat en vue de couvrir des dépenses sociales (la santé, la famille, le chômage, l'invalidité, etc.) est encore embryonnaire et est accordée comme assistance aux indigents »<sup>19</sup>. L'Etat burundais prend totalement en charge les soins de santé des personnes indigentes ainsi que la scolarité des enfants indigents/de familles indigentes. Il est par ailleurs en train de généraliser la carte d'assurance maladie.

En ce qui est des prestations familiales, selon la loi n° 1-010 du 16 juin 1999 portant Code de Sécurité Sociale, « toute personne assujettie au régime bénéficie des allocations familiales pour chacun des enfants à charge qui sont inscrits au registre de l'état civil ». L'article 82 précise que « chaque enfant ne peut donner droit qu'à une seule allocation familiale à charge du régime ». Cette allocation est automatiquement accordée à l'homme fonctionnaire ou sous contrat de la Fonction Publique lorsque l'épouse n'a pas de travail rémunéré ou si les deux époux ont un emploi rémunéré. Ainsi, la femme ne

<sup>18</sup> République du Burundi, Rapport unique tenant lieu de deuxième, troisième et 4<sup>ème</sup> rapports, p 29

<sup>19</sup> Idem

perçoit généralement pas d'indemnités familiales pour ses enfants, et c'est une injustice envers la femme, car même si elle a un travail, on suppose que c'est le mari qui prend en charge les enfants. L'époux ou l'épouse fonctionnaire ou sous contrat reçoit des allocations familiales pour son/sa conjoint (e) s'il n'a pas de travail rémunéré.

Malheureusement, les allocations familiales, qui étaient versés pour aider l'employé(e) concerné(e) dans la prise en charge de sa famille ne joue plus aucun rôle. Depuis 2008, l'employé(e) bénéficiant de ce régime reçoit 1000 francs pour chaque enfant à charge. Ainsi, à cause de la hausse des prix et de la dépréciation de la monnaie, ces allocations familiales semblent n'être plus mentionnées sur la fiche de paix qu'à titre symbolique. Il est impératif de les ajuster au coût de la vie actuelle.

### **2.7.2. Avancées en ce qui est de la participation des femmes aux activités sportives.**

En ce qui est de la participation des femmes aux activités sportives, le constat est que la présence des femmes s'affirme de plus en plus. Les actions de sensibilisation qui ont été menées ont entraîné une évolution remarquable de la participation des femmes dans les sports de masse en milieu urbain. C'est ainsi que dans le rapport unique tenant lieu des cinquième et sixième rapport de mise en œuvre de la CEDEF, il est noté que le Ministère en charge du sport estime à 40% de femmes qui y participent. Le Burundi a déjà gagné des médailles dans des compétitions internationales suite à la participation des femmes (Francine NIYONSABBA, et NUKURI Diane en athlétisme, Elsie UWAMAHORO en natation, KANYAMUNEZA Signoline en judo, et NAHIMANA SADA, en tennis, etc.). Une femme, Madame Lydia NSEKERA, est depuis 2017 présidente du Comité national olympique (CNO) du Burundi ; elle est devenue en 2012 la première femme à faire partie du Comité Exécutif de la FIFA, fonction qu'elle a gardé jusqu'en 2017.

Néanmoins, des efforts doivent encore être faits dans ce domaine comme dans beaucoup d'autres pour que les femmes et filles burundaises s'y sentent à l'aise comme leurs homologues masculins. En effet, le sport féminin est en quelque sorte « un miroir grossissant des rapports qui prévalent dans la société (.....). Les discriminations s'opérant dans cette dernière se prolongent également dans les stades, les gymnases, les arènes, les cours, etc. »<sup>20</sup> En fait, la rigidité face au changement dans ce domaine est même un peu plus fort qu'ailleurs, parce que selon l'opinion publique, le sport est par essence un apanage masculin. En conséquence, les femmes et les filles sont très minoritaires dans le monde sportif, et les chiffres parlent d'eux-mêmes. D'après les chiffres collectés par le Comité National Olympique en 2018, « si on tient compte du nombre de techniciennes sportives (entraîneurs et officiels) et des femmes/filles qui sont dans les organes administratifs des organisations, les entraîneurs femmes ne constituent que 2% du total. Dans le corps arbitral, la proportion des femmes culmine à 22% et elles pointent à 23 % dans l'administration des organisations sportives. Même constat amer concernant les effectifs des joueurs. Sur 3.629 sportifs recensés dans les 14 fédérations de sport individuel qui le composent, dans la catégorie senior, seulement, 969 étaient féminines, soit une proportion de 20% de l'effectif total. Dans les 6 sports collectifs, on répertoriait 188 équipes féminines sur un total de 768 équipes, soit un taux de 25% du total »<sup>21</sup>. Et selon Lydia Nsekera, la Présidente du CNO (lors du Forum National des femmes dans le sport le 3 octobre 2019), la représentation des femmes dans les instances sportives de prise de décision n'est que de 30%<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> <https://www.yaga-burundi.com/urukundo/femmes-sport-burundi/>; Les femmes et le sport au Burundi, pas le grand amour ; par Gilbert Mbuye, 12 novembre 2020.

<sup>21</sup> Idem

<sup>22</sup> <https://akeza.net/sport-les-femmes-burundaises-decident-delever-le-debat/>; Sport : Les femmes burundaises décident d'élever le débat, par Fleurette Haonimana, 3 octobre 2019

Le Burundi est engagé à tout faire pour relever le défi. En effet, « On ne peut pas être à la fois le pays qui produit Francine Niyonsaba et propulse Lydia Nsekera au sommet du sport mondial et rester les bras ballants quant à la volonté de faire changer les choses (.....).Le sport, de par ces valeurs, comme le travail d'équipe, l'autonomie, la résilience et la confiance en soi peut être un véritable moteur de l'égalité des sexes. Grâce à celui-ci, les femmes peuvent braver tant les stéréotypes de genre et les normes sociales qui contribuent toujours à leur mise à l'écart »<sup>23</sup> C'est pour cela qu'il existe une Commission Femmes et Sport au sein du CNO et que le Plan stratégique 2019-2021 de celui-ci vise, entre autres, à garantir l'équité genre à tous les niveaux, « en mettant l'accent sur les actions à mener afin d'augmenter le nombre de femmes qui pratiquent le sport ainsi que la production des officiels techniques, administratifs et dirigeants féminins dans le sport ».<sup>24</sup>

### 2.7.3. Niveau d'inclusion financière des femmes.

Tel que le précise la Stratégie Nationale d'Inclusion Financière (SNIF)<sup>25</sup>, les femmes et les jeunes qui essaient de se développer en tant qu'entrepreneurs font généralement partie des deux premières strates d'entrepreneurs, les micros et petits entrepreneurs qui constituent par ailleurs la majorité du monde des entrepreneurs<sup>26</sup>. Ces derniers, quelle que soit leur catégorie, ont besoin de crédits pour pouvoir survivre comme tels.

En matière d'accès au crédit des femmes, on peut noter une certaine avancée : la femme n'est plus soumise à l'autorisation maritale pour ouvrir un compte bancaire ou contracter un crédit, même si les sommes prêtées aux femmes sont souvent insignifiantes. Elle peut également, en principe, ouvrir un commerce sans requérir l'autorisation de son mari.

Le Gouvernement fait des efforts pour améliorer l'accès des femmes aux crédits. Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre du projet « *autonomisation des femmes* », un fonds de garantie pérenne avec un montant de 740 000 USD a été mis en place en vue de faciliter l'accès des femmes aux crédits. La SNF intègre les femmes et les jeunes comme on le constate par deux de ses sous-objectifs (*Sous-objectif 2.3* : Développer des approches et des produits financiers pour les femmes et les jeunes ; *Sous-objectif 2.4* : Développer des approches et des produits financiers pour les micros et petits Entrepreneurs), et des activités sont prévues à ce niveau<sup>27</sup>

Le Gouvernement du Burundi a créé la *Banque d'Investissement et de Développement pour les Femmes au Burundi (BIDF)* ayant pour objectif d'appuyer le financement des projets de développement économique initiés par les femmes en entreprises, associations et coopératives. Des IMF ont été initiées à travers les projets financés par le FIDA pour faciliter l'octroi des crédits aux personnes vulnérables, et un certain nombre d'institutions financières (WISE, Turame Microfinance, la Coopérative CECM) appuient également l'accès au crédit des femmes voulant initier ou gérer des micros et petites entreprises. Des lignes budgétaires ont été ouvertes et sont fonctionnelles, pour faciliter la mise en œuvre des Plans d'Actions Nationaux de la (i) PNG, (ii) de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité, qui incluent des objectifs en rapport avec l'autonomisation des femmes.

<sup>23</sup> <https://www.yaga-burundi.com/urukundo/femmes-sport-burundi>; op cit

<sup>24</sup> <https://akeza.net/sport-les-femmes-burundaises-decident-delever-le-debat/>, op cit

<sup>25</sup> République du Burundi ; Ministère des Finances et de la Planification du Développement Economique ; Stratégie nationale d'Inclusion Financière (SNIF) 2015-2020

<sup>26</sup> La SNIF range les entrepreneurs dans 4 strates selon leur importance, les micros et les petits entrepreneurs, les entrepreneurs moyens et les grands entrepreneurs.

<sup>27</sup> Stratégie Nationale d'Inclusion financière ; op cit, p 30

Malgré ces efforts du Gouvernement et ceux des autres partenaires, le niveau d'inclusion financière<sup>28</sup> des femmes est encore très faible, cela à cause de plusieurs facteurs dont le manque de contrôle sur les ressources et les bénéfices entraînant notamment le manque d'accès des femmes aux facteurs de production, leur pauvreté monétaire et leur dépendance économique vis-à-vis de leurs maris. Ainsi, d'après les informations livrées par Care International, à l'issue du Forum de réflexion sur le thème : leadership féminin en microfinance pour l'amélioration du niveau d'inclusion financière de la femme burundaise, « 61% de femmes ont un capital inférieur à 100 000 FBU, 29% ont un capital entre 100 et 500 mille, 6% ont un capital entre 500 000 et 2 000 000 de fbu et seules 4% ont un capital de plus de 2 millions de francs burundais »<sup>29</sup>. Dans le même ordre d'idées, « la majorité des femmes (81,05%) ne détient pas la décision ni sur l'ouverture de compte, ni sur l'utilisation du crédit, ni sur l'affectation des revenus ; les conjoints, les parents et autres membres de la famille le font à leur place »<sup>30</sup>. Ces facteurs font que les femmes ont très peu d'accès aux systèmes financiers formels comme les banques et les IMF, ce qui limite en conséquence leur accès aux crédits. En effet, « les exigences de garanties et de capital minimum constituent un frein à l'accès au financement. Par ailleurs, les micros et petits entrepreneurs ont de la difficulté à formuler des projets viables d'entreprises, prenant en compte leurs capacités de remboursement ».<sup>31</sup> Par ailleurs, les opportunités offertes par le fonds d'appui à l'autonomisation des femmes et les produits offerts par la BIFDF elle-même ne sont pas connus ni accessibles par la majorité des femmes.

