



**Observatoire de l'Action Gouvernementale (O.A.G.) asbl**

Siège social : Bujumbura -Burundi \* B.P.:3113 Bujumbura  
Tél.:22 21 88 20 \* E-mail:[oag@telema.bi](mailto:oag@telema.bi) Site Web:[www.oag.bi](http://www.oag.bi)

*Evaluation de la mise en application des mesures  
prises par le Gouvernement pour l'intégration  
de la femme dans les sphères de prise de décision*

**Bujumbura, Octobre 2008**



## REMERCIEMENT

Au terme de la présente analyse, l'Observatoire de l'Action Gouvernementale tient à remercier le Consultant, Honorable Victoire NDIKUMANA, pour son apport précieux dans l'analyse de l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision au Burundi.

Ses remerciements vont également à l'endroit des membres du comité de pilotage et de lecture en l'occurrence :

Madame Gertrude KAZOVIYO, Vice-Présidente de l'Observatoire de l'Action Gouvernementale, Membre du Comité de Pilotage ;

Madame Marie BWIMANA, Membre de l'Observatoire de l'Action Gouvernementale, Membre du Comité de Pilotage;

Monsieur Prosper NTAHORWAMIYE, Chef de Cabinet au Vice-Ministère Chargé des Droits de la Personne Humaine et du Genre, Lecteur Indépendant;

Madame Thédora NISABWE, Professeur d'Université, Lecteur Indépendant ;

Monsieur Melchior NDAYIMIRIJE, Secrétaire Exécutif de l'Observatoire de l'Action Gouvernementale, Membre du Comité de Pilotage.

Ses remerciements vont enfin à l'endroit de l'ONG Belge 11 11 11 pour son appui financier.



## Table des matières

<b>Sigles et abréviations</b> .....	vii
<b>Résumé Exécutif</b> .....	ix
<b>0 Introduction</b> .....	22
0.1 Contexte et justification.....	22
0.2 Objectifs de l'étude.....	25
0.3 Résultats attendus.....	25
0.4 Méthodologie.....	25
<b>1. Chapitre 1 : Cadre juridique de l'intégration de la femme burundaise dans les sphères de prise de décision</b> .....	<b>27</b>
1.1 Textes et dispositifs juridiques internationaux et régionaux.....	27
1.2 Dispositifs juridiques burundais.....	33
1.3 Documents de politique.....	37
<b>2. Chapitre 2 : Etat des lieux de l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision</b> .....	<b>40</b>
2.1 Femmes et pouvoir législatif.....	40
2.2 Femmes et pouvoir exécutif.....	43
2.3 Femmes et administration territoriale et collectivités locales.....	49
2.4 Femmes et pouvoir judiciaire.....	52
2.5 Femmes et pouvoir économique.....	54
2.6 Femmes et conseils nationaux.....	57
<b>3. Chapitre 3 : Analyse critique de l'état d'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision</b> .....	<b>59</b>
3.1 Du cadre juridique.....	59
3.2 De la politique nationale genre.....	66
3.3 Des mesures de politique générale.....	70

4.	<b>Chapitre 4 : Opinion sur l'impact de l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision sur la gouvernance au Burundi.....</b>	<b>72</b>
4.1	Résultats de l'enquête.....	72
4.2	Acquis, contraintes et défis à relever.....	78
4.3	Proposition de stratégies pour une meilleure intégration des femmes dans les sphères de prise de décision.....	81
5.	<b>Conclusion et recommandations.....</b>	<b>84</b>
5.1	Conclusion.....	84
5.2	Recommandations.....	86
	<b>Bibliographie.....</b>	<b>92</b>
	<b>Annexes.....</b>	<b>95</b>
	Annexe 1 : Termes de référence.....	97
	Annexe 2 : Questionnaire de l'enquête.....	101
	Annexe 3 : Liste des femmes décideurs interviewées.....	104

## Sigles et abréviations.

BANCOBU	: Banque Commerciale du Burundi
BBCI	: Banque Burundaise pour le Commerce et l'Investissement
BCB	: Banque de Crédit de Bujumbura
BNDE	: Banque Nationale pour le Développement Economique
BRB	: Banque de la République du Burundi
CAFOB	: Collectif des Associations et ONG'S Féminines du Burundi
CEDEF	: Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination l'égard des femmes
CENI	: Commission Electorale Nationale Indépendante
CIRGL	: Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs
FPHU	: Fonds de Promotion de l'Habitat Urbain
EALA	: East African Legislative Assembly
EX-FAB	: Ex - Forces Armées Burundaises
EX-PMPA	: Ex - Partis et Mouvements Politiques Armés
NEPAD	: New Partnership for African Development
OAG	: Observatoire de l'Action Gouvernementale
ONG'S	: Organisations Non Gouvernementales
ONU	: Organisation des Nations Unies
SOCABU	: Société d'Assurances du Burundi
UCAR	: Union Commerciale d'Assurances et de Réassurance





## RESUME EXECUTIF

L'analyse théorique des questions d'égalité des genres a grandement progressé depuis la première conférence des Nations Unies dédiée spécialement à la femme en 1975.

Au niveau de la conscience collective, la question de l'égalité des genres est aujourd'hui reconnue comme une question des droits de la personne humaine et de justice sociale.

Malgré cette reconnaissance, la sous représentation des femmes persiste et s'observe à tous les niveaux de la vie publique et privée au Burundi. Le pourcentage de femmes occupant des postes de responsabilité au Gouvernement, au Parlement, dans l'Administration Publique et Parapublique ainsi qu'au niveau de l'Administration à la base est très faible.

C'est en vue de proposer des solutions à cette situation que l'Observatoire de l'Action Gouvernementale (OAG) vient d'initier une évaluation de la politique d'intégration des femmes dans les instances de prise de décision au Burundi.

L'objectif global de cette étude est de contribuer à la promotion de la bonne gouvernance en tenant compte de l'aspect d'intégration de la femme dans les instances de prise de décision.

Il s'agit en effet de :

- Elaborer un rapport d'analyse du niveau actuel d'intégration de la femme burundaise dans les instances de prise de décision ;
- Faire une analyse de la situation par rapport aux dispositions constitutionnelles et légales du Burundi ;
- Analyser l'impact de l'intégration de la femme dans les sphères de décision sur la gouvernance au Burundi ;
- Faire des propositions en vue d'améliorer le niveau d'intégration de la femme burundaise dans les instances de prises de décision.

Sur le plan méthodologique, la réalisation de cette étude s'est appuyée sur quatre sources essentielles à savoir : l'exploitation de la documentation existante, la collecte de données relatives à la position des femmes dans les postes de responsabilité, l'analyse des conventions internationales et des textes législatifs nationaux ainsi que les résultats d'une enquête effectuée sur terrain.

Au terme de l'analyse, les constatations suivantes ont été dégagées :

## **1. Du cadre juridique de l'intégration de la femme burundaise dans les sphères de prise de décision**

L'intégration de la femme burundaise dans les sphères de prise de décision se base sur plusieurs textes de référence qui reconnaissent le droit de toute personne, sans aucune discrimination, à la participation à la vie publique de son pays. Il s'agit des textes et dispositifs internationaux dont les plus pertinents sont :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- la CEDEF ;
- la Résolution 1325 ;
- le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes ;
- la Déclaration Solennelle sur l'égalité des sexes en Afrique.

Au niveau national, la référence est faite :

- à la Constitution ;
- au Code électoral ;
- à la loi sur les partis politiques ainsi qu'aux documents de politique.

Tous ces textes déclarent traiter la femme et l'homme sur le même pied d'égalité. A travers la Constitution, le législateur protège la femme en instituant un quota minimum de 30% de femmes dans les postes de responsabilité et s'engage à promouvoir l'équilibre entre les genres.

## 2. De l'état des lieux de l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision

L'analyse des données statistiques collectées dans les différents services montre de manière globale que la femme est sous représentée dans les sphères de prise de décision. La tendance observée est une diminution des positions acquises en 2005.

Au niveau du Parlement, les dispositions constitutionnelles garantissant un minimum de 30% de femmes sont respectées depuis les élections de 2005. Les femmes représentent 31,35% à l'Assemblée Nationale et 34,69% au Sénat.

Au lendemain des élections de 2005, il y avait deux femmes parmi les cinq premières personnalités de l'Etat, soit un taux de 40%. Depuis mars 2007, les deux femmes ont été remplacées par des hommes. C'est un retour en arrière déplorable.

La présence féminine est également dérisoire parmi les collaborateurs directs du Président et des Vice - Présidents de la République.

Au Gouvernement, les femmes représentent 30,7%. C'est aussi un recul par rapport aux 35% du 1<sup>er</sup> Gouvernement post – transition. On est à 4,34% de femmes pour les Chefs de Cabinet et 10,7% pour les Directeurs Généraux de l'administration centrale.

Il y a une absence totale des femmes dans les postes de prise de décision des services de sécurité.

Au niveau du pouvoir judiciaire, la Cour Constitutionnelle, la Cour Suprême et le Parquet Général près la Cour Anti-Corruption enregistrent le taux de participation féminine le plus élevé estimé à 42,85% alors que la moyenne est de 26,47%. On note cependant qu'au niveau du ministère public, il n'y a aucune femme procureur.

Il y a un adage qui dit que l'argent est le nerf de la guerre. Il y a absence totale de femmes aux postes de décision dans le secteur des banques et assurances.

Au niveau de l'administration provinciale et des collectivités locales, les femmes n'occupent que 10,21% des postes en juillet 2008 contre 16,62% en 2005.

### **3. De l'analyse critique de l'état d'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision**

L'analyse critique du cadre juridique de base pour l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision permet de relever les principales forces et faiblesses de ce cadre.

Au niveau des forces on peut noter :

- l'intégration des instruments internationaux relatifs aux droits des femmes dans la Constitution burundaise ;
- la reconnaissance de l'égalité des citoyens par les lois nationales ;
- la reconnaissance du droit de tout citoyen burundais à participer à la vie politique et publique du pays ;
- la nécessité de promouvoir l'équilibre genre à travers plusieurs dispositions de la Constitution ;
- la représentation minimale de 30% de femmes dans les sphères de prise de décision garantie par la Constitution.

Comme faiblesses, on relève que :

- les mécanismes de suivi de certains instruments internationaux relatifs au genre ont des pouvoirs et des moyens d'action limités ;
- le quota minimum de 30% de femmes n'est pas généralisé à tous les secteurs de la vie nationale ;
- la composition des listes électorales ne garantit pas le quota de 30% ;
- la Constitution et le Code électoral sont muets sur la représentation des femmes au niveau des collectivités locales ;
- la non application de la loi portant séparation des postes politiques des postes techniques.

La politique nationale genre a été adoptée depuis 2003 mais force est de constater qu'elle n'est pas vraiment mise en application. Tous les

mécanismes prévus pour assurer la coordination et le suivi de tous les intervenants n'existent pas ou ne sont pas fonctionnels.

Le Ministère ayant le genre dans ses attributions doit prendre le leadership dans l'animation de tous ces mécanismes.

#### **4. De l'opinion sur l'impact de l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision sur la gouvernance au Burundi**

##### **4.1. Résultats d'une enquête**

Une enquête effectuée sur terrain auprès de la population, des collaborateurs, des femmes occupant des postes de responsabilité et des femmes leaders elles mêmes permet de se faire une idée sur l'appréciation de la population de la politique d'intégration des femmes dans les sphères de prise de décision.

De manière générale, la population apprécie positivement que les femmes soient promues à des postes de responsabilité car elles ont les mêmes droits que les hommes.

C'est une avancée significative au niveau de l'opinion sur la place qui doit revenir à la femme dans la gestion des affaires publiques.

Par ailleurs, 69,8% des personnes interrogées estiment qu'il y a un changement positif dans la gouvernance dû à la présence des femmes aux postes de décision. On reconnaît aux femmes leaders des qualités d'écoute attentive, de sensibilité aux problèmes sociaux, d'efforts de bonne gestion, d'équité et d'impartialité.

Ce sont autant d'atouts et d'acquis importants à utiliser dans le plaidoyer pour une intégration plus accrue de la femme dans les sphères de prise de décision.

De plus, l'étude révèle que la présence des femmes aux postes de décision a un impact socio - politique et psychologique sur la population et provoque un changement progressif des mentalités sur le rôle de la femme dans la société.

Il apparaît à travers les opinions exprimées que la société burundaise est aujourd'hui ouverte à une plus grande participation de la femme dans les sphères de prise de décision. En effet, 90,1% des personnes interrogées proposent de revoir le quota minimum de 30% à la hausse et d'étendre le quota retenu à tous les postes de décision (électifs et de nomination).

## 4.2. Acquis et Contraintes

### 4.2.1. Acquis

- La volonté politique d'intégrer les femmes dans les sphères de prise de décision existe bel et bien même si elle n'est pas toujours traduite dans les faits.
- A travers les déclarations solennelles, les prises de position et engagements pris, on remarque que la communauté internationale et les pouvoirs publics reconnaissent la question d'égalité des genres comme une question des droits de la personne humaine et de justice sociale. C'est donc une base appréciable pour le plaidoyer en faveur d'une intégration plus croissante de la femme dans les sphères de prise de décision ;
- Les enquêtés affirment qu'en principe les hommes et les femmes ont les mêmes aptitudes pour diriger, le tout étant de nommer l'homme ou la femme qu'il faut à la place qu'il faut. C'est un des tabous qui tombe ;
- Les personnes enquêtées estiment qu'il y a un côté plus social et plus humain dans la direction des femmes. Il faut garder à l'esprit que les dirigeants sont au service de la population avec ses problèmes et ses émotions. Une approche plus humaine est donc appréciée à juste titre.

## 4.2.2. Contraintes

### a) Contraintes liées à la tradition

- Dans la société traditionnelle burundaise, la femme occupait une place de seconde zone spécialement en ce qui concerne la vie publique puisqu'elle ne pouvait pas prendre la parole en public ;
- Son éducation familiale était dispensée dans ce sens. Même si la situation n'est plus la même, les pesanteurs liées à cet héritage culturel continuent à peser sur la femme, induisant un manque d'affirmation de soi et la peur de s'engager dans des activités publiques pour certaines femmes.

### b) Contraintes liées au statut de la femme

- Concilier la vie familiale (soins aux enfants..) et la vie professionnelle n'est pas toujours aisé surtout pour les jeunes mères ;
- Les problèmes liés à la maternité : dans certains cas les absences liées à la maternité peuvent être un frein à la promotion de la femme au poste de responsabilité.

## 4.3. Stratégies

Au moment où le Burundi s'achemine progressivement vers la fin de la période post-transition, le moment est opportun de se mobiliser et de négocier un meilleur niveau de prise en compte des femmes dans les postes de décision. En effet, il est probable que la Constitution et le Code électoral soient amendés avant les élections de 2010.

Les stratégies suivantes sont proposées :

- Développer une solidarité agissante entre femmes leaders du sommet à la base en vue de défendre d'une même voix les intérêts des femmes ;

- Renforcer le partenariat entre femmes leaders et hommes sensibles à la question d'égalité des genres en vue de faire avancer et mettre en application des lois égalitaires ;
- Renforcer un partenariat entre femmes leaders politiques et celles de la société civile en vue de préparer ensemble et à temps les prochaines élections ;
- Initier des programmes de mobilisation et de renforcement des capacités des femmes afin de les encourager à se porter candidates aux élections locales ;
- Imaginer les voies et moyens d'adapter la culture à l'impératif de l'égalité des genres ;
- Promouvoir la scolarisation de la jeune fille en vue d'avoir beaucoup de filles et de femmes instruites pouvant occuper les divers postes de responsabilité ;
- Faire du plaidoyer et du lobbying auprès des Plus Hautes Autorités de l'Etat et d'autres partenaires en vue de faire aboutir les revendications des femmes en matière d'égalité des genres.

## 5. Conclusion et Recommandations

### 5.1. Conclusion

L'étude permet de dégager un certain nombre de constats :

- Le cadre juridique existant est de manière générale favorable à l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision même si certains correctifs sont nécessaires ;
- Les données statistiques recueillies montrent que les femmes sont sous représentées dans les sphères de prise de décision ;
- La politique Nationale genre adoptée depuis 2003 n'est pas bien intégrée dans les programmes du gouvernement ;
- L'enquête effectuée sur terrain montre que la société burundaise est aujourd'hui ouverte à une plus grande implication des femmes dans la gestion des affaires publiques et propose la révision à la hausse du quota minimum de 30%.



L'analyse de la situation de la femme dans les sphères de prise de décision a permis de cibler plusieurs défis qu'il faut relever en vue d'atteindre une meilleure participation des femmes dans la gestion des affaires de l'Etat.

Ces défis sont notamment : la faible volonté politique d'intégrer les femmes dans les sphères de prise de décision, l'adaptation de la culture à l'impératif de promotion de l'égalité des genres, la répartition équitable des tâches au sein du ménage et l'insuffisance des financements pour le renforcement des capacités des femmes leaders.

L'analyse propose une série de recommandations en vue d'améliorer le niveau d'intégration des femmes dans les sphères de prise de décision.

