



Observatoire de l'Action Gouvernementale, asbl

Siège social: Bujumbura - Burundi

B.P. 3113 Bujumbura * Tél: 22 21 88 20

E-mail : oag@cbinet.net * Site Web: www.oag.bi

11.11.11

VECHT MEE TEGEN ONRECHT

Evaluation de l'état des lieux de la participation des femmes dans les postes et instances de décision à la veille des élections (2025/2027) au BURUNDI.

Bujumbura, Novembre 2024

Remerciements

Au terme de la présente analyse, l'Observatoire de l'Action Gouvernementale tient à remercier Monsieur Fabien NSENGIMANA, consultant, pour avoir accepté de collaborer avec cette Organisation dans son élaboration.

Ses remerciements vont également à l'endroit des membres du comité de lecture du rapport d'observation dont les noms suivent :

Monsieur Onesphore NDUWAYO, Président de l'Observatoire de l'Action Gouvernementale ;

Monsieur Jean Bosco NZOSABA, Secrétaire Exécutif de l'Observatoire de l'Action Gouvernementale.

TABLE DES MATIERES

N°	Matières	Pge
	Remerciements.....	3
	Table des matières.....	5
	Liste des tableaux.....	7
	résumé exécutif.....	9
0.	INTRODUCTION.....	19
0.1.	Contexte et justification.....	19
0.2.	Objectifs de l'évaluation.....	20
0.3.	Approche méthodologique.....	20
0.4.	Structure du rapport.....	21
	CHAPITRE I : CADRE INTERNATIONAL, REGIONAL ET NATIONAL DE LA PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX POSTES ET INSTANCES DE DECISION.....	23
1.1.	Cadre international et régional de promotion de la participation des femmes.....	23
1.2.	Cadre national de promotion de la participation des femmes...	25
	CHAPITRE II : APERCU HISTORIQUE DE LA PARTICIPATION DES FEMMES JUSQU'À LA VEILLE DES ELECTIONS DE 2005.....	28
	CHAPITRE III : NIVEAU DE PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES POSTES DE DECISION ELECTIFS ET NON ELECTIFS APRES L'INSTAURATION DU QUOTA D'AU MOINS 30% DE FEMMES.....	31

3.1	Niveau de participation des femmes dans les postes électifs et non électifs au lendemain des processus électoraux de 2005 et de 2020.....	31
3.2.	A la veille des élections de 2025.....	34
	CHAPITRE IV : EFFETS DE L'INSTAURATION DU QUOTA ET SES LIMITES.....	52
4.1.	Effets de l'instauration du quota.....	52
4.2.	Les limites du quota d'au moins 30% de femmes.....	57
	CHAPITRE V : DEFIS LIES A LA PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES ET ACTIONS A MENER POUR LES RELEVER.	60
5.1.	Les enjeux de la participation de la femme aux postes de décision.....	60
5.2.	Les obstacles à la participation de la femme dans les postes de prise de décision.....	61
5.3.	Les grands défis liés à la participation de la femme et les pistes d'action.....	68
	CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS.....	75

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n° 1 : Femmes députés (1965-2002).....	29
Tableau n° 2 : Femmes Ministres (1982-1998).....	30
Tableau n° 3 : Représentation des femmes dans les postes de décision électifs au lendemain des processus électoraux de 2005 à 2020	32
Tableau n°4 : Evolution de la représentation des femmes au Gouvernement à l'issue des 4 dernières législatures :.....	34
Tableau n° 5 : Comparaison de la représentation des femmes dans les postes électifs au lendemain des élections de 2020 et en 2023	36
Tableau n° 6 : Représentation globale des femmes dans les hautes instances de l'Etat	37
Tableau n° 7 : Représentation globale des femmes dans les ministères au niveau central à la fin de l'année 2023	39
Tableau n°8 : Représentation des femmes dans les postes de décision au sein des juridictions spécialisées du Ministère de la Justice.....	41
Tableau n°9 : Représentation des femmes dans les postes de décision des conseils et commissions nationaux	43
Tableau n° 10 : Synthèse du niveau de représentation des femmes aux postes de décision non électifs dans les secteurs analysés du secteur public au niveau central.....	44
Tableau n °11 : Représentation des femmes aux postes de gouverneurs, chef de cabinet et de conseillers dans l'administration provinciale (données collectées par les DPDFS)	46
Tableau n°12 : Représentation des femmes niveau des postes non électifs de l'administration communale.....	46
Tableau n°13 : Représentation des femmes au niveau provincial dans les entités/services décentralisés de certains ministères.....	47
Tableau 14 : Représentation des femmes au sein des tribunaux de Grande instance et des tribunaux de résidence	48
Tableau n°15 : Représentation des femmes dans les structures décentralisées de l'éducation	49
Tableau n°16 : Représentation des femmes au poste de directeur d'écoles	49
Tableau n°17 : Niveau de participation des femmes dans les postes liés au secteur de la santé au niveau décentralisé	50

RESUME EXECUTIF

La participation des femmes dans les postes et instances de décision a connu un pas décisif avec l'instauration par la Constitution de 2005 du quota d'au moins 30% de femmes au Parlement (Assemblée Nationale et Sénat) et au Gouvernement, lequel quota a été étendue au niveau communal par le Code électoral de 2009. La représentation des femmes n'a jamais été en deçà de 30% dans ces secteurs, sauf au niveau du Gouvernement après les élections de 2015. Le secteur de la Justice a lui aussi été ciblé par la clause du quota par la Constitution de 2018, et il est déjà intégré dans certaines de ses entités.

Cela est important, car ainsi il est assuré une représentation des femmes à hauteur d'au moins 30% au niveau de chacun des trois pouvoirs : le pouvoir exécutif, le pouvoir législatif et le pouvoir judiciaire. La situation est toute autre au niveau collinaire (chefs de collines et conseils collinaires et des notables), et les postes politiques et techniques non électifs non ciblés par la clause du quota, et qui enregistrent une représentation des femmes très faible, parfois de l'ordre des unités. Certains postes ou instances affichent une représentation des femmes nulle. L'Observatoire de l'Action Gouvernementale (OAG) a initié cette évaluation en vue de contribuer au plaidoyer en faveur du changement de la situation.

Les résultats de l'évaluation révèlent que le Burundi est partie prenante des instruments internationaux et régionaux de promotion des droits des femmes, y compris le droit à la participation, et qu'il a concrétisé ses engagements en intégrant ces instruments dans ces cadres légal, politique et programmatique.

