

Tableau n°29 : Représentation des femmes dans les postes d'agronomes communaux et d'assistants agricoles

N°	Provinces	Agronomes communaux				Assistants agricoles			
		H	F	T	% F	H	F	T	% F
1	BUBANZA	5	0	5	0	11	0	11	0
2	BUJUMBURA	7	2	9	22	25	4	29	14
3	BURURI	6	0	6	0	18	3	21	14
4	CANKUZO	5	0	5	0	4	0	4	0
5	CIBITOE	5	1	6	17	12	1	13	8
6	GITEGA	10	1	11	9	15	6	21	29
7	KARUSI	6	1	7	14	7	2	9	22
8	KAYANZA	9	0	9	0	27	2	29	7
9	KIRUNDO	5	2	7	29	11	2	13	15
10	MAIRIE DE BUJUMBURA	-	-	-	-	-	-	-	-
11	MAKAMBA	5	1	6	17	20	4	24	17
12	MURAMVYA	5	0	5	0	7	1	8	13
13	MUYINGA	5	2	7	29	7	0	7	0
14	MWARO	5	1	6	17	12	2	14	14
15	NGOZI	9	0	9	0	19	7	26	27
16	RUMONGE	5	0	5	0	14	2	16	13
17	RUTANA	6	0	6	0	9	3	12	25
18	RUYIGI	7	0	7	0	16	0	16	0
TOTAL		105	11	116	9	234	39	273	14

Source : Données collectées par les DPDFS

Nous relevons d'abord que ces deux postes ne sont prévus en Mairie de Bujumbura et ne sont donc disponibles que dans les 17 provinces restantes. Pour les deux postes, la représentation des femmes n'atteint 30% dans aucune des 17 provinces (ils ne sont pas prévus en Mairie de Bujumbura), la plus élevée étant de 29% pour les agronomes communaux à Kirundo et Muyinga, et pour les assistants agricoles dans la province de Gitega. Pour les agronomes communaux, ils ne sont que des hommes dans 9 provinces, tandis que 4 provinces n'ont pas de femmes aux postes d'assistants communaux. Notons que les 17 provinces comptent dans leur ensemble 117 agronomes communaux dont 11 femmes (9%), ainsi que 273 assistants communaux, dont 39 femmes (soit 14%). Les données pour ces deux postes n'ont pas été collectées à l'issue de l'évaluation de 2022.

Tableau n°30 : Représentation des femmes dans les postes de chefs des districts sanitaires, des directeurs des hôpitaux publics et de responsables de centres de sante

Provinces	Chefs de districts sanitaires				Directeurs hôpitaux publics				Responsables de centres de santé (CDS)			
	H	F	T	% F	H	F	T	% F	H	F	T	% F
Bubanza	2	0	2	0	2	1	3	33	23	7	30	23

Bujumbura	3	0	3	0	9	1	10	10	31	9	40	23
Bururi	3	0	3	0	2	1	3	33	44	6	50	12
Cankuzo	2	0	2	0	2	0	2	0	29	4	33	12
Cibitoke	3	0	3	0	3	0	3	0	35	15	50	30
Gitega	4	0	4	0	5	0	5	0	53	9	62	15
Karusi	2	0	2	0	2	0	2	0	29	7	36	19
Kayanza	2	1	3	3	3	0	3	0	33	9	42	21
Kirundo	4	0	4	0	2	0	2	0	34	12	46	26
Mairie de Bujumbura	2	1	3	3	5	3	8	38	4	12	16	75
Makamba	2	0	2	0	1	1	2	50	46	8	54	15
Muramvya	2	0	2	0	3	0	3	0	19	2	21	10
Muyinga	3	0	3	0	3	0	3	0	44	10	54	19
Mwaro	2	0	2	0	3	0	3	0	13	14	27	52
Ngozi	3	0	3	0	2	0	2	0	37	24	61	39
Rumonge	1	1	2	5	2	0	2	0	36	8	44	18
Rutana	2	0	2	0	2	0	2	0	31	7	38	18
Ruyigi	4	0	4	0	4	1	5	20	36	10	46	22
TOTAL	46	3	49	6%	55	8	63	13%	577	173	750	23%

Source : Données collectées par les DPDFS

Comme les autres secteurs au niveau décentralisé, le secteur de la santé donne très peu de place à la femme. Seules 3 provinces disposent d'une femme chef de district sanitaire, et 12 provinces n'ont pas de femme directrice d'hôpital public. La représentation des femmes à ces deux postes est respectivement de 6% (3 femmes sur 49) et de 15% (8 femmes sur 63). La femme est mieux représentée au poste de chef de centre de santé qu'à ces deux autres postes : toutes les provinces disposent de femmes chefs de CDS, et elles sont globalement représentées à ce poste à hauteur de 23% (173 sur 750%). Deux provinces se démarquent avec une représentation des femmes dépassant 50% : la Mairie de Bujumbura avec 75% (12 femmes responsables de CDS sur 16), et la province de Mwaro avec 52% (14 femmes sur 17). On observe peu de changements entre 2022 et 2023 au niveau du seul poste ici pour lequel on a eu des données l'année passée, celui de chef de District sanitaire. En 2022, on avait 2 femmes chefs de district sur 48, soit 4% de femmes ; en 2023, on a 3 femmes chefs de districts sur 49, soit 6,1%.

Tableau n°31 : Synthèse de la représentation des femmes dans le domaine de la santé au niveau des services et structures déconcentrés/décentralisés

POSTE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Médecin Directeur Provincial de la Santé (MDPS)	15	3	18	16,6
Chef de District Sanitaire	46	3	49	6
Directeur d'Hôpital Public	55	8	63	13
Responsable de Centre de Santé	577	173	750	22
TOTAL	693	187	880	21,2

Le “tableau” tel qu’on le constate n’est pas très reluisant, car la représentation des femmes n’atteint 30% à aucun de ces postes, la plus haute étant de 22% affiché par les responsables des centres de santé. Pour les postes de MDPS et de chef de district sanitaire pour lesquels on a enregistré les données en 2022, on a une légère augmentation. Ils ont tous les deux gagné une femme, le premier passant de 2 femmes sur 18 (11%) à 3 femmes (16,6), et le second a passé de 4,3% à 6%.

Tableau n°32 : Participation des femmes dans les postes de décision au sein du Commandement de la Police

Poste	F	H	Total	%F
Commissaires Régionaux	0	5	5	0
Commissaires Provinciaux	0	18	18	0
Coordinateurs Provinciaux	0	18	18	0
Commissaires Communaux	0	119	119	0
Sous-Commissaires Communaux Police Judiciaire	0	0	0	0
Sous-Commissaires Communaux Police de Sécurité Intérieure PSI	0	0	0	0
Chefs de poste Commissariat Général des Migrations	0	7	7	0
Commandement Unité spécialisée PSR	0	2	2	0
Commandement Unités spécialisée Marine	0	2	2	0
Commandement Unité spécialisée Mineurs	1	1	2	50
Commandement Unité spécialisée Anti-drogue	0	2	2	0
Commandement Unité spécialisée Groupement Mobile d'Intervention Rapide	0	8	8	0
Chefs de service à l'Institut Supérieur de Police	0	4	4	0
Ecole de Brigadiers de Police	0	3	3	0
Centre d'Instruction	1	7	8	13
Chefs de service dans l'Hôpital de la Police Nationale	5	6	11	46
Total général	7	197	204	3

Source : Données collectées par la Cellule sectorielle genre du Ministère en charge de la Sécurité Publique

Les femmes sont presque absentes dans le commandement de la police. Sur les 204 postes occupés, 7 seulement (soit 3%) sont occupés par des femmes. Celles-ci se retrouvent au niveau du commandement de l'Unité spécialisée des mineurs (1 sur 2), le centre d'instruction (1 sur 7), et des chefs de service de l'Hôpital de la police nationale (5 sur 11).

Tableau n°33 : Participation des femmes dans les différents corps de sécurité

Corps de sécurité	F	H	Total	%F
Proportion Femmes/Hommes Officiers	83	1043	1126	7%
Proportion Femmes/Hommes Brigadiers	342	2820	3162	11%
Proportion Femmes/Hommes Policiers Agents	648	12 548	13 196	5%
Total	1 073	16 411	17 484	6%

Source : Données collectées par la Cellule sectorielle genre du Ministère en charge de la Sécurité Publique

Les femmes sont également très peu présentes dans les différents corps de sécurité. Sur les 17484 que totalisent l'ensemble de ces corps, seulement 1073 soit 6%, sont des femmes. Le % le plus élevé qui est de 11% se retrouve au niveau des brigadiers.