A l'occasion de la journée internationale de l'épargne (28 octobre 2022), le président du Comité Exécutif du RIM relève que « les indicateurs collectés par le réseau des institutions de microfinance (RIM) en 2022 montrent que les montants de crédits accordés aux femmes en 2022 représentent seulement 28% par rapport aux hommes (.....) et s'agissant des clients, des IMF, les femmes représentent 47% ». (28 octobre 2022, lors de la célébration de la journée internationale de l'épargne)<sup>32</sup>. Il explique cela par le fait que les crédits demandent des garanties, et que les femmes qui n'ont pas accès à la propriété notamment parce qu'elles n'héritent pas (contrairement aux hommes) n'ont pas ces garanties (propos tenus lors de la célébration de la journée internationale de l'épargne, 28 octobre 2022). Dans le même ordre d'idée, une recherche intitulée « Inclusion financière et bien-être des ménages au Burundi : quelle dynamique genre ? » financée par Africa Economic Research Consortium (AERC) en partenariat avec le Centre de Recherche pour le Développement Economique et Social (CURDES) et qui a ciblé les ménages tenus par les hommes et ceux tenus par les femmes a montré que le taux d'inclusion financière des femmes est autour de 4% dans les banques et les microfinances. Les ménages dirigés par les femmes ont un faible accès aux crédits (22,3%) comparativement aux ménages dirigés par les hommes (34,6%). D'après les résultats de l'étude, « la banque est la source principale des crédits pour les hommes alors que les femmes font recours au groupement d'entraide. 70% des ménages dirigés par les femmes préfèrent épargner leur argent à la maison alors que les hommes épargnent dans les microfinances (28%) et/ou dans les banques (26%).

<sup>28</sup> [https://fr.wikipedia.org/wiki/Inclusion\\_financi%C3%A8re](https://fr.wikipedia.org/wiki/Inclusion_financi%C3%A8re):

« L'inclusion financière (ou finance inclusive) désigne l'offre de services financiers et bancaires de base à faible coût spécifique pour des personnes pauvres et/ou en situation de difficulté financière, et de ce fait exclus des services traditionnels ».

<sup>29</sup> Care International.....

<sup>30</sup> Idem

<sup>31</sup> Stratégie Nationale d'Inclusion Financière ; op cit, p 14

<sup>32</sup> <https://burundi-eco.com/laces-des-femmes-aux-services-financiers-reste-encore-faible>; L'accès des femmes aux services financiers reste faible, par Jean Marie Vianny Niyongabo, 7 novembre 2022

Et en général pour les deux catégories, les comptes d'argent mobiles sont les plus utilisés pour payer les factures et recevoir l'argent »<sup>33</sup>.

Le développement de la digitalisation financière semble donner plus de facilité aux femmes en matière d'inclusion financière. Ainsi, à l'issue de l'étude, 30% de femmes ont déclaré avoir accès à l'argent mobile. Trois femmes sur cinq ont affirmé disposer d'un compte d'argent mobile contre une femme sur cinq pour l'accès à une IMF ou à une banque<sup>34</sup>

Ainsi, pour améliorer la situation dans le sens des dispositions de la CEDEF en cette matière, tout en accélérant l'élimination des lois et pratiques discriminatoires qui entravent la pleine participation des femmes à la vie économique, il importe en même temps de trouver des stratégies permettant de surmonter les contraintes qui limitent les femmes en matière d'accès aux crédits. Ces stratégies doivent intégrer des réglementations autorisant des formes de garanties alternatives, et de tenir compte des nouvelles facilités offertes par la digitalisation financière. Une évaluation de la mise en œuvre de la SNIF pourrait permettre d'identifier les défis qui ont limité l'atteinte de ses résultats les meilleures stratégies permettant de les relever.

## **2.8. Droits particuliers des femmes rurales (art 14)**

### **2.8.1. Avancées en matière de jouissance des droits particuliers des femmes rurales.**

Environ 90% de la population burundaise ont l'agriculture comme activité principale et 72, % de ces derniers sont des agriculteurs en situation de subsistance qui consomme la plus grande partie de leurs productions ou se trouvent en déficit et ne réussissent pas à vivre de leurs récoltes.<sup>35</sup> Ce type d'agriculture repose surtout sur les épaules des femmes, et le Burundi ne peut pas se développer sans passer par l'amélioration des conditions dans lesquelles travaillent les femmes rurales. Cela doit passer par une plus grande implication des femmes dans la conception des initiatives de développement visant leur communauté, mais aussi en leur faisant bénéficier des opportunités pouvant les aider à évoluer vers une agriculture de marché et/ou à diversifier leurs sources de revenus, notamment par l'accès au crédit.

Comme les micros ou petits entrepreneurs qui veulent vivre de leurs micros ou petites entreprises, les agricultures en situation de subsistance, et particulièrement les femmes, ont besoin de prendre des crédits pour améliorer leurs conditions de vie. Ils hésitent souvent à le faire parce qu'ils craignent les suites des aléas climatiques qui peuvent compromettre leurs capacités de remboursement. Mais la situation change progressivement pour les femmes avec le développement des groupes d'épargne et de crédits dans lesquels les femmes acquièrent une certaine éducation financière et apprennent à emprunter pour initier des AGR. « Il s'agit, par exemple, de projets de petit élevage, de maraichage, de petit commerce ou d'artisanat, pour lesquels ils peuvent mieux évaluer leurs capacités de remboursement »<sup>36</sup>. Mais les crédits pouvant être obtenus au sein de ces groupes de solidarité comme Nawe Nuze sont trop peu importants pour aider leurs membres à se développer réellement. Certaines IMF aident les groupes de solidarité à obtenir des crédits plus consistants à travers le système de crédit solidaire. Des efforts importants doivent être

<sup>33</sup> <https://burundi-eco.com/l'inclusion-financiere-des-femmes-le-bien-etre-des-menages-;> L'inclusion financière des femmes : le bien-être des femmes assuré, par Dona Fabiola Ruzagiriza le 4 juillet 2022

<sup>34</sup> Idem

<sup>35</sup> République du Burundi ; Stratégie Nationale d'Inclusion Financière 2014-2020, op cit, p 11

<sup>36</sup> Idem, p

faits pour multiplier, structurer et former ces groupes de solidarité et appuyer les IMF et leur personnel à livrer les produits financiers adéquats à ce type de clients.

Le gouvernement fait des efforts dans ce sens, et un certain nombre d'initiatives ont été prises depuis la ratification de la CEDEF. Le Gouvernement burundais a, avec l'appui de divers partenaires, investi dans des projets encourageant les femmes à se regrouper en associations en vue de l'initiation des AGR. Il a également initié des programmes visant à améliorer les conditions de vie des groupes cibles, en développant l'accès des populations aux services sociaux élémentaires et aux marchés, tout en veillant à l'intégration et à l'implication des femmes. C'est ainsi que *Le Programme de relance du développement du monde rural (2000-2007)* a formé des leaders paysannes, et a contribué à faire participer les femmes dans l'élaboration des plans de développement communautaires dans lesquels elles représentaient 43,6 %, l'objectif de ce programme en matière d'implication des femmes étant la parité. Initié en 2002, un *Fonds de Micro Crédit Rural (FMCR)* a été mis en place, et revu successivement en 2008 et en 2021<sup>37</sup>. Il vise à appuyer les populations rurales et particulièrement les femmes à bénéficier des micros crédits en vue de subvenir elles-mêmes à leurs besoins. La création et le renforcement des microfinances des femmes ont été encouragés pour appuyer les femmes rurales dans leurs activités en économie informelle qui ont du mal à obtenir des crédits parce les femmes manquent de garanties. Pour pallier cela, les femmes membres de groupements constituent des groupes de caution solidaire et l'épargne des groupements constituent leur garantie. Ainsi, depuis 2017, le Ministère en charge du Genre a initié des VSLA (associations villageoises d'épargne et crédit)<sup>38</sup> organisés selon le modèle des groupes de solidarité Nawe Nuze de Care International Burundi qui, initiés en 2005, ont beaucoup contribué à l'autonomisation des femmes, particulièrement en milieu rural.

**Tableau 16:** Effectif des groupements et membres des groupements encadrés par la Maison des Femmes.

Nombre de groupements et de membres des groupements	2017	2018	2019	2020	2021
Groupements encadrés par la MFB	31	37	40	35	64
Membres des Groupements encadrés par la MFB	705	803	1112	698	1119
Groupements ayant bénéficié des crédits encadrés par MFB	17	17	13	12	19
Membres de groupements ayant bénéficiés des crédits encadrés par la MFB	512	512	238	193	316

Source : Projet Maison des Femmes

**Tableau 17:** Nombre des Associations Nawe Nuze créées et suivies par le Ministère en charge du genre.

Province	2019	2020	2021
Bubanza	30	41	0
Bujumbura	45	42	36

<sup>37</sup> République du Burundi ; Décret No 100/190 du 31 Juillet 2021 portant modification du Décret No 100/158 du 23 Septembre 2008 portant organisation et fonctionnement du Fonds de Micro-crédit Rural

<sup>38</sup> L'approche VSLA / AVEC (associations villageoises d'épargne et crédit) est une stratégie d'éducation financière à l'épargne et crédit à travers des groupements communautaires de solidarité. Il existe plusieurs variations selon les acteurs ; CARE et ses partenaires utilisent l'approche Nawe Nuze

Bujumbura Mairie	20	46	13
Bururi	41	15	31
Cankuzo	7	9	1
Cibitoke	22	10	15
Gitega	29	17	33
Karusi	78	72	44
Kayanza	41	52	41
Kirundo	55	30	0
Makamba	8	6	19
Muramvya	43	0	13
Muyinga	10	25	26
Mwaro	17	5	37
Ngozi	28	72	47
Rumonge	7	30	19
Rutana	64	25	49
Ruyigi	15	6	0
<b>Total</b>	<b>560</b>	<b>503</b>	<b>424</b>

Source : Direction Générale de la Promotion de la Femme et Egalité du Genre

Le Burundi célèbre chaque année au mois d'octobre la Journée Internationale de la femme rurale, qui est un cadre d'échange d'expériences sur le rôle de la femme rurale dans l'économie nationale. C'est également l'occasion pour ces femmes rurales de réaliser des expositions ventes de leurs produits en guise de célébration. Le Gouvernement a adopté le PNIA 2016-2020 qui prend en compte le genre : un sous-programme intitulé « intégration économique des groupes vulnérables et spécifiques » prône l'autonomisation de la femme en milieu rural. Des efforts particuliers ont été faits pour intégrer les femmes rurales dans les comités de développement collinaire et communaux avec une représentation considérable de la femme lors de l'élaboration des Plans Communaux de Développement Communautaire, 2<sup>ème</sup> génération (2017-2021). La loi sur la protection sociale au Burundi<sup>39</sup> qui s'applique à l'ensemble des secteurs d'activités économiques ainsi qu'aux professions qui s'exercent sur le territoire national prévoit la protection des travailleuses rurales évoluant dans le secteur formel et informel et la promotion des systèmes d'assurances maladies ou de mutualité-santé pour la population.