Les cadres politique et programmatique en place traduisent une certaine volonté du Gouvernement en matière de promotion des droits des femmes, y compris en matière de participation. Mais ils demeurent quelque peu inefficaces tant qu'ils ne sont pas traduits en lois. Le cadre légal comporte en effet des lacunes qui empêchent une représentation équitable des femmes. Le quota d'au moins 30% de femmes constitue une avancée importante, mais il ne suffit pas pour représenter plus de 51% de la population et l'équité réclame la parité homme-femmes. Au niveau de la loi sur les partis politiques,

ce quota n'est exigé qu'au niveau national. Enfin, l'absence de disposition légale pour garantir la participation des femmes au niveau collinaire et dans les postes politiques et techniques non électifs est une grande lacune qui a trop tardé à être comblée. L'on peut craindre par ailleurs que le nouveau découpage géographique du territoire burundais n'impacte négativement la représentation des femmes, particulièrement dans les postes politiques et techniques non ciblés par le quota.

L'évaluation de l'état des lieux de la participation des femmes dans les postes et instances de décision à la veille des élections de 2025 s'est surtout basée sur les données et informations récentes collectées en 2023 à l'issue d'autres évaluations et études, enrichies par des entretiens avec des acteurs clés ciblés. Le rapport de l'évaluation renseigne d'abord sur les débuts de l'inclusion des femmes dans les postes et instances plus tard ciblés par la clause du quota. Ils sont marqués par le premier accès des femmes au vote en 1961, suivi en 1965 par l'entrée de la première femme à l'Assemblée Nationale. La place des femmes dans cette instance se fait de plus en plus importante au fil du temps, et elles sont à **20,5%** en 2002, à la veille de l'instauration du quota. Le Sénat mis en place la même année comporte 10 femmes sur 52 députés, soit **19,5%**. Les femmes entrent au Gouvernement en 1982 et elles n'y auront jamais plus de deux places quel que soit le nombre de ministres avant la mise en place du quota en 2005. Quant aux premières femmes administrateurs, elles apparaissent en 1993 sur l'initiative du premier président élu démocratiquement, mais elles ne sont que 2 sur 117 administrateurs, soit **1,7%**.

La mission d'évaluation a ensuite analysé le niveau de participation des femmes dans les postes de décision électifs et non électifs après l'instauration du quota au lendemain des processus électoraux de 2005 et de 2020. Pour les postes électifs, l'évaluation fait constater le bond important effectué après l'instauration du quota en 2005 au niveau de l'Assemblée Nationale et du Sénat, dont la représentation des femmes passe respectivement de **20,5%** et **19,5%** à **30 et 34,6%**. Pour les conseillères communales et les femmes administrateurs, Elle passe respectivement de **21 et 13,3%** à **32,8 et 31,7%** à l'issue des élections de 2010. N'ayant jamais été en deçà de 30% depuis, la

représentation des femmes dans toutes ces instances a généralement plutôt continué d'évoluer. Au lendemain des élections de 2020, elle atteint **41,5%** à l'Assemblée Nationale, **41%** au Sénat, **36%** pour les administrateurs et **33%** dans les conseils communaux. Il a été observé la même chose pour la représentation des femmes au Gouvernement qui a passé d'une ou deux femmes ministres à 7 femmes sur 21 ministres, soit **33,33%**. Pendant les quatre législatures, cette institution n'a affiché une représentation des femmes en dessous de ce pourcentage (**25%**) qu'après les élections de 2015. Pendant ce temps, la représentation des femmes dans les postes électifs non touchés par le quota est restée très faible, même si elle affiche une évolution constante. Entre 2005 et 2020, elle passe de **14,5%** en 2005 à **19,3%** en 2020 pour les conseillères collinaires¹, et de **4,7** en 2010 à **7,9** en 2020 pour les chefs de collines.

La mission d'évaluation s'est ensuite penchée sur la situation de la représentation des femmes à la veille des élections de 2025, les données les plus récentes disponibles étant celles novembre-décembre 2023. **Pour les postes électifs**, entre 2020 et décembre 2023, la situation est restée la même pour l'Assemblée Nationale, le Sénat et les conseils collinaires. Le % des femmes a augmenté pour les administrateurs (de **36** à **39,49%**) et les chefs de collines (de **7,9** à **9,8%**), et a connu une légère baisse pour les conseillères communales (de **33** à **32,16%**). Le conseil des notables mis en place en 2022 a affiché une représentation des femmes de **25%**, et donc meilleure que pour le conseil collinaire. Le constat global fait est que tous les postes électoraux non ciblés par le quota affichent près de 20 ans après sa mise en place et à la veille de la cinquième législature, une représentation des femmes très en deçà des 30% constitutionnels, celle des femmes chefs de collines étant inférieure à 10%.

En ce qui est des postes non électifs, la mission d'évaluation s'est uniquement focalisée sur les postes et institutions publics au niveau central, intermédiaire (provincial) et local. **Au niveau central**, les résultats de l'évaluation ont d'abord fait constater **l'absence de femmes parmi les 3 premiers**

¹ Les données de 2005 pour es chefs de collines n'ont pas pu être disponibles

responsables de la superstructure de l'Etat, le Président, le Vice-président et le Premier Ministre étant tous des hommes. Et la moyenne globale de la représentation des femmes au niveau des hautes instances de l'Etat (Vice-présidence, Primature, Institution de l'Ombudsman, Secrétariat Général de l'Etat et les ambassades pris ensemble) est de **21%**. Au niveau central des ministères, les sept rangs de postes de décision non électifs analysés et comptabilisés ensemble (postes de Ministres, de l'Assistant du Ministre, du Secrétaire Permanent, des Inspecteurs Généraux, des Inspecteurs, des Directeurs Généraux et des Directeurs.) affichent globalement une représentation des femmes de **24,4%**, et seuls 5 des 15 ministères dont le Ministère en charge de la Justice (**40,5%**) et celui en charge du genre (**57,1%**) atteignent. Trois ministères ont une représentation des femmes inférieur à 10% et un des 15 ministères a une représentation des femmes nulle. La représentation moyenne des femmes dans les juridictions spécialisées du secteur de la Justice est de **48 %**, et 4 des 6 présidents de juridiction sont des femmes, soit **66,6%**. Sur les 9 conseils ou commissions nationaux dont les données sont disponibles, 4 affichent une présence de femmes de plus de 30%, le Conseil National de Sécurité affichant la parité. Les autres ont une représentation des femmes située entre **20%** (Conseil National de la Communication) et **28,57%** (Commission Nationale Electorale Indépendante).