2.4.1.2.4. Représentation des femmes dans les mécanismes locaux de gestion communautaire

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

Tableau n°34 : Représentation des femmes dans les mécanismes locaux de gestion communautaire

N°	PROVINCE	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
1	COMITE COMMUNAL DU DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE (CCDC)	1 953	818	2 771	29,5%
2	COMITE COLLINAIRE DE DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE (CCDC)	12 666	6 544	19 210	34,1%
3	COMITE MIXTE DE SECURITE HUMAINE (CMS)	6 780	1 593	8 373	19,0%
4	COMITE DE SANTE (COSA)	3 710	2 626	6 336	41,4%
5	COMITE DE GESTION DE L'ECOLE	24 194	12 079	36 273	33,3%
6	COMITE COMMUNAL DE SERVICE FONCIER	6 043	1 496	7 539	19,8%
7	COMITE DE PROTECTION SOCIALE	947	249	1 196	20,8%
8	COMITE DE GESTION DES POINTS D'EAU	29 803	23 605	53 408	44,2%
9	COMITE DE PROTECTION DE L'ENFANT	6 739	4 759	11 498	41,4%
	TOTAL GENERAL	92 835	53 769	146 604	36,7%

Source : Données collectées par les DPDFS

Les données ne sont complètes pour tous ces mécanismes qu'au niveau des provinces de Bujumbura, Bururi, Cankuzo, Makamba, Ngozi et Rutana. Pour les autres provinces, les données n'ont pas été disponibles de façon complètes pour certaines communes, et certains sont déclarés par certains responsables des DPDFS comme n'étant pas opérationnels dans l'une ou l'autre province/commune. L'autre difficulté avec ces données, c'est que parfois on collecte les données collinaires, alors que dans d'autres cas, ce sont les données sont collectées au niveau

communal. Ces données sont donc exploitées à titre indicatif pour avoir une idée de la tendance. Comme on cela a été constaté à l'issue de l'évaluation de 2022, les données de 2023 montrent également que la représentation des femmes dans ces mécanismes à tendance à être meilleure que dans les autres secteurs au niveau décentralisé. Ici, nous avons 5 mécanismes sur 9 dans lesquelles la représentation des femmes est située entre 44,2 et 33,3%, les COSA, les comités de gestion des points d'eau et de protection de l'enfant affichant plus de 40% de femmes. Comme pour 2022, le Comité Mixte de Sécurité affiche la représentation des femmes la plus basse (19% contre 18% en 2022).

2.4.2. Niveau de participation des femmes dans les postes de décision du Secteur privé

A ce niveau, la mission d'évaluation a pu avoir accès aux données de la représentation des hommes et des femmes dans les postes de décision pour les compagnies d'assurance, les universités privées et les banques commerciales.

Tableau n°35 : Représentation des femmes dans les postes de décisions des compagnies d'assurance commerciales

N°	Nom de la compagnie d'assurance	2022				2023			
		T	H	F	%F	T	H	F	F
1	UCAR Assurances Générales	9	6	3	33	10	9	1	10
2	SOCAR AG	10	8	2	20	10	8	2	20
3	SOCABU	14	11	3	21	15	12	3	20
4	BICOR AG	10	9	1	10	11	10	1	9
5	SOGEAR	8	6	2	25	7	5	2	28,5
6	EGIC NV	9	9	0	0	9	9	0	0
7	BIC NON VIE	10	9	1	10	9	8	1	11
8	BIC VIE	6	4	2	33	6	4	2	33
9	SOCAR VIE	9	9	0	0	9	9	0	0
10	UCAR VIE	11	7	4	36	10	7	3	30
11	JUBILEE LIFE	8	6	2	25	6	4	2	33
12	BICOR VIE	9	8	1	11	9	9	0	0
13	INKINZO ASSURANCES	11	7	4	36	11	8	3	27,2
14	JUBILEE NON LIFE	10	8	2	20	5	5	0	0
15	AVIA	10	7	3	30	9	8	1	11,1
16	SERENITY INSURANCE COMPANY	10	8	2	20	10	8	2	20
17	AGICO	10	7	3	30	10	7	3	30,0
Total		164	129	35	21,3	156	130	26	16,6

Source : Données collectées par les auteurs

Pour 2023, seuls 26 des 156 postes de décision dans les compagnies d'assurance (soit 16,6%) sont occupés par des femmes. Dans l'ensemble, entre 2022 et 2023, le nombre de responsables dans les compagnies d'assurance a diminué, passant de 164 à 156, soit une diminution de 4,8%. Cette

diminution s'est faite surtout au détriment des femmes qui ont passé de 35(21,3%) à 26 (16,6%). Les compagnies d'assurance dans lesquelles la réduction des responsables s'est faite au détriment des femmes sont UCAR VIE, BICOR VIE, INKINZO ASSURANCES, JUBILEE NON LIFE, et AVIA. Celle A UCAR Assurances Générales, le nombre de femmes aux postes de décision a passé de 3 à 1 (de 33 à 10%) alors même que le nombre de responsables s'était accrue d'une unité. A BICOR AG, le nombre de responsables s'est accrue d'une unité masculine, ce qui a réduit le % des femmes qui a passé de 10 à 9%. A la SOGEAR et à BIC NON VIE, le % de femmes s'est accru parce que le nombre de responsables s'est réduit respectivement d'une unité qui s'est retrouvée être un homme. En 2023, 4 sociétés d'assurance ont une représentation de femmes nulle aux postes de décision. Elles étaient 2 en 2022 (EGIC N VIE et SOCAR VIE) ; elles ont été rejointes par 2 autres en 2023 (BICOR VIE et JUBILEE NON LIFE).

Tableau n° 36 : Niveau de représentation des femmes dans les postes de décision des banques commerciales

N°	BANQUES	H	F	T	% F
1	Banque de crédit de Bujumbura (BCB)	47	25	72	34,7%
2	Banque d'Investissement et de Développement pour les Femmes du Burundi (BIDF)	7	10	17	58,8%
3	Banque de l'Habitat du Burundi (BHB)	14	4	18	22,2%
4	Banque d'Investissement pour les jeunes (BIJ)	11	4	15	26,7%
5	Diamond Trust Bank Burundi (DTB)	7	4	11	36,4%
6	ECOBANK	14	7	21	33,3%
7	Interbank Burundi (IBB)	59	38	97	39,2%
8	CRDB Bank Burundi	27	17	44	38,6%
TOTAL GENERAL		186	109	295	36,9%

Données collectées par les auteurs du rapport

Dans 6 des 8 banques dont la mission d'évaluation a pu avoir les données, la représentation des femmes atteint et dépasse 30%, le plus haut niveau de représentation étant atteint par la BIDF (58,8%, contre 61% en 2022). La mission de la BIDF qui est d'appuyer les femmes explique sans doute cette situation. La plus basse représentation des femmes se retrouve à la BHB (22,2%), l'autre banque ayant une représentation des femmes en deçà de 30% étant a BIJ (26,7%).

Tableau n° 37 : Représentation des femmes dans les universités privées

N°	UNIVERSITE	H	F	T(H+F)	% F
1	UNIVERSITE SAGESSE D'AFRIQUE (USA)	8	0	8	0,0%

2	UNIVERSITE LUMIERE DE BUJUMBURA (ULB)	6	2	8	25,0%
3	UNIVERSITE POLYTECHNIQUE DE GITEGA	5	2	7	28,6%
4	UNIVERSITE MARTIN LUTHER KING (UMLK)	15	0	15	0,0%
5	UNIVERSITE DES GRANDS LACS (UGL)	13	2	15	13,3%
6	UNIVERSITE DU LAC TANGANYIKA (ULT)	16	12	28	42,9%
TOTAL		63	18	81	22,2%

Données collectées par les auteurs du rapport

Une seule des 6 universités privées dont on a pu avoir les données, l'Université Lumière de Bujumbura, est dirigée par une femme. L'Université du Lac Tanganyika (42,9%) est la seule dont la représentation des femmes aux postes de décision atteint 30%. Deux de ces 6 universités ont un taux de représentation des femmes nulle. La moyenne globale de la représentation des femmes dans les postes de décision au sein de ces universités privées est de 22,2%. Le taux global de participation des femmes au sein des universités privées a ainsi diminué, passant de 29% à 22%, cela est dû en partie au fait que l'Université Martin Luther King se retrouve avec 0 femmes alors qu'elle en avait 3 en 2022, et à l'introduction parmi les universités dont on a pu avoir les données de l'Université Sagesse d'Afrique qui a également une représentation de femmes nulle.