## 5.2. Recommandations

### Au Gouvernement

- Manifester de manière forte et visible la volonté politique en matière d'équité et d'égalité des genres en respectant le minimum de 30% de femmes sur tous les actes réglementaires de nomination (décret, ordonnances) en attendant la révision à la hausse de ce taux. La Présidence et les Vice - Présidences devraient servir d'exemple et être le reflet de cette volonté politique ;
- Affecter de manière volontariste les femmes officiers à l'Armée et à la Police à des postes de responsabilité en vue d'encourager les jeunes filles à adhérer à ces corps ;
- Prendre des mesures et initier des actions affirmatives pour corriger les déséquilibres de genre partout où ils s'observent ;
- Promouvoir et appuyer les candidatures féminines aux postes de décision dans les organisations régionales et internationales ;
- Veiller à une représentation équitable des femmes dans les structures d'organisation des élections à tous les niveaux (national, provincial, communal et collinaire) ;
- Assurer la mise en application de la loi portant distinction des fonctions politiques des fonctions techniques en vue de garantir la neutralité et la stabilité de l'administration ;

- Vulgariser la Politique Nationale Genre et la traduire dans les programmes des différents ministères ;
- Organiser une formation continue des leaders et planificateurs sur l'approche genre (concepts, outils d'analyse, genre et budget ...) ;
- Renforcer les capacités des structures de promotion du genre et les doter d'un budget conséquent de manière à accroître leur influence dans les processus de prise de décision ;
- Mettre en place un service chargé de récolter et de traiter les données désagrégées par sexe dans les services publics et parapublics ;
- Intégrer une formation sur le genre et les droits des femmes dans les programmes scolaires en vue d'éduquer les enfants dès leur jeune âge à une nouvelle vision du rôle de la femme ;
- S'assurer que la Vision 2025 en élaboration et les autres programmes de développement intègrent l'approche genre et sont largement diffusés;
- Adopter dans les meilleurs délais le Code des Successions et des Régimes Matrimoniaux ;
- Promouvoir la scolarisation de la jeune fille en vue d'avoir beaucoup de filles et de femmes instruites pouvant occuper les divers postes de responsabilité ;
- Affiner les mesures de politique générale relatives à la gratuité de l'enseignement primaire et des soins de santé pour les enfants de moins de 5ans et des mères qui accouchent et disponibiliser les moyens conséquents à leur bonne application.

## **Au Gouvernement et au Parlement**

- Amender la Constitution en vue d'y introduire les dispositions suivantes :
  - a) Affirmer le principe de la parité homme - femme à tous les postes de prise de décision comme objectif à atteindre ;
  - b) Prévoir l'extension du quota minimum de 30% de femmes à toutes les sphères de prise de décision comme stade intermédiaire ;

c) Inclure le Conseil National Genre parmi les Conseils Nationaux prévus par la Constitution et lui donner les compétences de saisir la Cour Constitutionnelle ;

- Revoir le Code Electoral et affirmer le principe d'alternance homme - femme ou femme - homme sur les listes électorales ;
- Revoir la loi sur les partis politiques pour augmenter la représentativité des femmes à un minimum de 30% dans les organes dirigeants de la base au sommet ;
- Procéder dans les meilleurs délais à la ratification du Protocole à la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes.

### **Au Parlement**

- Assurer le contrôle de l'action gouvernementale dans le domaine de l'application des dispositions constitutionnelles relatives à la représentativité genre ;
- Insister pour que les rapports périodiques sur la CEDEF soient présentés et débattus au Parlement avant d'être soumis aux Nations Unies ;
- Instaurer des mécanismes de collaboration et d'échange d'informations avec les ONG'S et associations de la société civile impliquées dans la promotion de l'égalité des genres.

### **Aux Partenaires du développement et aux bailleurs de fonds**

- Faire du respect du principe de l'égalité de genre un des critères d'éligibilité dans les programmes de coopération ;
- Accroître l'assistance au Gouvernement et aux associations de la société civile pour promouvoir et mettre en application la Politique Nationale Genre ;
- Dégager des ressources pour le renforcement des capacités des femmes leaders et pour assurer un soutien logistique aux femmes candidates aux élections de 2010.

## Aux Partis Politiques

- Veiller à placer sur les listes électorales des hommes et des femmes compétents et capables de s'acquitter convenablement de leur mission ;
- Augmenter de manière volontariste la représentation des femmes dans les organes dirigeants des Partis Politiques de la base au sommet à un minimum de 30%.

## Aux femmes

- Développer davantage la prise de conscience que les femmes sont capables d'occuper les postes de responsabilité au même titre que les hommes ;
- S'intéresser davantage à la vie politique et s'impliquer dans les activités publiques ;
- Développer une solidarité agissante entre femmes leaders (politiques et celles de la société civile) en transcendant l'appartenance aux partis politiques concurrents en vue de défendre d'une seule voix les questions d'intérêt pour les femmes ;
- Multiplier les actions de sensibilisation à l'endroit de la femme rurale pour une prise de conscience allant dans le sens d'une plus grande participation aux affaires publiques ;
- Réduire le fossé entre la femme instruite et la femme paysanne afin de faciliter la compréhension commune de leurs droits.

## A la Société Civile et aux Médias

- Poursuivre la défense et la promotion des droits de la personne humaine en général et de la femme en particulier ;
- Initier des actions de plaidoyer et de lobbying en vue d'une plus grande intégration des femmes dans les sphères de prise de décision ;
- Initier des programmes de mobilisation et de renforcement des capacités des femmes sur les valeurs démocratiques, la bonne gouvernance et les questions d'égalité des genres.

## A la population

- Développer un partenariat utile entre les femmes et les hommes acquis à la question d'égalité des genres en vue d'asseoir une société démocratique juste et équitable ;
- Traiter tous les enfants (garçons et filles) sur un même pied d'égalité en termes de respect de leurs droits.

## 0 INTRODUCTION

### 0.1. Contexte et justification.

La femme joue un rôle très important dans le développement socio-économique d'un pays. Constituant dans la plupart des cas 50% ou plus de la population et compte tenu de leur fonction de production et de reproduction, les femmes devraient être des partenaires privilégiées du développement.

En réalité, ce n'est pas le cas. C'est à partir des années 1970 que la question d'égalité entre hommes et femmes aujourd'hui connue sous le thème d'égalité de genre, fut inscrite à l'agenda des grandes rencontres sous l'égide de l'Organisation des Nations Unies (ONU) <sup>1</sup>.

Des conférences de l'ONU dédiées spécialement à la femme furent organisées à Mexico en 1975, à Copenhague en 1980, à Nairobi en 1985 et à Beijing en 1995 avec comme thème unique « Egalité, Développement et Paix ».

De cette mobilisation internationale, il ressort un acquis important au niveau de la conscience collective. C'est la reconnaissance que la question de l'égalité des genres est une question des droits de la personne humaine et de justice sociale ayant un impact majeur sur l'équité, l'efficacité et l'efficience dans la distribution des ressources et des richesses nationales. De plus la question de genre est aujourd'hui considérée comme une question transversale qui touche à tous les domaines de la vie politique, sociale, économique et culturelle d'un pays.

Malgré cette reconnaissance de l'égalité des genres, la situation des femmes reste de manière générale très précaire et surtout dans les pays pauvres. Des inégalités criantes subsistent tant au niveau de la prise de décision qu'à celui de la répartition du travail et des richesses.

---

<sup>1</sup> L'année 1975 fut proclamée « Année internationale de la femme » et la période 1976-1985 fut déclarée « Décennie Internationale de la Femme » par l'Assemblée générale des Nations-Unies.

L'étude analysera particulièrement le domaine de l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision au Burundi.

Au Burundi, la sous - représentation des femmes s'observe à tous les niveaux de la vie publique et privée. Conscientes que les droits ne se donnent jamais sur un plateau d'or mais qu'ils s'arrachent, les femmes burundaises se sont battues depuis l'indépendance de notre pays pour faire reconnaître leurs droits.

Les droits dont les femmes jouissent aujourd'hui sont donc le résultat d'une longue lutte.

Tout récemment, lors des pourparlers inter - burundais de paix d'Arusha entre les partis politiques et les mouvements politiques armés qui se sont clôturés le 28 août 2000, les femmes ont été tout simplement exclues du processus de négociation.

Dans un sursaut national, les femmes de divers horizons (société civile, partis politiques, ethnies...) se sont mobilisées pour faire entendre leur voix dans ces discussions où l'avenir du Burundi était au centre des débats. C'est de cette façon que les femmes ont pu arracher un quota de 30% comme représentation minimale des femmes au Parlement et au Gouvernement. C'est dans ce cadre que la Constitution de la République du Burundi de 2005 prévoit un minimum de 30% de femmes qui doivent avoir des places dans les instances de prise de décision au sommet de l'Etat (Gouvernement et Parlement).

Au lendemain des élections de 2005, ce pourcentage était respecté. Au fur et à mesure que le temps passe, un relâchement s'observe. Alors que la Constitution parle d'un minimum de 30%, la pratique montre que même là où c'est clairement exigé, on a tendance à prendre les 30% comme un maximum. Pour tous les autres postes de responsabilité autres que Ministres, Députés et Sénateurs, le taux de participation des femmes est très faible et même nul à certains endroits.

Cette étude se propose donc de présenter l'état actuel des choses, d'en faire une analyse et de proposer des recommandations.

Le présent rapport comprend cinq chapitres.

Le 1<sup>er</sup> chapitre décrit le cadre juridique de l'intégration de la femme burundaise dans les sphères de prise de décision. Il met en exergue certaines des dispositions pertinentes contenues dans les instruments juridiques internationaux ou régionaux, le dispositif juridique burundais et les documents de politique en rapport avec le genre.

Le 2<sup>ème</sup> chapitre fait un état des lieux de l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision. Il montre avec des chiffres à l'appui la position des femmes dans les structures clés des institutions nationales.

Le 3<sup>ème</sup> chapitre donne une analyse critique de l'état d'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision en soulignant notamment les forces et les faiblesses du cadre institutionnel et en émettant des observations sur la politique nationale genre.

Le 4<sup>ème</sup> chapitre quant à lui traite de l'impact de l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision en se fondant sur les opinions exprimées au cours d'une enquête et des interviews organisées sur terrain. Il met en évidence les acquis, les contraintes et les défis à relever et formule des propositions de stratégies pour une meilleure intégration des femmes dans les sphères de prise de décision.

Enfin, le 5<sup>ème</sup> chapitre tire une conclusion générale et fait une série de recommandations à l'intention des divers intervenants.

## **0.2. Objectifs de l'étude.**

### **Objectif global**

L'objectif global de cette analyse est de contribuer à la promotion de la bonne gouvernance en tenant compte de l'aspect d'intégration de la femme dans les instances de prise de décision.



## Objectifs spécifiques

Spécifiquement, l'analyse vise à :

- Elaborer un rapport d'analyse du niveau actuel d'intégration de la femme burundaise dans les instances de prise de décision ;
- Faire une analyse de la situation par rapport aux dispositions constitutionnelles et légales du Burundi ;
- Analyser l'impact de l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision sur la gouvernance au Burundi ;
- Faire des propositions en vue d'améliorer le niveau d'intégration de la femme burundaise dans les instances de prise de décision.

### 0.3. Résultats attendus.

- Les décideurs politiques sont informés sur le niveau actuel d'intégration de la femme burundaise dans les instances de prise de décision ;
- Un document de plaidoyer est produit et diffusé en vue d'améliorer le niveau d'intégration de la femme burundaise dans les instances de prise de décision.

### 0.4. Méthodologie.

Sur le plan méthodologique, l'étude s'appuie sur quatre sources essentielles à savoir : l'exploitation de la documentation existante, la collecte des données relatives à la position des femmes dans les postes de responsabilité (Gouvernement, Parlement, Appareil judiciaire, Administration territoriale et publique, Collectivités locales, Entreprises publiques, etc.), l'analyse des conventions internationales et des textes législatifs ainsi que les résultats d'une enquête effectuée sur terrain.

L'objectif de l'enquête était d'avoir une opinion sur l'impact de l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision sur la gouvernance et

de recueillir des informations sur les difficultés rencontrées et les défis à relever.

L'enquête a touché 170 personnes réparties en trois catégories : la population, les collaborateurs et subalternes des femmes leaders ainsi que les femmes occupant des postes de responsabilité (Ministre, Parlementaire, Gouverneur, Directeur Général, Administrateur, Présidente de juridiction).

Les secteurs les plus visés sont ceux traditionnellement réservés aux hommes et où la présence des femmes est toute récente : il s'agit de l'administration territoriale (Gouverneur de province), de la direction des communes (Administrateur) et des collines (Chef de colline) et de la présidence des cours et tribunaux (spécialement les tribunaux de grande instance).

Le choix des sites visités a été guidé par la présence des femmes dans les postes de responsabilité des secteurs ciblés. Ainsi, l'enquête a couvert la Mairie de Bujumbura et les centres de Muramvya en Province de Muramvya, Gitega, Giheta, Nyarusange et Buraza en Province de Gitega, Mwaro en Province de Mwaro, Rutana et Mpinga Kayove en Province de Rutana et Bururi en Province de Bururi.

## CHAPITRE 1. CADRE JURIDIQUE DE L'INTEGRATION DE LA FEMME BURUNDAISE DANS LES SPHERES DE PRISE DE DECISION.

Il existe plusieurs textes de référence sur lesquels le Burundi se base pour intégrer la femme dans les sphères de prise de décision. Ce sont des textes et dispositifs internationaux et régionaux que le Burundi a ratifiés ainsi que des textes du dispositif juridique burundais.

### 1.1. Textes et dispositifs juridiques internationaux et régionaux.

La Déclaration Universelle des droits de l'homme (1948) proclame que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit » et que « chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de sexe »<sup>2</sup>. L'énoncé est clair et sans équivoque, mais la réalité est tout autre.

Sous l'égide de l'ONU, la communauté internationale s'est mobilisée pour dénoncer les discriminations de fait à l'égard des femmes et pour exiger la prise de mesures tendant à l'égalité des hommes et des femmes. C'est ainsi que toutes les quatre conférences internationales sur les femmes qui ont déjà eu lieu, ont gardé comme thème principal « égalité, développement et paix »<sup>3</sup>.

L'enjeu est donc l'égalité des hommes et des femmes en droits et en devoirs. Il faut le souligner les droits de l'homme sont les droits des hommes et des femmes. Dans ce contexte, l'homme ne signifie pas le mâle mais bien l'être humain de manière générale.

Outre les orientations générales contenues déjà dans la Déclaration Universelle des droits de l'homme relatives au droit de participation à la direction des affaires publiques de son pays pour chaque individu, cette

---

<sup>2</sup> Nations Unies : Déclaration Universelle des droits de l'Homme, New York, 10 décembre 1948 articles 1 et 2.

<sup>3</sup> Ce sont les conférences de Mexico (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985), Beijing (1995).

étude passe aussi en revue les dispositions pertinentes touchant la participation de la femme à la vie publique contenues dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies, le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des femmes ainsi que la Déclaration Solennelle sur l'égalité des sexes en Afrique.

### 1.1.1. Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

La Déclaration Universelle des droits de l'homme a été proclamée et adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 10 Décembre 1948 à New York.

C'est un document qui, dans des termes clairs et simples, énonce des droits universels qui appartiennent à tous, dans un cadre individuel.

Dans le domaine de la gestion des affaires publiques, les points 1 et 2 de l'article 21 garantissent le droit de participation à tout individu<sup>4</sup>.

### 1.1.2. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).

Adoptée en 1979 par l'Assemblée Générale des Nations Unies, la CEDEF est souvent décrite comme une charte internationale des droits de la femme<sup>5</sup>.

L'article 1er de cette convention donne une définition de ce que l'on entend par l'expression « discrimination à l'égard des femmes ». Il s'agit de « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a

---

<sup>4</sup> Les points 1 et 2 de l'article 21 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme :

- Toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis.
- Toute personne a le droit d'accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de son pays.

<sup>5</sup> Nations Unies : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, New York, 1979

pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine ».

En fait, la discrimination à l'égard des femmes fait obstacle à l'accroissement du bien être de la société et de la famille et empêche les femmes de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités et capacités.

C'est fort de ce constat, que les Etats signataires de la CEDEF se sont engagés à prendre toute une série de mesures pour mettre un terme à la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes et notamment à consacrer le principe de l'égalité des hommes et des femmes dans le droit interne, à abolir les lois discriminatoires et à adopter des mesures législatives appropriées interdisant la discrimination à l'égard des femmes<sup>6</sup>.

Et dans le domaine de la participation des femmes à la vie politique et publique de leur pays, l'article 7 stipule que : « les Etats parties doivent prendre des mesures pour rendre effective la participation de la femme à la vie politique et publique du pays et en particulier de leur assurer dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit de :

- a) Voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligible à tous les organismes publiquement élus ;
- b) Prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du Gouvernement ;
- c) Participer aux organisations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays".

---

<sup>6</sup> Article 2 de la CEDEF

L'article 8 quant à lui donne des directives en matière de représentation des gouvernements à l'étranger.

« Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales ».

### **1.1.3. Pacte international relatif aux droits civils et politiques**

Adopté en 1966, ce pacte vient compléter et spécifier les principes généraux des droits de l'homme contenus dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Les dispositions relatives à la gestion des affaires publiques sont développées à l'article 25 et sont ainsi libellées : « Tout citoyen a le droit et la possibilité, sans aucune des discriminations visées à l'article 2 et sans restrictions déraisonnables :

- a) de prendre part à la direction des affaires publiques, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis ;
- b) de voter et d'être élu, au cours d'élections périodiques, honnêtes, au suffrage universel et égal et au scrutin secret assurant l'expression libre de la volonté des électeurs ;
- c) d'accéder, dans des conditions générales d'égalité, aux fonctions publiques de son pays ».