Le niveau de représentation des femmes dans les Conseils ou commissions nationaux se démarque des autres postes ou institution non touchés par le quota parce que les textes mettant en place certains d'entre eux exigent au moins 30% de femmes dans leur composition. La moyenne de tous les postes/institutions analysé au niveau central du secteur public est de **28,00%**, et sans le poste de ministres, le secteur e la Justice et les et Commissions nationaux, cette moyenne serait de **23,4%**.

Pour les postes publics au niveau intermédiaire et local, la mission d'évaluation a analysé la situation au sein de l'administration provinciale et communale, des services décentralisés des ministères de l'éducation, de la santé, de celui en charge de l'agriculture et de l'élevage, ainsi que du Ministère en charge du genre. Au niveau de l'Administration provinciale, les femmes sont globalement représentées à hauteur de **27,7%**, le taux de 30%

étant atteint seulement au niveau du poste de conseillers (**34,7%**). Pour l'Administration communale, la moyenne globale de la représentation des femmes est de **9,1%**, les 30% se retrouvent seulement au niveau du poste de comptable (**35,2%**), et les 119 secrétaires permanents n'incluant qu'une seule femme (**0,8%**). Les services décentralisés des ministères cités plus haut, au niveau provincial (DPE, IPE BPAE, MDPS et DPDFS), affichent ensemble une moyenne de représentation des femmes de **19,1%** ; seul le poste de DPDFS (Ministère en charge du genre) atteint 30 % de femmes (**33,3%**), et le poste d'IPE affiche une représentation des femmes nulle.

Le secteur de l'éducation pris tout seul au niveau provincial et communal affiche une représentation globale des femmes de **9,8%**, dont 0 femmes au niveau du poste d'IPE. Toutes les directions scolaires prises ensemble au niveau de tous les paliers du fondamental et du post-fondamental affichent une moyenne de représentation des femmes de **12,8**, et seul le niveau fondamental atteint 10% de femmes (**13,1%**). L'ensemble du secteur de la santé au niveau décentralisé (MDPS, Chefs de districts sanitaires, médecins directeurs d'hôpitaux publics et responsables de centres de santé) affiche une représentation moyenne des femmes de **21,36%**, la plus basse représentation des femmes étant constatée au niveau du poste de chefs de districts sanitaires où les femmes ne représentent que **6,1%**. Le secteur de la Justice est au niveau décentralisé le seul qui est ciblé par les 30% constitutionnels. Les femmes sont représentées à hauteur de **35%** au poste de Président de Grande Instance et de **33,1%** à celui de Président de Tribunal de Résidence.

Après avoir analysé et exploité les données chiffrées et décrit la situation de représentations femmes dans les postes de décision du secteur public aux niveaux central, provincial et local, la mission d'évaluation s'est attachée à montrer les effets de l'instauration du quota, d'au moins 30% de femmes dans les postes de décision, sur le plan numérique, mais également sur le statut de la femme et le leadership féminin. Les résultats chiffrés de l'évaluation ont montré que l'effet du quota sur le plan numérique est indéniable. Le constat fait au cours de l'évaluation est que les femmes étaient très faiblement représentées dans les secteurs ou toutes les instances ciblées par le quota,

le plus souvent de façon qui semble symbolique. Le quota y introduit une masse critique d'au moins 30% de femmes et elles y occupent un espace qu'elles n'avaient jamais pu occuper jusque-là. Pendant ce temps, durant les 4 législatures qui se sont succédé après l'instauration du quota, au niveau collines et pour les postes politiques et techniques non ciblés par le quota, les femmes restent très faiblement représentées ; souvent leur représentation n'atteint même pas 10% dans certains postes ou secteurs, quand elle n'est pas tout simplement nulle. Ces constats nous montrent sans équivoque la force du quota et donc le pouvoir de la loi.

Les résultats de l'évaluation ont également montré les effets du quota sur le statut de la femme et le leadership féminin. Les femmes qui ont intégré les postes de décision au niveau national et communal ont bien assumé leurs responsabilités. Les femmes parlementaires ou ministres n'ont pas moins bien presté que les hommes. Des femmes administrateurs sont primées pour leurs performances, et la majorité des femmes chefs de collinaires sont jugées être de meilleures gestionnaires communautaires que leurs collègues masculins. Ainsi, les femmes ayant accédé aux postes de décision grâce à l'instauration du quota ou sous son influence ont brisé le tabou et montré que leur longue absence dans la gestion des affaires du pays et de la communauté n'était pas liée à leur nature, mais à la discrimination dont elles étaient victimes. En conséquence, la présence des femmes dans les postes de décision est en train de changer le statut de la femme en même temps qu'elle contribue au changement des mentalités et à la transformation de la société burundaise en faveur du leadership féminin. Mais les effets du quota sont limités par le fait qu'il est inéquitable et ne cible pas le niveau collinaire ni les postes politiques et techniques non électifs, à par le Gouvernement et le secteur de la Justice.

Les informations collectées à l'issue de l'évaluation ont également permis d'identifier les défis liés à la participation des femmes et des filles aux postes de décision et les actions à mener pour les relever, après avoir évoqué les enjeux de cette participation et les obstacles auxquels elle est confrontée. La promotion de la participation des femmes est pour le gouvernement burundais un impératif commandé par les engagements internationaux et régionaux

auxquels il a suscité et par la nécessité de traiter les hommes et les femmes au même pied d'égalité. Mais c'est aussi une question de bon sens, le Burundi ne pouvant arriver à un développement durable et équitable sans l'implication optimale des femmes comme des hommes et par la prise en compte de leurs besoins. Malgré les progrès réalisés en matière de promotion des droits des femmes et notamment suite à l'instauration du quota d'au moins 30% de femmes, le respect des droits des femmes, en particulier en matière de participation, se heurte à un grand nombre d'obstacles qui impliquent un certain nombre de défis à relever en vue de l'amélioration de la situation :

- ❖ Réussir à accélérer le changement des mentalités en faveur du leadership féminin au sein de la société burundaise
- ❖ Réussir une meilleure habilitation des femmes et des filles à occuper des positions décisionnelles
- ❖ Avoir des femmes leaders politiques compétentes engagées en faveur de l'agenda genre et une plus grande solidarité entre les femmes
- ❖ Disposer d'un cadre légal équitable pour les femmes et les hommes

Au regard des résultats auxquels elle a abouti, la mission d'évaluation clôture formule les recommandations suivantes :

Envers le Gouvernement

- Face aux impératifs liés à l'adhésion du Burundi aux instruments internationaux et régionaux en faveur des droits des femmes, et particulièrement « la Déclaration Solennelle des Chefs d'Etats et de gouvernement sur l'égalité entre hommes et femmes dans les instances de décisions et au niveau des postes électifs en Afrique (2004) » qui prône la parité, prendre des mesures pertinentes pour la mise en œuvre effective de la « Stratégie nationale de promotion de la participation effective et inclusive de la femme et de la fille dans les instances de prise de décisions 2023-2030 » qui vise la parité en 2030.