2.4.3. Synthèse générale de la représentation des femmes dans les postes de décision électifs et non électifs, édition 2023

Tableau 38 : Synthèse de la représentation des femmes dans l'ensemble des instances de décision électives au niveau central et local

N°	POSTES/INSTANCES	SYNTHESE EN 2023			
		H	F	T	%F
1	Députés	72	51	123	41,46%
2	Sénateurs	23	16	39	41,03%
3	Bureau de l'Assemblée Nationale	2	1	3	33,33%
4	Bureau du sénat	2	1	3	33,33%
5	Présidents des commissions permanentes de l'Assemblée Nationale	7	1	8	12,50%
6	Présidents des commissions permanentes du Sénat	3	3	6	50,00%
7	Administrateurs communaux	73	46	119	38,66%

8	Membres des conseils communaux	2 471	1 172	3 643	32,17%
9	Chefs collinaires	2 622	288	2 910	9,90%
10	Conseillers collinaires	12 186	2 364	14 550	16,25%
11	Notables collinaires	31 557	10 974	42 531	25,80%
Total Postes électifs		49 018	14 917	63 935	23,33%

Tableau n° 39 : Synthèse du niveau de représentation des femmes aux postes de décision non électifs du secteur public au niveau central

N°	INSTITUTION/POSTE	SYNTHESE EN 2023			
		H	F	T	%F
1	Vice-Présidence	7	3	10	30,0%
2	Primature	40	8	48	16,7%
3	Institution de l'Ombudsman	26	10	36	27,8%
4	Secrétariat Général de l'Etat	8	2	10	20,0%
5	Ambassades	73	18	91	19,8%
6	Ministres	10	5	15	33 ;3%
7	Assistant du Ministre	10	4	14	28,6%
8	Secrétaire Permanent	13	2	15	13,33%
9	Inspecteurs Généraux	14	2	16	12,5%
10	Directeurs Généraux	52	10	62	16,1%
11	Commissaires Généraux	3	0	3	0,0%
12	Inspecteurs	28	14	42	33,3%
13	Directeurs	115	46	161	28,6%
14	Conseils et commissions nationaux	68	34	102	33,3%
15	Juridictions spécialisées	42	40	82	48,8
Total postes non électifs		509	198	707	28,00

Tableau n°40: Synthèse de la représentation des femmes dans les postes des administrations personnalisées du secteur parapublic

N°	INSTITUTION/POSTE	SYNTHESE EN 2023			
		H	F	T	%F
1	Directeurs Généraux	43	16	59	27,1%
2	Commissaires Généraux	3	0	3	0,0%

3	Commissaires	7	0	7	0,0%
4	Coordinateurs	1	1	2	50,0%
5	Secrétaire Général	1	0	1	0,0%
6	Secrétaires Exécutifs Permanents	5	0	5	0,0%
7	Directeurs	133	48	181	26,5%
Total Administrations personnalisées		188	193	258	26,52

Tableau n°41 : Synthèse de la représentation des femmes dans les postes non électifs au niveau provincial, communal et collinaire

N°	INSTITUTION/POSTE	SYNTHESE EN 2023			
		H	F	T	%F
1	Gouverneurs	15	3	18	16,7%
2	Chefs de Cabinets	16	2	18	11,1%
3	Conseillers de Gouverneurs	47	25	72	34,7%
4	Directeurs Provinciaux de l'Éducation	13	5	18	27,8%
5	Inspecteurs Provinciaux de l'éducation	18	0	18	0,0%
6	Médecin Provinciaux de la Santé	15	3	18	16,7%
7	Bureaux Provinciaux de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Élevage	15	2	17	11,8%
8	Directeurs Provinciaux de Développement Familial et Social (DPDFS)	12	6	18	33,3%
9	Tribunaux de Grande Instance	13	7	20	35,0%
10	Secrétaires Exécutifs Permanents communaux	118	1	119	0,8%
11	Conseillers des Administrateurs	321	26	347	7,5%
12	Comptables communaux	77	42	119	35,3%
13	Présidents des tribunaux de résidence	90	44	134	32,8%
14	Directeurs communaux de l'Education	112	7	119	5,9%
15	Chefs de l'Inspection communale de l'éducation	104	15	119	12,6%
16	Chefs de zones	378	21	399	5,3%
17	Directeurs des écoles fondamentales	3 390	514	3 904	13,2%
18	Directeurs des écoles post-fondamentales générales et pédagogiques	909	95	1 004	9,5%

19	Directeurs des écoles post-fondamentales techniques	166	10	176	5,7%
20	Directeurs des écoles professionnelles	161	17	178	9,6%
21	Directeurs des hôpitaux publics	55	8	63	12,7%
22	Chefs de Districts sanitaires	46	3	49	6,1%
23	Responsables de centres de santé	577	173	750	23,1%
24	Agronomes communaux	105	11	116	9,5%
25	Assistants agricoles	234	39	273	14,3%
26	Mécanismes locaux de gestion communautaires	92835	53769	146604	36,7%
Total Niveau provincial-communal-local		99 842	54 848	154 690	35,45

Tableau n°42 : Synthèse de la représentation des femmes dans les postes non électifs dans le secteur bancaire,

N°	INSTITUTION/POSTE	SYNTHESE EN 2023			
		H	F	T	%F
1	BRB	45	13	58	22,4%
2	Banques commerciales	186	109	295	36,9%
Total Banques		231	122	353	34,6%

Tableau n° 43 : Synthèse de la représentation des femmes dans les postes non électifs des Universités Publiques (ENS et Université du Burundi)

N°	INSTITUTION	SYNTHESE EN 2023			
		H	F	T	%F
1	Université du Burundi	63	15	78	19
2	Ecole Normale Supérieure	25	5	30	16,67
Total Universités Publiques		88	20	108	18,51

Tableau n° 44 : Synthèse globale de la représentation des femmes dans les instances et postes de décision, édition 2023

N°	INSTITUTION/POSTE	SYNTHESE EN 2023			
		H	F	T	%F
1	Postes électifs au niveau national et local	49 017	14 918	63 935	23,33%
2	Postes non électifs au niveau central	509	198	707	28,00
3	Administrations personnalisées du secteur parapublic	188	62	250	24,8%

4	Postes non électifs au niveau provincial, communal, local et communautaire	92 265	51 399	143 664	35,78%
5	Postes non électifs dans le secteur bancaire	231	122	353	34,6%
6	Postes non électifs dans les assurances	130	26	256	16,6
7	Postes de décision ai sein des universités publiques (UB et ENS)	88	20	108	18,51
8	Postes non électifs dans les universités privées	63	18	81	22,2
TOTAL GENERAL		142 460	66 825	209 285	31,93%

CHAPITRE III. LES ENJEUX DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX POSTES DE DECISION

3.1. Une question de droit

Les burundais, hommes et femmes, sont tous des citoyens à part entière. Ils sont au même pied d'égalité détenteurs des droits consacrés par les instruments internationaux et régionaux de promotion des droits humains. Le Burundi a pris ses engagements en faveur du respect de ces instruments en les ratifiant, et a concrétisé ces engagements en les intégrant dans son cadre légal, politique et programmatique. Le droit à la participation et comme nous l'avons déjà vu un des droits consacrés par ces instruments et soutenus par ces cadres nationaux. Ainsi, la participation des femmes au même pied d'égalité que les hommes dans les postes de décision à tous les niveaux et dans tous les secteurs est une question de droit et non une faveur. Il est vrai que beaucoup de problèmes rendent la réalisation de ce droit difficile, mais il y va du devoir des pouvoirs publics de travailler dans le sens de remplir ses engagements dans ce domaine également parce qu'ils sont redevables envers les femmes comme envers les hommes.

3.1. Une question de bon sens

La participation équitable des femmes dans les postes de décision est également une question de bon sens. Les femmes représentent plus de 51% de la population, et si elles ne sont pas impliquées, la première conséquence est que c'est leur contribution qui n'est pas capitalisée et le développement ne peut être que bancal. Les femmes jouent un effet un rôle très important dans la société ; les exclure des processus de décision prive ces derniers d'une partie de leur efficacité en ignorant leurs contributions dans des domaines dans lesquels leur rôle est prépondérant comme l'agriculture et l'éducation des enfants et donc de la société. En même temps, cela prive les femmes des outils leur permettant de mieux jouer leur rôle en empêchant la prise en compte des problèmes spécifiques qui se posent à elles et freinent leur épanouissement et leur émancipation.

Qui plus est, le Burundi se veut un pays démocratique, et la pratique de la démocratie exige une participation équitable des hommes et des femmes.

La tradition burundaise est, il est vrai, défavorable au leadership féminin, et beaucoup de burundais sont convaincus que les femmes n'ont pas leur place dans les sphères décisionnelles et qu'elles n'ont pas les compétences nécessaires pour cela. Les hommes et les femmes peuvent être de bons ou de mauvais leaders, le leadership étant fonction de plusieurs paramètres tels que la personnalité, l'éducation, le contexte, les intérêts personnels, etc. Les hommes forment généralement le point de référence lorsqu'on parle de leadership parce qu'ils totalisent plusieurs années de leadership public en comparaison avec les femmes. Il faut ici comprendre que les femmes sont donc jugées et évaluées dans ce domaine selon des critères créés par les hommes. Elles ont eu l'inconvénient d'avoir été exclues du leadership pour des questions d'ordre culturel, d'éducation limitée, de contraintes liées aux relations de genre prévalentes dans la société burundaise.

Mais il faut penser par exemple à des femmes qui ont positivement marqué l'histoire du monde comme celle du Burundi (La reine Ririkumutima, Kanyamujandi, Sylvie Kinigi, etc.) pour comprendre que les femmes peuvent comme les hommes être performantes dans la sphère de prise de décision lorsqu'on leur donne les mêmes opportunités et les mêmes possibilités de les exploiter pleinement. De fait, bien qu'au Burundi les femmes soient loin d'avoir les mêmes opportunités que les hommes, le constat est que depuis qu'un espace a commencé à être ouvert aux femmes dans les postes de décision, certaines parmi celles qui ont pu déjà y accéder sont des preuves vivantes du fait que les femmes peuvent être très performantes. Les ministères dirigés par les femmes ne sont pas nécessairement les moins bien dirigés. Au niveau local, des communes dirigées par des femmes obtiennent des prix de bonnes performances, et beaucoup de collines dirigées par des femmes sont souvent déclarées les mieux dirigées par les responsables administratifs qui les ont sous leur autorité. Les violences sexuelles y sont mieux combattues, et les citoyens y sont mieux écoutés et font moins face aux problèmes liés à la corruption.