### **1.1.4. Résolution 1325 sur le rôle de la femme dans la promotion de la paix et de la sécurité**

La Résolution 1325 a été adoptée par le Conseil de Sécurité des Nations Unies en 2000. Comme on le sait, la Charte des Nations Unies confère au Conseil de Sécurité la responsabilité principale du maintien de la paix et de la sécurité internationales. Par cette résolution, le Conseil de Sécurité

reconnait le rôle important que les femmes jouent dans la prévention et le règlement des conflits et dans la consolidation de la paix.

Il constate en même temps que les femmes et les enfants constituent la majorité de ceux qui subissent les effets préjudiciables des conflits armés et que les combattants et les éléments armés les prennent de plus en plus pour cible.

Le Conseil de Sécurité considère que le maintien et la promotion de la paix et de la sécurité internationale seraient facilités si les effets des conflits armés sur les femmes et les petites filles étaient mieux compris d'une part et que si les femmes participaient pleinement au processus de paix d'autre part.

C'est pourquoi, à travers la Résolution 1325 le Conseil de Sécurité demande entre autres aux Etats membres de « faire en sorte que les femmes soient davantage représentées à tous les niveaux de prise de décision dans les institutions et mécanismes nationaux, régionaux et internationaux pour la prévention, la gestion et le règlement des différends » et de « communiquer au Secrétaire Général les noms de candidates pouvant être inscrites dans une liste centralisée régulièrement mise à jour » afin de faciliter la nomination de plus de femmes parmi les Représentants et Envoyés Spéciaux chargés de missions de bons offices au nom du Secrétaire Général des Nations Unies.

Le Conseil de Sécurité demande aussi au Secrétaire Général des Nations Unies de s'engager lui-même à incorporer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes et à accroître le rôle et la contribution des femmes dans toutes les opérations et missions de maintien de la paix<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Points 5 de la Résolution 1325

### 1.1.5. Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des femmes

Ce protocole relatif aux droits des femmes a été adopté à Maputo le 11 juillet 2003 par la 2<sup>ème</sup> Session ordinaire de la Conférence de l'Union Africaine. Ce protocole reconnaît et garantit à la femme les mêmes droits que l'homme. Dans le domaine du droit de participation au processus politique et la prise de décisions, l'article 9 est on ne peut plus clair.

En effet, cet article dispose que « Les Etats entreprennent des actions positives spécifiques pour promouvoir la gouvernance participative et la participation paritaire des femmes dans la vie politique de leurs pays à travers une action affirmative et une législation nationale et d'autres mesures de nature à garantir que :

- a) Les femmes participent à toutes les élections sans aucune discrimination ;
- b) Les femmes soient représentées en parité avec les hommes et à tous les niveaux, dans les processus électoraux ;
- c) Les femmes soient des partenaires égales des hommes à tous les niveaux de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et des programmes de développement de l'Etat »

De plus, le même article indique que « Les Etats assurent une représentation et une participation accrues, significatives et efficaces des femmes à tous les niveaux de la prise de décision. »

Bien qu'ayant signé ce protocole, le Burundi ne l'a pas encore ratifié. Il serait souhaitable que le Burundi ratifie ce protocole dans les meilleurs délais et qu'il en fasse une large diffusion.

### 1.1.6. Déclaration Solennelle sur l'égalité des sexes en Afrique (2004)

La déclaration solennelle sur l'égalité des sexes en Afrique a été adoptée lors de la 3<sup>ème</sup> Session ordinaire de la Conférence de l'Union Africaine qui s'est tenue à Addis - Abeba du 6 au 8 juillet 2004. Les points 2 et 5 de la



déclaration sont sans équivoques et traduisent l'engagement des Chefs d'Etat et de Gouvernement des Etats membres de l'Union Africaine à assurer réellement l'égalité des sexes en Afrique.

Ils sont ainsi libellés :

« Assurer la pleine participation et représentation des femmes au processus de paix y compris la prévention, la gestion et le règlement des conflits et la reconstruction post conflit en Afrique, tel que stipulé dans la résolution 1325 des Nations Unies (2000) et de désigner des femmes comme Envoyées Spéciales et Représentantes Spéciales de l'Union Africaine ».

« Promouvoir et étendre le principe de la parité entre les hommes et les femmes que nous avons adopté concernant la Commission de l'Union Africaine 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 ».

Ici il faut noter que la parité homme - femme a été respectée lors de l'élection des 10 commissaires de l'Union Africaine : il y a 5 commissaires femmes et 5 commissaires hommes.

## 1.2. Dispositif juridique burundais.

### 1.2.1. La Constitution <sup>8</sup>

Au niveau des valeurs, des droits et devoirs fondamentaux, la Constitution de la République du Burundi spécialement en ses articles 13 et 22, réaffirme l'égalité de tous les citoyens devant la loi. L'article 19 quant à lui intègre dans le dispositif juridique burundais les droits et les devoirs proclamés et garantis par les pactes et conventions internationales. Il est expressément stipulé que nul ne peut être l'objet de discrimination pour quelque raison que ce soit y compris le sexe.

---

<sup>8</sup> Constitution de la République du Burundi promulguée par la loi n° 1/010 du 18 mars 2005

Dans le domaine de l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision, les articles 129, 164 et 180 assurent aux femmes un minimum de 30% de places respectivement au Gouvernement, à l'Assemblée Nationale et au Sénat.

Le 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 129 stipule : « Le Gouvernement est ouvert à toutes les composantes ethniques. Il comprend au plus 60% de Ministres et de Vice-Ministres Hutu et au plus 40% de Ministres et de Vice-Ministres Tutsi. Il est assuré un minimum de 30% des femmes ».

L'article 164 est libellé comme suit : « L'Assemblée Nationale est composée d'au moins cent députés à raison de 60% de Hutu et de 40% de Tutsi, y compris un minimum de 30% de femmes, élus au suffrage universel direct pour un mandat de cinq ans et de trois députés issus de l'ethnie Twa cooptés conformément au code électoral ».

L'article 180 montre la composition du Sénat.

Le Sénat est composé de :

- 1) Deux délégués de chaque province, élus par un collège électoral composé de membres des conseils communaux de la province considérée, provenant de communautés ethniques différentes et élus par des scrutins distincts ;
- 2) Trois personnes issues de l'ethnie Twa ;
- 3) Les anciens Chefs d'Etat.

Il est assuré un minimum de 30% de femmes. La loi électorale en détermine les modalités pratiques avec cooptation le cas échéant.

L'article 143 quant à lui indique clairement l'idée de représentation de toutes les diversités de la nation burundaise au sein de l'administration. Il est ainsi libellé :

« L'administration est largement représentative de la nation burundaise et doit refléter la diversité de ses composantes. Les pratiques qu'elle observe en matière d'emploi sont fondées sur des critères d'aptitude objectifs et équitables ainsi que sur la nécessité de corriger les déséquilibres et d'assurer une large représentation ethnique, régionale et de genre ».

Au niveau du pouvoir judiciaire, l'article 208 précise que « les procédures de recrutement et de nomination dans le corps judiciaire obéissent impérativement au souci de promouvoir l'équilibre régional, ethnique et l'équilibre entre genres.»

En complément à cette disposition, la loi portant attribution de la compétence répressive aux tribunaux de Grande Instance exige l'équilibre genre pour tout siège susceptible de prononcer une sentence de peine capitale ou d'emprisonnement à vie<sup>9</sup>. La même exigence d'équilibre genre est reprise dans les dispositions de la loi portant code de l'organisation et de la compétence judiciaires<sup>10</sup>.

Par ailleurs, l'alinéa 5 de l'article 187 de la Constitution donne au Sénat la compétence de « contrôler l'application des dispositions constitutionnelles exigeant la représentativité ethnique et de genre et l'équilibre dans toutes les structures et les institutions de l'Etat notamment l'administration publique et les corps de défense et de sécurité. »

A travers la Constitution, on sent l'intention du législateur d'assurer une représentativité inclusive de toutes les composantes de la société burundaise et de corriger les déséquilibres existants notamment de genre partout où ils s'observent. Il faudrait donc que le Sénat assure son rôle de contrôleur de l'application des dispositions constitutionnelles exigeant la représentativité de genre comme il vient de le faire pour ce qui est de la représentativité ethnique au niveau des forces de défense et de sécurité.

### 1.2.2. Le Code électoral <sup>11</sup>

Le Code électoral reprend les mêmes dispositions que celles contenues dans la Constitution et qui assurent un minimum de 30% des places aux femmes à l'Assemblée Nationale et au Sénat. Le Code électoral indique

---

<sup>9</sup> Loi n° 1/015 du 22 septembre 2003 portant attribution de compétence répressive aux Tribunaux de Grande Instance en matière criminelle, art. 1, al 2 et 4

<sup>10</sup> Loi n° 1/08 du 17 mars 2005 portant code de l'organisation et de la compétence judiciaires, art 16 al 2 et art 30, al 1

<sup>11</sup> Loi n° 1/015 du 20 avril 2005 portant code électoral

en plus comment on procède aux corrections lorsque ce pourcentage n'est pas atteint lors des élections.

Pour l'Assemblée Nationale, l'article 129 indique la composition de la liste électorale bloquée en ce qui concerne le genre : « au moins un candidat sur quatre doit être une femme ».

Et si les 30% ne sont pas atteints, la Commission Electorale Nationale Indépendante (CENI) procède au redressement des déséquilibres constatés en retenant sur les listes des partis politiques et des indépendants ayant atteint 5% des suffrages exprimés un nombre égal de députés supplémentaires appartenant au genre sous représenté nécessaires pour résorber les déséquilibres.

Lorsque le pourcentage de 30% de femmes n'est pas atteint au Sénat, la CENI, en consultation avec les partis concernés, procède à la cooptation en attribuant à chaque parti ayant atteint 5% des suffrages exprimés un nombre égal de sièges supplémentaires nécessaires pour résorber ces déséquilibres de genre conformément à l'article 161.

### **1.2.3. La Loi sur les partis politiques**

La Loi n° 1/006 du 26 juin 2003 portant organisation et fonctionnement des partis politiques renferme des dispositions relatives à l'intégration des femmes dans les organes nationaux et provinciaux des partis politiques. L'article 33 est ainsi libellé : « L'organe national et l'organe provincial d'un parti politique doivent être formés dans un esprit d'unité nationale en tenant compte des diverses composantes ethniques et de genre de la population burundaise. Aucun organe dirigeant d'un parti politique, au niveau national, ne peut comprendre plus de trois quarts des membres provenant d'une même ethnie. Il en est de même pour le genre ».

### 1.3. Documents de politique

#### 1.3.1. Politique nationale « Genre »

S'inscrivant dans la logique du Plan d'Action National pour la mise en application du Programme d'Action de Beijing adopté en 1998, le Gouvernement du Burundi a adopté la Politique Nationale Genre en février 2003<sup>12</sup>. Cette politique offre au Gouvernement burundais un cadre d'orientation de la promotion de l'égalité des genres dans tous les secteurs de la vie nationale.

La vision sur laquelle repose la Politique Nationale Genre est « celle d'une société où les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits, développent toutes leurs capacités et contribuent ainsi, en tant que partenaires égaux, à l'édification d'une société juste et prospère pour tous ainsi qu'au développement politique, social et culturel du Burundi ». <sup>13</sup>.

Huit domaines prioritaires sont identifiés dans la Politique nationale « Genre». Il s'agit de :

- Conflit armé et processus de paix ;
- Lutte contre la pauvreté ;
- Agriculture ;
- Santé et VIH/SIDA ;
- Education et Formation ;
- Egalité des droits et Violence à l'égard des femmes ;
- Prise de décision ;
- Information et communication.

La prise de décision est donc un des huit domaines prioritaires identifiés dans la Politique Nationale Genre. Dans ce domaine, deux objectifs <sup>14</sup> sont poursuivis à savoir :

---

<sup>12</sup> Ministère de l'Action Sociale et de la Promotion de la Femme : La Politique Nationale Genre, février 2003

<sup>13</sup> Politique Nationale Genre, p 15

<sup>14</sup> Politique Nationale Genre, p 18

- Assurer une participation équitable et effective des hommes et des femmes dans la prise de décision à tous les niveaux ;
- Promouvoir une politique et des mesures volontaristes en faveur des femmes en vue d'une représentation équitable des genres.

En vue d'atteindre ces objectifs, les stratégies suivantes sont préconisées <sup>15</sup> :

- Mettre en place des mécanismes y compris un système électoral et des modes de scrutin qui assurent une bonne représentation des femmes dans tous les organes de décision à tous les niveaux ;
- Se fixer des objectifs à court et moyen terme, ainsi que des indicateurs spécifiques, en vue d'atteindre l'égalité des genres dans l'accès aux structures du pouvoir ;
- Etablir des données quantitatives et qualitatives sur les rapports hommes - femmes au niveau des postes de décision et de responsabilité dans les secteurs public et privé ;
- Engager des actions affirmatives ou des mesures de discrimination positive en vue de corriger les déséquilibres liés au genre et dus à des facteurs culturels, historiques et politiques ;
- Mettre en place des mécanismes exigeant des hommes et des femmes qui occupent des postes de décision et de responsabilité qu'ils rendent compte de leurs actes et de leur gestion ;
- Renforcer les capacités des femmes en vue d'accélérer et d'améliorer leur participation dans la prise de décision.

---

<sup>15</sup> Politique Nationale Genre, p 20

### 1.3.2. Politique Sectorielle du Ministère ayant le Genre dans ses attributions

Le document de politique sectorielle a été adopté en mai 2006<sup>16</sup>. Dans le domaine du genre qui nous intéresse, la mission principale du ministère est de concevoir et de mettre en œuvre la politique nationale genre en assurant et en intégrant la femme dans le processus de prise de décision et de développement.

Pour ce faire, le ministère se propose entre autres de mener les actions suivantes :

- Elaborer et exécuter un programme de mobilisation de la femme à la participation au processus de prise de décision ;
- Diffuser la Politique Nationale Genre et superviser sa mise en œuvre ;
- Mettre en place le Conseil National Genre ;
- Concevoir un programme prioritaire et général pour une mobilisation et sensibilisation à l'égalité des genres des décideurs aux communautés à la base ;
- Evaluer régulièrement le niveau atteint en matière d'égalité des genres dans les secteurs clés ;
- Renforcer les mécanismes institutionnels de promotion de la femme existants.

Depuis le 14 novembre 2007, il existe une nouvelle structure gouvernementale. Le Ministère ayant le Genre dans ses attributions s'intitule : Ministère de la Solidarité Nationale, du Rapatriement, de la Reconstruction Nationale, des Droits de la Personne Humaine et du Genre avec un Vice-Ministère chargé des Droits de la Personne Humaine et du Genre. La politique sectorielle en vigueur reste celle adoptée en 2006.

---

<sup>16</sup> Ministère de la Solidarité, des Droits de la Personne Humaine et du Genre : Document de Politique Sectorielle, mai 2006

## CHAPITRE 2 : ETAT DES LIEUX DE L'INTEGRATION DE LA FEMME DANS LES SPHERES DE PRISE DE DECISION.

Le cadre juridique burundais reconnaît et proclame l'égalité des genres. Néanmoins, les données recueillies auprès des différents services publics confirment qu'à l'état actuel des choses, les femmes sont peu représentées dans les sphères de prise de décision.

### 2.1. Femmes et pouvoir législatif.

Le système politique burundais est basé sur le multipartisme. Les députés et Sénateurs élus en 2005 proviennent tous des partis politiques sauf ceux qui occupent des sièges réservés (anciens Chefs d'Etat et représentants de la communauté Batwa).

Or, bien qu'on remarque une certaine amélioration par rapport au passé, les femmes ne sont pas suffisamment représentées dans les organes dirigeants des partis politiques. C'est pourquoi, elles ont très peu d'influence sur la composition des listes électorales et sur la place des femmes sur ces listes.

Le tableau ci-après donne la composition homme - femme des comités exécutifs des partis politiques représentés à l'Assemblée Nationale.

**Tableau n°1 : Participation des femmes aux Comités Exécutifs des partis politiques représentés à l'Assemblée Nationale.**

Parti	Effectifs 1992			Effectifs 2008		
	Total	Femmes	% Femmes	Total	Femmes	% Femmes
CNDD/FDD	-	-	-	18	6	33,3
FRODEBU	12	1	8,3	18	3	16,67
UPRONA	24	3	12,5	46	8	17,39
CNDD	-	-	-	15	5	33,3
MRC	-	-	-	15	5	33,3

Source : - Etude « Promotion Féminine » Pro Inter FACAGRO, octobre 1992

- Informations recueillies auprès des responsables des partis politiques, juillet 2008



Selon la loi sur les partis politiques, aucun organe dirigeant d'un parti politique ne peut comprendre plus de trois quarts des membres du même genre<sup>17</sup>. C'est dire que le genre le moins représenté a un minimum de 25%. Ceci est respecté pour les comités directeurs ou comités centraux de ces partis puisque c'est une obligation légale.

Le comité directeur ou central d'un parti est bien sûr l'organe dirigeant qui détermine la ligne politique du parti et qui prend des décisions d'importance capitale pour le parti.

Mais on sait aussi qu'entre les sessions de ces comités, c'est le comité exécutif qui gère la vie du parti au jour le jour. C'est encore le Comité exécutif qui prépare les décisions du comité directeur. Comme les femmes ne sont pas suffisamment représentées à ce niveau, leurs points de vue sont souvent négligés.

Il faut noter également que sur les 40 partis politiques agréés aujourd'hui, deux uniquement sont dirigés par des femmes. C'est le PML Abanyamwete (Parti pour la Promotion et la Solidarité des Masses Laborieuses) et l'ADR Imvugakuri (Alliance Démocratique pour le Renouveau).