- En attendant l'atteinte de la parité, et vu que les lois qui viennent d'être promulguées et qui régiront les élections de 2025 et la mise en place des institutions post-électorales ne l'ont pas fait, prendre des mesures politiques en vue de l'extension du quota d'au moins 30% de femmes dans les postes électifs au niveau collinaire, ainsi que dans les postes de décision non électifs, en priorisant les postes politiques auxquels on accède par nomination. Il faudrait dans le même ordre d'idée amener les partis politiques à respecter le quota d'au moins 30% de femmes dans leurs organes dirigeants à tous les niveaux.
- Veuillez particulièrement à ce que les nominations aux différents postes consécutifs à la restructuration géographique du territoire burundais conservent les acquis en matière de participation des femmes, et respecte la disposition constitutionnelle du quota d'au moins 30% de femmes.
- Avec l'appui des experts en genre, mettre en place des stratégies permettant de cultiver l'esprit de l'égalité et de l'équité genre au sein de l'Administration publique à tous les niveaux, et responsabiliser tous les responsables administratifs au niveau central, intermédiaire et local, afin qu'ils mettent la promotion de l'égalité genre et de la participation équitable des hommes et des femmes au centre de leurs messages et de leurs actions.
- Prendre les mesures nécessaires pour favoriser l'accès égal des filles et des garçons à tous les paliers de l'éducation et toutes les filières éducationnelles, y compris les filières scientifiques et technologiques.
- Renforcer et augmenter les initiatives visant la promotion de l'autonomisation des femmes à travers l'appui aux projets d'auto-développement des femmes par l'accès aux crédits, à l'instar de la BIDF, et par la promotion de l'accès des femmes aux opportunités offertes par les institutions de microfinances.

- Le droit à l'héritage ayant été identifié à l'issue de cette évaluation comme d'autres l'ayant précédée comme une des voies d'amélioration du niveau d'autonomisation des femmes et un des éléments qui pourraient contribuer à l'amélioration de leur participation aux postes de décision, mettre rapidement sur l'agenda la promulgation de la loi sur les successions, les régimes matrimoniaux et les libéralités, en vue de donner dès le départ les mêmes bases de d'indépendance économique aux frères et sœurs,

Envers les acteurs du plaidoyer

- Identifier les cibles les plus pertinentes du plaidoyer en faveur de la participation des femmes aux postes de décision, particulièrement pour les secteurs et les niveaux les plus en souffrance, et organiser à leur endroit des séances d'information et de sensibilisation sur les enjeux de la participation des femmes dans les postes de décision ;
- Contribuer à la vulgarisation de la Stratégie nationale de promotion de la participation effective et inclusive de la femme et de la fille dans les instances de prise de décisions 2023-2030
- Organiser une synergie d'action pour plaider en faveur des mesures politiques permettant d'évoluer vers la parité dès les élections de 2025, notamment en instaurant les listes électorales zébrées, et en prenant des mesures politiques pour le respect du quota constitutionnel au niveau des collinaire et dans les postes non électifs, en mettant dans un premier temps l'accent sur les postes politiques auquel on accède par nomination.
- Elaborer en synergie un programme de renforcement multiforme des capacités des femmes, notamment en genre et leadership transformatif et élaboration et gestion de projets d'autopromotion économique et identifier et approcher les partenaires susceptibles d'appuyer sa mise en œuvre.

- Plaider pour la mise en place et l'opérationnalisation d'un mécanisme permettant l'accès aux instances et aux postes de décision de femmes ayant développé leurs capacités en leadership à travers d'autres cadres que les partis politiques, comme par exemple à travers la société civile, en vue de donner plus de chance à la mise en œuvre d'un agenda genre inclusif en dehors de tout prisme partisan ;
- Plaider pour la promulgation de la loi sur les successions, les régimes matrimoniaux et les libéralités, qui constitue une des voies d'amélioration du niveau d'autonomisation des femmes identifiée comme un des éléments qui pourraient contribuer à l'amélioration de la participation des femmes aux postes de décision.

Envers les partenaires techniques et financiers

- Soutenir les acteurs du plaidoyer en faveur d'une participation équitable des hommes et des femmes par des appuis consistants tant au niveau technique que matériel et financier.
- Encourager les acteurs locaux engagés dans la promotion des droits des femmes à intégrer l'autonomisation des femmes dans toute stratégie de renforcement des capacités des femmes en leadership.
- Appuyer les initiatives visant le renforcement multiforme des capacités des femmes, notamment en genre et leadership transformatif et en initiation et gestion de microprojets,
- Consentir des appuis plus consistants et plus diversifiés en faveur du relèvement économique et de l'autonomisation des femmes en appuyant techniquement et financièrement les microprojets des femmes.

0. INTRODUCTION

0.1. Contexte et justification

Depuis l'instauration par la Constitution de 2005 de la clause du quota d'au moins 30% de femmes au Gouvernement, à l'Assemblée Nationale et au Sénat, et l'extension de ce quota au niveau communal (conseils communaux et administrateurs) par le Code électoral de 2009, le Burundi a connu des avancées en matière de représentation des femmes dans les postes de décision. En effet, ce quota a été respecté à l'issue des 4 législatures qui se sont succédé, et le % des femmes dans ces instances n'a jamais été en deçà de 30%, sauf au niveau du Gouvernement après les élections de 2015. Le secteur de la Justice a lui aussi par la suite été ciblé par la clause du quota par la Constitution de 2018. Il est depuis respecté au niveau dans certaines entités de ce dernier. Au niveau collinaire (conseils collinaires et chefs de collines) et dans les autres postes politiques et techniques non électifs qui ne sont pas concernés par la clause du quota, la représentation des femmes est très variable, mais très généralement inférieur à 30% et parfois très faible. Il existe en effet des secteurs présentant une représentation des femmes nulle.

