



**EVALUATION DU NIVEAU DE PARTICIPATION DE
LA FEMME DANS LES INSTANCES ET POSTES DE
PRISE DE DECISION A TOUS LES NIVEAUX ET
DANS TOUS LES SECTEURS, EDITION 2023**

REMERCIEMENTS

L'Association des Femmes Rapatriées du Burundi (AFRABU) aimerait remercier toute personne qui a contribué de près ou de loin à la publication de cette évaluation.

Cette évaluation a été réalisée grâce à l'appui technique et financier du Ministère des Affaires Etrangères du Royaume des Pays Bas à travers Cordaid et aux précieux apports des personnalités, institutions et organisations ayant fourni les données qualitatives et quantitatives recherchées.

Nous remercions particulièrement le gouvernement du Burundi à travers le Ministère de l'Intérieur, du Développement Communautaire et de la Sécurité Publique ainsi que le Ministère de la Solidarité Nationale, des Affaires Sociales, des Droits de la Personne Humaine et du Genre pour leur implication et appropriation des résultats de cette analyse.

Que trouvent ici l'expression de nos sentiments de profonde gratitude les consultants Madame Clémence BUNUNAGI et Monsieur Salvator NDAYEGAMIYE pour la réalisation de cette analyse ainsi que toutes les personnes interviewées qui ont partagé gracieusement leurs connaissances et informations.

Représentation Légale

Février 2024

TABLE DE MATIERES

TABLE DE MATIERES.....	i
RESUME EXECUTIF	vi
0. INTRODUCTION.....	1
0.1. Contexte et justification	1
0.2 Objectifs et résultats attendus de l'évaluation.....	2
0.3 Approche méthodologique.	3
0.3.1. Rencontre préliminaire avec le commanditaire.....	3
0.3.2. Entretiens avec quelques membres ciblés du staff de l'AFRABU.....	3
0.3.3. Revue documentaire	4
0.3.4. Institutions/secteurs et acteurs ayant été enquêtés	4
0.3.5. Collecte des données/informations.....	4
0.3.6. Analyse quantitative	4
0.3.7. Analyse qualitative	5
0.4. Difficultés rencontrées	5
0.5. Structure du rapport.....	6
CHAPITRE I : CADRE INTERNATIONAL, REGIONAL ET NATIONAL DE LA PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES ET POSTES DE PRISE DE DECISION	7
1.1. Au niveau international et régional	7
1.2. Cadre légal, politique et programmatique burundais en matière de promotion de la participation des femmes.....	8
CHAPITRE II : ETAT DES LIEUX SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE PRISE DE DECISION.....	10
2.1. Aperçu historique jusqu'à la veille des élections de 2005	10
2.2. Evolution de la participation des femmes dans les instances de prise de décision électives de 2005 jusqu'au lendemain des élections de 2020.	11
2.3. Situation actualisée de la participation des femmes dans les postes de décision électifs	12
2.4. Etat des lieux sur la participation des femmes dans les instances et postes de décision non électifs	14
2.4.1. Secteur public et parapublic	14
2.4.1.1. Niveau central	14
2.4.1.2. Niveau déconcentré/décentralisé.....	22

2.4.2. Niveau de participation des femmes dans les postes de décision du Secteur privé	Erreur ! Signet non défini.
2.4.3. Synthèse générale de la représentation des femmes dans les postes de décision électifs et non électifs, édition 2023.....	Erreur ! Signet non défini.
CHAPITRE III. LES ENJEUX DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX POSTES DE DECISION	Erreur ! Signet non défini.
3.1. Une question de droit	Erreur ! Signet non défini.
3.1. Une question de bon sens	Erreur ! Signet non défini.
CHAPITRE IV. OBSTACLES A LA PARTICIPATION EQUITABLE DES FEMMES ET ACTIONS A MENER.....	Erreur ! Signet non défini.
4.1. Les obstacles à la participation équitable des femmes aux instances et postes de décision.....	Erreur ! Signet non défini.
4.1.1. Les normes et croyances traditionnelles.....	Erreur ! Signet non défini.
4.1.2. La dépendance économique	Erreur ! Signet non défini.
4.1.3. La surcharge par les obligations familiales incombant à la femme burundaise	Erreur ! Signet non défini.
4.1.4. Le déficit en matière d’instruction, d’éducation et d’information	Erreur ! Signet non défini.
4.1.5. Le cadre légal national inéquitable.....	Erreur ! Signet non défini.
4.2. Actions à mener en vue d’agir sur les obstacles identifiés...	Erreur ! Signet non défini.
4.2.1. Promouvoir un changement des mentalités en faveur du leadership féminin au sein de la communauté	Erreur ! Signet non défini.
4.2.2. Renforcement des capacités des femmes et des filles	Erreur ! Signet non défini.
4.2.3. L’amélioration du cadre légal en faveur d’une participation équitable des hommes et des femmes aux postes de décision.	Erreur ! Signet non défini.
CHAPITRE V : SUCCES DU TRAVAIL DES ACTEURS, DU PLAIDOYER, GAPS A COMBLER ET ACTIONS A MENER	Erreur ! Signet non défini.
5.1. Succès enregistrés	Erreur ! Signet non défini.
5.2. Gaps à combler.....	Erreur ! Signet non défini.
5.3. Actions à mener.....	Erreur ! Signet non défini.
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	Erreur ! Signet non défini.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n° 1 : Représentation des femmes dans les postes de décision électifs au lendemain des processus électoraux de 2005 à 2020.....	11
Tableau n° 2 : Représentation des femmes à l'Assemblée Nationale et au Sénat en 2023 vis-à-vis celle de 2022 (données collectées par les auteurs du rapport)	12
Tableau n°3 : Synthèse de la représentation des femmes dans les postes électifs au niveau communal et collinaire en 2023 :	13
Tableau n°4. : Représentation des femmes parmi les notables collinaires au niveau provincial en 2023.....	13
Tableau n°5 : Participation des femmes dans les postes de décision de la Vice-Présidence de la République et de la Primature en 2023.....	14
Tableau n°6 : Représentation des femmes dans les postes de décision du Secrétariat Général de l'Etat (SGE) en 2023	14
Tableau n°7 : Représentation des femmes dans les ambassades pour l'année 2023.....	15
Tableau n°8 : Les données de 2023 vis-à-vis celles de 2022 pour les ambassades	15
Tableau n°9 : Participation des femmes dans les ministères au niveau central et dans les administrations personnalisées de ces derniers	16
Tableau n°10. Représentation des femmes dans les postes de décision au sein des juridictions spécialisées du Ministère de la Justice	18
Tableau n°11. Représentation des femmes dans les postes de décision des conseils et commissions nationaux (Données collectées par les auteurs du rapport).....	19
Tableau n° 12 : Participation des femmes dans les postes de décision au sein de l'Institution de l'Ombudsman	20
Tableau n°13. Représentation des femmes dans la Banque de la République du Burundi..	20
Tableau n° 14 : Participation des femmes aux postes de prise de décision au sein de l'Ecole Nationale Supérieure (ENS), décembre 2023	21
Tableau n° 15 : Participation des femmes aux postes de prise de décision au sein de l'Université du Burundi.....	21
Tableau n°16 : Représentation des femmes aux postes de Gouverneurs, Chef de Cabinet et de Conseillers dans l'administration provinciale (données collectées par les DPDFS)	22
Tableau n° 17. : Synthèse de la représentation des femmes dans l'administration provinciale en 2023 vis-à-vis celle de 2022 :.....	23

Tableau n°18 : Représentation des femmes aux postes de Secrétaire Exécutif Permanent, de Conseillers et de comptables dans l'administration communale	24
Tableau n°19 : Synthèse provincial sur le niveau de représentation des femmes au poste de chefs de zones (données collectées avec l'appui des DPDFS)	25
Tableau n°20 : Synthèse de la représentation des femmes au sein de l'administration communale et au poste de chefs de zones.....	26
Tableau n°21 : Synthèse de la représentation des femmes dans les postes non électifs de l'administration communale et zonale	26
Tableau n°22 : Représentation des femmes dans les Tribunaux de Grande Instance (TGI)	27
Tableau n°23 : Représentation des femmes dans les Tribunaux de Résidence.....	28
Tableau n°24 : Représentation des femmes dans les postes de DPE, d'IPE, de BPAEE, de MDPS et de DPDFS.....	29
Tableau n°25 : Représentation des femmes dans les directions et inspections communales de l'éducation	30
Tableau n° 26 ; Représentation des femmes dans les directions des écoles fondamentales	31
Tableau n°27 : Représentation des femmes aux postes de directeurs dans les écoles fondamentales, post fondamentales et dans les centres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers	32
Tableau n°28 : Synthèse de la représentation des femmes dans les postes de décision de l'administration de l'éducation au niveau déconcentrées dans les directions scolaires.	33
Tableau n°29 : Représentation des femmes dans les postes d'agronomes communaux et d'assistants agricoles.....	Erreur ! Signet non défini.
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.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau n°31 : Synthèse de la représentation des femmes dans le domaine de la santé au niveau des services et structures déconcentrés/décentralisés.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau n°32 : Participation des femmes dans les postes de décision au sein du Commandement de la Police.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau n°33 : Participation des femmes dans les différents corps de sécurité	Erreur ! Signet non défini.
Tableau n°34 : Représentation des femmes dans les mécanismes locaux de gestion communautaire.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau n°35 : Représentation des femmes dans les postes de décisions des compagnies d'assurance commerciales.....	Erreur ! Signet non défini.

Tableau n° 36 : Niveau de représentation des femmes dans les postes de décision des banques commerciales **Erreur ! Signet non défini.**

Tableau n° 37 : Représentation des femmes dans les universités privées..... **Erreur ! Signet non défini.**

Tableau 38 : Synthèse de la représentation des femmes dans l'ensemble des instances de décision électives au niveau central et local **Erreur ! Signet non défini.**

Tableau n° 39 : Synthèse du niveau de représentation des femmes aux postes de décision non électifs du secteur public au niveau central..... **Erreur ! Signet non défini.**

Tableau n°40: Synthèse de la représentation des femmes dans les postes des administrations personnalisées du secteur parapublic..... **Erreur ! Signet non défini.**

Tableau n°41 : Synthèse de la représentation des femmes dans les postes non électifs au niveau provincial, communal et collinaire **Erreur ! Signet non défini.**

Tableau n°42 : Synthèse de la représentation des femmes dans les postes non électifs dans le secteur bancaire, **Erreur ! Signet non défini.**

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

Tableau n° 44 : Synthèse globale de la représentation des femmes dans les instances et postes de décision, édition 2023..... **Erreur ! Signet non défini.**

RESUME EXECUTIF

Le programme « Avenir juste » est mis en œuvre par un consortium de trois organisations, l'AFRABU, l'OAG et le Barreau des avocats de Bujumbura en partenariat avec l'ONG Cordaid sur appui financier du Ministère des Affaires Etrangères du Royaume des Pays Bas. Il est accès sur deux résultats : i) processus de prise de décision et de paix inclusif, confié à l'AFRABU, et ii) accès à la justice, confié aux deux autres organisations. Le Programme « Avenir juste » est en train de capitaliser les acquis du programme Partenariat Stratégique qui était axé sur le Lobbying et le Plaidoyer (PSLP), notamment en répondant aux défis persistants relevés en matière de participation des femmes à la prise de décision et aux processus de paix. Un certain nombre d'avancées ont déjà été enregistrées en cette matière. Le Burundi est partie prenante des déclarations, pactes et conventions internationaux et régionaux de promotion des droits des femmes et les a intégrés dans les cadres légal, politique et programmatique nationaux. En matière de participation particulièrement, l'engagement de l'Etat burundais s'est concrétisé notamment par l'instauration par la Constitution de 2005 du quota d'au moins 30% de femmes au Parlement et au Gouvernement. Ce quota a été étendue au niveau communal par le Code électoral de 2009, puis au secteur de la Justice par la Constitution de 2018.

Même si ce quota est insuffisant pour représenter une partie de la population qui dépasse 51% de celle-ci, son instauration a constitué une grande avancée, car elle a ouvert aux femmes un espace non encore occupé jusque-là en matière de participation à la prise de décision. Le taux de représentation des femmes dépasse généralement 30% dans tous les secteurs concernés par la clause du quota. Mais il est encore très bas dans les secteurs non touchés par la clause du quota. Depuis 2016, l'AFRABU en collaboration avec Cordaid conduit chaque année une évaluation du niveau de participation des femmes dans les instances et les postes de décision dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Celle de 2022 a révélé que la moyenne globale de la représentation aux postes de décision des femmes était de **26,70%**. Les acteurs du plaidoyer, dont l'AFRABU, ont continué à fournir leurs efforts en vue d'amener les décideurs et les législateurs à œuvrer dans le sens de l'amélioration de la situation. Appuyée par Cordaid, l'AFRABU a commandité l'évaluation du niveau de participation de la femme dans les postes de décision, édition 2023 dans le but de mesurer les résultats des efforts fournis et de relever les défis persistants, afin d'orienter les actions de plaidoyer et de sensibilisation à venir.

L'évaluation a constaté que le cadre légal international et régional dans lequel s'intègrent les actions de l'Etat burundais en matière de promotion des droits des femmes, en particulier le droit à la participation est toujours le même qu'en 2022. Le cadre légal burundais garantit toujours 30% de femmes dans les instances de décision au Parlement, au Gouvernement, au niveau communal et dans le secteur de la justice, alors que l'équité réclamerait une participation

paritaire des hommes et des femmes. Au niveau des organes dirigeants des partis politiques, ce quota n'est instauré que pour le niveau national et n'a aucun caractère contraignant puisque ceux qui ne le respectent pas ne sont pas sanctionnés. La représentation des femmes n'est garantie par aucune disposition légale au niveau collinaire pour les postes électifs, ainsi que pour les postes non électifs à l'exception de ceux du secteur de la Justice. Le cadre politique burundais en matière de promotion de la participation des femmes a évolué, le Burundi s'étant doté à travers le Ministère en charge du genre d'une 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 d'ici 2030 ».