### 2.8.2. Problèmes persistants en matière de jouissance des droits particuliers des femmes rurales.

Malgré tous ces efforts évoqués plus haut, le chemin à parcourir reste encore long vu les défis auxquels la femme rurale fait face. Le poids de la culture reste très lourd, et le système patriarcal et patrilinéaire qui est la base de l'organisation burundaise « confère à l'homme la responsabilité du ménage, promu chef de la communauté conjugale, et c'est lui qui prend les décisions les plus importantes du ménage, la gestion des facteurs de production, des ressources et des bénéficiaires »<sup>40</sup>. La culture dicte à la femme la responsabilité d'assurer le bon fonctionnement du foyer avec les moyens fournis par l'homme. Cette culture favorable à la discrimination de la femme est confortée par les

<sup>39</sup> République du Burundi ; Loi n°1/12 du 12 mai 2020 portant Code de protection sociale au Burundi

<sup>40</sup> SEBEREGE Pierre Claver (pour Care International) ; Relation la masculinité et l'inclusion financière ; décembre 2017 ; p 25

lacunes déjà relevées plus haut au niveau du cadre légal, particulièrement l'absence d'une loi écrite sur les SRML. Ces deux facteurs freinent les progrès pouvant être générés par tous les efforts visant l'amélioration des conditions de vie des femmes rurales et de leur épanouissement économique et social. Bien que la part de la femme rurale soit prépondérante dans la vie de la famille, particulièrement en milieu rural, l'homme garde la mainmise sur les biens importants du ménage. Il prend les décisions les plus importantes relativement à la gestion des ressources et des bénéfices, et en particulier celle des facteurs de production comme la terre et les intrants. En même temps qu'il est le propriétaire de tous les biens de la famille, la culture burundaise lui assigne les tâches qui font entrer les revenus à la maison, et dicte à la femme la responsabilité d'assurer le bon fonctionnement du foyer et des travaux des champs, charges remplies souvent dans de mauvaises conditions et qui ne sont pas rémunérées.

Ainsi, la femme rurale est maintenue dans la dépendance économique et peut même manquer du nécessaire pour vivre décemment et bénéficier des services de base, notamment en matière de santé. En effet, malgré tout le travail qu'elle abat dans les champs, elle ne peut recourir librement aux produits de son travail pour répondre à ses besoins et peut même ne pas avoir la latitude de décider de l'usage des produits des AGR qu'elle a initiés grâce à son implication dans des groupements comme Nawe Nuze. De surcroît, le manque d'argent, la lourdeur des tâches ménagères et le travail des champs qui prennent la majeure partie de son temps la privent de la mobilité nécessaire pour vaquer à des activités épanouissantes comme les réunions et les séances de formation et d'information. Ainsi, la pauvreté monétaire de la femme rurale, le manque d'information sur les services financiers disponibles, le non accès aux biens pouvant servir de garanties, notamment les terres, le bétail et les récoltes, continuent à être des freins à l'accès de la femme rurale aux crédits.

Ainsi, pour remplir ses engagements en rapport avec l'article 14 de la CEDEF, le Gouvernement burundais doit investir dans la sensibilisation des populations et de la communauté en faveur du changement des mentalités, en vue d'éradiquer les coutumes, croyances et pratiques favorisant la discrimination des femmes. Ces activités de sensibilisation devraient inclure particulièrement les hommes et les jeunes gens qui doivent être partie prenante du changement des mentalités en développant une masculinité positive ouverte et engagée envers l'équité entre les hommes et les femmes. Le Gouvernement doit également accélérer la révision des lois comportant des clauses discriminant les femmes (Code des Personnes et de la Famille, Code Foncier), ainsi que la mise en place d'une loi sur les SRML qui pour beaucoup de femmes et de filles, particulièrement celles du monde rural, pourrait être la première base de leur autonomisation économique et sociale. La perception culturelle liée à la coutume en matière d'héritage fait même « obstacle à l'application de certaines dispositions du code des personnes de la famille. Par l'exemple, selon l'article 123 du CPF « Les époux contractent ensemble l'obligation d'entretenir, d'éduquer et d'établir leurs enfants communs (..) ». Or, selon la coutume burundaise, seuls les hommes sont établis (Gusohora) et il est même rare que les femmes réclament d'être établies au même titre que leurs frères »<sup>41</sup>.

## **2.9. Droit à la justice (art.15)**

Les textes en vigueur au Burundi prônent l'égalité de tous devant la loi. Ainsi, l'égalité entre l'homme et la femme est un principe consacré par la Constitution de 2018 en son article 13.

---

<sup>41</sup> République du Burundi ; Ministère de la Justice ; Analyse globale des dispositions légales et règlementaires portant protection de la femme en droit positif burundais ; mai 2021 ; p 10

### 2.9.1. Avancées en matière de l'accès à la justice.

En matière législative, le Gouvernement a adopté après 2016 plusieurs lois visant à renforcer l'égalité homme-femme en matière d'accès à la justice. Il s'agit de :

- 1- la loi n°1/03 du 10 janvier 2018 portant Promotion et Protection des Droits des Personnes Handicapées au Burundi ;
- 2- la loi organique n°1/11 du 20 mai 2019 portant modification de la loi n°1/56 du 4 juin 2014 portant Code électoral ;
- 3- la loi n°1/07 de la 13/3/2019 portant révision de la loi n°1/31 du 31 décembre 2013 portant mission, composition et fonctionnement de la Commission Nationale des Terres et Autres ;
- 4- la loi n°1/02 du 27 janvier 2017 portant cadre organique des associations sans but lucratif ;
- 5- la loi n° 1/25 du 23 décembre 2017 portant missions, composition et fonctionnement de l'Observatoire National pour la Prévention et l'Eradication du Génocide, des Crimes de Guerre et des Autres Crimes contre l'Humanité ;
- 6- la loi n°1/27 du 29 décembre 2017 portant révision du Code pénal ;
- 7- la loi n°1/05 du 8 mars 2018 portant révision de la loi n°1/03 du 24 janvier 2013 portant missions, composition, organisation et fonctionnement du Conseil National de la Communication ;
- 8- la loi n° 1/ 09 du 11 mai 2018 portant révision du Code de procédure pénale ;
- 9- la loi n° 1/19 du 14 septembre 2018 portant modification de la loi n° 1/15 du 9 mai 2015 régissant la presse au Burundi.

En matière civile, le Gouvernement accorde les mêmes prérogatives juridiques à tous les burundais. Ainsi, l'article 3 de la loi n° 1/010 du 13 mai 2004 portant Code de procédure Civile du Burundi stipule « *L'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime. Elle n'est reconnue qu'aux seules personnes capables d'ester en justice et qualifiées par la loi pour élever ou combattre une prétention* ».

Quant à la capacité de contracter pour les personnes handicapées, le Décret du 30 juillet 1888 portant Code Civil livre III du Burundi en son article 23, énonce clairement sans discrimination aucune que « Toute personne peut contracter, si elle n'en est pas déclarée incapable par la loi » y compris les personnes handicapées.

Pour ce qui est de l'administration des biens, la loi n°1/13 du 09 août 2011 portant révision du Code Foncier du Burundi en son article 12 stipule que « Toute personne physique ou morale peut jouir, sans discrimination aucune, de tous les droits définis par le présent Code et les exercer librement, sous réserve du respect des droits d'autrui et des restrictions résultant de la loi ». (Signalons que les propriétés foncières sont enregistrées au compte des ménages, donc les femmes chefs de ménage en bénéficient).

En ce qui concerne le droit à circuler librement, la Constitution de 2018 reconnaît à « Tous les citoyens le droit de circuler et de s'établir librement n'importe où sur le territoire national ainsi que de le quitter et d'y revenir sans discrimination ».

Quant à la liberté de choisir leur résidence et leur domicile, le Gouvernement reconnaît à l'article 23 à vérifier la citation du CPF de 1993 que « Toute personne, physique ou morale, peut élire le domicile pour l'exécution de tout acte. Le domicile élu produit les mêmes effets que le domicile légal. L'élection du domicile ne peut se faire que par écrit ». Notons également la révision du Code des personnes et de la famille est en cours comme déjà signalé ci-haut.

Au niveau institutionnel, des structures gouvernementales et des institutions indépendantes tenant compte de l'égalité du genre ont été mises en place. Il s'agit notamment (i) du MSNASDPHG en 2020, (ii) du Comité National des Droits des Personnes Handicapées en 2019 ; (iii) du CNC en 2018 ; (iv) de l'Observatoire National pour la Prévention et l'Eradication du génocide, des crimes de guerre et des autres crimes contre l'humanité 2017 ainsi que(v) du Conseil National pour l'Unité Nationale e de la Réconciliation 2017.

### **2.9.2. Problèmes persistants en matière de l'accès à la justice.**

L'absence d'une loi sur la succession, les régimes matrimoniaux et les libéralités (SRML) limite les droits des femmes d'ester en justice car la tendance est de recourir à la coutume. Toutefois, l'absence de la loi sur la SRML tend vers l'égalisation de facto de l'homme et de la femme au regard des jugements rendus par les cours et tribunaux. La coutume perd peu à peu du terrain en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes lorsque les cas liés à la succession sont portés en justice. Mais la jurisprudence en cette matière n'est pas vilgarisée, et l'absence de cette loi oblige les femmes et les filles à devoir recourir aux tribunaux pour réclamer ce qui leur revient de droit, en n'étant d'ailleurs pas assurées d'avoir gain de cause. .

D'autres problèmes sont notamment (i) la résistance des mentalités burundaises, (ii) l'existence des lois en vigueur qui établissent une discrimination à l'égard des femmes, comme le Code des personnes et de la famille et le Code de la nationalité relevé plus haut.

A côté de ces dispositions discriminatoires, l'analyse du cadre juridique montre que certains textes sont contradictoires tant dans les approches que dans leur objet. A titre indicatif, on peut citer

- a) le code pénal et la loi portant prévention, protection des victimes et répression des violences sexuelles : ces deux lois divergent essentiellement sur les infractions prévues et les peines prévues. En effet, alors que le Code pénal n'énumère pas les infractions portant sur les violences basées sur le genre, la loi spécifique les classe comme tel. Aussi, la loi portant prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre y insère des infractions qui ne sont pas manifestement des violences basées sur le genre (union libres, unions multiples, sodomie, pédophilie, etc.). On signale également que les peines prévues ne sont pas les mêmes pour les mêmes infractions. Celles prévues par le code pénal sont moins sévères que celles de la loi VBG.
- b) Loi portant prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre et le Code des personnes et de la famille. En effet, la loi spécifique, qui est une loi pénale par excellence, aborde des aspects civils déjà abordés par le CPF ce qui rend la situation plus complexe qu'elle ne l'était avant. C'est notamment le rôle du conseil de famille, les aspects civils pénalisés ce qui entraîne un conflit de compétence entre le juge civil et le juge pénal. Les violences basées sur le genre ayant une nature purement civile devraient rester au civil.

- c) Loi portant prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre et le Code du travail. En effet, le besoin d'harmonisation se fait sentir au niveau des droits d'une victime des VBG par rapport au Code du travail. Celui-ci protège deux intérêts parfois contradictoires : intérêts de l'employeur qui repose sur les prestations dues par le travail et le salaire que l'employé doit percevoir en contre partie du travail presté.