Elle est souvent de l'ordre des unités dans certains secteurs, particulièrement pour les instances/postes décentralisé(e)s au niveau provincial et communal. Avec le nouveau découpage administratif qui réduit le nombre de provinces de 18 à 5 et le nombre de communes de 118, et introduit beaucoup de postes administratifs et techniques au niveau de ces 42 communes qui constitueront désormais le territoire burundais, la situation risque d'empirer, vu qu'aucune disposition légale ne garantit la représentation des femmes au niveau des postes politiques et techniques de l'administration provinciale et communale.

Un plaidoyer fort doit donc être mené, particulièrement en perspective des élections de 2025, pour que ces changements ne se fassent pas au détriment de la représentation des femmes et n'entraînent pas la perte des quelques acquis déjà enregistrés. C'est en vue de contribuer à ce plaidoyer que l'OAG a initié une évaluation de l'état des lieux de la participation des femmes à la

veille de la fin de la législature 2020-2025 et du début de la législature 2025-2030.

0.2. Objectifs de l'évaluation

L'objectif global de l'évaluation étant de contribuer à promouvoir la prise en compte des droits de la femme au Burundi, les objectifs spécifiques de cette dernière sont les suivants :

- Evaluer l'effet du quota d'au moins 30% de femmes sur la mise en œuvre de l'agenda femmes en matière de participation au Burundi,
- Evaluer le niveau de participation de la femme dans l'appareil administratif au niveau local,
- Faire des propositions concrètes pour faire avancer l'agenda femmes au Burundi.

0.3. Approche méthodologique

D'après les objectifs de l'évaluation, elle doit montrer les effets de l'instauration du quota d'au moins 30% de femmes sur les secteurs concernés par ce dernier, camper l'état des lieux de la participation des femmes dans postes non électifs au niveau local, lesquels ne sont pas touchés par la clause du quota, et formuler des propositions concrètes en vue de l'amélioration de la situation. La mission d'évaluation a donc dû s'intéresser d'une part aux postes auxquels on accède par élections au niveau national (Assemblée Nationale et Sénat) et au niveau local (administrateurs et conseils communaux, chefs de collines et conseils collinaires et notables collinaires), mais également aux postes non électifs, particulièrement au niveau provincial et communal.

C'est ainsi qu'après une entrevue avec le représentant du commanditaire de l'évaluation en vue d'une harmonisation de la compréhension des termes de référence de celle-ci, et de s'entendre sur la meilleure approche méthodologique à adopter, surtout au regard des délais brefs accordés pour la conduite de la mission. L'option adoptée a été de centrer essentiellement

l'évaluation sur la revue documentaire, ainsi que sur des entretiens avec des acteurs clés ciblés. Ainsi, la mission d'évaluation a exploré les instruments internationaux et régionaux que le Burundi s'est engagé à respecter, ainsi que les dispositifs légaux, politiques et programmatiques que le pays a mis en place en vue de la mise en application de ses engagements. Elle a consulté les récents rapports produits sur l'état de réalisation des droits des femmes, essentiellement en matière de participation, et plus particulièrement en 2023. Des entretiens ont également été animés avec des acteurs issus d'institutions comme l'Assemblée Nationale, le Sénat, le Forum National des femmes, ainsi que des responsables d'organisations de la Société Civile, avec un accent particulier sur les associations féminines.

0.4. Structure du rapport

Le rapport de l'évaluation de l'état des lieux de la participation des femmes à la veille de la fin de la législature 2020-2025 et du début de la législature 2025-2030 est structuré autour de cinq grandes parties :

La partie introductive inclut la description du contexte et la justification de l'évaluation, les objectifs de celle-ci, l'approche méthodologique utilisée et la structure du document.

Le premier chapitre campe brièvement le cadre légal international, régional et national de l'évaluation en matière de participation.

Le deuxième donne un aperçu historique en matière de participation des femmes jusqu'à la veille des élections de 2005, avec un accent particulier sur les postes électifs qui ont été plus tard ciblés par la clause d'au moins 30% de femmes.

Le troisième chapitre présente le niveau de participation des femmes dans les postes de décision électifs et non électifs après l'instauration du quota d'au moins 30% de femmes jusqu'à la veille des élections de 2025.

Le quatrième chapitre se penche sur les effets du quota d'au moins 30% de femmes sur le plan numérique et sur le statut de la femme et le leadership féminin, ainsi que ses limites.

Quant au cinquième et dernier chapitre, il permet d'identifier les grands défis auxquels font face les acteurs engagés dans la promotion de la participation des femmes, et propose des actions concrètes devant être menées pour les relever.

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

Les actions menées par l'Etat burundais avec l'appui de ses partenaires locaux et étrangers visent la mise en œuvre des instruments internationaux et régionaux dont il est partie prenante et qu'il a pour la plupart d'entre eux intégrés dans des dispositifs légaux, politiques et programmatiques nationaux.

1.1. Cadre international et régional de promotion de la participation des femmes

Les différents instruments internationaux et régionaux consacrant les droits humains en général reconnaissent l'égalité entre l'homme et la femme, particulièrement en matière de participation. C'est ainsi que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme-DUDH (adopté le 10 décembre 1948), reconnaît à la femme comme à l'homme, « le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis », et d'« accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de son pays » (art 21). Cela est réaffirmé dans l'article 13 de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples (at 13), Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques en son article 25 et la Charte Africaine de la Démocratie, des Élections et de la Bonne Gouvernance en son article 3, soutiennent, quant à eux, la promotion de l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les institutions publiques et privées.

Ces instruments protégeant les droits de tout être humain sont renforcés par tout un arsenal d'autres ratifiés qui sont consacrés spécifiquement aux droits de femmes, que ce soit au niveau international ou régional. La CEDEF (Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard de la Femme adoptée le 18 décembre 1979) affirme le droit pour les femmes de voter et de se faire élire « à tous les organismes publiquement élus ». (art 7) et demande aux Etats parties d'éliminer la discrimination à l'égard des

femmes dans la vie politique et publique (art 8) et d'adopter des « mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes ». D'après la Convention sur les droits politiques de la femme (art 3), les femmes ont comme les hommes le droit « d'occuper tous les postes publics et d'exercer toutes les fonctions publiques établies en vertu de la législation nationale « dans des conditions d'égalité ».