Abordant l'évolution historique, la mission d'évaluation constate que les femmes participent pour la première fois aux élections, comme électrices et comme candidates (une seule candidate aux législatives) en 1961. La première femme n'est élue comme députée qu'à l'issue des élections législatives de 1965, et les femmes feront désormais continuellement partie de cette institution, même si elles sont très minoritaires. De **14,5%** en 2002, à l'issue de la mise en place de l'Assemblée Nationale de transition, le pourcentage des femmes députées passe à **20,5%**, les partis politiques et mouvements armés ayant participé aux négociations d'Arusha ayant l'opportunité d'y intégrer 4 personnes dont obligatoirement une femme. Les femmes ne font partie du Gouvernement que depuis 1982, et les 16 ministres n'inclut que deux femmes (**12,5%**). Ce nombre ne sera jamais dépassé quel que soit le nombre de ministres avant la Constitution de 2005 qui institue un taux d'au moins 30% de femmes pour le Gouvernement. Les premières femmes administrateurs sont nommées par le premier président démocratiquement élu et elles ne représentent que **1,7%** des administrateurs (2 femmes sur 114 personnes). La représentation des femmes dans les postes non électifs est restée faible, pouvant être qualifiée de symbolique dans certains secteurs lorsqu'elle n'était pas simplement nulle.

En ce qui concerne la représentation des femmes dans **les postes électifs au niveau central et local**, la mission d'évaluation a constaté que depuis 2005, l'évolution de la participation des femmes dans les instances de prise de décision électives est relativement constante, quoique le taux de cette participation soit très faible au niveau de la colline non concernée par le quota. Ce dernier est généralement respecté dans les postes pour lesquels il a été instauré. Ainsi, le taux de représentation des femmes députés est de **41,5%** depuis les élections de 2020. Les sénatrices représentent **41,02** des sénateurs, leur % ayant culminé à **46,3%** en 2010. Respectivement de **13,3 %** et de **21%** et en 2005, la représentation des femmes administrateurs et conseillères communales a atteint les 30% aux élections de 2010 après l'introduction du quota à ce niveau par le code électoral de 2009. Il est actuellement, respectivement de **39,49** et de **32,19%**. Ayant également évolué positivement depuis les élections de 2010, la représentation des femmes parmi les chefs de collines et les conseillers collinaires est passée respectivement de **4,7** à **9,8%** et de **14** à **19%**. Au sein des conseils des notables collinaires mis en place en 2022, les femmes représentent actuellement **25%** des membres de ces conseils, contre **24%** en 2022.

Pour les postes non électifs, dans le secteur public au niveau central, les femmes ministres représentent **33,3%** des membres du Gouvernement comme en 2022. À part le Gouvernement, 2 autres postes affichent une représentation des femmes dépassant 30%. Il s'agit des postes des juridictions spécialisées du secteur de la justice (**48,8%**), et du poste d'inspecteur (**33,3%**). Il faut ajouter les conseils et commissions nationaux (**33,3%**). Le poste de Commissaires Généraux a un taux de représentation des femmes nulle. Le taux de représentation des femmes au niveau des autres postes varie entre **7,69%** (secrétaires permanents) et **28,6%** (assistants des ministres), quatre de ces postes n'atteignant pas 15%. La représentation des femmes au sein de l'administration centrale des Ministères est de **24,4%**, et elles sont représentées à hauteur de **25,1%** au sein des structures personnalisées de ces ministères. Le taux de représentation globale des femmes au niveau des postes non électifs au niveau central est de **28,0%**, et cela représente une légère évolution par rapport à 2022 (**23,6%**).

Au niveau déconcentré et décentralisé, la mission d'évaluation a analysé le niveau de représentation des femmes au niveau provincial au sein de l'administration provinciale, ainsi que dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'environnement, de l'agriculture et de l'élevage, de la justice et pour les Directions Provinciales de Développement Familial et Social (DPDFS). Seuls 3 des 9 postes analysés affichent une représentation des femmes atteignant 30% : les postes de conseillers du gouverneur (**34,7%**), de présidents de tribunaux de grande instance (**35%**) et les DPDFS (**33,3%**). Parmi les 6 postes restant, un seul enregistre un taux de représentation des femmes atteignant 20% : le poste DPE. Le poste d'inspecteurs provinciaux de l'éducation affiche une représentation des femmes nulle. Les 4 postes restant ont une représentation des femmes située entre 11,1 et 16,7% : les postes de chef de Cabinet du gouverneur et de directeur du BPEAE (**11,1%**), de directeur de BPEAE (**11,8%**) et ceux de gouverneur et de médecin directeur provinciaux de la santé (**16,7%**). La moyenne générale de la représentation des femmes à ce niveau est de **24,5%**.

L'évaluation a fait constater que seuls 2 des postes non électifs au niveau communal affichent une représentation des femmes atteignant 30% : le poste de comptable communal (**35,3%**) et celui de président du tribunal de résidence (**32,8%**). Parmi les 4 postes restant, le seul qui atteint 10% de femmes est celui de chef de l'inspection communale (**12,6%**), les autres ayant respectivement un taux de représentation des femmes de **7,5%** (conseillers de l'administrateur), **5,9%** (DCE), **5,3%** (chef de zone) et **0,8%** (secrétaire exécutif communal). La moyenne générale pour les postes non électifs au niveau communal est de **11,5%**.

La mission d'évaluation a également analysé la situation en matière de représentation des femmes au niveau des structures ou des unités gérées par les entités communales et/ou provinciales évoquées plus haut au niveau des secteurs de l'éducation, de la santé et de l'environnement, de l'agriculture et de l'élevage, ainsi que les mécanismes locaux de gestion communautaire. Un seul des 4 types/paliers d'écoles analysés (écoles fondamentales) affiche une représentation des femmes dépassant 10% (**13,2%**). Elle est suivie par les écoles

professionnelles **(9,6%)**, les écoles post-fondamentales générales et pédagogiques **(9,5%)**, et enfin les écoles post-fondamentales techniques **(5,7%)**. Au niveau du secteur de la santé, on a les responsables des centres de santé **(23,1%)** et les directeurs des hôpitaux publics **(12,7%)**. La moyenne générale de représentation des femmes pour ces structures et unités. Deux unités très importantes dans la communauté au niveau du secteur de l'agriculture affichent une représentation des femmes également très faible. Il s'agit des assistants agricoles **(14,3%)** et des agronomes communaux **(9,5%)**. Les mécanismes locaux de gestion communautaires ont été également évalués à ce niveau. Les femmes y sont globalement représentées à hauteur de **37,1%**.

La moyenne globale de la représentation des femmes dans les postes et entités de décision non électifs au niveau provincial communal et collinaire est de **35,45%**. Sans les mécanismes locaux de gestion communautaire, ce taux est de **13,3%**, comme en 2022.

Le secteur bancaire a également retenu l'attention de la mission d'évaluation. La BRB se retrouve avec un taux de représentation des femmes inférieur à 30% (22,4%), et inférieur à la moyenne de représentation des femmes au niveau des banques commerciales (36,9%). Les compagnies d'assurance affichent une représentation globale des femmes inférieure à 20% **(16,6%)**, et le taux global de représentation des femmes dans les universités est de 22,2%. Le taux de représentation des femmes au sein de l'Université du Burundi est de **19%**, tandis que les femmes en position décisionnelle à l'ENS représentent **16,67%**.

En considérant l'ensemble des postes analysés, le constat est que le taux global de représentation des femmes est de **31,90%**, contre 26,7% en 2022. Il est difficile d'en conclure qu'il s'agit d'une amélioration, dans la mesure où l'évaluation touche des postes pour lesquels il n'a pas été possible d'avoir des données l'année passée. Ce taux global approche les 30%, mais il ne doit pas faire oublier les secteurs au niveau central comme au niveau décentralisé au niveau desquels la représentation des femmes est de l'ordre des unités ou même nulle.

Face à ces résultats parfois décourageants, la mission d'évaluation a également recueilli les avis des uns et des autres sur la façon dont ils appréhendent les enjeux de la participation des femmes, les obstacles qui limitent cette dernière et les pistes de solution, ainsi que la façon dont les acteurs du plaidoyer évaluent les succès enregistrés et les gaps à combler.

En rapport avec les enjeux de la participation des femmes aux postes de décision, les personnes rencontrées dans le cadre de l'évaluation considèrent la participation équitable des femmes comme répondant à la nécessité de respecter un droit consacré par les instruments internationaux et régionaux ratifiés par le Burundi et intégrés dans le cadre légal national. La participation équitable est également un impératif si on veut réaliser les objectifs d'égalité, de développement et de paix, cela étant impossible si les femmes qui représentent plus de la moitié de la population sont écartées.

Plusieurs obstacles à la participation équitable des femmes ont été identifiés :

Les normes et croyances traditionnelles qui imposent un statut inférieur : elles soutiennent la construction de relations de genre inégalitaires, soumettent la femme au poids de l'autorité maritale et sont défavorables au leadership féminin ; qui oblige les femmes à adopter des attitudes et comportements qui ne sont pas en accord avec les standards traditionnels relativement à ce qui doit caractériser une femme burundaise qui se respecte.

La dépendance économique de la femme : l'homme a le contrôle des ressources et des revenus dans le foyer et la femme vit en général sous sa dépendance. La participation politique des femmes au Burundi devient de plus en plus une condition incontournable pour être promu au plus simple poste de responsabilité.

La surcharge par les obligations familiales incombant à la femme burundaise : le partage traditionnel des rôles laisse à la femme des activités liées au rôle de reproduction et pour les agricultrices, le lourd fardeau des travaux des champs. Ces activités non valorisées et non rémunérées lui laissent très peu de possibilités de consacrer du temps à des activités politiques.

Le déficit en matière d'instruction, d'éducation et d'information : les femmes constituent la plus grande proportion des non instruits et même des personnes analphabètes. Il y a des niveaux dans la direction du parti et du pays en général auxquels on ne peut pas prétendre si on n'a pas le niveau d'études requis. Beaucoup de burundais, et particulièrement les femmes, ignorent les enjeux des élections et sont inconscients des conséquences possibles de leurs choix électoraux.

Le cadre légal national inéquitable : L'instauration d'un quota d'au moins 30% de femmes a été salubre mas ne touche pas le niveau collinaire pour les postes électifs, ni les postes non électifs à l'exception du secteur de la justice. Les femmes sont très peu représentées dans les secteurs non touchés par le quota, qui par ailleurs est insuffisant pour ce groupe qui représente plus de 50% de la population.

Face aux enjeux de la participation des femmes aux postes de décision et aux obstacles qui limitent cette dernière, des actions ont été proposées à l'issue de l'évaluation :

L'information et la sensibilisation des décideurs et les législateurs sur les enjeux de la participation des femmes et la nécessité d'une participation équitable des femmes pour la promotion de la paix, de la démocratie et du développement. La compréhension de ces enjeux nécessite une compréhension de la notion de genre et de l'égalité genre, ainsi que de la nécessité de l'intégrer dans le cadre légal et dans les programmes, politiques et stratégies de développement.

Le changement des mentalités en faveur du leadership féminin au sein de la communauté est un des domaines prioritaires d'actions devant être menées pour la promotion de la participation des femmes. Ces actions doivent être centrées sur la promotion de relations de genre égalitaires,

notamment en matière de partage des rôles, de contrôle des ressources et des bénéfices et d'accès au pouvoir et à la prise de décision.

Le renforcement des capacités des femmes et des filles : il faudrait concevoir un programme de renforcement multiforme des capacités en tenant compte des situations particulières de différents groupes de femmes concernées. Il faudrait donner les mêmes opportunités aux hommes et aux femmes en matière d'éducation formelle à tous les niveaux, ouvrir aux femmes, particulièrement celles n'ayant pas bénéficié d'éducation formelle, les cadres d'informations et d'épanouissement auxquels la plupart des hommes ont accès dans leur communauté en commençant par leur alphabétisation, veiller à garantir la performance des femmes qui seraient promues aux postes de décision, notamment par des programmes de formation en cours d'emploi, en vue de vaincre les stéréotypes et les préjugés défavorables au leadership féminin. Enfin, il faudrait intégrer la promotion de l'autonomisation des femmes dans toute stratégie de promotion de la participation des femmes.

La mise en place d'un cadre légal équitable pour les hommes et les femmes en matière de participation : Le quota d'au moins 30% doit être étendu à tous les secteurs et à tous les niveaux, à commencer par les postes électifs et les postes nominatifs. Mais il faut évoluer vers la parité qui est la seule équitable en matière de représentation des hommes et des femmes. Mais la volonté politique est également indispensable, d'abord pour l'application sans faille des lois en vigueur en la matière, mais aussi parce que des mesures politiques peuvent suppléer la loi en cas de nécessité.

La mission d'évaluation s'est également penchée sur le travail de plaidoyer, pour constater les succès atteints à ce jour par les acteurs du plaidoyer, les gaps restant à combler et les actions à mener dans ce sens.

Parmi les succès, la mission a d'abord relevé l'instauration du quota d'au moins 30% de femmes : elle a constitué une grande ouverture au leadership féminin, 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.