En analysant le tableau n° 1, on pourrait dire que les partis politiques de création récente font mieux que les anciens partis.

---

<sup>17</sup> Loi n° 1/006 du 26 juin 2003 portant organisation et fonctionnement des partis politiques, art. 33

Tableau n° 2 : Participation des femmes à l'Assemblée Nationale

Année	Total	Femmes	% Femmes
1982	65	6	9,2
1993	81	10	12,3
2005	118	37	31,35
2008	118	37	31,35

Source : - Plan d'Action National pour la mise en application du Programme d'Action de Beijing (1998)  
 - Résultats des élections de 2005  
 - Composition actuelle de l'Assemblée Nationale

Avec les élections de 2005, les dispositions constitutionnelles garantissant un minimum de 30% aux femmes sont respectées. De même les remplacements des députés se font par des députés du même genre. Avant, on remarque également qu'il y avait une timide tendance à la hausse passant de 9,2% en 1982 à l'époque du monopartisme à 12,3% en 1993 avec les premières élections multipartites.

Lors de la transition, dans le cadre de la mise en application de l'Accord d'Arusha<sup>18</sup>, on se rappelle que l'Assemblée Nationale élue en 1993 a été élargie aux autres formations et mouvements politiques signataires de l'Accord. L'Assemblée Nationale de Transition ainsi constituée comprenait 37 femmes sur un total de 186 députés soit 19,9%. De même, un Sénat de Transition avait été institué. Il comprenait 10 femmes sur 53 sénateurs soit un taux de 18,8%. Aujourd'hui le Sénat issu des élections de 2005 compte 17 femmes sur 49 sénateurs (dont 4 anciens Chefs d'Etat) soit 34,69%.

Les bureaux de l'Assemblée Nationale et du Sénat comprennent 3 membres dont au moins un doit être une femme. Au Sénat, un Vice-Président est une femme tandis qu'à l'Assemblée Nationale, les deux vice-

---

<sup>18</sup> République du Burundi : Accord d'Arusha pour la paix et la réconciliation au Burundi, Arusha, 28 août 2000

Présidents sont des femmes après l'élection du 2<sup>ème</sup> Vice-Président le 25 juillet 2008.

Au niveau de l'administration publique parlementaire: que ce soit à l'Assemblée Nationale ou au Sénat, les postes de Chef de Cabinet et de Secrétaire Général sont tous occupés par des hommes. Les autres postes de responsabilité se présentent comme suit :

**Tableau n° 3 : Administration Publique Parlementaire.**

Position / Institution	Conseiller Principal et Assimilé <sup>19</sup>			Directeur		
	Total	Femmes	% Femmes	Total	Femmes	% Femmes
Assemblée Nationale	6	1	16,6	2	1	50
Sénat	6	3	50	4	1	25

Source : données recueillies auprès des services concernés, juillet 2008

A l'East African Legislative Assembly (EALA), le Burundi a envoyé 9 députés dont 3 sont des femmes soit 33,3%.

## 2.2. Femmes et pouvoir exécutif

Au lendemain des élections de 2005, il y avait un enthousiasme à partager et à intégrer de manière volontariste et visible les femmes dans les plus hautes sphères de prise de décision.

Ainsi sur les cinq premières personnalités de l'Etat burundais que sont le Président de la République, le Président de l'Assemblée Nationale, le Président du Sénat et les deux Vice-Présidents de la République, deux étaient des femmes à savoir la Présidente de l'Assemblée Nationale (qui occupait la 2<sup>ème</sup> place directement après le Président de la République) et

---

<sup>19</sup> Assimilé : Chef du Protocole, Intendant, Secrétaire Particulière

la Deuxième Vice- Présidente de la République. Ceci représentait une participation féminine de 40 % au sommet de l'Etat.

Depuis mars 2007, on est retourné à la case départ de 0%, les deux personnalités féminines ont été remplacées par des hommes. Même au niveau des collaborateurs directs du Président de la République et des Vice-Présidents de la République, la situation n'est pas meilleure.

**Tableau n° 4 : Hauts cadres à la Présidence et aux Vice Présidences de la République.**

	Chef de Cabinet			Conseiller Principal et Assimilé <sup>20</sup>		
	Total	Femmes	% Femmes	Total	Femmes	% Femmes
Présidence	3	0	0	16	2	12,5
1 <sup>ère</sup> Vice Présidence	1	0	0	7	1	14,28
2 <sup>ème</sup> Vice Présidence	1	0	0	7	1	14,28
Total	5	0	0	30	4	13,3

Source : Données recueillies auprès des services concernés, juillet 2008

La présence des femmes à la Présidence de la République est très faible. Or, ce sont ces collaborateurs directs qui assistent et préparent les décisions de ces hautes personnalités. Les dossiers de proposition de nomination aux postes de responsabilité par exemple sont analysés à ce niveau et spécialement par les Chefs de Cabinet. Il n'y a donc personne pour défendre la cause des femmes.

La Présidence et les Vice - Présidences de la République devraient servir d'exemple et être le reflet de la volonté politique d'intégrer les femmes dans les postes de prise de décision.

<sup>20</sup> Assimilé : Chef du Protocole, Chargé de Mission

**Tableau n° 5 : Participation des femmes aux postes de décision et de responsabilité au sein des structures publiques et parapubliques.**

Poste	1997			2008		
	Total	Femmes	% Femmes	Total	Femmes	% Femmes
Ministres	27	2	7,4	26	8	30,7
Chef de Cabinet	27	3	11,1	23	1	4,34
Directeur Général	40	1	2,5	56	6	10,7
Directeur	n.d <sup>21</sup>	n.d	n.d	138	23	16,6
Ambassadeur	16	2	12	20	4	20
Premier responsable entreprise publique ou administration personnalisée	n.d	n.d	n.d	63	10	15,87
Total	110	6	5,45	326	52	15,95

Source : - Plan d'Action National pour la mise en application du programme d'action de Beijing, 1998

- Données recueillies auprès des services concernés, juillet 2008

Sur un total de 110 postes en 1997 et de 328 postes en 2008, les femmes n'en occupent que respectivement 5,45% en 1997 et 15,85% en 2008 de l'ensemble des postes de responsabilité de l'administration centrale et des entreprises publiques. Il y a une seule femme Chef de Cabinet sur 23 au total. Même les femmes ministres ne font pas beaucoup d'efforts pour promouvoir leurs consœurs.

---

<sup>21</sup> n. d. : non disponible

Les Directeurs Généraux sont les chevilles ouvrières du travail technique qui se fait dans les ministères. Les femmes ne représentent que 10,7%, ce qui est insignifiant. Donc l'apport des femmes dans l'élaboration des plans et programmes de développement est réduit étant donné sa faible présence dans les postes qui les conçoivent.

Il faut également noter le recul de la position des femmes au Gouvernement à 30,7%. Le premier Gouvernement post-transition comprenait 7 femmes sur 20 ministres soit 35%. On peut néanmoins se féliciter de l'ouverture aux femmes des postes ministériels comme ceux en charge des Relations Extérieures et des Finances notamment, qui étaient naguère l'apanage des seuls hommes.

**Tableau n° 6 : Participation des femmes au service extérieur**

Poste	Total	Femmes	% Femmes
Ambassadeur	20	4	20
Attaché Militaire	5	0	0
Conseiller	31	6	19,35
Premier Secrétaire	5	0	0
Total	61	10	16,39

Source : Données recueillies auprès des services concernés, septembre 2008

Au niveau de la diplomatie burundaise, les femmes ne sont pas mieux loties. En effet, sur un total de 61 diplomates, il n'y a que 10 femmes soit 16,39% seulement.

**Tableau n° 7 : Participation des femmes dans la direction de quelques entreprises publiques.**

Entreprise	Comité de Direction			Conseil d'Administration		
	Total	Femmes	% Femmes	Total	Femmes	% Femmes
Université du Burundi	5	1	20	15	2	13,33
REGIDESO	6	2	33,33	9	2	22,22
BRARUDI	6	0	0	4 <sup>22</sup>	1	25
SOSUMO	7	1	14,28	8	1	12,5
BRB	3	1	33,33	4	0	0
ONATEL	4	0	0	7	1	14,28
Régie des Oeuvres Universitaires	3	0	0	5	1	20

Source : Données recueillies auprès des services concernés, juillet 2008

Ces exemples pris à titre d'illustration montrent que tout comme à l'administration centrale, les femmes sont très peu représentées dans la direction des entreprises publiques.

### **Absence totale des femmes dans les postes de prise de décision dans les services de sécurité.**

Le cas particulier des services de sécurité est à signaler : Là on note une absence totale des femmes dans les postes de décision que ça soit à l'administration centrale ou dans les postes opérationnels et décentralisés du Ministère de la Sécurité Publique et du Ministère de la Défense Nationale et des Anciens Combattants.

L'explication donnée est que l'entrée des femmes dans ces corps est récente et celles qui y sont n'ont pas encore atteint les grades requis pour occuper les postes de responsabilité.

<sup>22</sup> Administrateurs représentant l'Etat

Cet argument n'est pas convainquant. En effet, le Ministère de la Sécurité Publique compte en son sein 63 femmes officiers dont 39 officiers supérieurs et 24 officiers subalternes.

Le Ministère de la Défense Nationale et des Anciens Combattants quant à lui compte 15 femmes officiers dont 3 Commandants, 7 Capitaines, 3 Lieutenants et 2 Sous-Lieutenants. Leurs collègues hommes de même grade occupent divers postes de responsabilité.

Par ailleurs, on a toujours vu des officiers hommes nommés à des postes de responsabilité commissionnés à des grades supérieurs passant par exemple de Capitaine à Lieutenant - Colonel. De même, au moment de la fusion des ex - FAB et des ex – PMPA et de la création de la Police Nationale, les membres provenant des ex – PMPA qui n'avaient pas les grades requis pour occuper certains postes de responsabilité ont été commissionnés. Pourquoi ce qui est faisable pour les hommes ne peut pas l'être pour les femmes ? C'est tout simplement un manque de volonté politique.

A la Documentation Nationale, c'est le même scénario. Il n'y a aucune femme parmi les sept premiers responsables (Administrateur Général et son adjoint ainsi que cinq directeurs).

On signale cependant qu'il y a une femme parmi les quatre conseillers au cabinet de l'Administrateur Général ayant rang de directeur et deux femmes chefs de service sur douze. Ici on ne pourrait évoquer le problème de grade ou de carrière. Il est recommandé au Gouvernement de promouvoir des femmes officiers à l'armée et à la police à des postes de responsabilité en vue d'encourager les jeunes filles et les femmes à adhérer à ces corps.

Il existe également d'autres ministères qui n'ont aucune femme dans les postes de décision de leur ressort. Il s'agit des ministères suivants :

- Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage ;
- Ministère du Commerce et de l'Industrie ;
- Ministère des Transports, Postes et Télécommunications ;
- Vice – Ministère chargé de la Planification.



Il est fortement recommandé au Gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent et d'initier des actions affirmatives pour corriger ces déséquilibres fragrants de genre.

### **2.3. Femmes et administration territoriale et collectivités locales**

Au niveau provincial, le pouvoir exécutif est délégué à un Gouverneur de province chargé de coordonner les services de l'administration oeuvrant dans la province. La province est elle-même subdivisée en communes qui sont des entités administratives décentralisées<sup>23</sup>.

Il y a quelques années déjà, l'Etat a initié un processus de décentralisation afin de déléguer un certain nombre de pouvoirs et de responsabilités aux communes. Il importe donc de voir si les femmes ont été intégrées dans ce processus et dans ces nouveaux cadres de décision.

---

<sup>23</sup> Loi n° 1/016 du 20 avril 2005 portant organisation de l'administration communale

**Tableau n°8 : Participation des femmes à l'administration provinciale et aux collectivités locales.**

Poste	2005			2008		
	Total	Femmes	% Femmes	Total	Femmes	%Femmes
Gouverneur/Maire	17	4	23,53	17	3	17,6
Conseiller Principal/Secrétaire Général	17	0	0	17	1	5,88
Président du Conseil Communal	129	7	5,42	129	3	2,3
Vice - Président du Conseil Communal	129	43	33,33	129	21	16,28
Administrateur	129	16	12,40	129	15	11,62
Total	421	70	16,62	421	43	10,21

Source : - Rapport sur le processus électoral du Burundi 2004-2005  
- Données recueillies auprès des services concernées, juillet 2008

En moyenne donc les femmes ne sont représentées aujourd'hui qu'à hauteur de 10,21% dans les postes de décision de l'administration provinciale et des collectivités locales. Il faut ici déplorer cette tendance à la marginalisation des femmes puisque de 16,62% juste après les élections en 2005, elles ne sont plus que 10,21% en juillet 2008. Les femmes se sont faites élire aussi au poste de conseiller de colline ou de quartier. En 2005, sur un total de 14.585 conseillers, les femmes sont au nombre de 2055 soit un taux de 14%<sup>24</sup>.

La commune est l'entité administrative de base du développement au niveau local. S'il y avait plus de femmes responsables à ce niveau, les questions prioritaires des femmes seraient mieux prises en compte.

<sup>24</sup> CENI : Rapport sur le processus électoral du Burundi 2004-2005

Depuis un certain temps, certains ministères (éducation, santé, agriculture et élevage) ont ouvert des directions dans toutes les provinces afin de rapprocher les services offerts aux bénéficiaires. Les responsables de ces directions provinciales sont donc les collaborateurs et conseillers directs du Gouverneur de province, chacun dans son domaine d'intervention. Ce sont également ces responsables qui aident le Gouverneur et les administrateurs dans l'élaboration des plans provinciaux et communaux de développement. Il est donc intéressant de voir si les femmes sont représentées à ce niveau.

**Tableau n° 9 : Participation des femmes dans les directions provinciales de certains ministères**

Poste	Total	Femmes	% Femmes
Directeur Provincial de l'Enseignement	17	1	5,88
Directeur Provincial de l'Agriculture et de l'Elevage	17	1	5,88
Médecin Provincial	17	1	5,88
Président du Tribunal de Grande Instance	17	3	17,60
Procureur de la République	17	0	0
Total	85	6	7,05

Source : Données recueillies auprès des services concernés, juillet 2008

Même s'il s'agit des postes techniques, les nominations sont toujours discrétionnaires et les critères objectifs de nomination ne sont pas connus. Si le mérite professionnel était mis en avant dans ces nominations, le taux des femmes se relèverait. Il existe pourtant une loi portant distinction des fonctions politiques des fonctions techniques<sup>25</sup>. L'alinéa 3 de l'article 5 de cette loi stipule que « Les fonctions techniques sont celles pour lesquelles l'accession est dictée par les seuls critères de compétence et de mérite.

<sup>25</sup> Loi n° 1/09 du 17 mars 2005 portant distinction des fonctions politiques des fonctions techniques

Elles se caractérisent par la stabilité et la continuité et sont régies par des lois spécifiques »

La politisation à outrance de l'administration publique semble prendre le dessus sur les principes de compétence et de mérite énoncés dans cette loi. La présence de plus de femmes dans ces services qui sont en contact permanent avec la population aurait un impact positif sur les femmes rurales en général et en particulier sur la scolarisation des filles qui sont souvent à la recherche de modèles.

#### **2.4. Femmes et pouvoir judiciaire**

Comme partout ailleurs, la justice est rendue par les cours et tribunaux au Burundi. Mais avant d'arriver au stade des cours et tribunaux, les personnes ayant des litiges sur les collines sont entendues par différents conseils dont la mission est d'arbitrer et de réconcilier les parties en conflit. Il s'agit en général des conseils de notables, des conseils de familles et des conseils de collines élus en 2005. Il n'est pas aisé de trouver les données chiffrées sur la composition de ces conseils, mais on constate d'un seul coup d'œil qu'ils sont majoritairement masculins.

Au niveau des cours et tribunaux, la situation se présente aujourd'hui comme suit :

**Tableau n° 10 : Taux de participation des femmes au pouvoir judiciaire**

Poste	Total	Femmes	% Femmes
Conseil Supérieur de la Magistrature	17	4	23,53
Cour Constitutionnelle	7	3	42,85
Cour Suprême	21	9	42,85
Parquet Général de la République	13	1	7,69
Cour d'Appel (Bujumbura, Gitega et Ngozi)	41	8	19,51
Parquet Général près la Cour d'Appel (Bujumbura, Gitega et Ngozi)	26	5	19,23
Cour Administrative (Bujumbura et Gitega)	21	3	14,28
Cour Anti – Corruption	10	3	30
Parquet Général près la Cour Anti - Corruption	7	3	42,85
Tribunal du Travail (Bujumbura et Gitega)	25	10	40
Tribunal du Commerce	17	7	41,17
Tribunal de Grande Instance (Toutes les Provinces)	282	86	30,49
Parquet de la République (Toutes les Provinces)	193	38	19,68
Total	680	180	26,47

Source : données recueillies auprès des services concernés, septembre 2008

Ici on peut noter une avancée significative surtout au niveau des juridictions supérieures et spécialisées. En effet, la Cour Constitutionnelle et la Cour Suprême enregistrent les taux de participation des femmes les plus élevés (plus de 40%). Ces deux juridictions, sont d'ailleurs présidées par des femmes. De même, la Cour Administrative de Bujumbura est présidée par une femme. Au niveau des juridictions spécialisées, les femmes représentent 41,17% au tribunal du Commerce et 40% dans les tribunaux du Travail.