La Plateforme d'action de Beijing (septembre 1995), quant à elle, invite les Gouvernements à « introduire (.....) dans les systèmes électoraux, des mesures qui encouragent les partis politiques à faire en sorte que les femmes soient présentes dans les postes publics électifs et non électifs dans les mêmes proportions et au même niveau que les hommes ». Recherchant la protection des droits des femmes surtout durant les périodes de conflits et de post conflits, la Résolution 1325 du CSNU sur les femmes, la paix et la sécurité est basée sur 4 piliers parmi lesquels la participation occupe une bonne place.

Les instruments adoptés au niveau de l'Afrique vont encore plus loin que les instruments internationaux en instituant explicitement la parité hommes-femmes. Il s'agit notamment de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes, dit Protocole de Maputo (2003), malheureusement non encore ratifié par le Burundi (qui l'a cependant signé), qui demande en plus aux États partie d'entreprendre « des actions positives spécifiques », pour garantir cette parité (art 9). Il en est de même pour la Déclaration Solennelle des Chefs d'Etats et de gouvernement sur l'égalité entre hommes et femmes dans les instances de décisions et au niveau des postes électifs en Afrique (2004) en son article 5.

En ratifiant tous ces instruments internationaux et régionaux (à part le protocole de Maputo), le Burundi en a fait des instruments devant inspirer ses dispositifs légaux, politiques et programmatiques, en vue de la promotion des droits des femmes au niveau national, particulièrement en matière de participation.

1.2. Cadre national de promotion de la participation des femmes

1.2.1. Cadre légal

Pour concrétiser ses engagements en faveur de la promotion de l'égalité hommes-femmes, particulièrement en matière de participation, le Burundi a intégré les instruments internationaux et régionaux ratifiés dans son cadre légal (art 19 de la Constitution de 2005 et de celle de 2018). Le quota d'au moins 30% de femmes au Gouvernement, au Sénat et à l'Assemblée Nationale institué par la Constitution de 2005 et reconduit par celle de 2018 (art 128) a été étendu au niveau communal (administrateurs et conseillers communaux) par le code électoral de 2009. Alors que pour ce niveau, le quota était considéré au niveau national, le code électoral de 2019 le ramène au niveau communal en instituant que « ...le conseil communal comprend au minimum 15 membres dont au moins 30% de femmes... » (art 182), et que « le bureau du Conseil communal doit obligatoirement comporter au moins 30% de femmes » (art 191). La Constitution de 2018 introduit une autre avancée en élargissant le quota au secteur de la Justice. Cela est important parce que de cette façon, il est assuré une représentation des femmes à hauteur d'au moins 30% au niveau de chacun des trois pouvoirs : le pouvoir exécutif, le pouvoir législatif et le pouvoir judiciaire. Pour les instances et postes électifs, un système de cooptation a été instauré depuis 2005 pour combler les déséquilibres au cas où ce quota ne serait pas atteint à l'issue des élections.

En ce qui est des organes dirigeants des partis politiques, le quota d'au moins 30% de femmes n'a été institué par la loi que pour le niveau national², et aucune disposition ne garantit la représentation des femmes dans la gestion des partis politiques au niveau provincial, communal et collinaire. Même au niveau national, le respect du quota n'est pas garanti étant donné qu'aucune sanction n'est prévue pour les partis politiques qui ne le respecteraient pas.

² Loi du 10 septembre 2011 portant organisation et le fonctionnement des partis politiques (art 33)

Bien que l'instauration d'un quota d'au moins 30% de femmes dans les instances/postes cités plus haut constitue une grande avancée en matière de promotion de la participation des femmes dans les positions décisionnelles, il convient de relever que le quota d'au moins 30% de femmes qui reste en deçà de ce qu'exigent les instruments africains ratifiés par le Burundi est insuffisant pour une partie de la population qui en représente plus de 51%. D'autre part, la formulation de la clause instituant le quota est elle-même discriminatoire. En effet, l'article 169 de la Constitution de 2018 est ainsi formulé :

« L'Assemblée Nationale est composée d'au moins 100 députés dont 60% de hutu et 40% de tutsi, y compris **un minimum de 30%** de femmes ». Et Cela sous-entend qu'il est admis sans équivoque que le groupe à même de se retrouver en nombre inférieur, quoique ne devant pas aller en deçà de 30%, est celui des femmes, et cela est repris ainsi par le code électoral et la loi communale. La meilleure formulation serait : « Aucun sexe ne doit être représenté à moins de 30% ». Mais plus grave encore, c'est que la clause du quota ne touche pas le niveau collinaire au niveau des postes électifs, ainsi que les postes non électifs à l'exception du Gouvernement et du secteur de la Justice. Il faut noter que les nouvelles lois qui régiront les élections de 2025 n'ont pas apporté de modification en ce qui est de la représentation de la femme, et les acquis ont été conservés. Mais il y a un risque que le nouveau découpage géographique du territoire burundais qui réduit le nombre de provinces de 18 à 5 et le nombre de communes de 119 à 42 (dont chacune se voit doté d'un plus grand nombre de postes politiques et techniques non ciblés par la clause du quota) impacte négativement la représentation des femmes dans les postes de décision.

1.2.2. Cadre politique et programmatique

Le Burundi dispose d'une Politique Nationale Genre (PNG) 2012-2025 dont la vision est « celle d'une société où les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et devoirs, développent toutes leurs capacités et contribuent ainsi, en partenaires égaux » à la construction et au développement du pays. Le PNG a déjà été traduite en 3 plans d'action quinquennaux (2012-2016, 2017-2021, et 2022-2027) et le pays met en œuvre actuellement sa

troisième génération de plan d'action de mise en œuvre de la Résolution 1325. A travers le Ministère en charge du genre, le Burundi vient de mettre en place une « Stratégie nationale de promotion de la participation effective et inclusive de la femme et de la fille dans les instances de prise de décisions 2023-2030 ». Sa vision est « D'ici 2030, la parité entre les hommes et les femmes est effective dans les instances de prise de décisions à tous les niveaux et dans tous les secteurs pour un développement inclusif durable au Burundi ».

Ces dispositifs politiques et programmatiques traduisent la volonté du Gouvernement burundais de mettre en application ses engagements internationaux et régionaux en faveur de la promotion des droits des femmes, particulièrement en matière de participation. Mais force est de constater que les changements restent lents et irréguliers tant qu'ils ne sont pas traduits en lois. Il faut noter par exemple que le plan d'action national 2012-2017 de mise en œuvre de la Résolution 1325 prévoyait déjà l'instauration du quota d'au moins 30% de femmes au niveau collinaire. Deux législatures sont passées et on est à la veille de la troisième qui elle non plus ne verra pas cela se réaliser, puisque les lois régissant les prochaines élections n'ont pas intégré de disposition légale garantissant la représentation des femmes au niveau collinaire.