Ainsi, la participation équitable des femmes aux postes de décision n'est pas seulement une question de justice. Elle est une condition nécessaire pour que les points de vue et les intérêts des femmes soient pris en considération. Sans une participation active des femmes et la prise en compte de leurs points de vue à tous les niveaux de la prise de décisions, les objectifs d'égalité, de développement et de paix sont impossibles à réaliser.

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

Bien que comme constaté plus haut les enjeux de la participation des femmes aux postes de décision appellent à leur pleine inclusion dans ces derniers, les résultats de cette évaluation ont révélé que beaucoup reste encore à faire au Burundi pour que les femmes soient vraiment incluses dans les processus décisionnels dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Face aux données chiffrées attestant de la faible participation des femmes dans les instances et postes de décision, la mission d'évaluation a jugé pertinent de s'interroger sur les raisons de cette situation et d'identifier

les actions à mener pour enclencher un changement en faveur de de l'équité dans ce domaine. A côté d'informations tirées de la revue documentaire (rapports d'études ou d'évaluations conduites par d'autres acteurs en matière de participation des femmes), les évaluateurs ont recueilli les avis des femmes leaders d'organisations féminines locales et d'organisations internationales, ainsi que des membres des plateformes « Umuhivu w'Imboneza »

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

A l'issue des entretiens et de la lecture de différents documents pertinents, les obstacles les plus importants à la participation des femmes sont les suivants :

4.1.1. Les normes et croyances traditionnelles

Les normes et croyances traditionnelles ont été présentées par la majorité des personnes rencontrées comme un des plus grands obstacles à la participation des femmes aux postes et instances de décision. Elles imposent un statut inférieur à la femme, et « sont à l'origine de la construction de relations de genre inégalitaires et défavorables au leadership féminin, tel que cela ressort de l'adage en kirundi « Nta nkokokazi ibika isake ihari » (la poule ne chante pas quand le coq est là : une femme ne prend pas la parole dans une assemblée où se trouvent des hommes).

En outre, ce statut inférieur soumet la femme au poids de l'autorité maritale qui fait qu'elle ne doit s'occuper que d'activités autorisées par son mari, et si elle ne veut pas provoquer un conflit. Le mari qui même d'après la loi burundaise est « le chef du ménage », ce qui est habituellement traduit en kirundi comme « la tête du ménage » (umutwe w'urugo) détermine l'espace dans lequel la femme doit limiter ses mouvements et ses agissements, surtout ceux exigeant qu'elle s'éloigne du domicile conjugal et de ses alentours. Elle ne peut donc pas s'impliquer par exemple dans la politique si son mari y est opposé, et par si hasard il l'autorise à adhérer à un parti politique, ce sera le sien dans la majorité des cas, et peu de maris soutiennent leurs épouses quand elles décident de faire campagne et de se faire élire.

Les difficultés rencontrées par les femmes qui accèdent aux postes de décision suite effectivement à ces normes sociales, constituent un autre élément qui empêchent les autres d'ambitionner de les rejoindre. La femme est en effet obligée de concilier vie familiale et vie professionnelle, et celle-ci l'oblige à prendre certaines attitudes et à adopter certains comportements qui ne sont pas en accord avec les standards traditionnels relativement à ce qui doit caractériser une femme burundaise qui se respecte. Le simple fait de devoir rentrer tard suite à une réunion et de s'absenter plusieurs jours de la maison à cause d'une mission de travail n'est pas facilement accepté par le mari et même parfois par l'entourage.

En outre, les femmes acceptent difficilement une promotion qui les amène à aller travailler loin de la zone où se trouve le domicile de leur famille, cela pouvant compromettre leur mission de gardienne et d'éducatrice des enfants et même leur rôle d'épouse. Les femmes membres de la

plateforme « Umuhivu w'imboneza » avec lesquelles l'équipe des évaluateurs s'est entretenue ont par exemple présenté parmi les contraintes qu'elles rencontrent dans leur travail de plaider le fait qu'on propose aux femmes des postes de directions scolaires dans des zones éloignées de leur domicile, ce qui les amène à décliner l'offre de promotion. « Une femme aura toujours de difficultés à accepter une promotion qui l'amène à laisser la charge des enfants à son mari parce qu'elle sait qu'il ne changera pas ses habitudes pour être près des enfants. Accepter cette promotion peut donc nuire à l'éducation de ces derniers. D'autres part, la peur d'ouvrir leur foyer à une autre femme en laissant leur mari seul est un autre élément qui peut décourager plus d'une »¹. La nécessité de passer par les partis politiques pour être promue n'est pas non plus attractif pour beaucoup de femmes parce que le militantisme politique est très demandant en termes de disponibilité et de moyens, et la femme ne peut s'y consacrer utilement sans compromettre son rôle d'épouse et de mère, à moins qu'elle soit pleinement soutenue par son mari, ce qui n'est pas souvent le cas. Le peu d'enthousiasme des femmes pour le militantisme politique, surtout au niveau des femmes ayant fait des études supérieures, a été relevé par 6 des 7 représentantes des plateformes « Umuhivu w'Imboneza » lors des entretiens animés avec elles par la mission d'évaluation.

La situation est également très difficile pour les femmes élues, particulièrement au niveau local. La communauté burundaise n'est pas très ouverte au leadership féminin, surtout au niveau collinaire. Même si comme cela a déjà été relevé beaucoup de celles qui ont pu être élues à ce poste sont très performantes et réussissent même pour certaines à faire plusieurs mandats, les femmes chefs de collines éprouvent de grandes difficultés à remplir leur mission. Souvent, les membres du conseil collinaire élus dont elles font partie sont frustrés que ce soit une femme qui est à leur tête, ne collaborent pas bien avec elle et la laissent parfois toute seule là où ils devraient s'impliquer collégialement. En outre, certains hommes ne se représentent pas tout simplement en train d'être dirigés par une femme, particulièrement si c'est leur épouse ou leur belle fille. La responsable d'une ONG internationale impliquée dans le plaidoyer en faveur des droits des femmes a rapporté à la mission d'évaluation le témoignage d'une femme chef de colline qui avait mandaté un des membres du conseil collinaire pour mobiliser la population pour une réunion qu'elle devait tenir. Son beau-père a répondu à l'appel parce qu'il avait été constaté par un homme. Mais il a réagi violemment quand il s'est rendu compte que c'était sa belle fille qui dirigeait la réunion. Il a interrompu la réunion en déclarant à haute voix : « Une femme que j'ai dotée pour mon fils et ose ainsi me manquer de respect et se tenir debout devant moi pour me donner des instructions ? ». Il a quitté la réunion, et la pauvre femme très gênée a eu des difficultés à reprendre son discours. Sa vie dans son foyer n'a pas non plus dû être facile après cet incident.

Ainsi, les normes et standards traditionnels nuisent à l'épanouissement des femmes. Ils « pèsent lourdement sur leur statut dans la famille et dans la société, restreignent leurs chances d'éducation

¹ *Propos tenus par la responsable d'une organisation locale lors d'un entretien.*

et limitent leurs capacités à prendre des décisions, et à participer pleinement à la vie de la communauté avec les mêmes chances que les hommes »².

4.1.2. La dépendance économique

Si le poids de l'autorité maritale dont il est question plus haut pèse si lourd sur la vie des femmes burundaises, cela est en grande partie favorisée par le fait que c'est l'homme qui a le contrôle des ressources et des revenus dans le foyer et que la femme vit en général sous sa dépendance. Les représentants d'organisations nationales ou internationales rencontrés évoquent tous les effets du système patriarcal qui donnent aux femmes « un accès limité au management des ressources du ménage » et empêchent aux femmes d'accéder aux ressources et opportunités économiques et de les gérer comme les hommes» En fait, traditionnellement, tout ce qui appartient au ménage appartient d'office à l'homme qui est le chef de famille et la femme est obligée d'avoir l'accord de son mari pour utiliser tout ce qui appartient au patrimoine familial. Que ce soit la femme agricultrice qui passe la plupart de son temps dans les champs à cultiver ou la femme qui travaille et gagne un salaire, toutes subissent l'autorité maritale en ce qui est de leur situation économique, et leur contribution à l'accroissement du patrimoine familial ne les délivre pas toujours de la dépendance économique face à leur mari. « Il s'insurgera par exemple s'il voit son épouse porter un nouvel habit si ce n'est pas lui qui l'a acheté, et lui fera subir un interrogatoire si elle lui demande un montant inhabituel pour un achat qu'elle voudrait effectuer »³. Même la femme qui travaille n'a pas le droit d'utiliser son salaire pour ses besoins personnels sans la permission de son mari. Certains exigent même qu'ils aient un compte commun, non pas pour une gestion collégiale, mais pour avoir une mainmise sur l'argent de leurs épouses. Cela est la source d'obstacles financiers et matériels à la participation politique des femmes, qui au Burundi devient de plus en plus une condition actuellement incontournable pour être promu au plus simple poste de responsabilité. Ainsi, « le mari qui tient les cordons de la bourse peut à volonté limiter le militantisme politique de sa femme en la privant de moyens financiers »⁴ ou de la liberté d'utiliser son argent comme elle l'entend si elle en gagne. C'est certainement une des raisons qui limitent l'enthousiasme des femmes à se porter candidates aux élections. « Les élections à tous les niveaux sont souvent accompagnées de paiement de pots de vin (au sens propre comme au figuré). Cela est très flagrant au niveau collinaire, et ce facteur constitue une des raisons de l'échec de beaucoup de candidates qui sont souvent découragées et finissent par renoncer »⁵ à entrer dans cette arène dans laquelle elles se sentent perdues.