### **III : REALISATIONS PHARES, PROBLEMES PERSISTANTS ET PISTES DE SOLUTIONS DEPUIS LA RATIFICATION DE LA CEDEF PAR LE BURUNDI (08 janvier 1992)**

#### **3.1. Réalisations phares et problèmes persistants.**

Les réalisations les plus importantes enregistrées depuis la ratification de la CEDEF par le Burundi le 08 janvier 1992 s'articulent autour de trois points essentiels :

- a- la mise en place d'une législation nationale sensible au genre à travers l'adoption et/ou la révision des lois,
- b- la mise en place des outils de référence en matière de planification, programmation et budgétisation sensibles au genre
- c- la mise en place des structures et des mécanismes institutionnels sensibles au genre

#### **3. 1.1. Législation sensible au genre à travers l'adoption et/ou révision des lois.**

Les textes en vigueur au Burundi prônent l'égalité de tous devant la loi. Ainsi, l'égalité entre l'homme et la femme est un principe consacré par la Constitution de 2018 en ses articles 13 et 195. En conformité avec ce principe d'égalité, différentes lois ont été adoptées et d'autres révisées dans l'optique de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

##### **3.1.1. 1. Nouvelles lois adoptées.**

Parmi les lois adoptées après la ratification de la CEDEF, il y a lieu de signaler (i) la loi n° 1/28 du 29 octobre 2014 portant prévention et répression de la traite des personnes et protection des victimes de la traite; (ii) la loi n°1/04 du 27 juin 2016 portant protection des victimes, des témoins et d'autres personnes en situation de risque ; (iii) la loi n°1/13 du 22

septembre 2016 portant prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre ; (iv) la loi n°1/03 du 10 janvier 2018 portant promotion et protection des droits des personnes handicapées au Burundi, (v) la loi n°1/12 du 12 mai 2020 portant code de protection sociale au Burundi qui prévoit plusieurs régimes juridiques dont certains intéressent la femme de manière particulière. Il s'agit notamment du régime de prestations familiales (art. 89-113).

### **3.1.1.2. Révision des lois existantes.**

Les lois révisées comprennent notamment (i) la Constitution de la République du Burundi promulguée le 7 juin 2018 proscrivant différentes formes de discrimination ; (ii) Loi N° 11 du 20 mai 2019 portant Code électoral, (iii) la loi n°1/27 du 29 décembre 2017 portant révision du Code pénal et qui punit sévèrement les infractions relatives aux VSBG, (iv) la loi n°1/09 du 11 mai 2018 portant révision du Code de procédure pénale qui prend en compte l'aspect genre dans les actes d'enquête et d'instruction notamment en spécifiant les conditions de garde à vue d'une femme enceinte de plus de six mois ou qui allaite un nourrisson de moins de six mois ainsi que d'exploration corporelle, (v) la loi n° 1/11 du 24 novembre 2020 du Code du Travail au Burundi qui, en son article 14 al.1, garantit à toute personne ayant la capacité d'occuper un emploi, l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail, sans aucune discrimination directe ou indirecte, et institue un congé de maternité pour la femme enceinte, (vi) la loi n°1/07 du 13/3/2019 portant révision des missions, composition et fonctionnement de la CNTB, (vii) la loi n°1/02 du 27 janvier 2017 portant cadre organique des associations sans but lucratif ; (viii) la loi n° 1/25 du 23 décembre 2017 portant missions, composition et fonctionnement de l'Observatoire National pour la Prévention et l'Eradication du Génocide, des Crimes de Guerre et des Autres Crimes contre l'Humanité ; i(x) la loi n°1/27 du 29 décembre 2017 portant révision du Code pénal ; (x) la loi n°1/05 du 8 mars 2018 portant révision de la loi n°1/03 du 24 janvier 2013 portant missions, composition, organisation et fonctionnement du Conseil National de la Communication; (xi) la loi n° 1/19 du 14 septembre 2018 portant modification de la loi n° 1/15 du 9 mai 2015 régissant la presse au Burundi.

### **3.1.1.3. Problèmes persistants sur le plan normatif burundais**

Malgré les avancées légales développées ci-dessus, d'importants problèmes persistent sur le plan normatif burundais en ce qui concerne les droits des femmes. On peut d'abord citer l'absence d'une loi écrite régissant la succession, les régimes matrimoniaux et les libéralités pour donner aux hommes et aux femmes un accès égal à la propriété, en particulier à la terre. Il faut ensuite relever certaines lois actuellement en vigueur qui conservent des clauses discriminatoires envers la femme malgré les révisions intervenues depuis la ratification de la CEDEF. Ainsi, i) la Constitution burundaise ne donne pas une base claire à la représentation équitable des femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux de la vie nationale, et accorde à la femme un quota inéquitable, vue leur importance numérique dans le pays ; ii) le Code électoral ne prévoit aucune disposition garantissant la représentation équitable des femmes au niveau collinaire; iii), certaines clauses discriminent i) le Code des personnes et de la famille qui traite la femme et la fille de façon inéquitable dans ses articles. 88, 122 et 126), le Code de la nationalité (art. 4),. A ce titre, (i) article 88 stipule que « *la femme se marie à 18*

*ans contre 21 pour l'homme », (ii) article 122 : « le mari est le chef de la communauté conjugale », (iii) article 126 : « certains biens ne font pas partie de la communauté conjugale », (iv) article 182 : « lors du divorce, l'époux défaillant perd tous les avantages issus du mariage »*

Quant au code de la nationalité, il renferme encore une discrimination à l'égard de la femme surtout en son article 4, qui est privé du droit de transférer sa nationalité à son mari étranger et aux enfants né du mariage avec celui-ci.

On l'a également constaté : l'analyse du cadre juridique montre que certains textes sont contradictoires tant dans les approches que dans leur objet. En effet, le champ d'application de la loi spécifique VSBGS comporte de nombreuses incohérences ce qui le rend peu cohérent avec le code pénal ou encore avec le code de procédure pénale. Il s'agit entre autres des articles 2, 13 (expertise médicale obligatoire), art.12 témoignage d'enfant 61 incitation aux VBG). Les articles 119 (confrontation), 203 (citation directe, 226 (réquisitoire du ministère public méritent des précisions pour qu'ils soient davantage favorable à la femme

#### **3.1.1.4. Pistes de solutions.**

En matière légale, la solution la plus efficace est d'accélérer le processus de réforme des lois et de procéder, dans un délai précis, à l'abrogation de toutes ses dispositions discriminatoires, ainsi qu' à l'harmonisation de toutes ses lois à la lumière de la Convention. A ce titre, certaines lois méritent carrément une révision relativement profonde dans certains aspects. Il s'agit notamment :

- ✓ de la Constitution burundaise qui doit poser des bases claires de l'équité entre les hommes et les femmes en matière de représentation dans les instances et postes de décision dans tous les secteurs et à tous les niveaux de la vie nationale ;
- ✓ du code électoral qui doit étendre la clause du quota au niveau collinaire et dans les postes non électifs ;
- ✓ **du Code des personnes et famille** pour accroître la position de la femme dans la famille, dans le foyer et dans la communauté et élaguer toutes les dispositions discriminatoires à l'égard des femmes.
- ✓ de la Loi portant Code pénal et de la loi portant prévention, protection des victimes et répression des VBG qu'il faut harmoniser ;
- ✓ du Code de la nationalité pour supprimer les dispositions discriminatoires à l'égard des femmes ;
- ✓ du Code du travail pour le conformer aux instruments juridiques internationaux ratifiés par le Burundi ;
- ✓ du Code portant protection sociale pour le conformer au Code du travail et aux instruments juridiques internationaux ratifiés par le Burundi ;

Au chantier des lois à réviser s'ajoute celui de l'adoption d'une loi sur les successions, régimes matrimoniaux et les libéralités dont l'absence est une base importante d'inégalités entre les hommes et les femmes.

### 3.1.2. Outils de référence en matière de planification, programmation et budgétisation sensible au genre.

Le Plan National de Développement (PND) 2018-2027 à travers son programme 4 de l'axe stratégique 2 intitulé : « *Consolider l'état de droit et les droits humains* » intègre la promotion de l'égalité genre en prévoyant l'éradication des inégalités sous toutes leurs formes. Ce nouveau cadre de référence en matière de planification s'inspire de la Vision Burundi 2025, des ODD horizon 2030, et de l'agenda 2063 de l'Union Africaine. Le PND 2017-2027 tient également compte des différentes politiques d'intérêt social notamment :

- ✓ la Politique Nationale Genre (PNG) 2012-2025 avec ses plans d'actions nationaux (i) PAN 2012-2016, (ii) PAN 2017-2021, (iii) PAN 2022-2027
- ✓ la Politique Nationale des Droits de l'Homme avec ses plans d'actions nationaux (i) PAN 2012-2017 et (ii) PAN 2018-2027 ;
- ✓ la Politique Nationale de Santé 2016-2025,
- ✓ la Politique Nationale de Protection Sociale 2011 et sa Stratégie de mise en œuvre 2015 qui sont en cours d'actualisation.
- ✓ la Politique Nationale de la Jeunesse (2016-2025),
- ✓ la Politique Nationale de l'Emploi 2014;
- ✓ la Politique Nationale de la Protection de l'Enfant au Burundi avec ses deux plans d'actions nationaux successifs (PAN 2012-2016 et 2018-2025 ;
- ✓ la Politique Nationale de Développement des Technologies de l'Information et de la Communication au Burundi (2010-2025) etc.
- ✓ le Programme des Réformes Administratives (PNRA) pour promouvoir le genre dans l'emploi.
- ✓ Le guide d'intégration du Genre dans le PNRA
- ✓ Le Guide national d'intégration du genre dans les plans communaux de développement communautaire (PCDC).

Dans le même ordre d'idées, il a été développé (i) un Plan Stratégique d'autonomisation et de développement de la Jeunesse (2016-2020) ; (ii) un Plan Sectoriel de Développement de l'Education et de la Formation 2012-2020 qui met en avant la réforme globale de l'enseignement fondamental pour un achèvement universel et une meilleure équité genre ; (viii) plusieurs documents stratégiques visant à éradiquer la pauvreté et à augmenter la productivité agricole pour assurer la sécurité alimentaire ont été adoptés.

Malgré ces avancées en matière de politiques et stratégies, des efforts doivent néanmoins continuer à être consentis dans la prise en compte du genre. En effet, chaque secteur public devrait disposer d'une stratégie ou d'un document d'orientation en matière d'intégration du genre.

### 3.1.3. Mise en place des structures et des mécanismes institutionnels.

#### 3.1.3.1. Mécanisme national de promotion de la femme.

Le mécanisme national actuel adopté au Burundi pour instaurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est le Ministère de la Solidarité Nationale, des Affaires Sociales, des Droits de la personne humaine et du Genre au sein duquel est logée la Direction Générale de la Promotion de la Femme et de l'Egalité de Genre. Cette dernière est dotée de trois départements à savoir (i) celui de l'autonomisation

de la femme et de la promotion de la fille ; (ii) celui de la prévention des VSBG et de la prise en charge holistique des victimes ainsi que (iii) le département de l'égalité de genre. Ce Ministère a, entre autres charges, celle d'assurer la mise en œuvre de la PNG dont l'objectif principal est d'assurer la prise en compte de l'aspect genre dans tout programme ou projet.

Ce Ministère dispose également : (i) des structures déconcentrées qui sont les Directions Provinciales de Développement Familial et Social (DPDFS) dans toutes les provinces du pays, (ii) des centres et projets attachés au Ministère œuvrant dans la promotion des femmes ;(iii) des cellules genre sectorielles dans tous les ministères. Par ailleurs, il existe, au sein des deux chambres du Parlement burundais (Assemblée Nationale et Sénat), des commissions chargées des questions d'égalité du genre et de l'autonomisation des femmes.