Le fait que les femmes se mobilisent toujours massivement pour participer aux élections résulte du travail de sensibilisation des acteurs de la promotion de la participation de la femme, et pourrait constituer un grand atout si les femmes étaient informées et sensibilisées suffisamment 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 est également une réussite des acteurs du plaidoyer en faveur de l'appui par les partenaires techniques et financier aux initiatives d'autonomisation des femmes. Qui plus est, ces groupements sont également devenus des écoles du leadership, qui forment une grande partie des femmes qui se portent candidates aux élections, particulièrement au niveau collinaire.

En ce qui est des gaps à combler, à côté de la loi qui reste inéquitable en la matière, les acteurs du plaidoyer déplorent leur incapacité à promouvoir en même temps la participation quantitative et la participation qualitative, cela surtout suite au rôle prépondérant des partis politiques dans le positionnement des personnes qui suit plutôt des intérêts partisans plutôt que de se baser sur les compétences. Ils relèvent également le manque de solidarité entre les femmes elles-mêmes et l'affaiblissement du mouvement féminin militant pour les droits des femmes.

S'agissant des actions à mener pour combler ces gaps, les acteurs du plaidoyer mettent en avant la redynamisation du mouvement des femmes en faveur des droits des femmes, ainsi que l'information et la sensibilisation des femmes en faveur d'une plus grande solidarité entre elles, y compris les femmes occupant des postes de décision qui doivent servir de modèles. La stratégie commune de plaidoyer à mettre en place doit prioritairement viser l'amélioration du cadre légal qui a le pouvoir de bousculer les mentalités, mais également la mise en place d'un mécanisme permettant d'ouvrir l'accès aux postes de décision de femmes dont le leadership s'est développé dans d'autres cadres qu'à travers les partis politiques en vue de pallier les conséquences des intérêts partisans dans le positionnement des femmes.

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 2022, 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 les 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.

Envers les acteurs du plaidoyer dont l'AFRABU

- Identifier les cibles les plus pertinentes du plaidoyer en faveur de la participation des femmes aux postes de décision 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 ;
- 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 constituent 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 des 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 des 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.

0. INTRODUCTION

0.1. Contexte et justification

Le programme « Avenir juste » mis en œuvre par l'AFRABU dans le cadre d'un consortium avec deux autres organisations, l'OAG et le Barreau des avocats de Bujumbura en partenariat avec CORDAID est axé sur deux résultats : i) processus de prise de décision et de paix inclusif, confié à l'AFRABU, et ii) accès à la justice, confié aux deux autres organisations. Il est la suite du programme Partenariat Stratégique axé sur le Lobbying et le Plaidoyer (PSLP) qui a beaucoup contribué à l'inclusivité des femmes et des jeunes dans les instances et postes de décision ainsi que les processus de paix. Le Programme « Avenir juste » est en train de capitaliser les acquis du PSLP, notamment en répondant aux défis persistants relevés en matière de participation des femmes à la prise de décision et aux processus de paix. Un certain nombre d'avancées ont déjà été enregistrées en cette matière. Le Burundi est partie prenante des déclarations, pactes et conventions internationaux et régionaux de promotion des droits humains en général et des droits des femmes en particulier. Nous pensons notamment à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme (CEDEF), à la Résolution 1325 du CSNU sur les femmes, la paix et la sécurité, à la Déclaration solennelle sur l'égalité des sexes en Afrique, etc. Il les a intégrés dans les cadres légal, politique et programmatique nationaux. En matière de participation particulièrement, nous relevons l'instauration par la Constitution de 2005 du quota d'au moins 30% de femmes au Parlement et au Gouvernement, quota qui a été étendu au niveau communal (administrateurs et conseillers communaux) par le Code électoral de 2009, puis au secteur de la Justice par la Constitution de 2018. Même si ce quota est insuffisant pour représenter une partie de la population qui dépasse 51% de celle-ci, son instauration a constitué une grande avancée, car elle a ouvert aux femmes un espace non encore occupé jusque-là en matière de participation à la prise de décision.

Malgré ces efforts fournis par le Gouvernement, suite notamment à l'action de divers acteurs engagés dans le plaidoyer pour la promotion des droits des femmes, de grands défis restent encore à relever. La représentation des femmes dans les secteurs concernés par le quota d'au moins 30% de femmes dépasse souvent ce quota, mais est considéré comme un plafond rarement atteint dans certains autres alors que l'on devrait s'avancer vers la parité. Le niveau collinaire pour les postes électifs ainsi que les postes non électifs du secteur public comme du secteur privé ne sont pas touchés par la clause du quota et la représentation des femmes y est encore très faible. La représentation des femmes au sein des organes dirigeants des partis politiques est exigée seulement au niveau national à hauteur d'au moins 30%, mais comme la clause n'est accompagnée par aucune mesure contraignante, le quota n'est pas respecté par tous les partis politiques. A côté du cadre légal non équitable, beaucoup de facteurs liés notamment à la culture burundaise défavorable au leadership féminin concourent au faible accès des femmes aux instances et postes de décision.

Pour faciliter le travail des acteurs du plaidoyer qui militent pour la participation des femmes, l'AFRABU a initié depuis 2016 une évaluation annuelle du niveau de la participation des femmes dans les instances et postes de décision, en vue de rendre les obligataires des droits et les détenteurs du pouvoir plus réactifs en faveur de l'amélioration de la place de la femme dans les instances de décision. La dernière évaluation conduite par l'AFRABU en décembre 2022 a révélé que la moyenne globale de la représentation des femmes dans les postes de décision était de 26,70%, pourcentage qui est loin d'être atteint au niveau décentralisé du secteur public qui n'enregistre que 12,94% de représentation globale des femmes.

L'AFRABU et les autres acteurs du plaidoyer ont continué à mener des actions auprès des obligataires des droits et des détenteurs du pouvoir, pour plaider notamment en vue de l'amélioration du cadre légal en matière de participation. Des actions de sensibilisation ont été également menées auprès de différents groupes de populations et d'acteurs clés, en faveur du changement des mentalités du leadership féminin et d'une représentation équitable des femmes dans les instances et postes de décision. L'AFRABU envisage une évaluation de la participation des femmes, édition 2023, en vue de constater le pas franchi depuis la dernière évaluation de 2022, surtout en ce moment où il faut mettre en place des stratégies en vue d'une participation effective des femmes et des filles aux élections de 2025

0.2 Objectifs et résultats attendus de l'évaluation

L'évaluation a comme objectif général d'« évaluer le niveau de participation de la femme à tous les niveaux et dans tous les secteurs y compris son inclusivité dans les processus de paix et de sécurité ». Les objectifs spécifiques poursuivis en vue de contribuer à l'atteinte de cet objectif global sont les suivants :

- Collecter les données sur la participation de la femme et de la fille dans les instances de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les secteurs ;
- Evaluer la contribution des actions de plaidoyer dans le relèvement du taux de participation de la femme et de la fille dans les instances de prise de décision à tous les niveaux ;
- Constituer une base des données sur la participation de la femme et de la fille dans les instances de prise de décision ;
- Documenter les changements positifs/négatifs observés au cours de l'année 2023 comparativement aux résultats de l'année précédente ;

L'évaluation doit ainsi permettre d'atteindre les résultats ci-après :

- Le niveau de participation actualisé de la femme et de la fille dans les instances de prise de décision est déterminé
- Une base de données sur la participation de la femme et de la fille dans les instances de prise de décision est constituée et mise à jour

- Une analyse comparative des résultats de l'évaluation de l'édition 2022 et de l'édition 2023 en termes de l'intégration de la femme et de la fille dans les instances de prise de décision à tout le niveau est conduit.

0.3 Approche méthodologique.

L'évaluation devait camper le niveau de participation des femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Elle devait donc toucher tous les secteurs tant publics que privés ainsi que toutes les provinces du pays, jusqu'au niveau local. La mission a tenu à distinguer d'une part les postes auxquels on accède par élections au niveau national (Assemblée Nationale et Sénat) et au niveau local (administrateurs et conseils communaux, chefs de collines, conseils collinaires et notables collinaires). Elle s'est intéressée d'autre part aux postes auxquels on accède par nomination. Dans cette catégorie, il faut ranger tous les postes liés aux différents ministères et autres secteurs publics, parapublics et privés dont certains disposent de structures au niveau décentralisés. Ici la mission également a distingué les postes concernés par la clause du quota d'au moins 30% de femmes et les postes non concernés par cette disposition.

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

0.3.1. Rencontre préliminaire avec le commanditaire

Cette rencontre a permis à la mission d'évaluation d'avoir des précisions sur certains éléments des termes de référence qui n'étaient pas très clairs. Elle lui a également permis de clarifier beaucoup mieux la méthodologie proposée, et de se convenir un planning des activités avec le commanditaire de l'étude. Elle a en fait permis de construire un consensus sur le travail à faire et les résultats à rechercher, la durée de la consultance, les méthodes et outils à utiliser, les moyens à mettre en œuvre et les acteurs à impliquer. Cette rencontre a également permis aux deux parties de s'entendre sur la gestion administrative de l'évaluation et ainsi que les conditions de travail. L'essentiel de ces détails et de ces conditions convenues étant matérialisés dans un contrat qui a été signé entre le commanditaire et le/la délégué(e) de la mission d'évaluation.

0.3.2. Entretiens avec quelques membres ciblés du staff de l'AFRABU

Ces entretiens ont été animés avec des membres du staff ciblés en fonction de l'objet de la consultance, particulièrement ceux impliqués dans la mise en œuvre des projets et programmes, en particulier le programme « Avenir juste ». Ils ont également permis à la mission d'évaluation d'avoir des orientations sur les actions ayant été menées par l'AFRABU et les autres partenaires particulièrement en rapport avec la promotion de la participation de la femme et de la fille, ainsi que les zones d'action. Ils ont permis également de recueillir les impressions de ces membres du staff sur les succès enregistrés et les contraintes rencontrés dans leur travail de plaidoyer et de sensibilisation. C'est par ailleurs à l'issue de ces entretiens que les documents pouvant servir de sources d'informations pour l'évaluation ont été identifiés.

0.3.3. Revue documentaire

La mission d'évaluation a consulté les déclarations, conventions et pactes internationaux et régionaux soutenant la promotion de la participation de la femme, ainsi que les dispositions des cadres légal, politique et programmatique nationaux permettant à l'Etat burundais de mettre en œuvre ses engagements internationaux et régionaux en matière de promotion des droits des femmes. Cette revue documentaire également visé les rapports ou autres documents pouvant être disponibles par le commanditaire, en particulier ceux liés à la mise en œuvre du projet « Avenir juste », ainsi que les rapports des évaluations antérieures conduites sur la participation de la femme.

0.3.4. Institutions/secteurs et acteurs ayant été enquêtés

Comme l'évaluation devait arriver à la détermination de l'état des lieux du niveau de participation de la femme dans tous les secteurs et à tous les niveaux, la mission d'évaluation a essayé de viser dans la mesure du possible toutes les institutions et toutes les structures tant publiques que privées et cela du niveau national au niveau local en passant par le niveau intermédiaire. Au niveau du secteur public, les institutions qui ont fait l'objet de la collecte des données sont : (i) le Parlement (Assemblée et Sénat), l'Institution de l'Ombudsman, (ii) la Superstructure de l'Etat (Présidence, Vice-Présidence, Primature), (iii) le Secrétariat Général de l'Etat, (iv) le Gouvernement, (v) les Ministères (niveau central, niveau des administrations personnalisées, niveau décentralisé), (vi) les conseils et commissions nationaux, (vii) les mécanismes locaux de gestion communautaire. Au niveau du secteur privé, les données ont été collectées auprès des banques, des sociétés d'assurances, des universités. Les consultants ont fait également la collecte des données auprès des organes dirigeants des partis politiques actifs agréés au Burundi.

0.3.5. Collecte des données/informations

A côté des données et informations qui ont été rassemblées à partir de la revue documentaire, la mission d'évaluation a utilisé deux autres méthodes de collecte à savoir la l'enquête quantitative et l'enquête qualitative.

0.3.6. Analyse quantitative

Elle été conduite dans les institutions/secteurs identifiés à l'aide de matrices de collecte de données confectionnées à cet effet. Ces dernières ont été remplies avec l'appui des points focaux ou autres personnes ressources identifiées au sein des institutions concernées. Pour les secteurs publics et parapublics au niveau central, la collecte des données a été faite via les cellules genre sectorielles. Un point focal a été identifié par cellule genre sectorielle (15 points focaux des ministères et 1 point focal de la superstructure, soit 16 points focaux). Pour ce qui est du secteur privé, la collecte des données a été faite par les consultants eux-mêmes. Ils ont d'abord déposé

une lettre d'introduction adressée à chaque institution concernée par l'AFRABU, ainsi qu'une matrice de collecte des données à remplir, et ils ont assuré le suivi de la suite de la correspondance jusqu'à la récupération de la matrice remplie. Au niveau décentralisé, le Ministère en charge du genre a été sollicité pour que les DPDFS puissent être mises à contribution pour la collecte des données quantitatives au niveau provincial, communal et collinaire.

0.3.7. Analyse qualitative

Elle a été faite par le biais des entretiens avec des responsables d'organisations internationales/régionales et nationales engagées dans la promotion des droits des femmes et ainsi qu'avec les membres des plateformes « Umuhivu w'Imbonza » mises en place par l'AFRABU dans sa zone d'action. Ces groupes cibles ont donné à l'équipe de consultants des inputs en rapport avec les réalisations enregistrées dans leurs zones et domaines respectifs en matière de promotion des droits des femmes, en particulier en matière de participation, les défis à relever et les obstacles à franchir, ainsi que sur les pistes de plaidoyer et autres actions pouvant contribuer à une meilleure participation des femmes dans les instances de décisions. Ces entretiens ont été animés à l'aide de guides conçus à cet effet.