Au niveau des autres cours et tribunaux, il y a aussi trois femmes présidentes des tribunaux de Grande Instance sur dix sept. Il est aussi à noter que le taux des femmes est en général plus élevé dans les juridictions de Bujumbura que ceux de l'intérieur du pays. Par contre au niveau du ministère public, il n'y a aucune femme procureur. La participation féminine est inférieure à 20% à la seule exception du Parquet Général près la Cour Anti – Corruption où le taux de participation féminine est de 42,85%.

Au niveau des tribunaux de Résidence, les femmes représentaient environ 22% en 2003 grâce aux formations accélérées des juges à la base<sup>26</sup>. Par contre, le taux des femmes au niveau des officiers de police judiciaire était très faible (7 sur 123 soit 5,7% en 2003). Nul n'ignore le rôle de la police judiciaire dans la répression de la criminalité et des infractions contre les bonnes mœurs.

Une présence plus importante de femmes dans ce service contribuerait à créer des conditions favorables pour que les victimes des viols, violences sexuelles et autres abus et harcèlements sexuels (qui sont généralement des femmes) puissent briser le silence et être secourues convenablement.

## 2.5. Femmes et pouvoir économique

La femme occupe une place privilégiée dans le système burundais de production. Dans ce système économique à prédominance agricole, c'est la femme qui fournit l'essentiel de la force de production. Le patrimoine de base de la plupart des Burundais est la terre. La société burundaise étant patriarcale, l'héritage donc la terre dans la majorité des cas, se transmet de père en fils. La femme est dépourvue donc du moyen de production le plus important.

Depuis la fin des années 1980, des séminaires, des journées de réflexion ont été organisés afin de sensibiliser les pouvoirs publics et l'opinion publique sur la nécessité d'avoir une loi écrite sur les successions et les

---

<sup>26</sup> Politique Nationale Genre, février 2003, p 12

régimes matrimoniaux et surtout sur le droit des filles à hériter de leurs parents.

Avec l'appui de la société civile, l'Assemblée Nationale de Transition a élaboré une proposition de loi portant Code des successions et des régimes matrimoniaux et l'a transmise au Gouvernement pour analyse. Cette proposition se trouve sur la table du gouvernement depuis 2004. Il est fortement recommandé au Gouvernement d'adopter cette proposition de loi.

Au Rwanda voisin, pays dont les conditions sont presque similaires à celles du Burundi, le Code des successions a été adopté il y a plus de 10 ans. Les filles ont le droit d'hériter de leurs parents tout comme les garçons. Et ceci a amélioré considérablement le statut et la situation économique de la femme rwandaise. En effet, cette dernière peut solliciter un crédit bancaire pour financer ses initiatives en présentant son lopin de terre comme garantie<sup>27</sup>.

Au Burundi, la majorité des femmes n'ont pas accès au crédit bancaire car elles n'ont pas de garantie à présenter. Parlant du crédit bancaire, il est intéressant de voir comment les femmes sont représentées dans la direction des banques et institutions financières étatiques et dans celles où l'Etat détient des actions.

Même si les femmes sont nombreuses au niveau des services de collaboration et d'exécution, elles sont très peu représentées au Conseil d'Administration et à la direction de ces institutions. Par ailleurs, il n'y a aucune banque ou assurance qui soit dirigée par une femme.

---

<sup>27</sup> Immaculée INGABIRE, Membre de la Coalition de la Société Civile au Rwanda : Interview sur Radio Isanganiro du 04/08/2008

**Tableau n°11 : Représentation des femmes dans la direction des Banques, Etablissements financiers et Assurances.**

Institution	Direction			Conseil d'Administration		
	Total	Femmes	% Femmes	Total	Femmes	% Femmes
BRB	3	1	33,33	4	0	0
BNDE	2	1	50	8	0	0
BANCOBU	5	1	20	10	0	0
BCB	8	0	0	11	0	0
BBCI	4	0	0	12	1	8,33
FPHU	3	0	0	9	0	0
ECOBANK (ex SBF)	1	0	0	6	1	16,66
SOCABU	5	2	40	10	0	0
UCAR	4	1	25	9	1	11,11
TOTAL	35	6	17,14	79	2	2,53

Source : Données recueillies auprès des services concernés, juillet 2008

Comme on le sait, ce sont les Conseils d'Administration qui définissent la politique générale des entreprises, décident des investissements à réaliser, des statuts des personnels et divers avantages à accorder au personnel etc. Un taux de 2,53% pour les banques et assurances à participation de l'Etat est tout simplement inacceptable. Le cas de la BRB mérite d'être signalé. C'est la banque centrale qui édicte la politique monétaire du pays et les femmes ne sont pas représentées au Conseil général (équivalent du Conseil d'Administration). C'est dire que les besoins des femmes ne sont pas bien pris en compte dans ce secteur.

Les cas de la BCB et du FPHU sont aussi à décrier : là il n'y a aucune femme ni à la direction ni au Conseil d'Administration. Les autorités de nomination dans le secteur des banques et assurances sont interpellées pour corriger cet état de faits.



## 2.6. : Femmes et conseils nationaux

La Constitution prévoit en son article 268 cinq conseils nationaux à savoir :

- le Conseil National pour l'unité Nationale et la Réconciliation ;
- l'Observatoire National pour la prévention et l'éradication du génocide, des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité ;
- le Conseil National de Sécurité ;
- le Conseil Economique et Social ;
- le Conseil National de la Communication.

Parmi ces cinq Conseils, seuls deux sont opérationnels à savoir le Conseil Economique et Social et le Conseil National de la Communication.

Le Conseil Economique et Social est un organe consultatif ayant compétence sur tous les aspects du développement économique et social du pays.

Le Conseil National de la Communication quant à lui a un caractère hybride. Il est consultatif en matière de communication, mais il a aussi un pouvoir de décision notamment en matière de respect et de promotion de la liberté de presse et d'accès équitable des diverses opinions politiques, sociales, économiques et culturelles aux médias publics.

**Tableau n° 12 : Participation des femmes dans les Conseils Nationaux.**

Conseil	1995			2007		
	Total	Femmes	% Femmes	Total	Femmes	% Femmes
Conseil Economique et Social	30	3	10	20	5	25
Conseil National de la Communication	17	2	11,76	15	6	40

Source : Informations recueillies auprès des membres de ces conseils, juillet 2008

Ici, on note une amélioration nette du taux de participation des femmes dans les deux conseils. Il faut également noter que le Conseil National de la Communication est présidée par une femme tandis que le poste de Vice Président du Conseil Economique et Social est occupé par une femme.

## Conclusion

De manière globale, la présence des femmes aux postes de décision reste bien en deçà de leur importance numérique, de leurs capacités et de leurs aspirations légitimes. Les femmes ne sont pas du tout représentées au sommet de l'Etat. En effet, il n'y a aucune femme parmi les cinq premières personnalités de l'Etat burundais que sont le Président de la République, le Président de l'Assemblée Nationale, le Président du Sénat et les deux Vice - Présidents de la République.

De même, la présence des femmes est dérisoire parmi les collaborateurs directs de ces personnalités alors que la volonté politique d'intégrer les femmes dans les postes de prise de décision devrait être clairement visible et affichée à ce niveau.

Les femmes sont totalement absentes des postes de prise de décision des services de sécurités, elles sont aussi absentes de la direction des banques, établissements financiers et assurances où l'Etat détient des actions.

La représentation minimale de 30% de femmes est uniquement respectée au niveau des Ministres et des Parlementaires, de la Cour Suprême, de la Cour Constitutionnelle et du Conseil National de la Communication.

Les plus hautes autorités de l'Etat ainsi que le Sénat sont interpellés pour prendre les mesures nécessaires en vue de la correction des déséquilibres constatés en matière de représentation des femmes dans les sphères de prise de décision.

## CHAPITRE 3 : ANALYSE CRITIQUE DE L'ETAT D'INTEGRATION DE LA FEMME DANS LES SPHERES DE PRISE DE DECISION

Les données précédentes montrent que la participation des femmes dans les sphères de prise de décision reste faible. La présence des femmes est plus visible aux hauts postes de responsabilité (Ministres et Parlementaires grâce à l'exigence constitutionnelle d'accorder un minimum de 30% de places aux femmes) qu'au niveau intermédiaire et à la base où aucun quota n'a été fixé. La non centralisation des données ventilées par sexe rend également difficile l'évaluation de l'état d'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision. En effet, il n'y a aucun service étatique qui centralise ce genre d'informations. Les hautes autorités de l'Etat devraient avoir constamment sous leurs yeux une situation actualisée de la place de la femme dans les différents postes de responsabilité afin qu'ils en tiennent compte dans les décisions de nomination.

### 3.1. Du cadre juridique

Au premier chapitre, l'étude a passé en revue les dispositions légales pertinentes sur lesquelles se fonde l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision. Dans la présente section, l'étude va en analyser le contour pour relever les principales forces et faiblesses inhérentes à ces dispositions.

#### 3.1.1. Forces

##### 1) Intégration des instruments internationaux dans la Constitution

Les conventions, protocoles et autres pactes internationaux ou africains relatifs aux droits de l'Homme en général et spécialement la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes font partie intégrante de la Constitution<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Constitution de la République du Burundi, art. 19 point 1

Le Burundi a donc l'obligation de les respecter, de les faire respecter et de les mettre en application.

Dans l'article 18 de la CEDEF, les Etats parties s'engagent à présenter au Secrétaire Général de l'ONU des rapports périodiques sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autres adoptées pour donner effet aux dispositions de la CEDEF et sur les progrès réalisés. Le rapport initial sur le Burundi a été analysé à l'ONU en 2001. Produit fin 2005, le premier rapport périodique a été défendu par le gouvernement en janvier 2008<sup>29</sup>. Il y a donc une obligation de rendre compte des progrès réalisés.

## **2) Reconnaissance de l'égalité des citoyens**

Des dispositions de la Constitution reconnaissent l'égalité des citoyens devant la loi. Elles spécifient que nul ne peut être l'objet de discrimination du fait entre autres de son sexe<sup>30</sup>.

Là, l'intention du législateur est très claire. Tous les citoyens doivent être traités sur un même pied d'égalité y compris dans le domaine de la prise de décision. Les femmes doivent y avoir leur place.

## **3) Reconnaissance du droit du citoyen à participer à la vie politique et publique**

L'article 51 de la Constitution reconnaît à tout burundais le droit de participer à la direction et à la gestion des affaires de l'Etat et d'accéder aux fonctions publiques de son pays. L'orientation du législateur est que tout citoyen ait les mêmes chances d'accéder à la gestion des affaires de l'Etat.

---

<sup>29</sup> République du Burundi : Premier rapport périodique du Burundi sur la mise en application de la CEDEF, 2005

<sup>30</sup> Constitution de la République du Burundi, art. 22 point 2

#### 4) Nécessité de promouvoir l'équilibre genre

Sans fixer de quotas, plusieurs dispositions constitutionnelles préconisent la correction des déséquilibres existants et la promotion de l'équilibre genre notamment au niveau :

- de l'administration provinciale et publique : « corriger les déséquilibres et assurer une large représentation ethnique, régionale et de genre »<sup>31</sup> ;
- du pouvoir judiciaire : « les procédures de recrutement et nomination dans le corps judiciaire obéissent impérativement au souci de promouvoir l'équilibre régional, ethnique et l'équilibre entre genres »<sup>32</sup>. « Le Conseil Supérieur de la Magistrature est équilibré sur le plan ethnique, régional et entre les genres »<sup>33</sup> ;
- des corps de défense et de Sécurité : « L'Etat a le devoir de mettre en place une politique des réformes pertinentes en matière de défense et de sécurité qui renforce l'unité et la cohésion du peuple burundais, notamment en assurant les équilibres ethniques, régionaux et de genres nécessaires<sup>34</sup> ».

Ce sont autant de dispositions pertinentes qui montrent la volonté générale du législateur de faire participer la femme à la gestion des affaires de l'Etat dans tous les domaines de la vie nationale. L'autorité politique est tenue de les traduire dans la réalité.

#### 5) Représentation minimale des femmes dans les hautes sphères de prise de décision (Parlement et Gouvernement)

Une représentation minimale de 30% de femmes au Gouvernement et au Parlement est consacrée par la Constitution<sup>35</sup> et le Code électoral<sup>36</sup>. Ici

---

<sup>31</sup> Constitution de la République du Burundi, art. 143

<sup>32</sup> Constitution de la République du Burundi, art. 208

<sup>33</sup> Constitution de la République du Burundi, art. 217

<sup>34</sup> Constitution de la République du Burundi, art. 255

<sup>35</sup> Constitution de la République du Burundi, art. 129, 164 et 180

<sup>36</sup> Code Electoral art. 129 et 161

le législateur parle d'un minimum et non d'un maximum. On peut et on doit aller au-delà de 30% de femmes.

Grâce à ces dispositions constitutionnelles, les portefeuilles ministériels accordés aux femmes sont beaucoup plus importants que ceux traditionnellement leur octroyés. C'est ainsi que depuis le remaniement ministériel du 14 novembre 2007 les femmes occupent les ministères suivants : Ministère des Relations Extérieures, Ministère de l'Economie, des Finances et de la Coopération au Développement, Ministère de l'Information, Communication, Relations avec le Parlement et Porte - Parole du Gouvernement, Ministère du Commerce et de l'Industrie, Ministère de la Fonction Publique , du Travail et de la Sécurité Sociale, Ministère de la Solidarité Nationale, du Rapatriement, de la Reconstruction Nationale, des Droits de la Personne Humaine et du Genre, Vice - Ministère chargé de la Lutte contre le SIDA, Vice - Ministère chargé des Droits de la Personne Humaine et du Genre.

### 3.1.2. Faiblesses

#### 1) Les mécanismes de suivi de certains instruments internationaux relatifs au genre ont des pouvoirs et des moyens d'action limités

Ces instruments traduisent une volonté générale. Il en va de la volonté réelle de chaque pays à traduire dans les faits les engagements pris. Dans le cas de la CEDEF, il existe bien une procédure de soumission de rapports périodiques rendant compte des progrès réalisés. Le Burundi a déjà soumis comme signalé avant le rapport initial et le 1<sup>er</sup> rapport périodique. Il s'agit d'une procédure administrative qui ne porte pas à conséquence car les pouvoirs et les moyens d'action du Comité des Nations Unies pour la CEDEF sont assez limités selon Mme Pramila Patten, experte dudit Comité.

En effet, selon cette experte, « incapable de dénoncer un Etat partie pour non respect de la CEDEF, ni de lui imposer des mesures correctives, le Comité doit s'en tenir à la lecture des rapports remis à intervalles réguliers

par les Etats parties, rapports fréquemment soumis en retard et dont le contenu laisse à désirer sur le fond »<sup>37</sup>.

La Résolution 1325 déjà citée prévoit la communication par les Etats membres au Secrétaire Général de l'ONU de noms de femmes candidates pouvant être inscrites sur une liste centralisée afin de faciliter la nomination de plus de femmes parmi les Représentants et Envoyés Spéciaux chargés de missions de bons offices en son nom. Le Burundi ne l'a pas fait. Ce sont les pays qui ont envoyé ces noms qui verront leurs candidates nommées à ces postes. C'est donc à chaque pays de saisir une telle opportunité.

## **2) Le quota minimum de représentation des femmes n'est pas généralisé**

La Constitution fixe le quota minimum de 30% pour le Gouvernement et le Parlement uniquement. Dans les autres sphères et structures c'est la volonté générale qui est exprimée. C'est le cas des articles 143, 208, 217 et 255 qui parlent d'assurer l'équilibre genre de manière globale au niveau respectivement de l'administration provinciale et publique, du pouvoir judiciaire et des corps de défense et de sécurité.

Les faits montrent une absence totale des femmes dans les sphères de prise de décision au sein des corps de défense et de sécurité et une très faible représentation de la femme dans les postes de responsabilité de l'administration publique.

Au lieu de voir l'esprit de la Constitution qui est d'avoir au moins 30% de femmes dans toutes les sphères de prise de décision de manière globale, on se limite à la lettre de ce qui est écrit (Gouvernement et Parlement seulement). La large représentation des femmes est donc laissée à la seule appréciation du décideur.

---

<sup>37</sup> UIP : Egalité des sexes et promotion de la condition de la femme : le rôle des commissions parlementaires 2006, p 66

Du point de vue de l'équité, de l'importance numérique des femmes et des principes d'égalité contenus dans la Constitution, les 30% sont insuffisants. La recommandation est d'avoir la parité homme - femme partout. A défaut d'avoir la parité tout de suite, il faut généraliser le quota minimum de 30% de femmes dans toutes les sphères de prise de décision de la base au sommet comme stade intermédiaire.

### **3) La composition de la liste électorale ne garantit pas le quota de 30%**

La formule de composition de la liste électorale préconisée par le Code électoral ne garantit pas les 30%. Le Code en son article 129 stipule qu'au moins un sur quatre est une femme. Si on la met à la 4<sup>ème</sup> position de toutes les listes électorales, très peu de femmes seraient élues. C'est d'ailleurs pourquoi aujourd'hui il y a beaucoup de femmes députés et sénateurs cooptés.

La recommandation est d'amender le code électoral afin de composer les listes électorales de manière alternée homme - femme ou femme - homme.

### **4) La Constitution et le Code électoral sont muets sur la représentation des femmes au niveau des collectivités locales**

Aucune disposition n'a été prévue pour assurer un minimum de représentation des femmes dans les conseils de colline et les conseils communaux.