Etant responsable du Genre, le Ministère de la Solidarité Nationale, des Affaires Sociales, des Droits de la personne humaine et du Genre est membre du processus institutionnel de mise en œuvre de l'ODD5 « Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » et il fait partie du comité technique multisectoriel de suivi des indicateurs des ODD. Il rend compte de ses réalisations à la Primature de la République.

Sur ce même plan institutionnel, deux Institutions nationales de défense des droits de l'homme ont été mises en place en 2017. Il s'agit : (i) du Conseil National pour l'Unité Nationale et la Réconciliation (CNURR)<sup>42</sup> et (ii) de l'Observatoire National pour la Prévention et l'Eradication du Génocide, des Crimes de guerre et des autres crimes contre l'humanité<sup>43</sup>. Le CNURR est composé de 7<sup>44</sup> membres dont 2 femmes et une d'elles assure la vice-présidence du Conseil tandis que le Bureau de l'Observatoire est composé de 3 membres dont une femme qui est Secrétaire Général<sup>45</sup>. Notons que la CNIDH qui a été créé en 2011 continue à promouvoir et protéger les droits catégoriels y compris les droits des femmes.

### **3.1.3.2. Autres mécanismes formels favorisant l'autonomisation et l'égalité de sexes.**

D'autres mécanismes formels permettant aux différentes parties prenantes de participer à la mise en œuvre et au suivi de la CEDEF ont été adoptés. Il y a notamment : (i) le Groupe Sectoriel Genre qui réunit les institutions gouvernementales, les PTF multilatéraux et bilatéraux, les ONG nationales et internationales œuvrant dans le secteur de l'égalité genre, des droits humains des femmes et de leur autonomisation dans la planification (PND 2018-2027 et programmes sectoriels), la budgétisation ainsi que le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des politiques, programmes et lois du Burundi, (ii) le Comité de pilotage de la R1325 et de la PNG, (iii) le Conseil National de la Jeunesse (CNJB), (iv) le Forum National des Femmes (FNF) et (iv) le Forum National des Enfants qui prend en compte les petites filles.

<sup>42</sup>Loi organique n° 1/21 du 16 octobre 2017 portant Missions, Mandat, Organisation et Fonctionnement du Conseil National pour l'Unité Nationale et la Réconciliation.

<sup>43</sup> Loi organique n° 1/25 du 23 décembre 2017 portant Missions, Composition et Fonctionnement de l'Observatoire National pour la Prévention et l'Eradication du Génocide, des Crimes de Guerres et des Autres Crimes contre l'Humanité.

<sup>44</sup> Décret n° 100/258 du 29 décembre 2017 portant nomination des membres du Conseil National pour l'Unité Nationale et la Réconciliation

<sup>45</sup> Décret n° 100/257 du 29 décembre 2017 portant nomination des membres du Bureau de l'Observatoire National pour la Prévention et l'Eradication du Génocide, des Crimes de Guerre et des Autres Crimes contre l'Humanité.

Il faut signaler que la Société Civile, les organisations engagées en faveur de la promotion des droits des femmes, le milieu universitaire, les organisations confessionnelles, le secteur privé ainsi que le SNU, particulièrement l'ONU Femmes accompagnent le Gouvernement dans la mise en œuvre des politiques d'égalité entre les sexes et d'autonomisation de la fem**3.1.4. Pistes de solutions**

En matière légale, la solution plus efficace est d'accélérer le processus de réforme des lois et de procéder, dans un délai précis, à l'abrogation de toutes ses dispositions discriminatoires, à l'harmonisation de toutes ses lois à la lumière de la Convention. A ce titre, certaines lois méritent carrément une révision relativement profonde dans certains aspects. Il s'agit notamment :

- ✓ **du Code des personnes et famille** pour accroître la position de la femme dans la famille, dans le foyer et dans la communauté et élaguer toutes les dispositions discriminatoires à l'égard des femmes.
- ✓ de la Loi portant Code pénal pour le conformer à la loi portant prévention, protection des victimes et répression des VBG ;
- ✓ du Code de nationalité pour supprimer les dispositions discriminatoires à l'égard des femmes ;
- ✓ du Code du travail pour le conformer aux instruments juridiques internationaux ratifiés par le Burundi ;
- ✓ du Code portant protection sociale pour le conformer au Code du travail et aux instruments juridiques internationaux ratifiés par le Burundi ;
- ✓ De la loi portant organisation générale de l'administration publique pour la rendre plus sensible au genre. Ici, le but étant d'accroître le positionnement de la femme dans les instances de prise de décision.

A côté de chantier des lois à réviser, s'ajoute l'adoption d'une loi sur les successions, régimes matrimoniaux comme le fait remarquer le rapport de mise en œuvre de la CEDEF, « Le Gouvernement du Burundi reconnaît qu'il s'agit d'une question très sensible du fait de l'organisation patriarcale de la société. Elle trouvera réponse dans l'évolution progressive des mentalités sur lesquelles les actions de sensibilisation sont concentrées »<sup>46</sup>

### **3.2. Outils de référence en matière de planification, programmation et budgétisation sensible au genre.**

Le Plan National de Développement (PND) 2018-2027 à travers son programme 4 de l'axe stratégique 2 intitulé : « *Consolider l'état de droit et les droits humains* » consacre la question du genre à travers l'éradication des inégalités sous toutes leurs formes. Ce nouveau cadre de référence en matière de planification s'inspire de la Vision Burundi 2025, des ODD horizon 2030, de l'agenda 2063 de l'Union Africaine. Le PND 2017-2027 tient également compte des différentes politiques d'intérêt social notamment :

---

<sup>46</sup> *République du Burundi, Rapport sur la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (Rapport unique du Burundi tenant lieu des cinquième et sixième rapports périodiques), Bujumbura, octobre 2015, p.19*

- ✓ la Politique Nationale Genre (PNG) 2012-2025 avec ses plans d'actions nationaux (i) PAN 2012-2016, (ii) PAN 2017-2021, (iii) PAN 2022-2027
- ✓ la Politique Nationale des Droits de l'Homme avec ses plans d'actions nationaux (i) PAN 2012-2017 et (ii) PAN 2018-2027 ;
- ✓ la Politique Nationale de Santé 2016-2025,
- ✓ la Politique Nationale de Protection Sociale 2011 et sa Stratégie de mise en œuvre 2015 qui sont en cours d'actualisation.
- ✓ la Politique Nationale de la Jeunesse (2016-2025),
- ✓ la Politique Nationale de l'Emploi 2014;
- ✓ la Politique Nationale de la Protection de l'Enfant au Burundi avec ses deux plans d'actions nationaux successifs (PAN 2012-2016 et 2018-2025 ;
- ✓ la Politique Nationale de Développement des Technologies de l'Information et de la Communication au Burundi (2010-2025) etc.
- ✓ le Programme des Réformes Administratives (PNRA) pour promouvoir le genre dans l'emploi.
- ✓ Le guide d'intégration du Genre dans le PNRA
- ✓ Guide national d'intégration genre dans les plans communaux de développement communautaire (PCDC).

Dans le même ordre d'idées, il a été développé (i) un Plan Stratégique d'autonomisation et de développement de la Jeunesse (2016-2020) ; (ii) un Plan Sectoriel de Développement de l'Education et de la Formation 2012-2020 qui met en avant la réforme globale de l'enseignement fondamental pour un achèvement universel et une meilleure équité genre ; (viii) Adoption de plusieurs documents stratégiques visant à éradiquer la pauvreté, à augmenter la productivité agricole pour assurer la sécurité alimentaire.

De même, en vue de l'augmentation de la productivité agricole pour faire face à l'insécurité alimentaire, (i) la Stratégie Agricole Nationale 2018-2027 et le PNIA 2018-2022, un Plan national semencier 2014-2018, (ii) un Plan stratégique multisectoriel de sécurité alimentaire et nutrition pour la période 2014-2017, (iii) une Stratégie Nationale de développement de la filière maïs au Burundi 2015-2025 et une Stratégie Nationale de développement de la filière riz (IRRI) en 2014 au Burundi ont été développés.

Dans le cadre de l'accès des femmes aux crédits, on peut citer : (i) une stratégie nationale d'autonomisation économique des femmes et la formation des filles et des femmes regroupées en associations sur les techniques de l'augmentation de la production, de conservation, de la commercialisation et de la transformation des produits agro-alimentaires, (ii) une stratégie nationale d'inclusion financière a été développée en 2014.

Malgré ces avancées en matière de politiques et stratégies, des efforts doivent néanmoins continuer à être consentis dans la prise en compte du genre.

### **3.3. Mise en place des structures et des mécanismes institutionnels.**

#### **3.3.1. Mécanisme national de promotion de la femme.**

Le mécanisme national actuel adopté au Burundi pour instaurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est le Ministère de la Solidarité Nationale, des Affaires Sociales, des Droits de la personne humaine et du Genre au sein duquel est logée la Direction Générale de la Promotion de la Femme et de l'Egalité de Genre. Cette dernière est dotée de trois départements à savoir (i) celui de l'autonomisation

de la femme et de la promotion de la fille ; (ii) celui de la prévention des VSBG et de la prise en charge holistique des victimes ainsi que (iii) le département de l'égalité de genre. Ce Ministère a, entre autres charges, d'assurer la mise en œuvre de la PNG dont l'objectif principal est de tenir compte de l'aspect genre dans tout programme ou projet.

Ce Ministère dispose également : (i) des structures déconcentrées qui sont des Directions Provinciales de Développement Familial et Social (DPDFS) dans toutes les provinces du pays, (ii) centres et projets attachés au Ministère œuvrant dans la promotion des femmes ;(iii) cellules genre sectorielles dans tous les ministères (iv) il existe, au sein des deux chambres du Parlement burundais (Assemblée Nationale et Sénat), des commissions chargées des questions d'égalité du genre et de l'autonomisation des femmes.

Etant responsable du Genre, le Ministère de la Solidarité Nationale, des Affaires Sociales, des Droits de la personne humaine et du Genre est membre du processus institutionnel de mise en œuvre de l'ODD5 « Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » et il fait partie du comité technique multisectoriel de suivi des indicateurs des ODD. Il rend compte de ses réalisations à la Primature de la République.

Sur ce même plan institutionnel, deux Institutions nationales de défense des droits de l'homme ont été mises en place en 2017. Il s'agit : (i) du Conseil National pour l'Unité Nationale et la Réconciliation (CNURR)<sup>47</sup> et (ii) de l'Observatoire National pour la Prévention et l'Eradication du Génocide, des Crimes de guerre et des autres crimes contre l'humanité<sup>48</sup>. Le CNURR est composé de 7<sup>49</sup> membres dont 2 femmes et une d'elles assure la vice-présidence du Conseil tandis que le Bureau de l'Observatoire est composé de 3 membres dont une femme qui est Secrétaire Général<sup>50</sup>. Notons que la CNIDH qui a été créé en 2011 continue à promouvoir et protéger les droits catégoriels y compris les droits des femmes.