0.4. Difficultés rencontrées

D'après les termes de référence, l'évaluation devait toucher tous les secteurs de la vie du pays notamment le secteur public et parapublic tant au niveau central que décentralisé, ainsi que les mécanismes locaux de gestion communautaires. La mission d'évaluation a tout fait pour que cet objectif soit rempli et a même touché le secteur privé comprenant les assurances, les banques commerciales et les universités privées. Elle a même pu toucher certaines institutions pour lesquelles l'évaluation de 2022 n'a pas pu avoir les données, comme la BRB, l'Institution de l'Ombudsman, les juridictions spécialisées du secteur de la Justice, le poste de comptable au sein de l'administration communale, le poste de chef de zone, etc. Cela a bien sûr occasionné un surcroît de travail qui a impacté la durée de l'évaluation.

Même si la mission d'évaluation est plutôt satisfaite des résultats atteints, elle s'est heurtée à de multiples difficultés. Certaines de ces dernières sont dues au fait que certains agents des institutions à enquêter à qui les responsables de ces dernières ont confié la collecte des données n'ont pas fait cela avec diligence, et il a été parfois nécessaire de les relancer plusieurs fois avant qu'ils ne se décident à donner suite à notre demande. Il a même été souvent nécessaire de retrouver dans certaines de ces institutions et de s'asseoir avec ces agents pour les aider à remplir la matrice des données recherchées. Il faut noter également que certaines institutions n'ont simplement pas fait suite à la demande de données. La mission ainsi recherchée en vain à avoir les données de la Présidence de la République. Le ministère en charge de la Défense Nationale n'a pu disponibiliser que les données de l'administration centrale. La mission d'évaluation n'a pas pu avoir les données relatives aux postes de décision au sein de l'armée surtout au niveau des

postes de commandement. Elle a recherché en vain d'avoir les données de la BANCOBU. Le secteur des microfinances avait également été ciblé, mais la mission d'évaluation n'a pas eu de suite à la demande d'appui qui avait été formulée dans ce secteur. Elle n'a pas non plus eu accès aux données de la représentation des femmes au sein des partis politiques.

Malgré ces difficultés, la mission a pu arriver à des résultats très satisfaisants en collaborant, au niveau du secteur public, avec les membres des cellules genre sectorielles et les responsables des Directions Provinciales de Développement Familial et Social (DPDFS) qui ont volontiers appuyé la mission d'évaluation. Au niveau du secteur privé, les membres de l'équipe d'évaluation ont fait recours à des connaissances dans certaines institutions comme les banques et les assurances, pour demander un appui pour le suivi des correspondances sollicitant les données. Les uns et les autres ont effectivement appuyé énormément dans la collecte des données, respectivement dans les ministères, dans les structures publiques décentralisées ou déconcentrées et au niveau du secteur privé.

0.5. Structure du rapport

Le rapport de l'évaluation du niveau de participation de la femme dans les instances de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les secteurs, édition 2023, est construit sur cinq grandes parties :

La première est la partie introductive et inclut la description du contexte et la justification de l'évaluation, les objectifs à atteindre et les résultats attendus de cette dernière, l'approche méthodologique utilisée et la structure du rapport.

Puis vient le premier chapitre qui décrit brièvement le cadre légal international, régional et national de l'évaluation en matière de participation.

Le deuxième donne l'état des lieux de la participation des femmes dans les postes et instances de décision. Il donne d'abord un aperçu historique jusqu'à la veille des élections de 2005, décrit ensuite l'évolution de la participation des femmes dans les instances de prise de décision électorales jusqu'aux élections de 2020. Le même chapitre campe ensuite la situation actualisée de la participation des femmes dans les postes de décision électifs, avant de se clôturer par l'état des lieux de la participation des femmes dans les postes non électifs au niveau du secteur public et du secteur privé.

Le troisième chapitre donne un aperçu sur les enjeux de la participation équitable de la participation équitable des femmes dans les postes et instances des décisions, tandis que le quatrième relève les obstacles à la participation équitable des femmes ainsi que les actions à mener face aux différents obstacles identifiés.

Quant au cinquième chapitre, il parle des succès du travail de plaidoyer, des gaps à combler et des actions à mener en vue d'une amélioration effective de la participation équitable des femmes dans les instances et postes de décision.

CHAPITRE I : CADRE INTERNATIONAL, REGIONAL ET NATIONAL DE LA PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX INSTANCES ET POSTES DE PRISE DE DECISION

Le Burundi est partie prenante de la majorité des instruments internationaux et régionaux de promotion des droits des femmes, en particulier en matière de participation. Les engagements de l'Etat du Burundi en rapport avec ces instruments ont été intégrés dans les cadres légal, politique, programmatiques et institutionnel burundais.

1.1. Au niveau international et régional

Les divers instruments internationaux et régionaux garantissant les droits humains intègrent également les femmes, en particulier en rapport avec le droit à la participation. Ainsi, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH), adoptée par l'Assemblée des Nations Unies le 10 décembre 1948, consacre le droit à la participation dans son article 21 qui garantit pour chacun, homme ou femme, « le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis ». Elle affirme également que chacun, homme ou femme, a le droit d'« accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de son pays », ce qui est réaffirmé dans l'article 13 de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples. Quant à l'article 25 du Pacte International relatif aux droits civils et politiques et l'article 3 de la Charte Africaine de la Démocratie, des Élections et de la Bonne Gouvernance, ils soutiennent la promotion de l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les institutions publiques et privées.

A côté de ces instruments soutenant les droits humains en général, il existe tout un arsenal d'instruments internationaux et régionaux consacrant spécifiquement les droits des femmes, particulièrement le droit à la participation. Adopté le 18 décembre 1979 et ratifié par le Burundi le 8 janvier 1992, La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard de la Femme (CEDEF) consacre en son article 7 le droit pour les femmes de voter et d'exercer des fonctions publiques, ainsi que celui de se faire élire « à tous les organismes publiquement élus ».

Un certain nombre d'instruments internationaux et régionaux se consacrent spécifiquement à la promotion des droits des femmes, y compris en matière de participation.

La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard de la Femme (1979) cible tous les domaines dans lesquels les femmes subissent une discrimination, et consacre en son article 7, le droit pour les femmes au même titre que les hommes de voter, d'exercer des fonctions publiques, et de se faire élire « à tous les organismes publiquement élus ».

». L'article 8 de la convention engage les États parties à éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique. L'article 4, quant à lui, permet l'adoption de « mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes ».

L'article 3 de la convention sur les droits politiques de la femme garantit aux femmes le même droit que les hommes d'occuper tous les postes publics et d'exercer toutes les fonctions publiques établis en vertu de la législation nationale « dans des conditions d'égalité ». Quant à la Plateforme d'action de Beijing (septembre 1995), elle invite les Gouvernements à « introduire (.....) dans les systèmes électoraux, des mesures qui encouragent les partis politiques à faire en sorte que les femmes soient présentes dans les postes publics électifs et non électifs dans les mêmes proportions et au même niveau que les hommes »¹. La Résolution 1325 du CSNU sur les femmes, la paix et la sécurité est basée sur 4 piliers parmi lesquels la participation occupe une bonne place. L'article 9 du Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes, dit Protocole de Maputo (2003), va plus loin que les instruments internationaux en instituant la parité hommes/femmes en matière de participation politique, et en demandant aux États partie d'entreprendre « des actions positives spécifiques », pour garantir cette parité. Malheureusement, le Burundi n'a pas encore ratifié le Protocole de Maputo. Dans 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), les Etats partis s'engagent à «Promouvoir et étendre le principe de la parité entre les hommes et les femmes (.....) à tous les organes de l'Union africaine, y compris son programme du NEPAD, aux communautés économiques régionales, et aux niveaux national et local, en collaboration avec les partis politiques et les parlements nationaux dans nos pays».

Tous les instruments internationaux et régionaux cités plus hauts, à part le protocole de Maputo, ont été ratifiés par le Burundi. Ils sont devenus ainsi des instruments dont il doit s'inspirer pour poser les bases de la promotion des droits des femmes au niveau national, particulièrement en matière de participation.

1.2. Cadre légal, politique et programmatique burundais en matière de promotion de la participation des femmes

Le Burundi a concrétisé ses engagements internationaux et régionaux en faveur de la promotion de la participation des femmes dans les postes et instances de décision d'abord en les intégrant dans le cadre légal burundais (art 19 de la Constitution de 2005 et de celle de 2018). Dans la ligne de l'Accord d'Arusha en son protocole II relative à la démocratie et à la bonne gouvernance, la Constitution burundaise de 2005 a institué un quota d'au moins 30% de femmes au niveau de l'Assemblée Nationale et du Sénat ainsi que du Gouvernement, quota qui a été étendu au niveau communal avec le code électoral de 2009 (administrateurs et conseils communaux). Ce quota a été reconduit par la Constitution de 2018 en son article 128, et élargi par cette dernière au secteur de la Justice (article 213). Ce système de quota a été étendu aux niveaux des conseils communaux et des administrateurs avec le code électoral révisé de 2009. Par ailleurs, la Constitution de 2005 a institué un système de cooptation repris dans l'article 108

¹ Déclaration et Plateforme d'Action de Beijing, p 86

de la Constitution de 2018, pour garantir les équilibres hommes femmes au cas où ils ne seraient pas atteints à l'issue des élections. Alors que le quota d'au moins 30% de femmes au niveau communal était considéré au niveau national, on constate une avancée avec le code électoral de 2019. En effet, en son article 182, il stipule que « ...le conseil communal comprend au minimum 15 membres dont au moins 30% de femmes... », et son article 191 dispose que « le bureau du Conseil communal doit obligatoirement comporter au moins 30% de femmes ».

S'agissant de la participation des femmes dans les organes dirigeants des partis politiques, elle est garantie à hauteur d'au moins 30% au niveau national par l'article 33 de la loi du 10 septembre 2011 portant organisation et le fonctionnement des partis politiques, qui en outre leur impose de lutter contre toute idéologie politique et tout acte visant à encourager la haine ou la discrimination basée entre autres sur l'appartenance ethnique, la région, le genre et la religion ». Le même article stipule que les organes national et provincial du parti doivent être formés « dans un esprit d'unité nationale en tenant compte des diverses composantes ethniques et du genre ». Mais ces dispositions ne sont pas contraignantes et leur mise en application n'est pas garantie dans la mesure où aucune sanction n'est prévue pour les partis politiques qui ne la respecteraient pas. C'est par ailleurs un grand gap qu'aucune disposition légale n'exige la représentation des femmes dans les organes dirigeants des partis politiques au niveau provincial, communal et collinaire.

L'autre lacune importante à relever au niveau de ce cadre légal est le fait que la clause du quota ne touche pas le niveau collinaire au niveau des postes électifs, ni les postes non électifs, à part le Gouvernement et le secteur de la Justice. Il faut également noter que le quota d'au moins 30%, tout en représentant une grande avancée, n'est pas suffisant si on considère que les femmes représentent plus de 51% de la population.

Sur le plan politique et programmatique, le Burundi dispose d'une Politique Nationale Genre 2012-2025 révisée à partir de celle mise en place en 2003. Sa vision est « celle d'une société où les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et devoirs, développent toutes leurs capacités et contribuent ainsi, en partenaires égaux, à la construction d'une société juste et prospère pour tous, ainsi qu'au développement politique, économique, social et culturel du Burundi ». Elle soutient donc une participation équitable des hommes et des femmes. Elle a déjà été traduite en 3 plans d'action quinquennaux (2012-2016, 2017-2021, et 2022-2027), de même qu'on en est actuellement, depuis 2012, à la troisième génération de plans d'action quinquennaux de mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies pour les femmes, la paix et la sécurité, dont l'un des piliers concerne comme déjà noté plus haut la participation équitable des femmes, surtout en période de conflit et de poste conflit. Il importe de relever d'autres initiatives positives du Gouvernement burundais en matière de promotion des droits des femmes, comme l'intégration de la dimension genre dans la Vision 2025 et le Programme National de Développement (PND)2018-2027, ainsi que les stratégies genre de la PNB et de la FDN, qui en grande partie visent l'intégration des femmes en leur sein. Le Burundi vient par ailleurs de se doter à travers le Ministère en charge du genre d'une 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, dont la vision est : « D’ici 2030, la parité entre les hommes et les femmes est effective dans les instances de prise de décisions à tous les niveaux et dans tous les secteurs pour un développement inclusif durable au Burundi ».

Force est de noter cependant qu’en matière de participation, les changements induits des dispositions incluses dans ces instruments restent lents, timides et peu durables tant que ces dernières ne sont pas traduites en lois, surtout dans les secteurs non touchés par la clause du quota d’au moins 30% de femmes. « La preuve en est que le PAN 2012-2016 de mise en œuvre de la Résolution 1325 prévoyait l’instauration du quota de 30% à tous les niveaux des positions électives et non électives, mais les choses n’ont changé que très peu parce que la loi n’a pas été modifiée en conséquence, malgré tous les efforts de plaidoyer qui ont été faits dans ce sens »².

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

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

La participation politique des femmes débute de façon effective en 1961 lors des premières élections législatives, car elles participent pour la première fois au vote. A cette occasion, une seule femme s’est présentée aux élections, mais elle n’a pas été élue. C’est en 1965 que la première femme entre à l’Assemblée Nationale à l’issue des deuxième élections législatives. Les femmes feront désormais partie continuellement de cette institution, même si c’est dans des proportions assez faibles.