² AFRABU ; *Evaluation de la participation de la femme dans les instances de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les secteurs*, Edition 2022, rapport final ; p 41.

³ *Propos tenus par une femme parlemantaire au cours d'un entretien*

⁴ OAG ; Muramvya ; *Participation des femmes et des batwa dans les partis politiques ; propos tenus par une femme interviewée* ; p 52

⁵ AFRABU, *op cit*, p 42

4.1.3. La surcharge par les obligations familiales incombant à la femme burundaise

Les obligations familiales que la tradition burundaise donne à la femme constitue un autre obstacle très important à sa participation aux postes de responsabilité, que ce soit en milieu rural ou en milieu urbain. Ces obligations sont consécutives au partage traditionnel des rôles et des responsabilités, ainsi que des tâches y relatives aux hommes et aux femmes dans la famille et dans la communauté. Alors qu'elle laisse à l'homme des tâches liées à non production rémunératrice, cette division traditionnelle des tâches laisse à la femme des activités liées au rôle de reproduction (soins des enfants et des autres membres de la famille, travaux de ménage, cuisine, recherche du bois et de l'eau, etc.). Pour les femmes agricultrices, cette division genre du travail lui laisse également le lourd fardeau des travaux des champs, non valorisés et non rémunérateurs, dont elles doivent se charger même lorsqu'elles sont enceintes ou doivent s'occuper sans aucune aide de très jeune bébé. Ces activités lui laissent très peu de temps, de repos et ne lui laissent pratiquement pas de temps de à consacrer à des activités devant se dérouler en dehors de la maison ou de ses alentours comme les activités politiques. De la même façon, il est très difficile pour une femme faisant un travail salarié de concilier ses activités de femmes en charge d'un ménage avec ses obligations professionnelles et de trouver en plus du temps pour me militantisme politique sans compromettre quelque peu son rôle d'épouse et de mère. « Les responsabilités familiales constituent l'un des facteurs les plus dissuasifs en ce qui est de la participation politique des femmes »⁶, et cela diminue leur chance d'accéder aux postes et aux instances de décision, vue le rôle du militantisme politique dans la promotion aux postes de responsabilité.

4.1.4. Le déficit en matière d'instruction, d'éducation et d'information

Le Burundi compte encore beaucoup d'adultes analphabètes ou peu instruits, et une grande proportion de ceux-ci sont des femmes. Les femmes se retrouvant dans cette catégorie ne sont que des figurantes même si elles se décident à militer aux seins des partis politiques qui vont les intégrer simplement pour faire nombre. L'analphabétisme, l'ignorance et le bas niveau d'instruction sont des handicaps à une véritable participation à la vie de la communauté. « Quand on n'a pas de diplôme, on a beau militer, on n'arrive pas très loin ; il y a des niveaux dans la direction du parti et du pays en général que tu ne peux pas atteindre, parce qu'on juge que tu n'as pas les capacités requises. Les non instruits se sentent de plus en plus démotivés par rapport au militantisme politique, car ils se disent : à quoi bon ? »⁷ Et les femmes constituent la plus grande proportion des non instruits. Beaucoup de femmes qui se hasardent à se faire élire perdent ainsi des voix parce que des femmes analphabètes demandent à d'autres d'élire pour elles et ces personnes mandatées choisissent leurs propres candidats. Pour ce qui est de l'occupation des postes de décision non élective, même si beaucoup de femmes militantes pour les droits des femmes affirment que ce n'est pas parce qu'on manque de femmes capables que les femmes sont faiblement représentées aux postes de décision, il y a des postes auxquels on ne peut pas prétendre

⁶ COCAFEM/GL, *op cit*, p 52

⁷ *Idem*, p 53

si on n'a pas le niveau d'études requis. Il y a plus de femmes que d'hommes ayant terminé l'université, et même si la parité filles-garçons a été atteinte au sein de l'école primaire, la proportion de filles diminue au fur et à mesure qu'on monte de palier.

Le manque d'instruction entraîne également la sous-information, notamment par rapport à ses droits et à ses devoirs. Beaucoup de burundais, et particulièrement les femmes, et cela indépendamment de leur niveau d'instruction, n'ont aucune connaissance des instruments internationaux et régionaux consacrant les droits humains et particulièrement les droits des femmes, ni les textes nationaux permettant leur mise en application. Ainsi, beaucoup de burundais dont une grande proportion de femmes ignore les lois qui régissent leur vie. Très peu de femmes connaissent le contenu du code électoral et ne pourront donc pas se préparer correctement aux élections si elles se hasardent à se présenter. Beaucoup de femmes candidates se lancent dans des campagnes électorales alors qu'elles n'ont aucune idée de la façon dont une campagne électorale doit se conduire, et cela constitue un facteur d'échec.

Il faut noter également qu'une grande majorité de la population, et particulièrement des femmes, ignorent les enjeux des élections et ne savent pas ce pourquoi ils doivent voter. Il est surprenant par exemple que les femmes constituent toujours plus de 50% des votants lors des différentes élections et que les femmes candidates obtiennent si peu de voix. Beaucoup disent que c'est parce que les femmes ne soutiennent pas (« nti bashigikirana ») et qu'elles manquent de confiance par rapport aux capacités de leadership des femmes (« nti bemerana »). La vérité, et elle concerne la majorité de la population burundaise, c'est que beaucoup d'électeurs sont inconscients des conséquences possibles de leurs choix électoraux. En constatant par exemple que plus de 50% de votants aux différentes élections au Burundi sont des femmes, mais que les femmes candidates, surtout en milieu rural, obtiennent si peu de voix, beaucoup en concluent que c'est parce que les femmes ne sont pas solidaires (« nti bashigikirana ») et qu'elles ne se font pas mutuellement confiance (« nti bemerana »). C'est en partie vrai, parce que si la culture burundaise n'encourage pas le leadership féminin, cela est ancré dans les consciences des hommes comme dans celle des femmes. Même les membres de la plateforme « Umuhivu w'Imboneza » avec lesquelles la mission d'évaluation s'est entretenue identifient le manque de solidarité entre les femmes et leur manque de confiance mutuelle entre elles comme une raison de la sous-représentation des femmes, particulièrement au niveau collinaire.

Mais une autre raison très importante explique cette situation. Les femmes comme beaucoup d'hommes ne savent pas ce que représentent les élections dans leur vie et dans celle de leur communauté. Ils ne votent pas pour une personne parce qu'elle porteuse d'un programme ou d'un idéal. Les hommes votent pour des individus parce qu'ils sont du parti au pouvoir ou parce que les candidats les ont matériellement motivés par des pots de vins. Bon nombre de femmes, quant à elles, rejettent les candidatures féminines et votent pour le candidat de leur mari, de leur père ou de leur frère. Les femmes candidates se retrouvent ainsi sans électeurs, et cela décourage celles qui avaient la velléité de tenter ou de retenter l'expérience. En effet, « au niveau des communautés,

ne pas se sentir portées par les femmes plombe l'enthousiasme des plus motivées. En effet, se présenter aux élections et les perdre faute de voix féminines les expose à la risée des hommes et aux critiques acerbes des autres femmes. Plus d'une s'abstiendront de se porter candidate »⁸ De surcroît, les femmes qui sont élues ne savent pas toujours non plus quel rôle elles auront à jouer dans les institutions qu'elles rejoignent, et cela est vrai surtout pour certaines femmes qui se font élire au du Conseil Communal, à l'Assemblée Nationale et au Sénat. Vu qu'elles n'ont pas été élues parce qu'elles étaient porteuses d'un programme ou d'un idéal, mais qu'elles ont été soutenues par le parti au pouvoir et certains hommes qui en ont la force et les moyens, elles ne seront pas toujours capables de montrer la valeur ajoutée apportée par les femmes occupant ou ayant occupé des fonctions politiques. Beaucoup d'entre elles vont surtout rechercher, non pas, à travailler en faveur de l'amélioration des conditions de vie des populations et notamment à répondre aux préoccupations des femmes, mais surtout à faire allégeance à leur parti politique qui les a positionnées.