Or, on sait que ce sont les conseillers de colline qui, sur le terrain, vivent avec la population, tranchent les litiges etc. Et dans beaucoup de situations, ce sont les femmes lésées qui font appel à l'arbitrage des conseillers.

Le fait que les dispositions légales soient muettes sur la représentativité de la femme dans les instances locales est une entrave majeure à sa participation dans la consolidation de la démocratie. Le renforcement de la présence féminine dans les collectivités locales et dans d'autres sphères de décision est une condition de base de la démocratie et contribue à une



bonne gestion des affaires publiques. Il est donc recommandé d'établir le principe de la parité au niveau des collectivités locales.

## **5) La non application de la loi sur la séparation des postes politiques des postes techniques**

Alors que l'accession aux postes politiques est dictée par des mobiles politiques, l'accession aux postes techniques est dictée par les seuls critères de compétence et de mérite. Les fonctions techniques se caractérisent par la stabilité et la continuité<sup>38</sup>. Beaucoup de postes techniques pourraient être occupés par des femmes capables et expérimentées<sup>39</sup>. Mais à cause de la politisation de l'administration, le militantisme et l'appartenance aux partis politiques prennent le pas sur la technicité. Et les femmes sont pénalisées et oubliées car elles ne sont pas suffisamment représentées dans les organes dirigeants des partis politiques.

La non stabilité des cadres techniques dans les différents ministères a comme conséquence une certaine discontinuité de l'action gouvernementale. C'est ainsi que la Politique Nationale Genre, bien qu'adoptée en 2003, n'a pas encore été intégrée dans les politiques sectorielles des différents ministères.

Il est recommandé au Gouvernement de garantir la mise en application de la loi portant distinction des postes politiques des postes techniques en vue de garantir la neutralité et la stabilité de l'administration.

---

<sup>38</sup> Loi n° 1/09 du 17 mars 2005 portant distinction des fonction politiques des fonctions techniques : art. 5, alinéa 3

<sup>39</sup> Une étude intitulée : « Expertise féminine et institution d'appui à la promotion du genre au Burundi » réalisée en 2001 par le CAFOB avec le soutien de l'UNIFEM fait l'inventaire des cadres féminins par secteur d'activités et par expertise. Les femmes ayant un niveau universitaire représentent 24% dans les secteurs d'emploi considérés

## **3.2. De la Politique Nationale Genre**

Comme déjà souligné, la Politique Nationale Genre a été adoptée depuis 2003. C'est donc un document important d'orientation qui devrait guider l'action gouvernementale. La mise en application de cette politique s'est heurtée à un défi majeur par ailleurs déjà identifié dans le document à savoir le manque de cohérence du cadre institutionnel qui aurait dû garantir sa dimension transversale et multisectorielle. De plus cette politique a été adoptée à la veille de la fin du régime de transition, les priorités étaient donc ailleurs.

Au point 3.2.1., l'étude va passer en revue quelques uns des mécanismes prévus dans le cadre institutionnel de la mise en œuvre de la Politique Nationale Genre. L'étude s'intéressera ensuite au point 3.2.2. à la prise en compte du genre dans le programme du Gouvernement.

### **3.2.1. Mécanismes institutionnels d'égalité de genre**

La mise en application de la Politique Nationale Genre requiert une mobilisation, une concertation et une collaboration de tous les acteurs impliqués dans ce domaine. Ces acteurs peuvent être regroupés en 3 catégories à savoir le Gouvernement, le Parlement et la Société Civile.

La Politique Nationale Genre prévoyait de mettre sur pieds du sommet à la base les structures de coordination et de suivi ci-après : le Conseil National Genre, une Commission interministérielle, un Comité technique interministériel et des points focaux genre au niveau provincial et local.

#### **a) Conseil National Genre**

Comme toute question importante, la mise en œuvre de la Politique Nationale Genre requiert une coordination de l'ensemble des acteurs impliqués en vue de créer une synergie permettant d'atteindre les résultats escomptés.

Ces intervenants (Gouvernement, Parlement, Société Civile) se rencontrent dans un nouvel organe dénommé « Conseil National Genre ». Les missions de ce Conseil sont entre autres :

- Suivre l'évolution de la société burundaise du point de vue de la question genre ;
- Mener des réflexions et émettre des propositions tendant à améliorer la politique nationale genre et sa mise en œuvre ;
- produire un rapport public à soumettre au Président de la République, au Gouvernement et au Parlement<sup>40</sup>.

En vue de lui donner la force légale nécessaire à son action, il était proposé que ce Conseil soit intégré dans la Constitution comme les autres Conseils Nationaux.

Malheureusement, lors de la négociation et de l'adoption de la Constitution en 2005, cette proposition n'a pas été acceptée. Cette structure n'existe donc pas.

Ceci montre que la volonté politique en matière de l'égalité de genres est encore faible.

Il est recommandé au Gouvernement et au Parlement d'initier une procédure d'amendement de la Constitution afin d'inclure le Conseil National Genre parmi les Conseils Nationaux prévus par la Constitution.

## **b) Commission interministérielle genre**

Le rôle de la commission était de déterminer les grandes orientations et les indicateurs susceptibles de figurer dans les documents de politique sectorielle. Il était recommandé que les Directeurs Généraux des ministères fassent partie de cette commission dont la présidence serait assurée par le Ministre ayant en charge la promotion de l'égalité des genres, secondé par le Ministre en charge de la planification du développement. Chaque Directeur Général quant à lui serait responsable de la mise en application de la composante de la politique genre relative à son secteur. Cette structure n'a jamais fonctionné.

---

<sup>40</sup> République du Burundi : Politique Nationale Genre, 2003, p 24

Il est recommandé au Ministère ayant le genre dans ses attributions de mettre en place cette structure et de veiller à ce que les politiques sectorielles des différents ministères intègrent la dimension genre.

### **c) Comité Technique interministériel genre**

Ce comité présidé par le Directeur Général chargé du genre et co-présidé par le Directeur Général chargé de la planification du développement, était composé par les points focaux en place dans les ministères.

Le comité avait pour tâche d'étudier les différentes politiques sectorielles pour s'assurer de leur conformité avec la Politique Nationale Genre, d'élaborer des stratégies d'action et de lobbying, de déterminer les priorités, de planifier les activités et d'évaluer les progrès accomplis.

En 2004, les points focaux genres étaient en place dans les différents ministères. Ils ont aussi bénéficié d'un programme de formation. Mais depuis, beaucoup d'entre eux ont changé d'occupation. En réalité, cette structure n'est plus fonctionnelle.

Il est recommandé au Ministère ayant le genre dans ses attributions de prendre le leadership dans l'animation de ce comité interministériel et de procéder, en collaboration avec les autres ministères, au remplacement des points focaux qui ne sont plus fonctionnels et d'organiser leur formation.

### **d) Points focaux genre au niveau provincial et local**

En 2004, il y avait aussi des points focaux Genre dans toutes les provinces du pays. Ces points focaux ont bénéficié d'une formation en vue de renforcer leurs capacités et améliorer leurs performances.

Cette structure n'est plus fonctionnelle car beaucoup d'entre eux ont changé d'emploi et le ministère en charge du genre n'avait pas de moyens financiers pour les encourager (exemple : frais de déplacement, perdiem).

Il est recommandé au Ministère ayant le genre dans ses attributions de réinstaurer les points focaux genre dans toutes les provinces du pays.

En conclusion, le Ministère ayant le genre dans ses attributions occupe une place de choix dans l'animation de tout ce dispositif institutionnel chargé de l'égalité des genres. Mais pour que ce ministère puisse jouer son rôle, il est recommandé que des ressources suffisantes lui soient allouées pour faire fonctionner les différents mécanismes prévus.

### 3.2.2. Programme du gouvernement 2005-2010 <sup>41</sup>

Le Programme du Gouvernement pour la période 2005-2010 donne la priorité à la bonne gouvernance et à la relance du développement économique. Il s'articule autour de onze axes ou domaines rassemblant des actions qui se recoupent sur le plan horizontal et vertical.

Ces domaines sont :

1. Pouvoir politico - administratif
2. Renforcement de la paix et de la sécurité
3. Agriculture et Elevage
4. Finances, Commerce et Industrie
5. Transport et Communication
6. Habitat, Cadre de vie, Environnement et Aménagement du Territoire
7. Energie, Eau et Mines
8. Santé et Education
9. Culture, Jeunesse, Sports et Loisirs
10. Famille, Solidarité Nationale, Emploi et Sécurité Sociale
11. Intégration régionale et Relations Internationales

Les orientations relatives au genre se retrouvent dans le 2<sup>ème</sup> axe consacré au « Renforcement de la paix et de la sécurité ». Les actions

---

<sup>41</sup> République du Burundi / Programme du Gouvernement du Burundi 2005 – 2010 / Priorité à la bonne Gouvernance et la relance du développement économique

préconisées pour le renforcement de la paix et de la sécurité se regroupent en 7 axes d'intervention à savoir :

1. Sécurité pour tous
2. Forces de défense nationale
3. Sécurité des institutions
4. Service national de renseignement
5. Désarmement des populations civiles et démobilisation
6. Justice pour tous et culture des droits de la personne humaine et du genre
7. Rapatriement des réfugiés et des déplacés, réintégration et réinsertion professionnelle

En matière de justice pour tous et culture des droits de la personne humaine et du genre, deux actions relatives spécialement au genre sont identifiées :

- Promotion de la femme et de l'égalité des genres ;
- Mise en œuvre des conventions et des plates formes d'actions internationales relatives à l'égalité des genres.

Ces actions sont vagues ; ce ne sont que des généralités et il n'y a pas d'objectifs définis à l'avance.

Normalement, après l'adoption de la Politique Nationale Genre, tous les ministères auraient dû élaborer des documents de prise en compte du genre dans leurs secteurs respectifs. Jusqu'à présent aucun ministère ne l'a fait. Mais ceci n'est pas étonnant puisque les mécanismes qui auraient dû pousser ces ministères à le faire n'ont jamais fonctionné.

### 3.3. Des mesures de politique générale

Le Gouvernement issu des élections de 2005 a pris deux mesures importantes de politique générale qui ont une incidence certaine sur l'égalité des genres : il s'agit de la gratuité de l'enseignement primaire et de la gratuité des soins de santé pour les enfants de moins de 5 ans et les mères qui accouchent. Même si ces politiques comportent des lacunes dans leur exécution, elles constituent au niveau de l'option politique une

base solide de l'égalité de chances à la vie et à l'accès à l'éducation entre l'homme et la femme.

A terme, ces mesures auront pour effet un accroissement du taux de scolarisation des filles, une baisse du taux de mortalité maternelle et une augmentation du nombre des femmes qui accouchent en milieu assisté. Ces mesures constituent donc un environnement favorable à l'égalité des genres et à l'intégration des femmes dans les sphères de prise de décision.

Il est recommandé au Gouvernement d'affiner ces mesures et surtout de disponibiliser des moyens humains, matériels et financiers conséquents pour leur mise en application effective.

## CHAPITRE 4 : OPINION SUR L'IMPACT DE L'INTEGRATION DE LA FEMME DANS LES SPHERES DE PRISE DE DECISION SUR LA GOUVERNANCE AU BURUNDI

Sous ce chapitre, l'étude va présenter brièvement les résultats d'un sondage effectué auprès de la population. Elle relèvera ensuite les acquis, les contraintes et les défis à relever connus en matière d'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision mais également tels qu'ils sont perçus par les enquêtés.

Le chapitre se terminera par une proposition de stratégie pour une meilleure intégration de la femme dans les sphères de prise de décision.

### 4.1. Résultats de l'enquête

En dates des 25 et 26 juin 2008, une enquête a été effectuée auprès de la population<sup>42</sup>, des collaborateurs des femmes leaders et des femmes occupant des postes de responsabilité.

L'enquête a touché en tout 170 personnes réparties comme suit <sup>43</sup> :

**Tableau n° 13 : Personnes touchées par l'enquête**

Catégorie/Effectifs	Total	Hommes	Femmes
Population	104	50	54
Collaborateurs	48	25	23
Femmes décideurs	18	0	18
Total	170	75	95

L'objet de cette mini enquête était d'avoir une opinion sur l'appréciation de la population de la politique de l'intégration des femmes dans les sphères de prise de décision ainsi que sur l'impact de cette dernière sur la gouvernance.

<sup>42</sup> Il s'agit des citoyens ordinaires trouvés au lieu de l'enquête. C'était généralement à la commune, au tribunal, au marché etc...

<sup>43</sup> Le questionnaire est en annexe II



Les opinions exprimées portaient également sur les difficultés rencontrées, les défis à relever ainsi que les recommandations pour relever le niveau d'intégration des femmes dans les sphères de prise de décision.

#### **a) Appréciation de la promotion des femmes à des postes de responsabilité**

Il était demandé aux enquêtés de se prononcer si oui ou non ils étaient d'accord et appréciaient que des femmes occupent des postes de responsabilité et d'en donner des explications. Sur 152 enquêtés, 151 soit 99,3% des répondants hommes et femmes confondus, paysans et instruits apprécient positivement que les femmes soient promues à des postes de responsabilité. Les explications suivantes sont données pour étayer leur opinion :

- Les Burundais et Burundaises sont tous enfants d'une même nation et ont par conséquent les mêmes droits. Par ailleurs, ils fréquentent les mêmes écoles et ont donc le même bagage intellectuel et partant les mêmes aptitudes pour diriger ;
- Les femmes ont aussi une part de responsabilité dans la bonne marche et le développement du pays, il faut donc qu'elles soient impliquées dans les instances de prise de décision ;
- Cette implication encourage les autres femmes à s'intéresser davantage dans les activités publiques.

La presque unanimité des réponses à cette question montre une avancée significative quant à l'opinion de la population sur la place qui doit revenir à la femme dans la gestion des affaires de l'Etat.

C'est un atout et un acquis importants à utiliser dans le plaidoyer pour une intégration plus forte des femmes dans les sphères de prise de décision.

## b) Impact de l'implication des femmes dans les postes de décision sur la gouvernance en général

Ici la question était de savoir si la présence des femmes aux postes de décision a occasionné une amélioration de la gouvernance et de la manière d'administrer.

Sur 152 répondants, 46 soit 30,2% pensent qu'il n'y a pas d'impact sur la gouvernance en général c'est-à-dire qu'ils ne voient aucune différence entre la gouvernance des hommes et celle des femmes. Par contre, 106 personnes, soit 69,8% estiment qu'il y a un changement positif dans la gouvernance et la manière d'administrer occasionné par la présence des femmes aux postes de décision pour les raisons suivantes :

- Les femmes leaders sont plus à l'écoute de la population que les hommes et la population est bien reçue avec respect ;
- Elles sont plus sensibles aux problèmes sociaux des orphelins et des veuves ;
- Elles sont vigilantes pour la bonne marche des activités des services sous leurs ordres ;
- Il n' y a pas de favoritisme, toutes les personnes sous leur responsabilité sont traitées sur le même pied d'égalité ;
- Les conflits sont tranchés en toute impartialité sans sollicitation de pots-de-vin ;
- Les femmes sont mieux suivies à travers leurs associations et elles participent davantage aux travaux communautaires quand elles sont sollicitées ;
- Les ressources communales sont bien gérées et beaucoup d'activités de développement sont réalisées ;
- Les femmes leaders comprennent mieux les intérêts des autres femmes et ces dernières se sentent plus rassurées pour exposer leurs doléances.

Les collaborateurs et subalternes enquêtés trouvent que les femmes décideurs :

- Donnent des réponses satisfaisantes aux questions leur soumises ;
- Sont compréhensives vis-à-vis des personnes sous leur responsabilité ;
- Sont disponibles au bureau et sont à l'écoute de tout le monde ;
- Sont plus rigoureuses que les hommes et traitent leurs dossiers avec célérité.

Trois des 48 collaborateurs interviewés soit 6,25% soulignent néanmoins la peur de gouverner observée chez quelques femmes de façon qu'il leur est difficile de prendre des décisions rigoureuses.

De manière globale, 69,8% des répondants (population et collaborateurs confondus) apprécie l'apport des femmes dans la bonne gouvernance. Les termes d'appréciation peuvent se résumer en ces expressions :

- écoute de la population ;
- sensibilité aux problèmes sociaux et aux intérêts des femmes ;
- efforts de bonne gestion ;
- équité et impartialité.

Ceci montre donc que s'il y avait beaucoup plus de femmes dans les postes clés de décision, elles pourraient avoir une influence positive sur les choix politiques et les priorités budgétaires à l'instar des Pays Scandinaves <sup>44</sup> Donc, si les femmes étaient plus nombreuses dans les postes de décision, les citoyens y gagneraient dans leur ensemble.

### **c) Impact de la participation des femmes dans les postes de décision sur le vécu quotidien des gens**

Il était demandé aux enquêtés de donner leur opinion sur l'efficacité des décisions prises par les femmes responsables, par rapport aux doléances et aux problèmes de la population. 70,5% des interviewés estiment que

---

<sup>44</sup> UIP : Egalité en politique : Enquête auprès des femmes et d'hommes dans les parlements, 2008 p 58

les solutions trouvées par les femmes responsables aux problèmes posés par la population et spécialement par les femmes leur donnent satisfaction. Ces solutions influent positivement sur le vécu quotidien des concernés.