Les femmes participent pour la première fois aux élections lors des premières élections législatives de 1961 au cours desquelles la seule femme qui se présente comme candidate n’est pas élue. C’est à l’issue des deuxième élections législatives en 1965 qu’on a la première femme députée, et depuis lors, les femmes feront désormais continuellement partie de cette institution, même si elles sont très minoritaires. Depuis 1993, la représentation des femmes n’a jamais été inférieure à 10%³, ce qui montre que non seulement que la présence des femmes dans cette instance était ressentie comme nécessaire, mais également que les femmes osaient se faire élire même en l’absence de dispositions légales garantissant leur représentation. En 2002, le % de femmes députées passe de 14,5% à 20,5%, l’Assemblée Nationale de Transition ayant été « élargie aux partis politiques et mouvements armés ayant participé aux négociations ainsi qu’à des représentants de la société civile »⁴. Ces partis politiques avaient en effet eu la latitude d’intégrer dans l’Assemblée Nationale de Transition 4 personnes, dont une femme. Cela a fait

² CACAFEM/GL ; *Analyse sur la participation de la femme ainsi que de sa protection contre les VSBG dans les provinces cibles du GEWEP au Burundi* ; décembre 2017 ; p 22

³ Voir tableau dans le Rapport de l’évaluation du niveau de participation de la femme dans les instances de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les secteurs, édition 2022, p 10

⁴ Victoire NDIKUMANA Christophe SEBUDANDI, *op cit* ; p 22

monter le % de femmes dans cette institution. En 2002 fut également mis en place un Sénat tel que cela était prévu dans les Accords d'Arusha. Sur les 52 sénateurs qui le composaient, 10 étaient des femmes, soit 19,2%⁵.

Les femmes intègrent pour la première fois le Gouvernement en 1982 ; on a alors 2 femmes sur 16 ministres. Cette institution ne comportera jamais plus de deux femmes⁶ soit le nombre de ministres jusqu'à la mise en place de la Constitution de 2005 qui institue un quota d'au moins 30% de femmes au Parlement (Assemblée Nationale et Sénat) et au Gouvernement.

Les premières élections communales sont organisées en 1960, et comme les femmes n'ont pas encore accès au vote, les 2 873 conseillers communaux et les 181 bourgmestres élus alors sont tous des hommes⁷. Le premier Président de la République élu nomme pour la première fois des femmes au poste d'Administrateur. Mais elles ne sont que 2 sur un total de 114 administrateurs, soit 1,7%⁸.

Durant toute cette période, la représentation des femmes dans les postes non électifs est restée très faible, n'a quasiment pas connu de progression et a même parfois régressé. Généralement dans l'ordre des unités, le taux de représentation des femmes y atteint rarement 10%, et on peut dire qu'elle est plutôt symbolique.

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

Tableau n° 1 : Représentation des femmes dans les postes de décision électifs au lendemain des processus électoraux de 2005 à 2020

POSTE	2005			2010			2015			2020		
	T	F	% F	T	F	% F	T	F	%	T	F	% F
Ass. Nationale	118	36	30,5	106	35	33,	121	77	36,4	123	51	41,5
Sénat	49	17	34,6	41	19	46,3	42	24	41,8	39	16	41
C Communaux	3225	677	21	1935	635	32,8	1978	1347	32	3495	1164	33
Administrateurs	127	17	13,3	129	41	31,7	119	80	32,7	119	43	36
C. Collinaire	14450	2023	14	14534	2286	15,7	14536	12050	17,1	14552	2816	19,3
Chefs de Collines	-	-	-	2908	136	4,7	2723	2909	6,39	2911	230	7,9

Source : Données tirées du Ministère en charge du genre et des rapports des processus électoraux (CENI)

En analysant ce tableau, on constate que le taux de représentation des femmes n'atteint jamais 30% dans les différentes instances non concernées par la clause du quota d'au moins 30% de

⁵ *Idem*, p 23

⁶ Voir tableau dans le Rapport de l'évaluation du niveau de participation de la femme dans les instances de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les secteurs, édition 2022, p 11

⁷ http://africanelections.tripod.com/bi_1960communal.html; African elections data base, National elections results, 15 November & December 1960 communal elections in Burundi.

⁸ <http://base.d-p-h.info/fr/fiches/premierdph/fiche-premierdph-5397.html>; Richard NZISHURA et Épimaque BAMBONEYEHO; Les femmes burundaises dans la sphère publique; février 2001.

femmes. C'est le cas pour les conseillers communaux et les administrateurs avant que cette clause ne soit étendue au niveau communal (respectivement 21 et 13,3% au lendemain des élections de 2005). C'est encore le cas pour les conseillers collinaires et les chefs de collines jusqu'au lendemain des élections de 2020 : au bout de 4 processus électoraux, la représentation des femmes n'atteint pas encore 20% au niveau des conseillers collinaires, et elle est bien en deçà de 10% pour les chefs de collines (7,9% au lendemain des élections de 2020). Le taux de représentation des femmes atteint et même dépasse 30% à l'issue de chaque processus électoral dans les postes concernés par la clause du quota. Il est encourageant de noter que la présence des femmes dans ces instances tend à dépasser largement les 30%. Elle a connu une évolution constante au niveau de l'Assemblée Nationale, ayant passé de 30,5% à l'issue des élections de 2005 à 41,5% à celle de 2020. Au niveau du Sénat, même si l'évolution n'a pas été régulière, de 34,6% à l'issue des élections de 2005, elle n'a jamais été inférieure à 41% (% de 2020) depuis les élections de 2010 où elle a culminé à 46,3%). L'évolution est constante, quoique lente, pour les administrateurs : elle a passé de 31,7% en 2010 à 36% en 2020. Même si l'évolution au niveau collinaire est peu significative à l'issue des différents processus électoraux successifs, elle est également constante. Elle a passé respectivement de 15,7% à 19,3% et de 4,7% à 7,9% pour les conseillers collinaires et les chefs de collines entre 2010 et 2020.

Qu'elle soit significative ou pas, l'évolution constante de la représentation des femmes dans les instances électives est de bon augure. Elle révèle que la présence des femmes dans ces instances encourage de plus en plus de personnes à faire confiance aux femmes et de plus en plus de femmes à se porter candidates et à gagner.

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

Dans cette section, nous analysons le niveau de représentation des femmes au niveau de l'Assemblée Nationale, du Sénat, des conseils communaux, des chefs de collines, des conseils collinaires et des conseils des notables.

Tableau n° 2 : Représentation des femmes à l'Assemblée Nationale et au Sénat en 2023 vis-à-vis celle de 2022 (données collectées par les auteurs du rapport)

N°	CATEGORIE	2022				2023			
		H	F	T	%F	H	F	T	%F
1	Députés	72	51	123	41,46	72	51	123	41,46
2	Sénateurs	23	16	39	41,02	23	16	39	41,02
4	Bureau de l'A N	2	1	3	33,33	2	1	3	33,33
5	Bureau du Sénat	2	1	3	33,33	2	1	3	33,33
6	Présidents des commissions permanentes à l'AN	7	1	8	13	7	1	8	13
7	Présidents des commissions Permanentes au Sénat	5	1	6	16,7	3	3	6	50

Comme on peut le constater avec ce tableau, il n'y a pas eu beaucoup de changements au niveau de la représentation des femmes entre 2022 et 2023. Le seul changement positif observé se retrouve au niveau de la présidence des commissions au Sénat : les femmes présidentes des commissions sont passées de 1 sur 6 à 3 sur 6, soit de 16,7 à 50%. Mais la représentation des femmes reste supérieure à 30%, sauf pour la présidence des commissions permanentes à l'Assemblée Nationale où on a une seule femme présidente de commission sur 8, soit 13%. Notons que les Présidents de l'Assemblée Nationale et du Sénat sont tous des hommes, les femmes occupant le poste de premier Vice-président dans les deux instances.

Tableau n°3 : Synthèse de la représentation des femmes dans les postes électifs au niveau communal et collinaire en 2023 :

N°	CATEGORIES	2023			
		H	F	TOT	%F
1	Administrateurs communaux	72	47	119	39,49
2.	Membres des conseils communaux	2 470	1 173	3 643	32,19
3	Chefs collinaires	2 622	288	2 910	9,8
4	Conseils collinaires	12 186	2 364	14 550	19,38
5	Notables collinaires	31 557	10 974	43 650	25

Source : Données collectées par les auteurs du rapport

D'après ce tableau, la représentation des femmes parmi les administrateurs qui sont concernés par la clause du quota approche les 40% (39,4% contre 36,13% en 2022). Le niveau de présence des femmes au sein des conseils communaux a baissé par rapport à 2022 (32% contre 33,3%). Les femmes représentées à moins de 30% au niveau collinaire continuent à être mieux représentées au sein des conseils des notables collinaires (25%, contre 24% en 2022) qu'au sein des conseils collinaires (19,38% comme en 2022) et au niveau des chefs de collines (9,8% contre 7,9 pour l'année 2022).

Tableau n°4. : Représentation des femmes parmi les notables collinaires au niveau provincial en 2023

N°	PROVINCE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
1	Bubanza	1087	293	1380	21
2	Bujumbura	984	352	2355	26
2	Bururi	1442	493	1935	25
4	Cankuzo	1054	251	1305	19
5	Cibitoke	1595	370	1965	18,8
6	Gitega	2483	1462	3945	37
7	Karusi	1556	619	2175	28
8	Kayanza	3130	800	3930	20
9	Kirundo	2087	808	2895	28
10	Mairie de Bujumbura	1060	395	1455	27

11	Makamba	1429	656	2085	31
12	Muramvya	1121	264	1485	17,7
13	Muyinga	2630	820	3450	23
14	Mwaro	1537	428	1965	21,7
15	Ngozi	3195	1275	4470	28,5
16	Rumonge	1448	322	1770	18
17	Rutana	1832	583	2415	24
18	Ruyigi	1887	783	2670	29
	TOTAL	31557	10 974	43650	25

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

D'après ce tableau, l'ensemble des notables au niveau provincial atteint 30% dans deux provinces : Gitega (37%) et Makamba (31%), et la moyenne générale est de 25% (contre 24 % en 2022). Cette moyenne est atteinte et dépassée dans 7 autres provinces qui affichent une représentation des femmes située entre 25 et 29%, Elle est inférieure à 25% dans les 9 provinces restantes, le niveau de représentation des femmes notables collinaires le plus bas (17,7%) étant affiché par la province de Muramvya.

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

Cette section traite de la participation des femmes dans la superstructure de l'Etat ainsi que dans les ministères tant au niveau central et des institutions parapubliques qu'au niveau décentralisé.

2.4.1. Secteur public et parapublic

2.4.1.1. Niveau central

Tableau n°5 : Participation des femmes dans les postes de décision de la Vice-Présidence de la République et de la Primature en 2023

N°	TYPE DE POSTE	H	F	Total	%F
1	Présidence de la République				
2	Vice-présidence de la République	7	3	10	43
3	Primature	40	8	48	17%
TOTAL					

Source : Collectée par les auteurs du rapport

Tableau n°6 : Représentation des femmes dans les postes de décision du Secrétariat Général de l'Etat (SGE) en 2023

N°	TYPE DE POSTE	H	F	Total	%F
1	Secrétaire Général de l'Etat (SGE)	1	0	1	0%
2	Assistant du SGE	1	0	1	0%
3	Conseillers	6	2	8	25%
TOTAL		8	2	10	20

Source : Données collectées par les auteurs du rapport

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

Tableau n°7 : Représentation des femmes dans les ambassades pour l'année 2023

N°	POSTES	2023			
		H	F	T	%F
1	Ambassadeurs	20	7	27	26
2	Premiers Conseillers d'ambassade	12	4	16	25
3	Deuxièmes conseillers d'ambassade	20	7	27	26
4	Premiers secrétaires d'ambassade	6	0	6	0
5	Attachés Militaires	7	0	7	0
6	Attachés de Sécurité	2	0	2	0
7	Attachés juridiques	1	0	1	0
8	Consuls Généraux	4	0	4	0
9	Chefs de bureaux	1	0	1	0
	Total	73	18	91	19,8

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

Les femmes occupant des positions de décision dans les ambassades constituent dans l'ensemble 19,8% des responsables. Les postes qui affichent le % de femmes le plus élevé sont celui des ambassadeurs et celui des deuxièmes conseillers d'ambassades (26% pour les deux postes). Ainsi, aucun poste n'atteint 30% de femmes. Six (6) sur les 9 postes enquêtés en 2023 ne comportent pas de femmes. Ils totalisent 21 personnes qui sont tous des hommes.

Le tableau ci-après compare les données de 2023 à celles de 2022 pour les 5 postes dont les données ont été collectées pour les deux années :

Tableau n°8 : Les données de 2023 vis-à-vis celles de 2022 pour les ambassades

N°	POSTES	2022				2023			
		H	F	T	%F	H	F	T	%F
1	Ambassadeurs	18	7	25	28	20	7	27	26
2	Premiers Conseillers	12	3	15	20	12	4	16	25
3	Deuxièmes conseillers	18	5	23	22	20	7	27	26
4	Premiers secrétaires	6	0	6	0	6	0	6	0
5	Consuls Généraux	3	0	3	0	4	0	4	0
	Total	57	15	72	21	73	18	91	19,8

Il n'a pas été possible d'avoir les données en rapport avec les attachés militaires, les attachés de sécurité, les attachés juridiques et les chefs de bureaux en 2022. Pour les 5 postes qui ont été enquêtés pour 2022 et 2023, dans l'ensemble, entre les deux années, le % des femmes a diminué, passant de 21% à 19,8%. Le % de femmes a diminué au niveau des ambassadeurs (de 28 à 26%), s'étant agrandi de deux unités masculines. Les premiers conseillers d'ambassade se sont augmentés d'une unité féminine, et ainsi les femmes à ce poste ont passé de 20% à 25% (de 3 à 4

femmes). Les postes qui comptaient 0 femmes en 2022 (premiers secrétaires et consuls généraux) sont restés dans la même situation en 2023.