### **3.3.2. Autres mécanismes formels favorisant l'autonomisation et l'égalité de sexes**

D'autres mécanismes formels permettant aux différentes parties prenantes de participer à la mise en œuvre et au suivi de la CEDEF ont été adoptés. Il y a notamment : (i) le Groupe Sectoriel Genre qui réunit les institutions gouvernementales, les PTF multilatéraux et bilatéraux, les ONG nationales et internationales œuvrant dans le secteur de l'égalité du genre, des droits humains des femmes et de leur autonomisation dans la planification (PND 2018-2027 et programmes sectoriels), la budgétisation ainsi que le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des politiques, programmes et lois du Burundi, (ii) le Comité de pilotage de la R1325 et de la PNG, (iii) le Conseil National de la Jeunesse (CNJB), (iv) le Forum National des Femmes (FNF) et (iv) le Forum National des Enfants qui prend en compte les petites filles.

---

<sup>47</sup>Loi organique n° 1/21 du 16 octobre 2017 portant Missions, Mandat, Organisation et Fonctionnement du Conseil National pour l'Unité Nationale et la Réconciliation.

<sup>48</sup> Loi organique n° 1/25 du 23 décembre 2017 portant Missions, Composition et Fonctionnement de l'Observatoire National pour la Prévention et l'Eradication du Génocide, des Crimes de Guerres et des Autres Crimes contre l'Humanité.

<sup>49</sup> Décret n° 100/258 du 29 décembre 2017 portant nomination des membres du Conseil National pour l'Unité Nationale et la Réconciliation

<sup>50</sup> Décret n° 100/257 du 29 décembre 2017 portant nomination des membres du Bureau de l'Observatoire National pour la Prévention et l'Eradication du Génocide, des Crimes de Guerre et des Autres Crimes contre l'Humanité.

Il faut signaler que la Société Civile, les organisations des droits des femmes, le milieu universitaire, les organisations confessionnelles, le secteur privé ainsi que le SNU, particulièrement ONU Femmes accompagnent le Gouvernement dans la mise en œuvre des politiques d'égalité des sexes et d'autonomisation de la femme.

### 3.4. Contributions de certains acteurs non étatiques.

Si le Gouvernement burundais a pu faire les avancées enregistrées depuis la ratification de la CEDEF, c'est sans conteste grâce aux appuis multiformes de plusieurs acteurs étatiques et non étatiques. L'analyse de leurs contributions a permis de dégager les domaines d'intervention de ces acteurs ayant contribué à la mise en œuvre de la CEDEF, ainsi que les différents thèmes ayant fait l'objet d'activités de plaidoyer en vue de l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes. Les tableaux ci-après incluent les quelques partenaires qui ont eu accès au questionnaire préparé par la mission d'évaluation.

**Tableau 18 : Contributions de quelques organisations locales.**

Domaines visés par la CEDEF	Domaines d'activités/Thèmes ayant fait objet d'activités de plaidoyer	Acteurs	Partenaires Techniques et Financiers
Participation publique et politique	-Intégration les femmes dans les organes de prise de décision  -Révision de la constitution, de la loi communale et de la loi électorale pour favoriser la participation de la femme dans les organes de prise de décision  -Intégration du genre dans les programmes des partis politique  -Formation des hommes et des femmes leaders politiques en leadership politique et genre  -Formation de jeunes gens de jeunes filles/femmes en leadership politique et genre	RFP	UNIFEM IMPUNITY WATCH CARE INTERNATIONAL PNUD UNION EUROPEENNE ONUFEMMES Ambassade de France CORDAID
	-Plaidoyer et Lobbying, pour promouvoir la participation inclusive. -Participation inclusive dans les postes de prise de décision et de paix et l'égalité des droits des hommes et des femmes.	AFRABU	CORDAID  ONUFEMMES
	Participation des femmes dans les instances de prise de décision	CAFOB	GB ALBOAN GIZ
	-Renforcement des leaders des partis politique en leadership et genre -Renforcement des jeunes gens et filles/femmes leaders au sein des mouvements /ligues des partis politiques en leadership et genre -Intégration du genre dans les programmes des partis politiques	BLTP	NIMD Union Européenne

	Participation effective de la femme dans les instances de prise de décision	FONTAINE ISOKO	SEARCH FOR COMMON GROUND
Promotion de l'égalité genre et Lutte contre les VSBG	-Violences physiques, économiques, sexuelles et structurelles	MUKENYEZI MENYA	IRC, ONUFAM, COCAFEM/GL, CICR, BNUB CAFOB, RESEAUX FEMMES ET PAIX, SPDDF, FONTAINE ISOKO, DUSHIREHAMWE
	Lutte contre les VSBGs	RFP	Affaires mondiales CANADA Care International COCAFEM/GL
	-Prévention et lutte contre les violences Basées sur le Genre -Prise en charge des victimes de Violences Basées sur le Genre -Mise en place de la loi spécifique -Plaidoyer de mise en place d'une loi spécifique -Mise en place d'une loi régissant les successions, les libéralités et les régimes matrimoniaux -Amendement de certaines lois discriminatoires à l'égard des femmes (CPF, Code de nationalité, Code pénal, Code de procédures pénales, etc.)	AFJB	UE DGD KIOS ROCAIRES AVSI
	-Lutte contre les VBG et la participation des femmes et des filles	AFRABU	SFCG
	-Lutte contre les violences faites aux femmes et la masculinité positive	FONTAINE ISOKO	GWP ONUWOMEN
	Lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles	SPPDF	ONUWOMEN BURUNDI CARE INTERNATIONAL AU BURUNDI ACTIONAID AWDF (Fonds Africain pour le Développement de la Femme)
	-Lutte contre les VBG et inégalités de genre	CAFOB	RCN Justice & Démocratie
Education	-Egalité F/H, éducation des filles	CAFOB	CECI
Justice	-Prévention et Protection)	CORDAID	
	-Amendement de certaines lois discriminatoires à l'égard des femmes -Mise en place d'une loi régissant les successions, les libéralités et les régimes matrimoniaux	AFJB	ONUWOMEN
Autonomisation	-Pleine jouissance des droits économique de la femme	AFJB	AVSI

économique de la femme	-Autonomisation des femmes, -Réintégration socio-économique des femmes rapatriées ; -Résilience économique.	AFRABU	PNUD
	-Renforcement économique des Femmes qui font le Petit commerce pour la consolidation de la paix et la coopération régionale	AFRABU	INTERNATIONAL Alert Coopération Suisse
	-Autonomisation des groupements appelés Self Hep Groups -Facilitation du petit commerce transfrontalier	AFRA BU AFRABU	CORD CORDAID
	-Appui à l'organisation des femmes leaders des partis politiques en groupes de solidarités pour initiation des AGR -Appui aux groupes Nawe Nuze en matériel de gestion de gestion administratives et financière	BLTP	Institut Néerlandais pour la Démocratie Multipartite (NIMD) sur financement de l'Ambassade des Pays Bas
	-Elaboration, mise en place et suivi évaluation des initiatives génératrices de revenus.	FONTAINE ISOKO	CORDAID ONUFEMMES
	-Renforcement des capacités des femmes et des filles à l'élaboration, mise en place et suivi évaluation des initiatives génératrices de revenus. -Autonomisation des femmes et filles visant leur réinsertion socioéconomique -Sensibilisation aux groupements et coopératives	AFJB FONTAINE	
Consolidation de la paix et sécurité	-Maintien de la paix et Observation électorale	FONTAINE ISOKO	EISA CORDAID
	-Paix et sécurité, consolidation de la paix et bonne gouvernance -Intégration des femmes et filles dans les corps de police et de sécurité -Femmes et R 1325	RFP	UNIFEM, PNUD IMPUNITY WATCH CARE INTERNATIONAL UNION EUROPEENNE ONUFEMMES, Ambassade de France, CORDAID ONUFEMMES
	- Femmes dans la résolution pacifique des conflits au niveau communautaire	BLTP	ONUFEMMES Burundi
	-Consolidation de paix	AFRABU	AFSC
	-Prévention et résolution des conflits	AFJB	HCR

**Tableau 19 : Contributions de quelques organisations internationales.**

Domaines visés par la CEDEF	Domaines d'activités/Thèmes ayant fait objet d'activités de plaidoyer	Acteurs	Partenaires

Santé	-Certification médicale (certificat lego-médical)	CORDAID	
Participation publique et politique	-Influence sur l'accroissement des femmes dans les instances de prise de décision à tous les niveaux	CORDAID	AFRABU
	-Participation	CORDAID	AFJO
Justice (Protection et prévention)	-Protection, Prévention	CORDAID	OAG Barreau de Bujumbura
	-Lutte contre les VBGs et protection de la femme	IRC	UNION EUROPEENNE
Autonomisation économique de la femme	-Relèvement communautaire	CORDAID	ADISCO REJA
	-Protection et autonomisation de la femme	IRC	IRISH AID Germany Federal Foreign Office (GFFO), PNUD

**Tableau 20 : Contributions de quelques agences du Système des Nations Unies.**

Agence du SNU	Domaines visés par la CEDEF	Domaines d'activité/Thèmes ayant fait objet d'activités de plaidoyer
ONUFEMMES	Participation	- Leadership
	Paix et sécurité	- Consolidation de la paix
	Relèvement économique	- Réhabilitation économique
		- Action humanitaire
UNFPA	Lutte contre les VSBG	- Promotion de l'égalité genre et prévention et réponse aux violences basées sur le genre
	Santé	- Santé maternelle et Planning familial - Santé sexuelle et reproductive des adolescents et de jeunes
	Paix et sécurité	- Cohésion sociale et consolidation de la paix

## **CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.**

Si on considère le chemin parcouru par le Burundi depuis la ratification de la Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard de la femme, le constat est que bien des efforts importants doivent encore être faits, de grandes avancées ont été réalisées dans la mise en œuvre des différentes dispositions de la Convention. Aidés par ses partenaires régionaux, internationaux et locaux, le Burundi a fait des efforts appréciables pour mettre en œuvre la CEDEF dans toutes ses dispositions.

Le Burundi a en effet ratifié la grande majorité des instruments internationaux consacrant les droits humains en particulier l'égalité entre les hommes et les femmes, et le cadre légal burundais les a intégrés dans la loi fondamentale qu'est la Constitution. Le législateur burundais a essayé de prendre progressivement en compte les principes d'égalité et de non-discrimination énoncés par la Constitution dans la grande majorité des textes de lois burundais qui à l'issues de révisions intervenues au fil du temps après la ratification de la CEDEF ont fini par intégrer les dispositions de la Convention, même si des lacunes ne manquent pas dans certaines d'entre eux.

Le cadre Politique est institutionnel s'est également progressivement amélioré au fur et à mesure que le Burundi mettait en œuvre les recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard de la femme. Des politiques et des stratégies intégrant la dimension genre ont ainsi été élaborées en vue de faciliter la mise en œuvre de la CEDEF dans les différents secteurs de la vie nationale, en passant particulièrement par les ministères sectoriels. Ainsi, très rapidement après la présentation de son rapport initial, le Burundi s'est doté d'une Politique Nationale genre qui depuis 2012 (PNG 2012-2025) est périodiquement décliné en plans quinquennaux, de même que pour la mise

en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et sécurité, pour laquelle le troisième Plan quinquennal vient récemment d'être adopté. Des Ministères ayant en charge la mise en œuvre de la CEDEF ont également été rapidement mis en place, en l'occurrence le Ministère en charge du genre et le Ministère chargé des droits de l'Homme, et des cellules chargées de la mise en œuvre du volet genre des différentes politiques sectorielles ont également été mise en place.