Les exemples suivants sont donnés pour étayer cette appréciation :

- Règlement juste des cas de concubinage/second mariage qui dévalorisent la femme dans le ménage et la société ;
- Les femmes sont actuellement consultées quand il y a une décision à prendre ;
- Les femmes sont respectées dans leurs familles ;
- Les femmes confient plus aisément leurs doléances aux femmes décideurs car ces dernières prennent le temps d'écouter les gens et essaient de trouver des solutions aux problèmes posés ;
- Les nécessiteux reçoivent beaucoup plus d'assistance en vivres et autres biens ;
- Certaines femmes jouissent actuellement des efforts consentis dans l'amélioration de la productivité.

**d) Impact sociopolitique ou psychologique dû à la présence des femmes dans les postes de décision.**

77,8% des personnes interrogées pensent qu'il y a un impact sociopolitique et psychologique sur la société dû à la présence des femmes dans les postes de décision. Les facteurs suivants montrent que cet impact est certain :

- Les femmes ne craignent plus d'exposer leurs problèmes aux autorités compétentes et de demander conseil quand c'est nécessaire ;
- Dans certains cas il y a amélioration du respect des droits de la personne humaine. On cite l'exemple de femmes qui ne sont plus battues par leurs maris ;
- La femme est valorisée dans le ménage ;

- La population s'intéresse de plus en plus à la vie politique car elle pense que les femmes sont venues pour changer pas mal de choses.

Il faut se féliciter que la présence des femmes aux postes de décision est entrain d'induire progressivement un changement des mentalités quant au rôle de la femme dans la vie publique par rapport au rôle effacé et de seconde zone que lui réservait traditionnellement la société burundaise.

### **e) Niveau du taux d'intégration des femmes dans les postes de décision.**

La Constitution prévoit un minimum de 30% de femmes au Gouvernement et au Parlement. Dans beaucoup de rencontres, les femmes réclament de plus en plus que ce quota soit généralisé à tous les secteurs de la vie nationale et revu à la hausse. Il était donc demandé aux personnes interrogées de donner leur position à ce sujet si oui ou non il faut revoir à la hausse ce quota et jusqu'à quel niveau.

Des 152 personnes ayant répondu à cette question, 137 enquêtés soit 90,1% proposent de revoir le quota à la hausse. Le niveau de hausse du quota va de 50% (parité homme - femme) à plus pour 51,9% des personnes et de 30 à 49% pour 38,2% des personnes favorables au relèvement du quota.

Tous ces enquêtés se rencontrent également sur le fait que le quota retenu devrait s'appliquer à tous les postes de décision (électifs et de nomination) du sommet à la base.

Dix des personnes enquêtées soit 6,6% pensent qu'il est trop tôt pour évaluer et qu'il faut garder le quota actuel. Deux enquêtés soit 1,3% ont proposé la réduction de ce quota. La raison avancée pour expliquer la proposition de diminution du quota est que certaines femmes ayant des postes de responsabilité auraient tendance à oublier leurs obligations familiales.

Enfin, 2% des enquêtés pensent qu'il faut laisser tomber le système de quota et accorder aux femmes les mêmes chances que les hommes d'accéder aux différents postes de responsabilité et de garantir l'équité car tous sont burundais.

En conclusion, il apparaît à travers les opinions exprimées, que la société burundaise est aujourd'hui ouverte à une plus grande participation de la femme dans les sphères de prise de décision.

## **4.2. Acquis, Contraintes et Défis à relever**

Les personnes interrogées se sont aussi exprimées sur ce qu'elles considèrent comme des acquis en matière d'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision, les contraintes à surmonter ainsi que les défis à relever.

### **4.2.1. Acquis**

- La volonté politique d'intégrer les femmes dans les sphères de prise de décision existe bel et bien même si elle n'est pas toujours traduite dans les faits.
- De même on voit bien à travers les déclarations solennelles, les prises de position et engagements pris, que la communauté internationale et les pouvoirs publics reconnaissent la question de l'égalité des genres comme une question des droits de la personne humaine et de justice sociale. C'est donc une base appréciable pour le plaider en faveur d'une intégration plus croissante de la femme dans les sphères de prise de décision ;
- La population burundaise apprécie positivement la présence des femmes dans les postes de responsabilité. Elle trouve que c'est le droit des femmes d'être présentes dans les postes de décision ;
- Les enquêtés affirment qu'en principe les hommes et les femmes ont les mêmes aptitudes pour diriger, le tout étant de nommer l'homme ou la femme qu'il faut à la place qu'il faut. C'est un des tabous qui tombe ;

- Les personnes enquêtées estiment qu'il y a un côté plus social et plus humain dans la direction des femmes. Il faut garder à l'esprit que les dirigeants sont au service de la population avec ses problèmes et ses émotions. Une approche plus humaine est donc appréciée à juste titre ;
- Les femmes elles-mêmes sont éveillées et cherchent à accéder aux postes de responsabilité occupés par ceux qui ont le même bagage intellectuel qu'elles ;
- De plus en plus de femmes se sentent encouragées à s'impliquer activement dans des activités publiques que ce soit sur les collines à travers les associations notamment ou dans les villes. Elles se sentent concernées par toutes les questions du pays ;  
Il faut saluer ici le rôle appréciable joué par les différentes associations des femmes dans la mobilisation de leurs consœurs et dans le plaidoyer pour l'égalité des genres et pour une intégration plus accrue des femmes dans les sphères de prise de décision.

#### **4.2.2. Contraintes**

Il subsiste des contraintes qui freinent l'implication et l'engagement des femmes dans la vie publique. On peut regrouper ces contraintes en deux catégories principales : celles liées à la tradition et celles liées au statut de la femme.

##### **a) Contraintes liées à la tradition**

Dans la société traditionnelle burundaise, la femme occupait une place de seconde zone spécialement en ce qui concerne la vie publique puisqu'elle ne pouvait pas prendre la parole en public.

Son éducation familiale était dispensée dans ce sens. Même si la situation n'est plus la même, les pesanteurs liées à cet héritage culturel continuent à peser sur la femme, induisant un manque d'affirmation de soi et la peur de s'engager dans des activités publiques pour certaines femmes.

Une autre contrainte liée à la tradition est le faible niveau de formation et l'analphabétisme pour la majorité des femmes. Les filles sont moins nombreuses que les garçons à fréquenter les bancs de l'école et quand il y a des difficultés financières dans la famille, ce sont les filles qui sont retirées de l'école plutôt que les garçons.

Il est signalé quelques fois des cas de personnes (surtout des hommes) qui n'acceptent pas d'être sous l'autorité d'une femme surtout dans les niveaux les plus bas de prise de décision ou qui veulent diluer le pouvoir de décision des femmes responsables en prenant des décisions à leur place.

#### **b) Contraintes liées au statut de la femme**

- Concilier la vie familiale (soins aux enfants ...) et la vie professionnelle n'est pas toujours aisé surtout pour les jeunes mères ;
- Les problèmes liés à la maternité : dans certains cas les absences liées à la maternité peuvent être un frein à la promotion de la femme au poste de responsabilité ;
- Les travaux de terrain dans des endroits infranchissables à n'importe quel moyen de déplacement ne sont pas faciles pour certaines femmes ;
- Le fait de vivre séparée de leur famille peut avoir un impact négatif sur le service pour certaines femmes car elles doivent s'absenter souvent pour rejoindre leurs familles.

#### **4.2.3. Défis à relever**

- Certaines pratiques et croyances dénigrent la femme (exemple : battre sa femme est une pratique qui est tolérée). Il faut adopter des comportements de respect de la femme qui la valorisent au sein de la famille et de la société ;  
La culture doit s'adapter à l'impératif de promotion de l'égalité des genres en impliquant les hommes et les femmes à tous les niveaux de la société.



- Certains hommes mariés à des femmes ayant des postes de responsabilité ne les épaulent pas et ne les soutiennent pas suffisamment par exemple par une répartition équitable des tâches au sein du ménage ;
- Des parents continuent de sacrifier leurs filles et ne les envoient pas à l'école au même titre que les garçons empêchant du même coup d'avoir beaucoup plus de filles et de femmes instruites ;
- La volonté politique d'intégrer les femmes dans les postes de prise de décision reste insuffisante car elle n'est pas toujours traduite dans les faits.
- Les financements disponibles sont insuffisants pour assurer le renforcement des capacités des femmes leaders dans plusieurs domaines de la vie nationale et pour soutenir les femmes candidates lors des prochaines élections.

#### **4.3. Proposition de stratégies pour une meilleure intégration de la femme dans les sphères de prise de décision.**

Au moment où le Burundi s'achemine progressivement vers la fin de la période post-transition, le moment est opportun de se mobiliser et de négocier un meilleur niveau de prise en compte des femmes dans les postes de décision. En effet, il est probable que la Constitution et le Code électoral soient amendés avant les élections de 2010.

Les femmes et les hommes acquis à la question de l'égalité des genres doivent se mobiliser pour que les dispositions souhaitées d'égalité de genres soient incluses dans les projets de révision de la Constitution et du Code électoral.

Les stratégies proposées tournent autour des points suivants : solidarité, partenariat, renforcement des capacités, adaptation de la culture, scolarisation de la jeune fille et plaidoyer/ lobbying :

- Développer une solidarité agissante entre femmes leaders du sommet à la base en vue de défendre d'une même voix les

intérêts des femmes. Même si ce n'est pas facile, il faut arriver à dépasser les carcans politiques et ethniques car la discrimination que subissent les femmes, les touche indistinctement et ne tient pas compte ni de leur ethnie ni de leur parti politique de manière générale ;

- Renforcer le partenariat entre femmes leaders et hommes sensibles à la question d'égalité des genres en vue de faire avancer et mettre en application des lois égalitaires ;
- Renforcer un partenariat entre femmes leaders politiques et celles de la société civile en vue de préparer ensemble et à temps les prochaines élections ;
- Initier des programmes de mobilisation et de renforcement des capacités des femmes afin de les encourager à se porter candidates aux élections locales. Il est important d'avoir une présence massive de femmes dans les conseils de colline et dans les conseils communaux, d'avoir beaucoup de femmes Chef de colline ou de quartier et beaucoup de femmes Administrateurs ;

C'est à ce niveau que les femmes peuvent influencer de manière significative sur les décisions qui se prennent quotidiennement et qui affectent la vie des milliers de femmes. C'est également à ce niveau que les femmes pourraient impulser une dynamique et une éthique nouvelles au leadership et à la politique en pratiquant un leadership à visage humain ;

- Imaginer les voies et moyens d'adapter la culture à l'impératif de l'égalité des genres ;
- Promouvoir la scolarisation de la jeune fille en vue d'avoir beaucoup de filles et de femmes instruites pouvant occuper les divers postes de responsabilité ;
- Faire du plaidoyer et du lobbying auprès des Plus Hautes Autorités de l'Etat et d'autres partenaires en vue de faire aboutir les revendications des femmes en matière d'égalité des genres.

Pendant la crise, les femmes ont développé des capacités extraordinaires de sensibilisation, de mobilisation et de

lobbying qui ont abouti notamment à l'inscription du quota de 30% dans la Constitution. Elles sont donc invitées à se remobiliser et à exiger une plus grande implication dans la gestion des affaires de l'Etat.

## CHAPITRE 5 : CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

### 5.1. Conclusion

L'étude portant sur l' Evaluation de la mise en application des mesures prises par le Gouvernement pour l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision au Burundi » vient à point nommé. A moins de 2 ans des prochaines échéances électorales de 2010, elle permet de faire le point, de voir les progrès réalisés et surtout de formuler des stratégies et des recommandations pour un meilleur positionnement des femmes.

Au terme de cette étude, il se dégage les constats suivants :

- 1) Il existe un cadre juridique de base sur lequel se fonde la politique d'intégration des femmes dans les sphères de prise de décision. D'une part, le Burundi a ratifié la plupart des instruments juridiques internationaux et régionaux relatifs à la promotion des droits de la femme et les a même intégrés dans sa Constitution. D'autre part, les lois nationales sont, de manière générale, favorables à l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision même si elles ne sont pas toujours respectées dans les faits.
- 2) La mini enquête qui a été menée montre que l'opinion (99,3% des répondants) apprécie favorablement que les femmes soient promues à des postes de responsabilité. L'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision n'est pas une faveur qu'on lui accorde mais c'est un droit. La femme a son mot à dire dans la bonne marche du pays tout comme l'homme.
- 3) Des différentes données statistiques sur la position des femmes recueillies auprès de plusieurs services étatiques, il ressort que la femme est encore sous représentée dans les postes de responsabilité. Le quota d'un minimum de 30% de femmes est

seulement respecté au Gouvernement et au Parlement car c'est une exigence de la Constitution. Il est aussi atteint à la Cour Suprême, à la Cour Constitutionnelle et au Conseil National de la Communication.

Partout ailleurs, les femmes sont sous représentées. Elles sont totalement absentes des postes de responsabilité au sommet de l'Etat, dans les services de sécurité et dans la direction des banques, établissements financiers et assurances.

- 4) L'étude révèle que la Politique Nationale Genre n'est pas encore bien intégrée dans le programme du gouvernement. Cependant, il est heureux de noter que la bonne gouvernance est la priorité - phare de ce programme. Une politique de bonne gouvernance doit être caractérisée entre autres par l'équité et l'égalité des genres. C'est donc une vision positive qu'il faut saluer et encourager.
- 5) La mini enquête renseigne sur une amélioration de la gouvernance et de la manière d'administrer induite par la présence des femmes à des postes de responsabilité. En effet, 69,8% des personnes enquêtées apprécient l'apport des femmes dans la bonne gouvernance. Les termes d'appréciation s'expriment au travers d'expressions comme : écoute de la population, sensibilité aux problèmes sociaux et aux intérêts des femmes, efforts de bonne gestion, équité et impartialité.
- 6) La société burundaise est aujourd'hui ouverte à une plus grande participation des femmes dans la gestion des affaires publiques. En effet, 90,1% des personnes enquêtées proposent de revoir le quota minimum de 30% à la hausse et de l'étendre à tous les secteurs de la vie nationale.
- 7) L'étude a en outre permis de cibler les contraintes qui continuent à freiner l'implication et l'engagement des femmes dans la vie publique ainsi que les défis à relever.

Ces contraintes sont de deux ordres :

- Contraintes liées à la tradition qui réservait à la femme une place de seconde zone induisant notamment un manque de confiance en soi et un faible niveau de formation.
- Contraintes liées au statut de la femme conduisant à une sorte de concurrence entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Les défis à relever sont notamment :

- Adaptation de la culture à l'impératif de promotion de l'égalité des genres ;
- Répartition équitable des tâches au sein du ménage ;
- Faible volonté politique d'intégrer les femmes dans les sphères de prise de décision ;
- Insuffisance des financements pour le renforcement des capacités des femmes leaders et le soutien aux femmes candidates aux élections ;

## 5.2. Recommandations

Les recommandations suivantes sont de nature à améliorer le niveau d'intégration de la femme burundaise dans les instances de prise de décision :

### Au Gouvernement

- Manifester de manière forte et visible la volonté politique en matière d'équité et d'égalité des genres en respectant le minimum de 30% de femmes sur tous les actes réglementaires de nomination (décret, ordonnances) en attendant la révision à la hausse de ce taux. La Présidence et les Vice - Présidences devraient servir d'exemple et être le reflet de cette volonté politique ;

- Affecter de manière volontariste les femmes officiers à l'Armée et à la Police à des postes de responsabilité en vue d'encourager les jeunes filles à adhérer à ces corps ;
- Prendre des mesures et initier des actions affirmatives pour corriger les déséquilibres de genre partout où ils s'observent ;
- Promouvoir et appuyer les candidatures féminines aux postes de décision dans les organisations régionales et internationales ;
- Veiller à une représentation équitable des femmes dans les structures d'organisation des élections à tous les niveaux (national, provincial, communal et collinaire) ;
- Assurer la mise en application de la loi portant distinction des fonctions politiques des fonctions techniques en vue de garantir la neutralité et la stabilité de l'administration ;
- Vulgariser la Politique Nationale Genre et la traduire dans les programmes des différents ministères ;
- Organiser une formation continue des leaders et planificateurs sur l'approche genre (concepts, outils d'analyse, genre et budget ...) ;
- Renforcer les capacités des structures de promotion du genre et les doter d'un budget conséquent de manière à accroître leur influence dans les processus de prise de décision ;
- Mettre en place un service chargé de récolter et de traiter les données désagrégées par sexe dans les services publics et parapublics ;
- Intégrer une formation sur le genre et les droits des femmes dans les programmes scolaires en vue d'éduquer les enfants dès leur jeune âge à une nouvelle vision du rôle de la femme ;
- S'assurer que la Vision 2025 en élaboration et les autres programmes de développement intègrent l'approche genre et sont largement diffusés ;
- Adopter dans les meilleurs délais le Code des Successions et des Régimes Matrimoniaux ;

- Promouvoir la scolarisation de la jeune fille en vue d'avoir beaucoup de filles et de femmes instruites pouvant occuper les divers postes de responsabilité ;
- Affiner les mesures de politique générale relatives à la gratuité de l'enseignement primaire et des soins de santé pour les enfants de moins de 5ans et des mères qui accouchent et disponibiliser les moyens conséquents à leur bonne application.

### **Au Gouvernement et au Parlement**

- Amender la Constitution en vue d'y introduire les dispositions suivantes :
  - a) Affirmer le principe de la parité homme - femme à tous les postes de prise de décision comme objectif à atteindre ;
  - b) Prévoir l'extension du quota minimum de 30% de femmes à toutes les sphères de prise de décision comme stade intermédiaire ;
  - c) Inclure le Conseil National Genre parmi les Conseils Nationaux prévus par la Constitution et lui donner les compétences de saisir la Cour Constitutionnelle ;
- Revoir le Code Electoral et affirmer le principe d'alternance homme - femme ou femme - homme sur les listes électorales ;
- Revoir la loi sur les partis politiques pour augmenter la représentativité des femmes à un minimum de 30% dans les organes dirigeants de la base au sommet ;
- Procéder dans les meilleurs délais à la ratification du Protocole à la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes.