Tableau n°9 : Participation des femmes dans les ministères au niveau central et dans les administrations personnalisées de ces derniers

Au niveau central des ministères, sept rangs de postes de décision non électifs ont été considérés à savoir les postes de Ministre, de l'Assistant du Ministre, du Secrétaire Permanent, des Inspecteurs Généraux, des Inspecteurs, des Directeurs Généraux et des Directeurs. Dans les institutions personnalisées, l'analyse de la participation des femmes s'est focalisée sur les postes des Directeurs Généraux et des Directeurs nommés par décret. C'est pour cela certains chiffres de 2022 où la collecte des données a inclus les postes auquel on est nommé par ordonnance ont changé avec l'évaluation de 2023.

N°	MINISTERES	Au niveau central des ministères				Dans les administrations personnalisées			
		H	F	T	%F	H	F	T	%F
1	Ministère de l'Intérieur, du Développement Communautaire et de la Sécurité Publique	20	1	21	4,8	7	2	9	22,2
2	Ministère de la Défense Nationale et des anciens combattants	24	0	24	0,0				
3	Ministère en charge de la Justice	22	15	37	40,5%	7	0	7	0,0
4	Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération au Développement	15	8	23	34,8				
5	Ministre des Finances, du Budget et de la Planification Economique	14	4	18	22,2	29	7	36	19,4
6	Ministre de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique	29	10	39	25,6				
7	Ministre de la Santé Publique et de la Lutte contre le SIDA	16	2	18	11,1	19	9	28	32,1
8	Ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage	37	9	46	19,6	37	12	49	24,5
9	Ministère des Infrastructures, de l'Equipement et des logements sociaux	13	3	16	18,8	18	2	20	10,0
10	Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi	14	6	20	30,0	8	4	12	33,3
11	Ministre de l'Hydraulique, de l'Energie et des Mines	13	1	14	7,1	17	7	24	29,2
12	Ministre du Commerce, du Transport, de l'Industrie et du	13	8	21	38,1	20	5	25	20,0

	Tourisme								
13	Ministre des Affaires de la Communauté Est-Africaine, de la Jeunesse, des Sports et de la culture	19	5	24	20,8	3	0	3	0,0
14	Ministre de la Solidarité Nationale, des Affaires Sociales, des Droits de la Personne Humaine et du Genre	9	12	21	57,1	12	8	20	40,0
15	Ministre en charge de la Communication	8	2	10	20,0	16	9	25	36,0
	TOTAL	266	86	352	24,4	193	65	258	25,19

Données collectées avec l'appui des points focaux sectoriels des différents ministères

D'après ce tableau, on constate qu'au niveau central, les femmes ne sont représentées à hauteur de 30% au moins que dans 5 des 15 ministères (soit Il s'agit des ministères en charge du genre (57%), de la fonction publique (30%), de la Justice (41%), Ministère en charge de la Coopération (35,4), et le ministère en charge de la Communication (31%). Le Ministère en charge de la défense nationale affiche une représentation des femmes nulle. Parmi ceux qui restent, le Ministère de l'Hydraulique, de l'Energie et des Mines affiche le taux de représentation le plus bas (7%), suivi par celui de la Santé Publique et de la Lutte contre le SIDA (10%), et du Ministère des Infrastructures, de l'Equipement et des Logements Sociaux (19%). La moyenne générale de la représentation des femmes dans l'ensemble des 15 ministères est de 24% (contre 25% en 2022), en partie suite à l'introduction du ministère en charge de la Défense Nationale qui a une représentation des femmes nulles.

Seules les administrations personnalisées de 4 ministères ont une représentation des femmes atteignant 30% : le Ministère en charge du genre qui est en tête avec 40%, le ministère en charge de la communication (36%), le Ministère en charge de la Fonction Publique(33%), et le Ministère de la Santé Publique et de la lutte contre le Sida (32,1%) : Les administrations personnalisées des ministères en charge de la Justice et des Affaires de la Communauté Est-Africaine ont une représentation des femmes nulle. Les administrations spécialisées des ministères restant ont un taux de représentation des femmes situé entre 10% (ministère en charge des infrastructures 29,2% (Ministère en charge de l'Hydraulique, de l'Energie et des Mines). La moyenne générale de représentation des femmes au sein des administrations personnalisées des ministères est de

Quelques particularités sur la représentation des femmes dans les administrations personnalisées des ministères (expliquant notamment la variation des chiffres si on compare les données collectées en 2022 à celles de 2023) :

1.Ministère en charge de la Défense nationale : Il n'a pas de d'administrations personnalisées. A dehors de l'administration centrale, on a le commandement au niveau de l'Etat-Major et les

catégories (Officiers supérieurs, Officiers, sous-officiers et hommes de rang). Or, ces données n'ont pas été fournies.

2. Pour le Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération : Il n'a pas d'administrations personnalisées, car les postes en dehors de l'administration centrale sont des postes placés dans la diplomatie. Donc, des erreurs ont été commises en 2022, car les postes de la diplomatie ont été placés dans les administrations personnalisées alors qu'ils ne le sont pas.

3. Pour le ministère de l'éducation, les institutions CHUK, ENS et UB sont des administrations personnalisées. Toutefois, CHUK a été comptée parmi les hôpitaux publics, tandis que l'ENS et Université du Burundi ont été comptées parmi les Universités. Donc, pour éviter des doublons, on ne peut pas les compter dans le présent tableau. Par ailleurs, il y a des commissions nationales au sein du ministère de l'éducation qui ont été comptabilisées en 2022, alors qu'elles sont mises en place par ordonnance ministérielle. Donc, aujourd'hui, on préfère de ne pas les mettre dans les administrations personnalisées.

4. Pour le Ministère en charge des Infrastructures, la Banque de l'Habitat du Burundi est une administration personnalisée placée sous tutelle de ce ministère. Toutefois, elle a été comptée parmi les banques commerciales. Pour éviter les doublons, elle n'est pas considérée dans les effectifs des administrations personnalisées dans cette section.

5. Pour le Ministère en charge de l'EAC, la Banque d'Investissement pour les Jeunes (BIJ) est une administration personnalisée placée sous tutelle de ce ministère. Toutefois, elle a été comptée parmi les banques commerciales. Pour éviter les doublons, elle n'est pas considérée dans les effectifs des administrations personnalisées dans cette section.

6. Pour le Ministère ayant la solidarité nationale dans ses attributions, la Banque d'Investissement et de Développement pour les Femmes du Burundi (BIDF) est une administration personnalisée placée sous tutelle de ce ministère. Toutefois, elle a été comptée parmi les banques commerciales. Pour éviter les doublons, elle n'est pas considérée dans les effectifs des administrations personnalisées dans cette section.

Tableau n°10. Représentation des femmes dans les postes de décision au sein des juridictions spécialisées du Ministère de la Justice

Juridiction/parquet	H	F	T	%F
Président de la Cour Constitutionnelle	1	0	1	0
Vice-président de la Cour Constitutionnelle	1	0	1	0
Conseillers à la Cour constitutionnelle	3	1	4	25
Président de la cour spéciale des terres et autres biens	1	0	1	0
Vice-président de la Cour Spéciales des Terres et Autres Biens	2	0	2	0
Membres à la Cour spéciales et autres biens	12	4	16	25
Substituts Généraux près la CSTB	2	0	2	0
Président de la Cour Anticorruption	0	1	1	100

Vice-Président de la Cour Anticorruption	1	0	1	0
Conseillers à la Cour Anticorruption	1	7	8	87,5
Procureur Général Près la Cour Anti-corruption	1	0	1	0
Premier substitut Général près la Cour Anticorruption	1	0	1	0
Substituts Généraux près la Cour anticorruption	2	3	5	60
Présidents des tribunaux du Travail	0	2	2	100
Vice-présidents des tribunaux du travail	2	0	2	0
Juges au Tribunal du travail	9	8	17	47,05%
Président du tribunal de commerce	0	1	1	100
Vice-président du tribunal de commerce	0	1	1	100
Juges du Tribunal de commerce	3	12	15	80
Total	42	40	82	48,7

Source : Données collectées avec l'appui du Point focal de la cellule genre sectorielle du Ministère de la justice

Sur les 82 postes que totalisent les juridictions spécialisées de la justice, 40 sont occupés par des femmes, soit une moyenne de 48,7%. Sur les 6 présidents de ces juridictions, 4 sont des femmes, ce qui représente 66,6%. La représentation la plus massive des femmes se trouve au niveau des postes de conseillers à la cour anti-corruption où on a 7 femmes sur 8 conseillers, soit 87,5%, et de juges du tribunal du commerce où 12 des 15 juges (80%) sont des femmes.

Tableau n°11. Représentation des femmes dans les postes de décision des conseils et commissions nationaux (Données collectées par les auteurs du rapport)

COMMISSIONS/ONSEILS	2022				2023			
	T	H	F	%F	T	H	F	%F
1. Commission Electorale Nationale Indépendante (CENI)	7	4	3	42,8	7	5	2	28,57
2. Commission Nationale Indépendante des Droits de l'Homme (CNDIH)	7	4	3	42,8	7	4	3	42,8
3. Conseil pour l'Unité Nationale et la Réconciliation	7	5	2	28,5	7	5	2	28,5
4. Observatoire National pour la prévention et l'éradication du Génocide, des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité	7	5	2	28,5	7	5	2	28,5
5. Conseil National de Sécurité (CNS)	17	15	2	11	6	3	3	50
6. Conseil Economique et Social	20	15	5	25	20	15	5	25
7. Conseil National de la Communication (CNC)	15	12	3	20	15	12	3	20
8. Commission Vérité Réconciliation (CVR)	13	8	5	38,4	13	8	5	38,4
9. Conseil National de Dialogue Social (CNDS)	20	12	8	40	20	12	8	40
Total General	113	80	33	29,2	102	69	33	32,5

D'après ce tableau, les femmes sont représentées à 50% dans une seule structure, le CNS. Au niveau des structures restantes, la représentation des femmes atteint 30% dans 4 de celles-ci : CENI et CNIDH (42,8%), CNDS (40%), CVR (38,4%). Trois (3) structures ont une représentation des femmes en deçà de 30%. On n'observe aucun changement dans la représentation des femmes dans ces structures entre 2022 et 2023, sauf au niveau du CNS pour lequel il doit y avoir eu une erreur dans les données de 2022 : les chiffres recueillis pour 2023 sont en accord avec les dispositions du décret mettant en place ce Conseil. Dans tous les cas, les femmes ont gagné une unité avec les chiffres de 2023, et la moyenne globale est de 33,3 alors qu'elle était de 29,2 en 2022.

Tableau n° 12 : Participation des femmes dans les postes de décision au sein de l'Institution de l'Ombudsman

N°	POSTE	F	H	T	% F
1	Ombudsman	1	0	1	100
2	Chef de Cabinet	0	1	1	0
3	Chef du Protocole	0	1	1	0
4	Directeurs de Départements	3	8	11	27,2
5	Conseillers au cabinet	3	4	7	42,8
6	Conseillers aux départements	3	12	15	20
TOTAL		10	26	36	27,7

Données collectées par les auteurs du rapport

Nous constatons que la moyenne de la représentation des femmes au sein de l'Institution de l'Ombudsman qui est dirigée par une femme n'atteint pas 30%. Elle atteint ce pourcentage au poste de conseillers au cabinet, et est de 27,2% à celui de conseillers au département.

Tableau n°13. Représentation des femmes dans la Banque de la République du Burundi

N°	POSTE	F	H	T	% F
1	Conseil Général de la BRB ⁹	1	3	4	25
2	Gouverneur de la BRB	0	1	1	0
3	1 ^{ère} Vice-gouverneur de la BRB	1	0	1	100
4	2 ^{ème} Vice-gouverneur de la BRB	1	0	1	100
5	Directeurs de départements	0	10	10	0
6	Conseillers de Direction de la BRB	1	1	2	50
7	Chefs de service	9	26	35	25,7
8	Chefs d'agence (Ngozi, Gitega et Rumonge)	0	3	3	0
TOTAL		13	45	58	28,8

Source : données collectées par les auteurs du rapport

⁹ Le Conseil Général est composé de 7 membres dont 3 membres du Comité de la Direction BRB. Or le Comité de Direction est composé du Gouverneur, du 1^{er} et du 2^{ème} Vice-gouverneur.

Le constat est que la Direction de la BRB donne une place appréciable à la femme : le Conseil Général est en fait composé de 4 membres externes à la BRB (dont une femme) et des 3 membres du Comité de Direction qui sont le Gouverneur (un homme) et deux Vice-gouverneurs qui sont des femmes. Ainsi, le Conseil Général est composé de 7 membres dont 3 femmes, soit 42,8%. Le poste qui souffre le plus en ce qui est de la représentation de la femme est celui de directeurs de départements qui comporte 10 personnes qui sont tous des hommes. Cela fait basculer la moyenne de la représentation des femmes à la BRB à 28,8%.