CHAPITRE II : APERCU HISTORIQUE DE LA PARTICIPATION DES FEMMES JUSQU'À LA VEILLE DES ELECTIONS DE 2005

Le point de départ de la participation des femmes dans les postes de décision est marqué par l'ouverture du vote aux femmes avec les premières élections législatives en 1961. La seule femme qui se présente à ces élections n'est pas élue, et ce sont les élections de 1965 qui voient la première femme entrer à l'Assemblée Nationale.

Cette institution inclura désormais des femmes de façon continue, même si c'est dans de très faibles proportions. Depuis les élections de 1993, les femmes députées n'ont jamais été en nombre inférieur à 10%. En 2002, l'Assemblée Nationale de transition est « élargie aux partis politiques et mouvements armés ayant participé aux négociations ainsi qu'à des représentants de la société civile »³.

Le % de femmes députées passe alors de 14,5% à 20,5%, les partis politiques ayant eu la latitude d'intégrer dans l'Assemblée Nationale de Transition 4 personnes, dont au moins une femme. Tel est le tableau illustrant l'évolution de la représentation des femmes au sein de l'Assemblée Nationale de 1965 à 2002 :

³ Victoire NDIKUMANA Christophe SEBUDANDI, op cit ; p 22

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

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

Source : *Tableau constituée à l'issue de l'analyse avec des données tirées de l'ouvrage de Richard N. et Epimaque B⁴ *Les données de 2002 proviennent du rapport de Victoire et Christophe⁵*

Ce tableau montre que bien que les femmes aient toujours été faiblement représentées, durant cette période, leur présence était ressentie comme nécessaire et qu'elles-mêmes osaient se présenter et concourir avec les hommes.

C'est également en 2002 que le Sénat burundais est mis en place, conformément à ce qui était prévu dans les négociations d'Arusha. Les femmes en constituent 19,2%, soit 10 sur les 52 sénateurs. C'est en 1982 que les femmes entrent pour la première fois au Gouvernement. Il est alors composé de 16 ministres, dont 2 femmes, soit 12,5%. Cette institution ne comportera alors jamais plus de 2 femmes, quel que soit le nombre de ministres, jusqu'après les élections de 2005 qui interviennent après la mise en place du quota d'au moins 30% de femmes au Gouvernement et au Parlement.

Le tableau ci-après montre la représentation des femmes au sein du Gouvernement pour quelques années entre 1982 et 1998

⁴ <http://base.d-p-h.info/fr/fiches/premierdph/fiche-premierdph-5397.html>; Richard NZISHURA et Epimaque BAMBONEYEHO; Les femmes burundaises dans la sphère publique; février 2001.

⁵ Victoire NDIKUMANA Christophe SEBUDANDI ; A la conquête de la parole La participation des femmes dans la transition démocratique au Burundi ; juillet 2012, p 22

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

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

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

Tel que le montre ce tableau, entre 1982 et 1998, le % des femmes au Gouvernement n'a fait que baisser.

Les premières élections communales sont organisées en 1960. Aucune femme ne fait partie des 2 873 conseillers communaux et des 181 bourgmestres qui sont mis en place. C'est 1993 qu'apparaissent les premières femmes administrateurs nommées par le premier président démocratiquement élu. Mais elles ne sont que 2 sur les 117 administrateurs nommés, soit 1,7%.

Ainsi, la présence des femmes dans les institutions qui seront plus tard concernées par la clause d'au moins 30% de femmes est restée très faible dans les postes électifs comme dans la seule institution non élective qui sera concernée par le quota, le Gouvernement. Elle est par ailleurs restée très faible, souvent dans l'ordre des unités, dans les autres postes ou instances non électifs.

CHAPITRE III : NIVEAU DE PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES POSTES DE DECISION ELECTIFS ET NON ELECTIFS APRES L'INSTAURATION DU QUOTA D'AU MOINS 30% DE FEMMES

Dans ce chapitre, l'évaluation a permis d'analyser la situation en matière de représentation des femmes des instances ou postes qui ont été ciblés par le quota après l'instauration de ce dernier en 2005, puis au lendemain du processus des élections de 2020. La mission d'évaluation a ensuite analysé la situation à la veille des élections de 2025, d'abord au niveau central, puis au niveau provincial et local.

3.1. Niveau de participation des femmes dans les postes électifs et non électifs au lendemain des processus électoraux de 2005 et de 2020

Cette section va concerner les postes et institutions abordés dans le chapitre précédent, à savoir les postes de décision électifs et le Gouvernement

3.1.1. Au niveau des postes électifs

Tableau n° 3 : Représentation des femmes dans les postes de décision électifs au lendemain des processus électoraux de 2005 à 2020

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

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

Tel qu'on peut le constater avec ce tableau, avec l'application de la clause du quota, la représentation des femmes députés passe de 20,5% en 2002 à 30,5%, à l'issue des élections de 2005. On note qu'il n'a pas cessé d'évoluer à l'issue des différentes législatures qui se sont alors succédé jusqu'à atteindre 41,5% avec les élections de 2020. Les femmes sénatrices quant à elles passent de 19,2% en 2002 à 34,6% à 2005. Il fait un bond jusqu'à atteindre 46,3% en 2010, et il est d'au moins 41% pour les 2 lés législatures de 2015 et 2020. Sous l'influence du quota qui ne touche pas encore le niveau communal en 2005, la représentation des femmes parmi les administrateurs a un peu évolué, passant de 1,7% (2 femmes sur 117) à 13,3% (17 femmes sur 127). Elle est de 21% pour les conseillères communales. Sous l'effet du quota étendu au niveau communal avec le code électoral de 2009, la représentation des femmes administrateurs passe de 13,3% à 31,7% à l'issue des élections de 2010, tandis que celle des conseillères communales passent de 21 à 32,8%. La représentation des conseillères communales n'a jamais été en deçà de 32% pour les 3 législatures ayant suivi l'instauration du quota, et celle des femmes administrateurs n'a fait qu'évoluer depuis 2010, passant de 31,7 à 36/% en 2020.