## **Au Parlement**

- Assurer le contrôle de l'action gouvernementale dans le domaine de l'application des dispositions constitutionnelles relatives à la représentativité genre ;
- Insister pour que les rapports périodiques sur la CEDEF soient présentés et débattus au Parlement avant d'être soumis aux Nations Unies ;
- Instaurer des mécanismes de collaboration et d'échange d'informations avec les ONG'S et associations de la société civile impliquées dans la promotion de l'égalité des genres.

## **Aux Partenaires du développement et aux bailleurs de fonds**

- Faire du respect du principe de l'égalité de genre un des critères d'éligibilité dans les programmes de coopération ;
- Accroître l'assistance au Gouvernement et aux associations de la société civile pour promouvoir et mettre en application la Politique Nationale Genre ;
- Dégager des ressources pour le renforcement des capacités des femmes leaders et pour assurer un soutien logistique aux femmes candidates aux élections de 2010.

## **Aux Partis Politiques**

- Veiller à placer sur les listes électorales des hommes et des femmes compétents et capables de s'acquitter convenablement de leur mission ;
- Augmenter de manière volontariste la représentation des femmes dans les organes dirigeants des Partis Politiques de la base au sommet à un minimum de 30%.

## Aux femmes

- Développer davantage la prise de conscience que les femmes sont capables d'occuper les postes de responsabilité au même titre que les hommes ;
- S'intéresser davantage à la vie politique et s'impliquer dans les activités publiques ;
- Développer une solidarité agissante entre femmes leaders (politiques et celles de la société civile) en transcendant l'appartenance aux partis politiques concurrents en vue de défendre d'une seule voix les questions d'intérêt pour les femmes ;
- Multiplier les actions de sensibilisation à l'endroit de la femme rurale pour une prise de conscience allant dans le sens d'une plus grande participation aux affaires publiques ;
- Réduire le fossé entre la femme instruite et la femme paysanne afin de faciliter la compréhension commune de leurs droits.

## A la Société Civile et aux Médias

- Poursuivre la défense et la promotion des droits de la personne humaine en général et de la femme en particulier ;
- Initier des actions de plaidoyer et de lobbying en vue d'une plus grande intégration des femmes dans les sphères de prise de décision ;
- Initier des programmes de mobilisation et de renforcement des capacités des femmes sur les valeurs démocratiques, la bonne gouvernance et les questions d'égalité des genres.

## A la population

- Développer un partenariat utile entre les femmes et les hommes acquis à la question d'égalité des genres en vue d'asseoir une société démocratique juste et équitable ;
- Traiter tous les enfants (garçons et filles) sur un même pied d'égalité en termes de respect de leurs droits.

## Bibliographie

### Textes législatifs

- République du Burundi : Constitution de la République du Burundi, Bujumbura, 18 mars 2005.
- République du Burundi : Loi n° 1/006 portant organisation et fonctionnement des partis politiques, Bujumbura, 26 juin 2003.
- République du Burundi : Loi n° 1/09 portant distinction des fonctions politiques des fonctions techniques, Bujumbura, 17 mars 2005.
- République du Burundi : Loi n° 1/015 portant Code Electoral, Bujumbura, 20 avril 2005.
- République du Burundi : Loi n° 1/016 portant organisation de l'administration communale, Bujumbura, 20 avril 2005.
- République du Burundi : Loi n° 1/015 portant attribution de compétence répressive aux Tribunaux de Grande Instance en matière criminelle, Bujumbura, 22 septembre 2003.
- République du Burundi : Loi n° 1/08 portant Code de l'organisation et de la compétence judiciaires, Bujumbura, 17 mars 2005.

### Conventions, protocoles, Déclarations

- Nations Unies : Déclaration Universelle des droits de l'homme, New York, 10 décembre 1948.
- Nations Unies : Pacte International relatif aux droits civils et politiques, New York, 1966.
- Nations Unies : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, New York, 1979.
- Nations Unies : Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, New York, 6 octobre 1999.
- Nations Unies : Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies, New York, 2000.

- Nations Unies : Résolution 1820 du Conseil de Sécurité des Nations Unies, New York, 19 juin 2008.
- Union Africaine : Déclaration solennelle sur l'égalité des sexes, Addis - Abeba, 08 juillet 2004.
- Union Africaine : Protocole à la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes, Maputo, 11 juillet 2003.
- CIRGL : Déclaration de Goma sur l'élimination de la violence sexuelle et la lutte contre l'impunité dans la Région des Grands Lacs, Goma, 18 juin 2008.

## Documents Divers

- Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Action Sociale/PNUD : Plan d'Action National pour la mise en application du programme d'action de Beijing, Bujumbura, juillet 1998.
- Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Action Sociale/PRO-Inter/FACAGRO : Etude sur la situation de la femme au Burundi, Bujumbura, septembre 1993.
- Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Action Sociale : Rapport du Burundi sur la mise en application des stratégies prospectives de Nairobi, Bujumbura, octobre 1994.
- Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Action Sociale/PNUD/UNIFEM : La Politique Nationale Genre, Bujumbura, Février 2003.
- Ministère de la Solidarité Nationale, des Droits de la Personne Humaine et du Genre : Politique Sectorielle, Bujumbura, Mai 2006.
- République du Burundi : Programme du Gouvernement du Burundi 2005-2010 : Priorité à la bonne gouvernance et à la relance du développement socio-économique.
- République du Burundi : CENI : Rapport sur le processus électoral du Burundi 2004-2005, Bujumbura, décembre 2005.
- République du Burundi : Premier rapport périodique du Burundi sur la mise en application de la CEDEF, Bujumbura, 2005.

- République du Burundi : Accord d'Arusha pour la paix et la réconciliation au Burundi, Arusha, 28 août 2000.
- CAFOB : Expertise féminine et institutions d'appui à la promotion du genre au Burundi, Bujumbura, 2001.
- UIP : Egalité en politique : Enquête auprès de femmes et d'hommes dans les Parlements, Genève, 2008.
- UIP : Egalité des sexes et promotion de la condition de la femme : le rôle des commissions parlementaires, Genève, décembre 2006.

## ANNEXES





## Annexe I : Termes de référence

### 1. Contexte et justification

L'analyse théorique des questions de genre a grandement progressé depuis la première conférence des Nations Unies en 1975 et l'on commence à en voir la mise en pratique de plus en plus généralisée. La question du genre est pour le moment reconnue comme une question de droit des personnes et de justice sociale, ayant un impact majeur sur l'équité et l'efficacité de distribution des ressources collectives. Cette question est considérée ici comme une dimension clé dans la lutte contre la pauvreté, pour le développement durable et pour la démocratie.

D'après le rapport de la Commission Economique Africaine, « les femmes représentent 50% de la population mais accomplissent 60% du travail dans le monde. Elles y gagnent 10% des revenus mondiaux et sont propriétaires de 1% de la richesse mondiale ». Cette affirmation semble être exagérée mais, la situation ne serait pas très loin de là.

Au Burundi, comme dans les autres pays pauvres, la sous représentation des femmes persiste et s'observe à travers tous les niveaux de la vie publique. Toutefois, si on se réfère à la loi, la Constitution du Burundi de 2005 a prévu, dans ses articles 129 et 164, un pourcentage minimal de 30% des femmes qui doivent avoir des places dans les instances de prise de décision au sommet de l'Etat (Gouvernement et Parlement). Au lendemain des élections, ce pourcentage avait été respecté au niveau des instances supérieures de direction du pays mais malheureusement, les proportions ont diminué au fur et à mesure que le temps avançait.

Aujourd'hui, le pourcentage de femmes qui occupent des postes de responsabilité au Gouvernement, au Parlement, dans l'Administration publique et parapublique ainsi qu'au niveau de l'Administration territoriale et à la base est faible.

C'est donc cette raison qui a poussé l'Observatoire de l'Action Gouvernementale à prévoir une évaluation de la politique d'intégration des

femmes dans les instances de prise de décision au Burundi presque à la veille des élections de 2010.

L'objectif de cette étude est de présenter l'état actuel des choses, d'en faire une analyse et de proposer des solutions. Les données qui seront récoltées permettront à l'OAG de mener une campagne de plaidoyer et quelques actions de lobbying pour que le pourcentage des femmes à intégrer dans les instances de prise de décision soit revu à la hausse et surtout pour que les engagements pris soient scrupuleusement respectés.

## 2. Objectifs

### 2.1. *Objectif global*

Contribuer à la promotion de la bonne gouvernance en tenant compte de l'aspect d'intégration de la femme dans les instances de prise de décision.

### 2.2. *Objectifs spécifiques*

- Elaborer un rapport d'analyse du niveau actuel d'intégration de la femme burundaise dans les instances de prise de décision ;
- Faire une analyse de la situation par rapport aux dispositions constitutionnelles et légales du Burundi ;
- Analyser l'impact de l'intégration de la femme dans les sphères de décision sur la gouvernance au Burundi ;
- Faire des propositions en vue d'améliorer le niveau d'intégration de la femme burundaise dans les instances de prise de décision.

## 3. Résultats attendus

- Les décideurs politiques sont informés sur le niveau actuel d'intégration de la femme burundaise dans les instances de prise de décision ;

- Un document de plaidoyer est produit et diffusé en vue d'améliorer le niveau d'intégration de la femme burundaise dans les instances de prise de décision.

#### **4. Mandat du Consultant**

- a) Proposer un calendrier de travail et de présentation des rapports d'étape ;
- b) Proposer une méthodologie de travail et de collecte des données ;
- c) Présenter les rapports d'étape et discuter avec le comité de pilotage de l'OAG ;
- d) Faire une présentation publique du rapport provisoire en séance de validation ;
- e) Intégrer les suggestions issues de la séance de validation dans le rapport final ;
- f) Déposer à l'OAG le rapport final en deux exemplaires en copie physique et une copie électronique.

#### **5. Durée de l'étude**

L'étude doit être effectuée dans une durée ne dépassant pas 20 jours calendrier. Toutefois, le consultant peut proposer un délai plus court.

#### **6. Profil du Consultant**

Le candidat doit justifier (1) d'une formation universitaire de niveau licence au moins de préférence dans les sciences politiques, dans les sciences administratives, sciences sociales, en droit ou autres sciences apparentées, (2) une expérience pertinente en matière d'analyse et/ou d'évaluation des politiques et des programmes gouvernementaux et (3) une expérience dans l'analyse des questions du genre.

A compétences égales, la candidature féminine sera privilégiée.

## 7. Présentation de l'offre

Le dossier de candidature, comprenant l'offre technique et l'offre financière, sera accompagné d'une lettre de motivation, d'un curriculum vitae et de tout autre document pouvant faciliter la décision de recrutement.

L'offre technique devra comprendre (1) une note de compréhension des termes de référence, (2) la méthodologie de travail, (3) un chronogramme d'activités et (4) la structure provisoire du document.

L'offre financière devra comprendre les coûts détaillés des actions à mener et des taux de rémunération du personnel aligné.

Les offres techniques et financières seront présentées sous plis séparés avec la mention « offre technique pour la réalisation de l'étude portant sur l'évaluation de la mise en application des mesures prises par le Gouvernement pour l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision » et « offre financière pour la réalisation de l'étude portant sur l'évaluation de la mise en application des mesures prises par le Gouvernement pour l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décision ». L'offre financière ne sera ouverte que si l'offre technique est jugée satisfaisante (75%).

## 8. Propriété du travail

L'étude sera une propriété de l'Observatoire de l'Action Gouvernementale dès le dépôt du rapport définitif. Tous les droits d'auteur, de reproduction et d'exploitation sont exclusivement réservés à l'Observatoire de l'Action Gouvernementale.

Pour l'Observatoire de l'Action Gouvernementale (OAG) asbl

**Onesphore NDUWAYO**

**Président**

## Annexe II : Questionnaire de l'enquête sur l'impact de l'Intégration de la femme sur la gouvernance.

### 1. Entretien avec la population (Hommes et Femmes)

- 1.1. Les femmes occupent des postes de responsabilité dans diverses structures de l'Etat (Chef de Colline, Chef de Zone, Administrateur, Gouverneur, Ministre, Parlementaire etc...). Appréciez-vous cela ?
  - a) Oui/Non
  - b) Veuillez en donner les raisons
- 1.2. Ici chez vous, vous êtes dirigés par une femme (Chef de Colline, Chef de Zone, Administrateur, Gouverneur....)
  - a) Y- a- t- il eu un changement sur la façon dont vous êtes dirigés ? Oui/Non ? Expliquez  
Donnez des exemples (impact sur la gouvernance en général)
  - b) Y- a- t- il eu un changement, un impact sur votre vécu quotidien ? Oui/Non ? Expliquez
  - c) Y- a- t- il eu un changement quant à votre façon de voir la politique et la gouvernance (impact socio politique ou psychologique) ? Oui/Non ? Expliquez
- 1.3. Les femmes auraient – elles des difficultés à diriger les autres, à être des leaders ? Oui/Non ? Expliquez
- 1.4 La Constitution garantit un minimum de 30% de femmes au Gouvernement et au Parlement. Au niveau des autres postes de responsabilité (Directeurs, Administrateurs, Gouverneurs etc...) aucun quota n'a été fixé. Or, on sait que les femmes représentent 52% de la population burundaise. Lors de diverses rencontres (conférences, séminaires etc...) les femmes réclament que le quota de 30% soit revu à la hausse.  
Quelle est votre opinion la - dessus ?  
Faut – il augmenter ce quota ? Oui/Non  
Jusqu'à quel niveau ?
- 1.5. Avez-vous un souhait ou une proposition à formuler allant dans le sens d'une plus grande intégration de femmes dans les sphères de prise de décision ?

## 2. Entretien avec les collaborateurs et subalternes

- 2.1. Les femmes occupent des postes de responsabilité dans diverses structures de l'Etat (Chef de Colline, Chef de Zone, Administrateur, Gouverneur, Ministre, Parlementaire etc...). Appréciez-vous cela ?
  - a) Oui/Non
  - b) Veuillez en donner les raisons
- 2.2. Ici chez vous, vous êtes dirigés par une femme (Chef de Colline, Chef de Zone, Administrateur, Gouverneur ? Directeur, Directeur Général, Ministre, Président de Juridiction....)
  - a) Y - a - t - il une différence entre la gouvernance des hommes et celle des femmes ? Oui/Non ? Expliquez
  - b) Y - a - t - il des difficultés particulières aux quelles font face les femmes décideurs ?
- 2.3. Avez-vous un souhait ou une proposition à formuler allant dans le sens d'une plus grande intégration des femmes dans les sphères de prise de décision ?

## 3. Interview des femmes occupant des postes de responsabilité

- 3.1. Dans votre structure ou service, y - a - t - il un impact positif sur la bonne gouvernance du fait que vous êtes une femme ?  
Oui/Non ? Expliquez
- 3.2. Le fait d'avoir des femmes décideurs dans différentes structures de l'Etat a - t - il un impact sur les autres femmes ?  
Oui/Non ? Expliquez
- 3.3. Y - a - t - il des difficultés particulières auxquelles vous faites face dans votre secteur en tant que femme décideur ?  
Oui/Non ? Comment faites - vous pour les surmonter ?
- 3.4. Qu'est - ce qui pourrait être fait pour vous faciliter la tâche ?
- 3.5. Avez-vous un souhait ou une proposition à formuler allant dans le sens d'une plus grande intégration des femmes dans les sphères de prise de décision ?

### Annexe 3 : Liste des femmes décideurs interviewées.

1. Mme Spès BARANSATA, Vice - Ministre chargée de la lutte contre le SIDA
2. Hon. Catherine MABOBORI, Député
3. Mme Christine NZEYIMANA, Présidente de la Cour Constitutionnelle
4. Mme Scholastique NTIRAMPEBA, Directrice Générale de la promotion de la femme et de l'égalité des genres
5. Mme Mélanie NAHIMANA, Présidente de la Cour Administrative de Bujumbura
6. Mme Jeannette KANDOLO BUDURI, Secrétaire Générale de la Mairie de Bujumbura
7. Mme Virginie HAVUGIYAREMYE, Vice-Présidente de la Cour d'Appel de Bujumbura
8. Mme Jacqueline NUNU, Directrice du Lycée Gisenyi, Mairie de Bujumbura
9. Mme Marie Rose GACUTIKIMANA, Présidente du Tribunal de Résidence Rohero
10. Mme Marguerite NZITONDA, Présidente du Tribunal de Grande Instance de Muramvya
11. Mme Gaudiose HABONIMANA, Administrateur de la Commune Giheta, Province Gitega
12. Mme Adèle RUSURIYE, Administrateur de la Commune Nyarusange, Province Gitega
13. Mme Florence NSENGIYUMVA, Présidente du Tribunal de Grande Instance de Gitega
14. Mme Francine NZOSABIMANA, Directrice Provinciale de l'Agriculture et de l'Elevage à Gitega
15. Mme Spès NTAMBWIRIZA, Présidente du Tribunal de Résidence de Gitega
16. Mme Rénilde NDAYISHIMIYE, Gouverneur de la Province Mwaro
17. Mme Marcelline BARARUFISE, Gouverneur de la Province Rutana
18. Mme Pétronille BAGWIRE, Administrateur de la Commune Mpinga Kayove, Province Rutana