Tableau n° 14 : Participation des femmes aux postes de prise de décision au sein de l'Ecole Nationale Supérieure (ENS), décembre 2023

	Postes	F	H	Total	%
1	Directeur Général	1	0	1	100
2	Directeurs	1	3	4	25
3	Chefs des Départements	0	3	3	0
4	Chefs de Sections	0	15	15	0
5	Chefs de services	3	4	7	42,85
	Total	5	25	30	16,67

Données collectées par les auteurs du rapport

Les femmes sont très peu représentées dans les postes de décision de l'ENS : sur les 30 postes analysés, seuls 5 sont occupés par des femmes, soit 16,67%. La représentation des femmes est nulle au niveau des 15 chefs de section, et elles sont mieux représentées au niveau des chefs de service (3 femmes sur 7, soit 42,85%).

Tableau n° 15 : Participation des femmes aux postes de prise de décision au sein de l'Université du Burundi

	Postes	F	H	Total	%
1	Recteur	0	1	1	0
2	Vice-Recteur	0	1	1	0
3	Secrétaire Général	0	1	1	0
4	Chef de Cabinet	0	1	1	0
5	Directeurs	2	3	5	40
6	Doyens	3	11	14	21
7	Chefs de Départements	10	45	55	18
	Total	15	63	78	19

Données collectées par les auteurs du rapport

Les femmes sont également peu présentes dans les postes de décision de l'Université du Burundi qui affiche une représentation globale féminine de 19%. Le meilleur niveau de représentation s'observe au niveau des Directeurs (40%), suivi par le poste de doyen (21%) et enfin par de chef

de département (18%). Les 4 hauts responsables de l'Institution (Recteur, Vice-recteur, Secrétaire Général et Chef de cabinet) sont tous des hommes.

2.4.1.2. Niveau déconcentré/décentralisé

L'évaluation à ce niveau a porté sur les secteurs ci-après :

L'administration provinciale, communale et collinaire, les services/structures déconcentrées des ministères en charge de l'éducation nationale, de l'agriculture, l'élevage et l'environnement, de la santé et de la justice au niveau provinciale et communale le cas échéant ainsi que les Directions provinciales de Développement Familial et Social (DPDFS), les directions scolaires ainsi que les mécanismes locaux de gestion communautaire.

2.4.1.2.1. Représentation des femmes au sein de l'administration provinciale, communale et collinaire

Tableau n °16 : Représentation des femmes aux postes de Gouverneurs, Chef de Cabinet et de Conseillers dans l'administration provinciale (données collectées par les DPDFS)

N°	Provinces	Gouverneurs		Chefs de cabinets		Conseillers		Total général			
		H	F	H	F	H	F	H+F	H	F	%F
1	Bubanza	1	0	1	0	3	1	6	5	1	16,6
2	Bujumbura	1	0	1	0	3	1	6	5	1	16,6
3	Bururi	1	0	1	0	3	1	6	5	1	16,6
4	Cankuzo	1	0	1	0	2	2	6	4	2	33,3
5	Cibitoke	1	0	1	0	3	1	6	5	1	16,6
6	Gitega	1	0	1	0	3	1	6	5	1	16,6
7	Karusi	0	1	1	0	2	2	6	3	3	50
8	Kayanza	1	0	1	0	3	1	6	5	1	16,6
9	Kirundo	1	0	1	0	2	2	6	4	2	33,3
10	Marie de Bujumbura	1	0	1	0	1	3	6	3	3	50
11	Makamba	0	1	1	0	3	1	6	4	2	33,3
12	Muramvya	1	0	1	0	3	1	6	5	1	16,6
13	Muyinga	1	0	0	1	3	1	6	4	2	16,6
14	Mwaro	1	0	1	0	3	1	6	5	1	16,6
15	Ngozi	1	0	1	0	2	2	6	3	3	50
16	Rumonge	1	0	1	0	3	1	6	5	1	16,6
17	Rutana	1	0	0	1	3	1	6	4	2	33,3
18	Ruyigi	0	1	1	0	2	2	6	4	2	33,3
TOTAL		15	3	16	2	47	25	108	78	30	
%		83	16,66	83	11,1	65	34,7		72,2	27,7	

Au niveau de l'administration provinciale, on a 3 femmes gouverneurs sur 18 (comme en 2022), soit 16,6%. Elles se retrouvent dans les provinces de Karusi, Makamba et Ruyigi. Les gouverneurs ayant des femmes chefs de Cabinet ne sont plus que deux en 2023 (Muyinga et Ruyigi). On a actuellement un homme chef de cabinet à Ngozi alors que c'était une femme en 2022. Pour les conseillers, la représentation globale des femmes est de 34,7% (soit 25 femmes sur 72) comme en 2022.

Comme en 2022, la Mairie de Bujumbura se démarque de toutes les autres en affichant un déséquilibre en faveur des femmes au niveau des conseillers : 3 femmes et 1 homme. Pour toutes les autres provinces, le déséquilibre est toujours en faveur des femmes.

En prenant les 3 postes ensemble, 9 provinces sur 18 (50%) ont au moins 30% de femmes et 3 d'entre elles ont une représentation paritaire des hommes et des femmes : Karusi, Ruyigi et la Mairie de Bujumbura. Les 9 provinces restant ont toutes 16,6% de femmes dans l'ensemble. La moyenne générale pour les 3 postes pris ensemble est de 28,7%.

Le tableau synthèse ci-après compare les données de 2023 à celles de 2022 :

Tableau n° 17. : Synthèse de la représentation des femmes dans l'administration provinciale en 2023 vis-à-vis celle de 2022 :

POSTES	2023				2022			
	H	F	T	% F	H	F	T	%F
Gouverneurs	15	3	18	16,6	15	3	18	16,6
Chefs de cabinets	16	2	18	11,1	15	3	18	16,6
Conseillers	47	25	72	34,7	47	25	72	34,7
TOTAL	78	30	108	27,7	77	31	108	28,7

Comparativement à 2022 (rapport AFRABU), la moyenne de la représentation des femmes dans l'administration provinciale a connu une légère diminution (de 28,7 à 27,7), les femmes chefs de cabinets des gouverneurs étant passé de 3 à 2 sur 18. Au niveau des gouverneurs et des conseillers des gouverneurs, le niveau de représentation des femmes est resté inchangé.

Tableau n°18 : Représentation des femmes aux postes de Secrétaire Exécutif Permanent, de Conseillers et de comptables dans l'administration communale

	PROVINCES	Secrét. Exéc. Permanent		Conseillers		Comptables communaux		Total			
		H	F	H	F	H	F	H+F	H	F	% F
1	Bubanza	5	0	13	2	3	2	25	21	4	16
2	Bujumbura	9	0	25	2	4	5	45	38	7	15
3	Bururi	6	0	17	1	5	1	30	28	2	6,6
4	Cankuzo	5	0	14	1	3	2	25	22	3	12
5	Cibitoke	6	0	18	0	5	1	30	29	1	3,4
6	Gitega	11	0	30	3	8	3	55	49	6	10,9
7	Karusi	7	0	20	1	5	2	35	32	3	8,5
8	Kayanza	9	0	26	1	4	5	45	39	6	13,3
9	Kirundo	7	0	21	0	6	1	35	34	1	2,8
10	M. Bujumbura	3	0	6	3	2	1	15	11	4	26,6
11	Makamba	6	0	7	1	6	0	20	19	1	5
12	Muramvya	5	0	14	1	4	1	25	23	2	8
13	Muyinga	7	0	20	1	3	4	35	30	5	14,2
14	Mwaro	6	0	16	2	3	3	30	25	5	16,6
15	Ngozi	9	1	25	2	5	4	46	39	7	15,5
16	Rumonge	5	0	14	1	3	2	25	22	3	12
17	Rutana	6	0	17	1	2	4	30	25	5	16,6
18	Ruyigi	6	1	18	3	6	1	35	30	5	13,8
TOTAL		118	1	321	26	77	42	586	516	70	11,94
% FEMMES			0,8		7,4		35,2			11,94	

Données collectées avec l'appui des DPDFS

Le tableau ci-dessus révèle que sur 119 secrétaires permanents au niveau communal, on a une seule femme (0,8%) qui est à Ruyigi (on en avait 2 en 2022 à Ruyigi et à Kirundo). Pour ce qui est des conseillers, on a seulement 26 femmes sur 347 personnes, soit 7,49%. S'agissant des comptables communaux, on a dans l'ensemble 42 femmes sur 119, soit 35,2%. Toutes les provinces comportent au moins une femme comptable sauf Makamba qui a 6 comptables qui sont tous des hommes. Certaines provinces se démarquent avec un nombre de femmes supérieur à celui des hommes : Bujumbura (5 femmes et 4 hommes), Kayanza (5 femmes et 4 hommes), Muyinga (4 femmes et 3 hommes), et Rutana (4 femmes et 2 hommes). Les provinces de Mwaro et de Rutana comportent autant de femmes que d'hommes comptables (respectivement 2 femmes et 2 hommes et 3 femmes et 3 hommes). Il faut relever le fait que le poste de comptable (35% de femmes) est le seul au niveau de l'administration communale où la représentation des femmes atteint 30%. Les 3 postes ensemble affichent une représentation des femmes équivalente à 11,94% (70 femmes sur 586 personnes). Ce % a beaucoup augmenté grâce au % des femmes au niveau des comptables communaux : sans ce poste, il est de 5,79% en 2023, contre 6% en 2022. Ce % élevé de femmes au niveau du poste de comptable est sans doute une émanation de l'opinion généralement acceptée que les femmes sont dans la plupart des cas de meilleures gestionnaires

financières que les hommes. Notons que le poste de comptable n'a pas été inclus dans l'évaluation de 2022.

Tableau n°19 : Synthèse provincial sur le niveau de représentation des femmes au poste de chefs de zones (données collectées avec l'appui des DPDFS)

	PROVINCE	Homme	Femme	Total	% Femmes
1	BUBANZA	15	0	15	0
2	BUJUMBURA	28	1	29	3
3	BURURI	24	2	26	8
4	CANKUZO	11	0	11	0
5	CIBITOKÉ	21	3	24	13
6	GITEGA	30	3	33	9
7	KARUSI	20	0	20	0
8	KAYANZA	27	2	29	7
9	KIRUNDO	25	1	26	4
10	MAIRIE DE BUJUMBURA	11	2	13	15,3
11	MAKAMBA	22	2	24	8
12	MURAMVYA	14	1	15	7
13	MUYINGA	25	1	26	4
14	MWARO	17	0	17	0
15	NGOZI	32	0	32	0
16	RUMONGE	17	3	20	15
17	RUTANA	18	0	18	0
18	RUYIGI	21	0	21	0
	Total	378	21	399	5,2

Les 18 provinces du Burundi comportent en tout 399 zones dont seulement 21 (soit 5,1%) sont dirigées par des femmes. Sept (7) des 18 provinces, soit 38,8%, ne comportent aucune femme chef de zone. Les seules provinces qui atteignent 10% de femmes chefs de zones sont la Mairie de Bujumbura (15,3%) ainsi que les provinces de Rumonge (15%) et de Cibitoke (13%).

Notons que les données du poste de chef de zone n'ont pas pu incluses dans l'évaluation de 2022.

Tableau n°20 : Synthèse de la représentation des femmes au sein de l'administration communale et au poste de chefs de zones

N°	Postes	Homme	Femme	Total (H+F)	%Femme
1	Administrateurs Communaux	72	47	119	39
2	Secrétaires Exécutifs Permanents	118	1	119	0,8
3	Conseillers Techniques	321	26	347	7
4	Comptables Communaux	77	42	119	35
5	Chefs de zones	378	21	399	5,1
	TOTAL	966	137	1103	12,4

Avec cette synthèse, nous constatons que la représentation des femmes au niveau secrétaires exécutifs permanents est la plus basse au niveau de tous les postes de l'administration de la commune (une seule femme sur 119 ; soit 0,84%), suivi par celui des chefs de zones (5,1%). La moyenne de la représentation des femmes dans l'administration communale incluant les chefs de zones est 12,4%. Le niveau de représentation des femmes au sein de l'administration communale et zonale est encore plus bas si on enlève le poste d'administrateurs qui sont élus et sont concernés par la clause du quota :

Tableau n°21 : Synthèse de la représentation des femmes dans les postes non électifs de l'administration communale et zonale

N°	Postes	Homme	Femme	Total (H+F)	%Femme
1	Secrétaires Exécutifs Permanents	118	1	119	1
2	Conseillers Techniques	321	26	347	7
3	Comptables Communaux	77	42	119	35
4	Chefs de zones	378	21	399	5,1
	TOTAL	894	90	984	9,14%

Ainsi, sans le poste d'administrateurs, les femmes ne représentent plus que 9,14% au lieu de 12,3%.

2.4.1.2.2. Représentation des femmes dans les structures provinciales et communales du secteur de la justice

Tableau n°22 : Représentation des femmes dans les Tribunaux de Grande Instance (TGI)

N°	PROVINCE	H	F	Total	%F
1	BUBANZA	1	0	1	0
2	BUJUMBURA	0	1	1	100
3	BURURI	1	0	1	0
4	CANKUZO	1	0	1	0
5	CIBITOKÉ	1	0	1	0
6	GITEGA	1	0	1	0
7	KARUSI	0	1	1	100
8	KAYANZA	1	0	1	0
9	KIRUNDO	1	0	1	0
10	MAIRIE	1	2	3	66,7
11	MAKAMBA DE BUJUMBURA	1	0	1	0
12	MURAMVYA	0	1	1	100
13	MUYINGA	1	0	1	0
14	MWARO	0	1	1	100
15	NGOZI	0	1	1	100
16	RUMONGE	1	0	1	0
17	RUTANA	1	0	1	0
18	RUYIGI	1	0	1	0
	TOTAL	13	7	20	35

Source : Données collectées par les DPDFS

Ainsi, 7 des 20 président des TGI, soit 35%, sont des femmes. Elles sont dans les provinces de Bujumbura, Karusi, Mairie de Bujumbura, Muramvya, Mwaro et Ngozi. La Mairie de Bujumbura se démarque avec 2 femmes présidentes des TGI sur 3, soit 66,7%. Nous notons une augmentation de 10% par rapport à 2022 où on avait seulement 5 femmes présidentes des TGI sur 20, soit 25%.