Un autre aspect de ce déficit en matière d'information est en rapport avec l'ignorance des hommes et des femmes des enjeux de l'inclusion des femmes dans les postes et les instances de décision. La prise en compte de la dimension genre dans la gestion des communautés est au Burundi encore très lacunaire lorsqu'elle n'est pas simplement inexistante. La participation des femmes dans les postes de décision est généralement perçue seulement sur le plan numérique. Ainsi, certains hommes occupant des postes de décision voient la promotion de la participation des femmes comme un facteur pouvant seulement diminuer le nombre des hommes dans les instances de décision et voient ainsi leurs propres positions menacées par les voix réclament une meilleure inclusion des femmes dans les fonctions publiques et politiques.

4.1.5. Le cadre légal national inéquitable

Les données chiffrées de cette évaluation ont montré que l'instauration par la Constitution du Burundi du quota d'au moins 30% de femmes au Gouvernement, au Parlement (Assemblée Nationale et Sénat) et au niveau communal par le code électoral de 2009 a révolutionné les choses en matière de représentation des femmes dans ces instances électives. Cette disposition a ouvert aux femmes un espace dans des instances où elles étaient absentes ou représentées de façon insignifiante. Ainsi, dans les instances touchées pour le quota, les femmes sont représentées à hauteur d'au moins 30% et de façon continue. Mais le cadre égal burundais en matière de participation se révèle lacunaire en défaveur des femmes. D'une part, le quota d'au moins 30% ne touche pas le niveau collinaire en ce qui est des postes électifs, et seul le secteur de la justice qui a été inclus parmi les secteurs concernés par le quota avec la Constitution de 2018 est concerné par cette clause au niveau des postes non électifs. Et « dans tous les secteurs ou les niveaux que la loi écrite n'a pas inclus, c'est la loi non écrite qui prévaut, et celle-ci est en défaveur de la participation des femmes »⁹. C'est ainsi que les femmes sont de façon flagrante très peu représentées au niveau

⁸ Barancira Domitile (pour le CAFOB) ; *Participation politique de la femme : quelle est la valeur ajoutée ?* ; décembre 2013 ; p 10

⁹ Extrait des propos d'une Représentante d'une organisation nationale rencontrée dans le cadre de l'évaluation.

collinaire et dans les postes non électifs non touchés par le quota. Il est vrai que certains postes du secteur de la justice affichent aussi une représentation des femmes inférieures à 30%, mais on peut se dire que cela va se faire de façon progressive, vu que les personnes déjà en place ne peuvent pas être bougées automatiquement pour des impératifs d'équilibre genre pour faire place à des femmes. D'autre part, 30% est un pourcentage insuffisant pour représenter les femmes burundaises qui représentent plus de 51% de la population, et ce quota est resté inchangé depuis son instauration en 2005.

4.2. Actions à mener en vue d'agir sur les obstacles identifiés

Les investigations faites dans le cadre de cette évaluation, que ce soit à travers la revue documentaire que par le biais des entretiens avec les responsables des organisations nationales et internationales rencontrées ainsi que les membres des plateformes « Umuhivi w'imboneza » nous ont permis d'identifier quelques pistes d'actions permettant d'agir sur les obstacles identifiés.

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

Les membres des communautés, hommes et femmes, doivent être informés et sensibilisés sur la nécessité de promouvoir les droits des femmes et tout particulièrement, sur les enjeux de la participation des femmes dans les postes de décision. Cela veut dire qu'il faut promouvoir l'ouverture des communautés au leadership féminin en leur montrant que la participation équitable des femmes aux postes de décision n'est pas une faveur, mais plutôt un droit et un impératif du développement et de la gouvernance démocratique. Cela doit passer par une vaste campagne de formation, d'information et de sensibilisation de la population, en visant d'abord les leaders et les membres des mécanismes de gestion communautaire en Genre et Développement. Il faut centrer l'action sur la promotion de relations de genre égalitaires en matière de partage des tâches, de contrôle des ressources et des revenus, de possibilités de satisfaire ses besoins pratiques et ses intérêts stratégiques, de participation et de pouvoir de décision.

Les acteurs rencontrés ont également insisté sur la promotion de la masculinité positive. Le ciblage des hommes, des jeunes gens et des garçons en vue de développer chez eux une perception positive de leur être et de rôle pour un partenariat égalitaire entre les hommes et les femmes pourrait se révéler très efficace pour la promotion de mentalités constructives de sociétés égalitaires et équitables pour tous. Ce même travail sur les mentalités devrait aussi cibler les femmes rurales comme les femmes instruites pour promouvoir chez elles le militantisme politique afin qu'elles puissent s'engager en politique et briguer des postes de décision. En même temps, il faudrait sensibiliser les hommes occupant des fonctions de responsabilité, particulièrement au sein des partis politiques, en faveur d'une plus grande ouverture à une participation plus équitable des femmes dans les organes dirigeants des partis politiques et dans les postes de décision à tous les niveaux.

4.2.2. Renforcement des capacités des femmes et des filles

Pour jouir pleinement de leurs droits, et plus particulièrement de leur droit à une participation équitable dans les postes de décision, il faudrait concevoir un programme de renforcement multiforme des capacités qui tiennent des situations particulières de différents groupes de femmes concernées. Il faudrait commencer par donner les mêmes opportunités aux hommes et aux femmes en matière d'éducation scolaire incluant l'accès aux études supérieures. Ce serait une des voies efficaces pour réduire les écarts entre les hommes et les femmes en ce qui est de l'accès aux postes de décision. A ceux ne pouvant plus avoir accès à l'éducation formelle, il faudrait leur ouvrir les cadres d'informations et d'épanouissement auxquels la plupart des hommes ont accès dans leur communauté en commençant par leur alphabétisation. Ces cadres d'informations et d'épanouissement devraient également contribuer à renforcer la connaissance des hommes et des femmes de leurs droits tels que consacrés par les instruments internationaux et régionaux de promotion des droits humains et particulièrement des droits des femmes, de la place que leur donne textes légaux, politiques et programmatiques nationaux de leur pays, et des droits et devoir des citoyens par rapport à ces instruments. Les acteurs rencontrés dans le cadre de cette évaluation ont également relevé le fait qu'il faudrait tout faire en vue de garantir la performance des femmes qui seraient promues aux postes de décision. « Les femmes membres des partis politiques et celles qui occupent déjà des postes décisionnelles doivent être renforcées en leadership transformatif pour qu'elles apprennent à vaincre les stéréotypes et les préjugés afin de pouvoir être compétitives par rapport les hommes, y compris durant les périodes des élections »¹⁰. Il serait par ailleurs nécessaire d'organiser des formations en cours d'emploi des femmes dans les instances de décision afin de renforcer leurs capacités de leadership pour éviter qu'elles soient taxées d'incompétentes, ce qui risqueraient de décourager celles émergentes.

Cet axe relatif au renforcement des capacités doit également inclure des stratégies pouvant tirer les femmes de leur dépendance économique. Vu l'impact négatif de la dépendance économique des femmes sur leur accès aux postes de décision, la promotion de l'autonomisation des femmes devrait en fin de compte être une partie intégrante de toutes stratégie de promotion de la participation des femmes aux postes de décision.

4.2.3. L'amélioration du cadre légal en faveur d'une participation équitable des hommes et des femmes aux postes de décision.

Les 30% de femmes institués par la Constitution au niveau du Gouvernement, du Parlement et du secteur de la Justice et par le Code électoral au niveau communal sont comme déjà noté plus haut insuffisants pour la représentation des femmes qui représentent plus de 51% de la population. Mais les effets du quota ont démontré la force de la loi, qui a permis à un nombre substantiel de femmes d'intégrer des institutions décisionnelles dont elles étaient jusque-là quasiment absentes, cela malgré tous les obstacles qui limitent l'accès des femmes aux postes de décision. La représentation des femmes atteint généralement et même dépasse parfois les 30% dans les secteurs touchés par

¹⁰ AFRABU; *op cit*; p 44

cette clause institutionnelle. La loi a dans une certaine mesure vaincu les pesanteurs culturelles qui maintiennent la femme dans un statut de dominée, et elle aurait fait encore mieux si elle avait été équitable. L'évaluation a montré à quel point la situation est différente dans les secteurs non touchés par la clause du quota, en l'occurrence le niveau collinaire pour les postes électifs, ainsi que les postes non électifs, à l'exception du Gouvernement et du secteur de la Justice.

D'après les personnes rencontrées dans le cadre de l'évaluation, les femmes élues chefs de collines gagnent de plus la confiance de la population, Cela est dû au fait que l'accès d'un certain nombre de femmes à la fonction de chef de colline et de conseillère collinaires est en train de transformer la société à partir des collines où elles sont présentes, « en supprimant peu à peu certaines pratiques néfastes comme le recours à la corruption dans le règlement des conflits et l'obtention de certains services. Il faut promouvoir un plus grand accès des femmes à ce niveau parce que c'est une question de droit, mais aussi pour le bien de tous »¹¹. L'inclusion équitable des femmes dans les sphères décisionnelles est comme déjà noté une question de droit, mais aussi une question de bon sens. Toutes les actions proposées pour améliorer la participation des femmes dans les postes de décision sont nécessaires, mais ne peuvent avoir qu'un effet limité si elles ne sont pas soutenues par une loi équitable. L'instauration d'un quota d'au moins 30% de femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux serait déjà un bon début, en commençant par les postes électifs et les postes auxquels on accède par nomination. Mais il faudrait évoluer vers la parité qui est la seule équitable en matière de participation des hommes et des femmes. Mais la volonté politique est également jugée comme étant indispensable pour la promotion d'une participation équitable des femmes. En effet, sans la volonté politique, même les lois existantes peuvent ne pas être appliquées convenablement. D'autre part, des mesures politiques peuvent suppléer la loi en cas de nécessité.