En vue de faciliter l'opérationnalisation du cadre politique et institutionnel et l'application du cadre légal mis en place, des actions ont été menées en vue de promouvoir chez la population le changement des mentalités en faveur de la promotion de l'égalité des hommes et des femmes en passant par l'éradication des stéréotypes défavorisant la réalisation des droits des femmes consacrés par la Convention et les autres instruments de promotion des droits humains.

Néanmoins, malgré les efforts consentis par le Gouvernement burundais, force est de constater que obstacles entravant la réalisation des droits des femmes persistent, et cela relativement à tous les 16 articles de la Conventions dont la prise en compte optimale doit mener à une pleine jouissance par la femme de ses droits. Les lacunes devant être comblé se rencontrent en effet au niveau du cadre légal comme du cadre politique et institutionnel. On les rencontre également au niveau des comportements et pratiques de la population qui sont tributaires du système patriarcal qui traditionnellement met l'homme en avant et lui attribuent tous les droits, et qui véhicule des stéréotypes dévalorisant la femme en matière d'attribution des rôles et des responsabilités.

Des efforts doivent donc continuer à être faits pour combler ces lacunes et construire un Burundi donnant une même place à ces citoyens, hommes et femmes. C'est dans ce cadre que les recommandations suivantes sont formulées :

#### *A l'endroit du Gouvernement*

- Mettre en œuvre les recommandations issues des trois rapports que le pays a déjà présentés aux organes des traités et qui n'ont pas encore été suivies d'effets ;
- Vulgariser le contenu de la CEDEF et partager les recommandations au large public en commençant par les hautes institutions de prise de décisions chaque fois que des recommandations sur la CEDF sont publiées ;
- Créer un groupe interministériel chargé de suivre l'application de la CEDEF
- Elaborer une cartographie des partenaires impliquées dans la mise en œuvre de la CEDEF d'identifier les domaines ayant besoin de plus d'intervenants et en vue de mettre en place un mécanisme de coordination.
- Accélérer la révision du code des Personnes et de la famille et celui de la Nationalité en tenant compte de toutes les recommandations des organes des traités
- Réviser tous les textes de lois identifiées comme comportant des clauses discriminatoires envers les femmes, en commençant par la Constitution burundaise, dans le sens de l'égalité et de l'équité envers les hommes et les femmes, y compris en matière de participation.
- Harmoniser les textes de lois présentant des dispositions contradictoires ;

- Veiller à la prise en compte de la PNG dans tous les secteurs ministériels ;
- Allouer un budget suffisant aux interventions liées à la promotion de l'égalité genre et de lutte contre toute discrimination à l'égard de la femme
- Mettre en place et opérationnaliser un fonds de garantie agricole pour les projets des femmes ;
- Sensibiliser les chefs des partis politiques à tenir compte du genre lors de présentation des candidats pour nomination ;
- Renforcer les capacités des parties prenantes en matière d'intégration du genre ;
- Améliorer le leadership et la communication sensible au genre dans les ministères sectoriels ;
- Mettre en place des lignes budgétaires de la mise en œuvre de la CEDEF ;
- Produire des plans d'actions de mise en œuvre de la CEDEF
- Promulguer la loi sur les successions, les libéralités et les régimes matrimoniaux et l'accompagner de mesures d'application pour éviter le vide juridique
- Mettre en place des mécanismes contraignants d'élimination des violences basées sur le genre et du viol
- Encourager l'établissement de statistiques et les recherches sur l'ampleur, les causes et les effets de la violence ainsi que sur l'efficacité des mesures visant à prévenir la violence et à la combattre

#### *A l'endroit des organisations locales et/ou internationales*

- Suivre de près l'issue des recommandations formulées par les organes de traité et en appuyer techniquement et financièrement la mise en œuvre
- Contribuer à l'information de la communauté en général et des femmes en particulier sur le contenu de la CEDEF et sur les instruments clé du cadre légal contribuant à sa mise en œuvre au Burundi, en utilisant à chaque fois un langage adapté aux groupes cible concernés, en accordant une attention particulière sur les femmes rurales
- Mener un plaidoyer au haut niveau en faveur de la promulgation de la loi sur les SRML
- Sensibiliser la Communauté et surtout les hommes en faveur de l'acceptation de la loi sur les SRML
- Promouvoir le travail en synergie pour plaider en faveur de la révision des lois discriminatoires
- Mettre un accent particulier sur les programmes d'autonomisation économique de la femme
- Mener une synergie pour promouvoir la masculinité positive
- Attribuer des subventions pour l'appui aux programmes visant la promotion de l'égalité homme-Femme et la lutte contre les VSBG
- Multiplier des séances de plaidoyer pour la prise en compte des besoins des femmes dans tous les domaines
- Mener en synergie des actions et des campagnes militantes d'information, de promotion des droits des femmes et de lutte contre les VSBG et les discriminations institutionnelles (légales, religieuses, culturelles)

- Constituer un réseau d'organisations pour harmoniser et renforcer le plaidoyer et la visibilité auprès de victimes des discriminations et des VSBG en particulier, de l'ensemble de la population, des bailleurs (meilleure visibilité = meilleure mobilisation de ressources)
- Organiser des campagnes de sensibilisation et d'information (lois, risques encourus, recours des victimes ou des témoins, moyens d'assistance aux victimes, etc.) en ciblant les acteurs influents (police, justice, chefs religieux, notables, etc.)

#### *A l'endroit des femmes burundaises :*

- S'appropriier et s'imprégner du contenu de la CEDEF et faire le suivi régulier de la mise en œuvre des recommandations formulées à l'issue des rapports périodiques de sa mise en œuvre par le Burundi
- Organiser des initiatives de plaidoyer pour une mise en œuvre effective de toutes les dispositions de la CEDEF
- Continuer à plaider pour la mise en place des lois qui protègent les femmes et les filles contre toutes formes de discrimination ;
- Plaider pour la réparation en faveur des victimes des VBGs et toutes autres sortes de discrimination ;
- Relever le niveau de l'esprit entrepreneurial et coopératif en limitant les risques (fonds de garantie) / en mettant en avant l'intérêt de se constituer en entreprise/coopérative ou de recourir au VSLA ;
- Engager des dialogues intergénérationnels pour impliquer les jeunes filles et promouvoir leur prise de conscience sur leurs droits tels que contenus dans les instruments internationaux et nationaux afin qu'elles s'impliquent dans la défense de ces derniers.

## **BIBLIOGRAPHIE**

### **Ouvrages généraux.**

1. République du Burundi, Rapport sur la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (Rapports initial et périodiques de mise en œuvre de la CEDEF)
2. République du Burundi, Rapport unique valant deuxième, troisième et quatrième rapport, mars 2007
3. CAFOB, Rapport alternatif sur la mise en application de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard de la femme, octobre 2007
4. République du Burundi, Rapport sur la Convention de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard de la Femme, Rapport Unique tenant lieu de 5ème et de 6ème rapports périodiques, octobre 2016
5. Rapport sur les observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ; quatrième session (14 janvier-1er février 2008).

6. République du Burundi, Rapport unique tenant lieu de deuxième, troisième et 4ème rapports, p 29
7. République du Burundi, Rapport sur la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (Rapport unique du Burundi tenant lieu des cinquième et sixième rapports périodiques), Bujumbura, octobre 2015, p.1

#### **Textes juridiques Instruments juridiques internationaux**

1. Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples
2. Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
3. Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
4. Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques
5. Résolution 1325 des Nations-Unies

#### **Textes nationaux**

1. Constitution de la République du Burundi promulguée le 7 juin 2018
2. République du Burundi, Décret-loi n° 1/024 du 28 Avril 1993 portant code des personnes et de la famille
3. République du Burundi, Loi n° 1/013 du 18/7/2000 portant réforme du Code de la nationalité
4. République du Burundi, Loi n°1/04 du 27 juin 2016 portant protection des victimes, des témoins et d'autres en situation de risque
5. République du Burundi, Loi N° 1/13 du 22/09/2016 portant prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre
6. République du Burundi, Loi n° 1/27 du 29/12/2017 portant Révision du Code Pénal.
7. République du Burundi, Loi n° 1/09 du 11/5/2018 portant modification du Code de Procédure Pénale.
8. République du Burundi, Loi n°1/09 du 13/11/2020 portant modification de la loi n°1/08 du 28/04/2011 portant organisation générale de l'administration publique
9. République du Burundi, Loi n°1/13 du 9 août 2011 portant révision du code foncier du Burundi
10. République du Burundi, Revu le décret-loi n° 1/6 du 4 avril 1981 portant Réforme du Code pénal
11. République du Burundi ; Loi n° 1/ 11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail au Burundi
12. République du Burundi ; loi n° 1/28 du 23 aout 2006 portant Statut Général des Fonctionnaires

13. République du Burundi ; Décret No 100/190 du 31 Juillet 2021 portant modification du Décret No 100/158 du 23 Septembre 2008 portant organisation et fonctionnement du Fonds de Micro-crédit Rural.
14. République du Burundi, Loi organique n° 1/21 du 16 octobre 2017 portant Missions, Mandat, Organisation et Fonctionnement du Conseil National pour l'Unité Nationale et la Réconciliation.
15. Loi organique n° 1/25 du 23 décembre 2017 portant Missions, Composition et Fonctionnement de l'Observatoire National pour la Prévention et l'Eradication du Génocide, des Crimes de Guerres et des Autres Crimes contre l'Humanité.
16. Décret n° 100/258 du 29 décembre 2017 portant nomination des membres du Conseil National pour l'Unité Nationale et la Réconciliation

#### **Autres ouvrages consultés**

1. AFRABU, Participation de la femme dans les instances de prise de décision et son inclusivité dans les processus de paix et de sécurité, Rapports de 2016 à 2021
2. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Rapport national d'évaluation de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing, 25 ans après son adoption
3. ONUFEMMES, Rapport sur l'état des lieux sur la représentation des femmes dans les instances de prise de décision, 2019
4. COCAFEM/GL ; Analyse de la participation des femmes ainsi que sa protection contre les violences basées sur le genre dans les provinces cibles des initiatives GWEP II et EVC au Burundi ; décembre 2017, p 27
5. Annuaires statistiques, Edition 2020, Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique
6. République du Burundi ; Ministère de la Justice ; Analyse globale des dispositions légales et réglementaires portant protection de la femme en droit positif burundais ; mai 2021 ; p 10
7. République du Burundi ; Ministère des Finances et de la Planification du Développement Economique ; Stratégie nationale d'Inclusion Financière (SNIF) 2015-2020
8. Inclusion financière des femmes : le bien-être des femmes assuré, par Dona Fabiola Ruzagiriza le 4 juillet 2022
9. SEBEREGE Pierre Claver (pour Care International) ; Relation la masculinité et l'inclusion financière ; décembre 2017 ; p 25

## **ANNEXES : QUESTIONNAIRES.**

### **Annexe 1: Questionnaire adressé aux points focaux du ministère en charge du genre**

#### **EVALUATION DE LA CONVENTION SUR L'ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES (CEDEF)**

##### **Sommaire**

La condition de la femme est un sujet qui a commencé à préoccuper les Nations Unies à partir du moment où elles se sont rendues compte que le développement humain durable doit forcément passer par la prise en compte du genre dans tous les programmes et politiques. Les différentes analyses ont montré que ce sont les femmes qui sont les victimes des différentes discriminations et violations de droits. Les différents instruments de protection des droits humains (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples...) se sont révélés insuffisants pour régler le problème des violations que subissent les femmes. Il a fallu passer par l'adoption de textes spécifiques dont **la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)**.