Tableau n°23 : Représentation des femmes dans les Tribunaux de Résidence

N°		H	F	Total	%F
1	BUBANZA	5	2	7	28,5
2	BUJUMBURA	7	2	9	22,2
3	BURURI	5	1	6	16,7
4	CANKUZO	4	1	5	20,0
5	CIBITOKÉ	5	1	6	16,7
6	GITEGA	6	5	11	45,5
7	KARUSI	6	1	7	14,3
8	KAYANZA	7	3	10	30
9	KIRUNDO	5	2	7	28,6
10	MAIRIE	1	12	13	92,3
11	MAKAMBA	5	1	6	16,7
12	MURAMVYA	3	2	5	40,0
13	MUYINGA	5	2	7	28,5
14	MWARO	5	2	7	28,5
15	NGOZI	8	2	10	30
16	RUMONGE	4	1	5	20,0
17	RUTANA	3	3	6	50,0
18	RUYIGI	6	1	7	14,3
	TOTAL	90	44	134	33,5

Source : Données collectées par les DPDFS

Nous constatons ainsi que sur les 134 tribunaux de résidence que comporte le Burundi, 45 sont présidées par des femmes, soit 33,5%. Bujumbura affiche un déséquilibre flagrant en faveur des femmes : seul le tribunal de résidence de Gihosha est dirigé par un homme ; tous les autres (12 sur 13, soit 92,3%), sont dirigés par des femmes. La province de Rutana affiche la parité : 3 hommes et 3 femmes.

2.4.1.2.3. Représentation des femmes dans les structures provinciales et communales des ministères de l'éducation, de l'agriculture, de l'environnement et de l'élevage et de la santé publique

L'évaluation concerne à ce niveau les postes de directeur et inspecteur provincial de l'éducation (DPE et IPE), de directeur du bureau provincial de l'agriculture, de l'environnement et de l'élevage (BPAEE), ainsi que de médecin directeur provincial de la santé (MDPS).

Tableau n°24 : Représentation des femmes dans les postes de DPE, d'IPE, de BPAEE, de MDPS et de DPDFS.

N°	PROVINCES	DPE			IPE			BPAEE			MDPS			DPDFS		
		H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
1	BUBANZA	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1
2	BUJUMBURA	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1
3	BURURI	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1
4	CANKUZO	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1
5	CIBITOKE	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1
6	GITEGA	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1
7	KARUSI	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
8	KAYANZA	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1
9	KIRUNDO	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
10	MAIRIE DE BUJUMBURA	0	1	1	1	0	1	-	-	-	0	1	1	1	0	1
11	MAKAMBA	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1
12	MURAMVYA	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1
13	MUYINGA	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1
14	MWARO	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
15	NGOZI	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
16	RUMONGE	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
17	RUTANA	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
18	RUYIGI	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	TOTAL	13	5	18	18	0	18	15	2	17	14	4	18	12	6	18
	% Femmes		27,7			0			11,7			16,6			33,3	

Source : Données collectées par les DPDFS

Les femmes sont vraiment très faiblement représentées dans les directions et inspections provinciales de l'éducation, de la santé (MDPS) et du secteur de l'agriculture, l'élevage et l'environnement (DPAEE). Seulement 5 femmes sur 18 sont des DPE, 2 sur 17 sont directrices des BPEAE (ce poste n'est pas prévu en Mairie de Bujumbura), et 3 sur 18 sont MDPS. L'inspection provinciale se démarque avec une représentation féminine nulle. Ces quatre postes ne totalisent que 10 femmes pour 72 postes, soit 13,8%. Par rapport à 2022, les femmes ont augmenté d'une unité au niveau des DPE et des MDPS. La situation est restée inchangée au niveau des directeurs des BPAEE.

Tableau n°25 : Représentation des femmes dans les directions et inspections communales de l'éducation

N° PROVINCE		Directeurs communaux de l'Education (DCE)				Chefs de l'inspection communale de l'éducation			
		H	F	T	% F	H	F	T	% F
1	1.BUBANZA	5	0	5	0	4	1	5	20,0
2	2.BUJUMBURA	8	1	9	11	9	0	9	0,0
3	3.BURURI	6	0	6	0	3	3	6	50,0
4	4.CANKUZO	4	1	5	20	4	1	5	20,0
5	5.CIBITOKÉ	6	0	6	0	4	2	6	33,3
6	6.GITEGA	11	0	11	0	9	2	11	18,2
7	7.KARUSI	7	0	7	0	7	0	7	0,0
8	8.KAYANZA	9	0	9	0	8	1	9	11,1
9	9.KIRUNDO	7	0	7	0	7	0	7	0,0
10	10.MAIRIE DE BUJUMBURA	2	1	3	33	3	0	3	0,0
11	11.MAKAMBA	6	0	6	0	5	1	6	16,7
12	12.MURAMVYA	4	1	5	20	5	0	5	0,0
13	13.MUYINGA	5	2	7	29	6	1	7	14,3
14	14.MWARO	6	0	6	0	4	2	6	33,3
15	15.NGOZI	9	0	9	0	9	0	9	0,0
16	16.RUMONGE	4	1	5	20	4	1	5	20,0
17	17.RUTANA	6	0	6	0	6	0	6	0,0
18	18.RUYIGI	7	0	7	0	7	0	7	0,0
TOTAL		112	7	119	5,8	104	15	119	12,6

Source : Données collectées par les DPDFS

En considérant ce tableau, on constate que la situation en matière de représentation des femmes dans les DCE est simplement catastrophique. Sur les 18 provinces, 12 n'ont aucune femme directrice communale de l'éducation. Parmi les 6 restantes, seule la Mairie de Bujumbura affiche un % de femmes atteignant 30% (33%, 1 femme sur 3). Elle est suivie par Muyinga qui a 2 femmes DCE sur 7 (29%), Cankuzo, Muramvya et Rumonge (1 sur 5, 20%), et enfin Bujumbura avec une femme DPE sur 9 (11%)

En ce qui est du poste de chef de l'inspection communale de l'éducation, la situation n'est pas reluisante non plus, quoiqu'elle soit un peu meilleure que celle des DCE. Trois (3) provinces (Bururi, Cibitoke et Mwaro affichent à ce niveau une représentation des femmes dépassant 30%, Bururi se démarquent en affichant la parité. Parmi les 15 restantes, 7 ont une représentation des femmes située entre 14,3 et 20%, tandis que 8 affichent une représentation des femmes nulle.

Tableau n° 26 ; Représentation des femmes dans les directions des écoles fondamentales

N°	PROVINCES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
1	BUBANZA	168	15	183	7%
2	BUJUMBURA	241	21	262	8%
3	BURURI	262	30	292	10%
4	CANKUZO	117	15	132	11%
5	CIBITOKÉ	208	29	237	12%
6	GITEGA	210	44	254	17%
7	KARUSI	177	32	209	15%
8	KAYANZA	221	47	268	18%
9	KIRUNDO	185	18	203	9%
10	MAIRIE DE BUJUMBURA	38	31	69	45%
11	MAKAMBA	266	33	299	11%
12	MURAMVYA	102	18	120	15%
13	MUYINGA	178	37	215	17%
14	MWARO	129	22	151	15%
15	NGOZI	214	30	244	12%
16	RUMONGE	282	18	300	6%
17	RUTANA	188	30	218	14%
18	RUYIGI	204	44	248	18%
TOTAL		3390	514	3904	13%

Source : Données collectées par les DPDFS

Seule la Mairie de Bujumbura affiche une représentation des femmes directrices d'école fondamentales atteignant 30% (45%), et parmi les 17 autres provinces, elle n'atteint 20% que dans la province de Kayanza (20,7%). La représentation la plus basse à ce niveau s'observe dans la province de Muramvya (8,9%). La moyenne de toutes les provinces est de 14,6%, et la situation n'a pas changé depuis 2022.

Tableau n°27 : Représentation des femmes aux postes de directeurs dans les écoles fondamentales, post fondamentales et dans les centres de formation professionnelle et d'enseignement des métiers

Provinces	Directeurs des écoles post-fondamentales générales et pédagogiques				Directeurs des écoles post-fondamentales techniques				Directeurs des écoles professionnelles et d'enseignement des métiers			
	H	F	T	% F	H	F	T	% F	H	F	T	% F
1.Bubanza	63	6	69	9	9	1	10	13	6	1	7	17
2.Bujumbura	56	5	61	8	15	0	15	0	7	3	10	30
3.Bururi	80	2	82	2	12	1	13	8	10	1	11	9
4.Cankuzo	28	1	29	3	4	1	5	20	7	1	8	13
5.Cibitoke	37	3	40	8	13	0	13	0	9	0	9	0
6.Gitega	108	29	137	21	19	0	19	0	20	3	23	13
7.Karusi	34	1	35	3	4	1	5	20	4	0	4	0
8.Kayanza	59	2	61	3	13	0	13	0	11	0	11	0
9.Kirundo	41	0	41	0	7	0	7	0	12	0	12	0
10.Mairie de Bujumbura	27	16	43	37	2	0	2	0	8	2	10	20
11.Makamba	58	7	65	11	7	0	7	0	9	0	9	0
12.Muramvya	35	4	39	10	16	1	17	6	9	0	9	0
13.Muyinga	43	5	48	10	7	2	9	22	9	0	9	0
14.Mwaro	43	2	45	4	9	0	9	0	7	1	8	13
15.Ngozi	55	4	59	7	14	1	15	7	11	4	15	27
16.Rumonge	49	1	50	2	7	0	7	0	5	0	5	0
17.Rutana	46	3	49	6	6	2	8	25	7	1	8	13
18.Ruyigi	47	4	51	8	2	0	2	0	10	0	10	0
TOTAL	909	95	1004	9,4%	166	10	176	5,6%	160	17	177	9,5%

Source : Données collectées par les DPDFS

Au niveau des directeurs des écoles post-fondamentales générales et pédagogiques, seule la Mairie de Bujumbura affiche un % de femmes directrices atteignant 30% (37%). La province de Kirundo se démarque par une représentation des femmes nulle. Une seule province parmi les 17 restantes (Gitega) atteint 20% de femmes, les autres ayant un % de femmes situé entre 11 % (Makamba) et 2% (Rumonge). Dans l'ensemble, sur 1004 écoles fondamentales, 95 sont dirigées par des femmes, soit 9,4%.

Pour ce qui est des écoles post fondamentales techniques, la Mairie de Bujumbura se % retrouve parmi les 10 provinces qui n'ont aucune femme directrice d'école technique. La plus haute représentation à ce niveau (25%) se retrouve à Rutana (2 femmes sur 8), suivie par Muyinga (22%, 2 sur 9), puis par Karusi et Cankuzo (20%, 1 directrice sur 5) et Bubanza (13%, 1 sur 10). Les 3 provinces restantes ont une représentation des femmes directrices d'écoles techniques située entre 6 et 8%, la moyenne générale étant de 6%.

S'agissant des écoles professionnelles, seule la province de Bujumbura atteint 30% de femmes directrices (3 femmes sur 10), et 9 sur les 18 provinces ont une représentation des femmes nulle à ce niveau. A la tête des provinces restantes vient la province de Ngozi (27%, 4 femmes sur 15), suivie par la Mairie de Bujumbura (20%, 2 sur 10). Les 6 provinces restantes ont une représentation des femmes située entre 9 et 17%

Tableau n°28 : Synthèse de la représentation des femmes dans les postes de décision de l'administration de l'éducation au niveau déconcentrés dans les directions scolaires.

POSTE	H	F	T	% F
Directeurs Provinciaux de l'éducation	13	5	18	27,7
Inspecteurs provinciaux de l'éducation	18	0	18	0
Directeurs communaux de l'éducation	112	7	119	5,8
Chefs de l'inspection communale de l'éducation	104	15	119	12,6
Directeurs des écoles fondamentales	3390	514	3904	13
Directeurs des écoles post-fondamentales générales et pédagogiques	909	95	1004	9,4
Directeurs des écoles post-fondamentales techniques	166	10	176	5,6
Directeurs des écoles professionnelles	161	17	178	9,5
TOTAL GENERAL	4873	663	5536	11,9

Le constat avec ce tableau synthétique est qu'aucun de ces secteurs de l'éducation n'atteint 30% de femmes, la représentation la plus élevée étant de 27,7% enregistré au niveau des DPE (5 directrices provinciales sur 18), seul poste où la représentation des femmes atteint 20%. Les directrices des écoles fondamentales représentent 13% de l'ensemble des directeurs, suivi de près par les femmes chefs de l'inspection communale avec 12,6%. Les 5 secteurs restant ont une représentation des femmes inférieures à 10%, l'inspection provinciale affichant, quant à elle, une représentation des femmes nulle (0 sur 18). La moyenne pour tous les secteurs pris ensemble est de 11,9%. Cette moyenne était de 13,5% en 2022. Cela est dû à une diminution de la représentation des femmes au niveau des DCE (5,8% contre 7%), des directions des écoles fondamentales (13% contre 14,6) et des écoles post fondamentales prises ensemble (8,8% contre 9,9%). Le seul poste où la représentation des femmes a augmenté est celui des DPE (27,7% en 2023 contre 22% en 2022), les femmes DPE ayant augmenté d'une unité en défaveur des hommes.