CHAPITRE V : SUCCES DU TRAVAIL DES ACTEURS, DU PLAIDOYER, GAPS A COMBLER ET ACTIONS A MENER

Les résultats atteints actuellement en matière de participation des femmes au Burundi sont en partie le résultat du travail de plaidoyer des militants et militantes des droits des femmes, en particulier les organisations locales et internationales engagées dans la promotion des droits des femmes. Ils ont eu des succès, particulièrement en matière de participation des femmes, mais des lacunes en ce domaines restent encore à combler.

5.1. Succès enregistrés

Parmi les succès enregistrés relativement à la promotion de la participation des femmes aux postes de décision, il faut d'abord relever l'ouverture du cadre légal à cette participation. En effet, l'instauration du quota d'au moins 30% de femmes a été une victoire issue des efforts fournis par les femmes membres d'organisations féminines et d'autres partenaires techniques et financier qui les ont appuyés, pour essayer d'influencer les accords d'Arusha dont elles ont été exclues. Ayant grâce à des lobbys divers fini par réussir à y participer, mais seulement comme observatrices, elles ont pu par personnes interposées faire entendre leurs avis, notamment en rapport avec l'idée de la

¹¹ COCAFEM/GL, *op cit* ; p 56

nécessaire équité entre les hommes et les femmes. Le quota a finalement été intégré d'abord dans la Constitution de 2005 pour le Gouvernement et le Parlement (Assemblée Nationale et Sénat), puis au niveau communal (administrateurs et conseillers communaux), et enfin au niveau du secteur de la justice par la Constitution de 2018. Et grâce à l'instauration du quota, les femmes sont représentées à au moins 30% au Gouvernement et dans tous les postes électifs sauf au niveau collinaire qui n'a pas été pris en compte par la clause du quota. L'instauration du quota a constitué une grande ouverture au leadership féminin. Elle a brisé le tabou et démontré que les femmes peuvent aussi bien que les hommes occuper valablement les postes de décisions les plus importants du pays.

Il faut également compter parmi les succès le fait que les femmes se mobilisent toujours massivement pour participer aux élections. Le taux de participations des femmes à ces dernières a été en effet de 51 % aux élections de 2010 et 2015 et de 52% à celles de 2020. Cela pourrait être un atout à exploiter si des actions sont menées en conséquence pour informer et sensibiliser les femmes sur les enjeux des élections, et particulièrement, ceux de la participation des femmes aux postes de décision.

L'engouement croissant des femmes pour les groupements d'épargne et crédit et le développement de ces derniers constitue également un succès emporté par les organisations engagées dans la promotion des droits des femmes, et particulièrement de leur participation aux postes de décision. En effet, ayant compris que la dépendance économique des femmes était un grand obstacle à leur participation, les acteurs du plaidoyer dans ce domaine ont réussi à convaincre leurs partenaires techniques et financiers d'appuyer les actions visant l'autonomisation des femmes et des efforts ont été alors fournis pour promouvoir les groupements d'épargne et crédit des femmes. Qui plus est, ces groupements sont également devenu des écoles du leadership. La majorité des femmes qui se font élire au niveau communal et plus particulièrement au niveau collinaire sont des membres et surtout responsables des groupements d'épargne et crédit.

5.2. Gaps à combler

Le quota d'au moins 30% de femmes, tout salubre qu'il ait été est loin de répondre à l'équité prônée par les instruments internationaux et régionaux des droits humains et consacrée par la Constitution Burundaise qui prône l'égalité de tous les burundais sans discrimination aucune, notamment liée au sexe. Tout d'abord, comme on l'a déjà vu, les acteurs du plaidoyer n'ont pas encore réussi à ce que le Gouvernement l'étende à tous les secteurs et à tous les niveaux de la vie nationale. Le niveau collinaire et toujours exclu de la clause du quota, et en dehors du Gouvernement et du secteur de la Justice, cette dernière ne touche pas les postes non électifs. D'autre part, malgré tous les efforts fournis par les acteurs du plaidoyer pour le faire évoluer, ce quota est resté inchangé depuis son instauration en 2005, alors qu'il reste inéquitable tel que déjà développé plus haut.

Un autre défi non encore relevé est la possibilité de promouvoir en même temps la participation numérique et qualitative de femmes. Les acteurs rencontrés dans le cadre du plaidoyer ont déploré le fait que le positionnement des femmes sur les listes électorales, de la même façon que

l'identification des femmes à promouvoir ne met pas en avant les compétences, mais plutôt des enjeux politiques et partisans. Ainsi, une femme pourra être mise sur une liste électorale non pas parce qu'on l'a estimée pour ses capacités, mais parce qu'elle permet de remplir en même temps les exigences numériques liées à l'équilibre genre et à l'équilibre ethnique. De la même façon, une femme pourra être nommée à un poste de responsabilité non pas parce qu'elle le mérite, mais parce que si on recherche quelqu'une qui est plus capable, il faudra accepter qu'elle soit d'un autre parti politique, alors que le parti concerné ne veut pas perdre ce poste au profit d'un autre. Ainsi, les compétences sont reléguées au second plan, et la participation des femmes se traduit alors en termes de nombre, et non en termes de performances et d'impact. Et cela peut jouer beaucoup en défaveur des femmes, car la promotion de femmes incompetentes peut renforcer les préjugés et les stéréotypes en défaveur du leadership féminin. D'autre part, les femmes promues à des postes de responsabilité pour des intérêts partisans auront plutôt tendance à faire allégeance au parti qui les a positionnées qu'à répondre aux préoccupations de la population et en particulier des femmes. Un autre facteur qui vient aggraver ce problème est lié au fait que les femmes ayant fait des études universitaires ont comme les membres de la plateforme « Umuhivu w'imboneza » l'ont presque toutes relevées tendance à éviter le militantisme politique même si elles adhèrent à des partis politiques. Ce qui diminue encore plus les possibilités de voir des femmes valables se porter candidates.

L'efficacité du travail des acteurs du plaidoyer est également réduite par le manque de solidarité entre les femmes. Les résultats des élections, surtout au niveau collinaire où candidats se font élire en indépendants et où les listes électorales par parti politiques n'interviennent pas révèlent bien ce manque de solidarité qui fait que les candidates féminines manquent d'électeurs alors que les femmes constituent la plus grande masse des électeurs. Les acteurs rencontrés dans le cadre de cette évaluation on en outre relevé le fait que le mouvement féminin militant pour les droits des femmes s'est beaucoup affaibli. On voit quelques organisations travailler en consortium, souvent sur des objectifs différents, mais on n'observe plus de synergie importante d'associations de femmes travaillant pour un agenda commun qui mobilise tous les efforts, telles qu'on en a vues à l'époque des négociations d'Arusha.

5.3. Actions à mener

Pour faire face aux défis ci-haut relevés, les acteurs avec lesquels la mission d'évaluation s'est entretenue (responsables au sein d'organisations féminines, régionales et nationales, et, femmes leaders militantes des droits des femmes de longue date, représentants de partenaires techniques et financiers), sont d'avis qu'il faut raviver et redynamiser le mouvement des femmes en faveur des droits des femmes, en particulier le droit à une participation équitable. Pour que leurs efforts puissent être couronnés de succès, les acteurs du plaidoyer doivent unir leurs forces pour et se donner un agenda commun centré sur des objectifs déterminés collégialement, ainsi que les meilleures stratégies à mettre en place pour arriver à leur but.

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

L'action en synergie des acteurs du plaidoyer doit prioritairement viser l'amélioration du cadre légal, qui comme on l'a déjà constaté à le pouvoir de bousculer les mentalités qui peu à peu sont amenés à changer suite aux effets de l'accès des femmes aux postes de décision. On l'a vu surtout avec l'impact de la présence des femmes dans les postes les conseils collinaires, particulièrement au poste de chef de colline. Le plaidoyer doit viser la mise en place des conditions nécessaires pour la promotion d'une participation équitable des femmes aux postes de décision, laquelle doit évoluer vers la parité hommes femmes, en commençant par les postes électifs à tous les niveaux et les postes nominatifs.