Le cadre de la CEDEF est fondé sur le principe de l'égalité réelle qui requiert de l'Etat qu'il prenne des mesures actives afin non seulement d'éliminer les lois et les pratiques qui discriminent directement les femmes, mais aussi afin de créer un environnement dans lequel les droits des femmes peuvent être réalisés. Les bonnes pratiques dans la promotion des droits humains de la femme requièrent donc une approche holistique qui s'attaque à la fois aux causes et aux conséquences de la discrimination et qui a pour but une transformation sociale.

La CEDEF définit la discrimination à l'égard des femmes toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine (Article 1).

La CEDEF adoptée par la Résolution 37/180 du 18 décembre 1979 est entrée en vigueur le 3 novembre 1981. Le Burundi l'a ratifiée sans réserve par le Décret-loi n°1/006 du 4 avril 1991, soit 30 ans de sa mise en œuvre.

##### **QUESTIONNAIRE ADRESSE AUX POINTS FOCALUX DU MSNASDPHG**

- 1) Quelles sont les responsabilités du MSNASDPHG en ce qui est de la mise en œuvre de la CEDEF ?
- 2) Quels sont les grands atouts dont disposent le Ministère pour remplir ses responsabilités dans le cadre de la mise en œuvre de la CEDEF
- 3) Quels sont les grands défis auxquels il est confronté et qui limitent son action ? Qu'est-ce qui devrait être fait pour lever ces défis ?
- 4) Citez trois ministères qui vous semblent les plus performants en matière de lutte contre la discrimination à l'égard de la femme. Justifiez très brièvement votre choix.

- 5) Citez trois ministères qui semblent avoir plus de difficultés à mener des actions favorisant la lutte contre la discrimination de la femme dans leurs domaines d'action respectifs. Justifiez brièvement votre choix.
- 6) Quels sont les grands succès du Gouvernement burundais en matière de mise en œuvre de la CEDEF depuis sa mise en place en 1992 ? Donnez des chiffres là où c'est pertinent. Qu'est-ce qui a favorisé ces succès ?
- 7) Quels sont les partenaires (ONG locales, internationales, bilatéraux ou multilatéraux) qui ont contribué à ces réalisations ? Veuillez préciser leurs domaines d'intervention.
- 8) Quelles sont d'après vous les grands obstacles à la l'élimination des discriminations à l'égard de la femme qui n'ont pas encore été franchis jusqu'à présents ?
- 9) Dans votre ministère tout particulièrement, quelles sont les actions qui ont déjà été menées pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail ? Donnez des chiffres là où c'est pertinent.
- 10) Quelles sont les défis encore à relever au sein de votre ministère pour arriver à l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail ? Qu'est-ce qui doit être fait pour relever ces défis ?
- 11) Quels sont les lois ou autres textes réglementaires que vous connaissez qui comportent des dispositions discriminant la femme et la fille.
- 12) Parmi chaque loi ou texte réglementaire, citez les éléments mettant en évidence la discrimination envers la femme et la fille.
- 13) Selon vous, quels sont les obstacles qui freinent la modification de ces dispositions discriminatoires ?
- 14) Selon vous, quels sont les effets de l'absence d'une loi écrite sur les successions, les régimes matrimoniaux et les libéralités ?
- 15) En considérant toutes les réponses à toutes les questions de 1 à 14, quelles seraient, selon vous, les thématiques qui pourront faire objet de plaidoyer en vue de l'amélioration de la mise en œuvre de la CEDEF ?
- 16) Quelle mention donneriez-vous au Burundi en ce qui est de l'élimination de la discrimination à l'égard de la femme en général ?
  - a) Choisissez entre les mentions suivantes :
    - TRES BIEN
    - BIEN
    - PASSABLE
    - MEDIOCRE
  - b) Justifiez très brièvement votre choix en restant cohérent avec vos réponses aux questions précédentes.

## Annexe 2 : Questionnaire adressé aux points focaux genre du ministère sectoriel

### EVALUATION DE LA CONVENTION SUR L'ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES (CEDEF)

#### Sommaire

La condition de la femme est un sujet qui a commencé à préoccuper les Nations Unies à partir du moment où elles se sont rendues compte que le développement humain durable doit forcément passer par la prise en compte du genre dans tous les programmes et politiques. Les différentes analyses ont montré que ce sont les femmes qui sont les victimes des différentes discriminations et violations de droits. Les différents instruments de protection des droits humains (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples...) se sont révélés insuffisants pour régler le problème des violations que subissent les femmes. Il a fallu passer par l'adoption de textes spécifiques dont **la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)**.

Le cadre de la CEDEF est fondé sur le principe de l'égalité réelle qui requiert de l'Etat qu'il prenne des mesures actives afin non seulement d'éliminer les lois et les pratiques qui discriminent directement les femmes, mais aussi afin de créer un environnement dans lequel les droits des femmes peuvent être réalisés. Les bonnes pratiques dans la promotion des droits humains de la femme requièrent donc une approche holistique qui s'attaque à la fois aux causes et aux conséquences de la discrimination et qui a pour but une transformation sociale.

La CEDEF définit la discrimination à l'égard des femmes toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine (Article 1).

La CEDEF adoptée par la Résolution 37/180 du 18 décembre 1979 est entrée en vigueur le 3 novembre 1981. Le Burundi l'a ratifiée sans réserve par le Décret-loi n°1/006 du 4 avril 1991, soit 30 ans de sa mise en œuvre.

1. Le Ministère est-il concerné par la mise en œuvre de la CEDEF ?

OUI

NON

Expliquez brièvement

2. Quelles sont les grandes réalisations du ministère en matière de mise en œuvre de la CEDEF ?  
Donnez des chiffres là où c'est pertinent.

3. Quels sont les partenaires (ONG locales, internationales, bilatéraux ou multilatéraux) qui ont contribué à ces réalisations ? Veuillez préciser leurs domaines d'intervention.

4. Quelles sont les domaines dans lesquels la discrimination à l'égard de la femme reste plus criante ?  
Donnez des chiffres là où c'est pertinent

5. Pour chacun de ces domaines, quelles les actions qui ont déjà été menées pour éliminer cette discrimination ?
6. Pour chacun de ces domaines, quels sont les grands défis/obstacles qui doivent encore être relevés/franchis ?
7. Par rapport aux défis ou obstacles identifiés ci-haut, proposer les pistes de solutions
8. Au sein de votre ministère tout particulièrement, quelles sont les actions qui ont déjà été menées pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail ? Donnez des chiffres là où c'est pertinent.
9. Quelles sont les défis encore à relever pour arriver à l'égalité les hommes et les femmes sur le lieu de travail ?
10. Quels sont les lois ou autres textes réglementaires que vous connaissez qui comportent des dispositions discriminant la femme et la fille.
11. Parmi chaque loi ou texte réglementaire, citez les éléments mettant en évidence la discrimination envers la femme et la fille.
12. Selon vous, quels sont les obstacles qui freinent la modification de ces dispositions discriminatoires ?
13. Selon vous, quels sont les effets de l'absence d'une loi écrite sur les successions, les régimes matrimoniaux et les libéralités ?
14. En considérant toutes les réponses à toutes les questions de 1 à 13, quelles seraient, selon vous, les thématiques qui pourront faire objet de plaidoyer en vue de l'amélioration de la mise en œuvre de la CEDEF ?
15. Quelle mention donneriez-vous au Burundi en ce qui est de l'élimination de la discrimination à l'égard de la femme, particulièrement dans le domaine de votre ministère ?
  - a) Choisissez entre les mentions suivantes :
    - TRES BIEN
  16.  BIEN
  - PASSABLE
  - MEDIOCRE
- b) Justifiez très brièvement votre choix en restant cohérent avec vos réponses aux questions précédentes.

**Annexe 3 : Questionnaire adressé aux acteurs non étatiques (ONG locales, internationales, Agences du Système des Nations Unies)**

**QUESTIONNAIRE ADRESSE AUX ONG NATIONALES, INTERNATIONALES ET AUX AGENCES DU SYSTEME DU SYSTEME DES NATIONS UNIES ENGAGEES DANS LA PROMOTION DES DROITS DES FEMMES**

**ORGANISATION** .....

**DATE D'AGREMENT :** .....

**DOMAINES IMPOTANTS D'INTERVENTION :**

.....  
 .....  
 .....  
 .....

**Veillez répondre à ce questionnaire le plus exhaustivement possible tout en restant bref et concis.**

**Nous vous remercions d'avance de votre contribution.**

1. Votre organisation travaille-t-elle sur des thématiques liées aux domaines visés par la Convention sur l'Élimination de toute Discrimination à l'Égard de la Femme (CEDEF) ? Si oui, quelles sont ces thématiques ?
2. Si vous avez répondu par l'affirmative, quelles sont les thèmes ayant fait l'objet de vos activités de plaidoyer ? A quel résultat pensez-vous avoir contribué (présentez sous forme de tableau) ?
3. Quels sont les partenaires techniques et financiers (ONG locales, internationales, agences onusiennes, partenaires bilatéraux ou multilatéraux du Burundi.....) qui ont contribué à la mise en œuvre de ces activités ? Veuillez préciser leurs domaines d'intervention. (Présentez sous forme de tableau).
4. D'après vous, quelles sont les grandes avancées en matière de mise en œuvre de la CEDEF ? Donnez des chiffres là où c'est pertinent.
5. D'après vous, quels sont les domaines visés par la CEDEF dans lesquels la discrimination à l'égard de la femme reste la plus criante malgré les actions de plaidoyer combinées des divers acteurs ? Quels sont les facteurs qui freinent l'atteinte de résultats ? Quelles pistes de solution proposez-vous ? (Répondez sous forme de tableau).
6. Quels sont les lois ou autres textes réglementaires que vous connaissez qui comportent des dispositions discriminant la femme et/ou la fille ? Pour chaque loi ou texte réglementaire, relevez les dispositions discriminantes envers la femme et/ou la fille (Présentez sous forme de tableau).
7. Le Gouvernement reconnaît déjà dans son rapport initial de la mise en œuvre de la CEDEF présenté en 2001 reconnaît comme une lacune à corriger l'absence d'une loi écrite sur les successions, les régimes matrimoniaux et les libéralités. Cependant, plus de 20 ans plus tard, ces domaines sont toujours régis par le droit coutumier qui défavorise la femme la prive du droit d'hériter. I) D'après vous, quels sont les facteurs importants qui freinent la promulgation d'une loi écrite dans ce domaine ? ii) Quelles pistes de solutions proposez-vous ?
8. En considérant toutes vos réponses aux questions précédentes, formulez aux mois deux recommandations allant dans le sens d'accélérer l'élimination de la discrimination des femmes et des filles dans les domaines où elle reste criante :

**1) Au Gouvernement**

a).....  
.....  
.....

b).....  
.....  
.....

**2) Aux organisations nationales et / ou internationales**

a).....  
.....  
.....

b).....  
.....  
.....

**3) Aux femmes burundaises**

a).....  
.....  
.....

b).....  
.....  
.....