Dans la mesure où il est difficile d'attendre une évolution rapide vers une conciliation entre la participation numérique et la participation qualitative, vu que les femmes qui accèdent aux postes de décision par le biais des partis politiques n'ont pas nécessairement les compétences requises pour faire avancer l'agenda genre, il est nécessaire d'ouvrir la voie à l'accès aux postes de décision de femmes dont le leadership s'est développé dans d'autres cadres qu'à travers les partis politiques. Ainsi, des femmes ayant évolué dans la société civile devraient avoir un cadre leur permettant de briguer des postes électifs et d'être représentées au niveau des instances électives à hauteur d'un certain pourcentage. Cela injecterait dans ces instances des femmes pouvant faire avancer plus rapidement l'agenda genre en attendant que les femmes positionnées par les partis politiques puissent être suffisamment genre sensibles pour donner dans leur action une place aux préoccupations de leurs consœurs.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Les résultats de cette évaluation révèlent que le Burundi a enregistré des avancées importantes en ce qui est de la participation des femmes dans les instances et postes de décision. En effet, les progrès se font remarquer dans l'engagement du Burundi à intégrer dans son cadre légal les instruments internationaux et régionaux qu'il a ratifiés. L'exemple typique est l'introduction dans la Constitution et dans le Code électoral d'une clause exigeant au moins 30% de femmes au Parlement (Assemblée Nationale et Sénat), au Gouvernement et au niveau communal (administrateurs et conseillers communal). La clause a été étendue au secteur de la Justice avec la Constitution de 2018. De façon générale, ce quota est respecté dans ces instances, (même si ce n'est pas encore une réalité dans toutes les instances du secteur de la Justice), la représentation des femmes y dépasse généralement 30%, et semble même évoluer vers 50%, particulièrement pour le Sénat. Il faut cependant relever que ce quota est resté inchangé depuis 2005, alors que les instruments ratifiés par le Burundi, particulièrement au niveau régional, appelle à la parité. D'autre part, ce quota ne touche pas le niveau collinaire au niveau électif, ni les postes non électifs à l'exception du secteur de la Justice. La représentation des femmes dans ces instances non touchées par le quota est souvent très faible. Les femmes chefs de collines sont représentées à hauteur de 9,8%, ce qui est déplorable, même si on note une légère amélioration par rapport à 2022 (7,9%). Suite au bas taux de représentation des femmes au niveau collinaire, la moyenne de tous les postes électifs est de 23,33%, contre 22,2 en 2022.

Au niveau de l'Administration centrale des ministères et de leurs structures personnalisées, les femmes sont représentées respectivement à hauteur de 24,4% et de 25,19%, en sachant que sauf pour le poste de ministres, le quota d'au moins 30% n'est exigé que pour le secteur de la Justice. Au niveau global, la représentation des femmes dans les postes de décision non électifs au niveau central du secteur public est de 28,0%, alors que ce sont les instances qui décident au plus haut niveau. Au niveau déconcentré, il faut déplorer le fait que les secteurs qui souffrent le plus en matière de faible représentation des femmes sont ceux de l'éducation, de la santé, et de l'agriculture, environnement et élevage, secteurs très importants dans la vie de la population et dans lesquels les femmes jouent un rôle très important.

Ainsi, la situation en matière de représentation des femmes appelle à des changements qui doivent passer par des actions pertinentes sur les obstacles qui ont été identifiées à l'issue de cette évaluation. Un travail doit être fait sur la communauté burundaise en faveur d'un changement des mentalités pour une ouverture au leadership féminin. Des actions de renforcement des capacités multiforme doivent être menées sur les femmes elles-mêmes. Mais il faut également que les actrices impliquées dans la promotion des droits des femmes mènent en synergie des actions de plaidoyer, particulièrement en vue de convaincre les décideurs politiques et les législateurs à améliorer le cadre légal en faveur d'une participation équitable des femmes et des hommes.

Face aux résultats de l'évaluation quantitative et qualitative de la participation des femmes dans postes de décision, édition 2023, et des conclusions de l'analyse de ces derniers, la mission d'évaluation a d'abord constaté que les recommandations formulées à l'issue de l'évaluation de la

participation des femmes, édition 2022¹², restent valables, en particulier celles en rapport avec la prise en compte des impératifs de l'équité genre en matière de participation dans les lois qui seront révisées dans le cadre de l'opérationnalisation du nouveau découpage géographique du pays. La mission d'évaluation a en outre formulé des recommandations supplémentaires envers différents acteurs impliqués.

Envers le Gouvernement:

- Œuvrer de façon à éveiller les consciences des pouvoirs publics à tous les niveaux en rapport avec les enjeux de la participation des femmes dans les instances et postes de décision comme une question de droit et un impératif du développement et de la gouvernance démocratique.
- Manifester une volonté politique ferme en faveur de la promotion de la participation des femmes dans les postes de décision en veillant notamment à l'opérationnalisation des dispositifs légaux, politiques et programmatiques existants en matière de promotion de la participation des femmes, à leur amélioration et à la mise en place de mesures politiques palliatives en cas de nécessité ;
- Mettre en place les mesures qui s'imposent pour la mise en œuvre de la Stratégie nationale de promotion de la participation effective et inclusive de la femme et de la fille dans les instances de prise de décisions 2023-2030, qui vise la parité en 2030 ;
- Elaborer et mettre en œuvre un programme de formation en cours d'emploi centré sur le genre et le leadership transformatif, en ciblant particulièrement les femmes occupant des postes de décision, notamment en vue d'éviter qu'elles soient par d'éventuelles faibles performances des sources de renforcement des stéréotypes et préjugés en défaveur du leadership féminin ;
- Mettre en place et opérationnaliser un mécanisme permettant l'accès aux instances et aux postes de décision de femmes ayant développé leurs capacités en leadership à travers d'autres cadres que les partis politiques, comme par exemple à travers la société civile, en vue de donner plus de chance à la mise en œuvre d'un agenda genre inclusif au-delà de tout prisme partisan,
- Mettre rapidement sur l'agenda la promulgation de la loi sur les successions, les régimes matrimoniaux et les libéralités, qui constitue une des voies d'amélioration du niveau d'autonomisation des femmes identifiée comme un des éléments qui pourraient contribuer à l'amélioration de la participation des femmes aux postes de décision.

Envers les acteurs du plaidoyer dont l'AFRABU

¹² AFRABU ; *Evaluation du niveau de participation de la femme dans les instances de prise de décision dans tous les secteurs et à tous les niveaux*, édition 2022 ; décembre 2022 ; p 53-56

- Identifier les cibles les plus pertinents du plaidoyer en faveur de la participation des femmes aux postes de décision, particulièrement pour les secteurs et les niveaux les plus en souffrance, et organiser à leur endroit des séances d'information et de sensibilisation sur les enjeux de la participation des femmes dans les postes de décision ;
- Cibler le Forum des Partis Politiques pour le plaidoyer en faveur de la participation des femmes dans les organes dirigeants des partis politiques et leur positionnement utile sur les listes électorales, en militant notamment pour les listes électorales zébrées ;
- Contribuer à la vulgarisation de la Stratégie nationale de promotion de la participation effective et inclusive de la femme et de la fille dans les instances de prise de décisions 2023-2030 ;
- Face à la trop faible représentation des femmes au niveau collinaire, il faut identifier les actions prioritaires à mener en termes d'urgence, de pertinence et de résultats escomptés et s'y référer pour déterminer les messages à adresser aux cibles adéquates du plaidoyer et ceux à adresser aux communautés en vue de leur sensibilisation en faveur de la participation des femmes à ce niveau ;
- Plaider pour la ratification du Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes, dit Protocole de Maputo. En attendant, se référer à l'article 5 de la Déclaration Solennelle des Chefs d'Etats et de gouvernement sur l'égalité entre hommes et femmes dans les instances de décisions et au niveau des postes électifs en Afrique (2004) pour inciter le Gouvernement à prendre des mesures visant l'évolution vers la parité que prône cet instrument régional ratifié par le Burundi ;
- Plaider pour la mise en place et l'opérationnalisation d'un mécanisme permettant l'accès aux instances et aux postes de décision de femmes ayant développé leurs capacités en leadership à travers d'autres cadres que les partis politiques, comme par exemple à travers la société civile, en vue de donner plus de chance à la mise en œuvre d'un agenda genre inclusif en dehors de tout prisme partisan ;
- Plaider pour la promulgation de la loi sur les successions, les régimes matrimoniaux et les libéralités, qui constitue une des voies d'amélioration du niveau d'autonomisation des femmes identifiée comme un des éléments qui pourraient contribuer à l'amélioration de la participation des femmes aux postes de décision.

Envers l'AFRABU et CORDAID

- Diffuser rapidement les résultats de l'évaluation de la participation des femmes dans les postes et instances de décision, édition 2023, en vue de son exploitation par les acteurs du plaidoyer, les décideurs et les partenaires techniques et financiers, particulièrement en perspective des élections de 2025 ;
- Evaluer l'impact des différentes éditions d'évaluations de la participation des femmes aux postes de décision conduites par l'organisation depuis 2016 et le niveau de mise en œuvre des recommandations formulées à l'issue de ces différentes éditions, et en tirer des leçons en vue de l'amélioration si nécessaire des stratégies de plaidoyer mises en œuvre ;

- Conduire une étude sur les perceptions de l'impact de la participation des femmes dans les conseils collinaires, particulièrement à celui de chef de colline, en vue de comprendre la plus-value de la présence des femmes à ces niveaux et les obstacles qu'elles rencontrent pour y accéder et y prester pour faire du rapport de cette évaluation un outil de plaidoyer auprès des décideurs et des législateurs, et de sensibilisation au niveau de la communauté, en particulier des leaders communautaires.