Contrairement à ce qui est observé pour les instances électorales touchées par le quota d'au moins 30% de femmes, la représentation des femmes au niveau collinaire reste très faible. De 4,7% en 2010, la représentation des femmes chefs de collines passe successivement à 6,39% en 2015 et à 7,9% en 2020. Ainsi après trois législatures, elle est encore loin d'atteindre 10%. Pour les conseillères collinaires, le % des femmes a passé de 14% en 2005 à 19,3% en 2020. Elle n'a donc pas pu progresser de 6% en 3 législatures.

3.1.2. Pour les postes non électifs

Au niveau des postes non électifs, le Gouvernement (depuis 2005) et le secteur de la justice sont les seuls touchés par la clause du quota d'au moins 30% de femmes. En ce qui est du Gouvernement, nous avons déjà constaté qu'avant 2005, cette grande instance n'a jamais eu en son sein plus de 2 femmes quel que soit le nombre de ministres qui la composait. Au lendemain

des élections de 2005, d'une seule femme sur 21 ministres en 1998, le Gouvernement passe à 7 femmes sur 21 ministres, soit 33,3%⁶.

Tableau n°4 : Evolution de la représentation des femmes au Gouvernement à l'issue des 4 dernières législatures :

ANNEE	TOTAL	HOMMES	FEMMES	% FEMMES
2005	21	13	7	33,3
2010	21	12	9	42,8
2015	20	15	5	25
2020	15	10	5	33,3

Source : <https://présidence.gov.bi>

Ainsi, depuis 2005, le quota d'au moins 30% de femmes a toujours été respecté dans les différents gouvernements mis en place à l'issue des processus électoraux, sauf au lendemain des élections de 2015 où on s'est retrouvé avec 5 femmes sur les 20 ministres nommés alors, soit 25%.

Il aurait été intéressant d'analyser la situation de la représentation des femmes dans le secteur de la justice ciblé par la clause du quota d'au moins 30% de femmes à la veille des élections de 2020. Mais la mise en application ne peut pas se faire du jour au lendemain, et les données consécutives aux actions de redressement de la situation ayant pu être menées en vue du respect du quota depuis 2018 jusqu'au lendemain des élections de 2020 ne sont pas encore documentées.

3.2. A la veille des élections de 2025

Cette section va toucher un champ plus large. Entre les quatre législatures qui se sont succédé depuis 2005, la société burundaise a eu le temps de s'habituer à avoir des femmes dans les postes et instances de décision, surtout au Gouvernement et aux postes électives touchés par la clause du quota. Il est donc pertinent de voir comment la situation se présente dans ces

⁶ Composition du Gouvernement de la République du Burundi mis en place le 30 aout 2005

instances, mais également celle des secteurs non touchés par le quota, pour constater l'étendu des gaps à combler.

3.2.1. Situation de la représentation des femmes dans les postes électifs au niveau central et local

Comme la condition de la conduite de l'évaluation ne permettaient pas de descentes sur terrain pour prendre connaissance de la situation prévalent actuellement, la mission d'évaluation s'est basées sur les données les plus récentes disponibles, à savoir celles tirées de rapports d'évaluation conduite en 2023.

Tableau n° 5 : Comparaison de la représentation des femmes dans les postes électifs au lendemain des élections de 2020 et en 2023

N°	CATEGORIE	2020				2023			
		T	H	F	% F	T	H	F	% F
1	Assemblée Nationale	123	72	51	41,46	123	72	51	41,46
2	Sénat	39	23	16	41,02	23	16	39	41,02
3	Administrateurs	119	76	43	36	119	72	47	39,49
4	Conseils communaux	3495	2331	1164	33	3 643	2 470	1 173	32,19
5	Chefs de collines	2911	2681	230	7,9	2 910	2 622	288	9,8
6	Conseillers Collinaires	14552	11763	2816	19,3	14 550	12 186	2 364	19,3
7	Notables collinaires	–	–	–	–	43 650	31 557	10 974	25

Sources : AFRABU, Rapport de l'évaluation de la participation des femmes dans les postes de décision, édition 2023

Nous constatons qu'il y a très peu de variation pour les postes/instances touchés par le quota d'au moins 30% de femmes. Nous avons un léger progrès pour les administrateurs (de 36 à 39%) et une légère baisse pour les conseillers communaux (de 33 à 32,19%). Ces variations peuvent s'expliquer par les départs dont les remplacements sont faits sans considérations du sexe de la personne remplacée. Au niveau collinaire non touché par le quota, les % sont bien en deçà de 30% que ce soit pour les postes de chefs de collines, de conseillers ou de notables collinaires.

Nous relevons une petite progression de la représentation des femmes au niveau collinaire, sans doute suite au départ de certains hommes chefs de collines élus en 2020 qui sont remplacés par des femmes venant en 2^{ème} position l'issue des élections. Le % des femmes membres des conseils des notables est plus consistant que celui des chefs de collines ou des conseillères collinaires, sans doute parce que les élections qui les ont mis en place ayant été organisés seules, les acteurs du plaidoyer en faveur de la participation des femmes ont eu plus de temps pour agir.

3.2.2. Situation de la représentation des femmes dans les postes non électifs au niveau central

Les femmes ne sont pas représentées au niveau des premiers responsables des 3 très hautes instances, le Président, le Vice-président et le Premier Ministre étant tous des hommes. Les données de la Présidence n'ont pas pu être disponibles, mais la mission d'évaluation a pu avoir les données globales de la représentation des femmes au niveau de la Vice-présidence, de la Primature, de l'Institution de l'Ombudsman, du Secrétariat Général de l'Eta et des ambassades.

Tableau n° 6 : Représentation globale des femmes dans les hautes instances de l'Etat

N°	INSTITUTION/POSTE	SYNTHESE EN 2023			
		H	F	T	%F
1	Vice-Présidence	7	3	10	30,0%
2	Primature	40	8	48	16,7%
3	Institution de l'Ombudsman	26	10	36	27,8%
4	Secrétariat Général de l'Etat	8	2	10	20,0%
5	Ambassades	73	18	91	19,8%
TOTAL		154	41	195	21

Sources : AFRABU, Evaluation de la participation des femmes dans les postes de décision, édition 2023

Seule la Vice-Présidence affiche une représentation globale des femmes atteignant 30%. Les autres instances se retrouvent entre 16,7% (Primature) et 27,8%. (Institution de l'Ombudsman)

Au niveau central des ministères, sept rangs de postes de décision non électifs ont été considérés et comptabilisés ensemble. Il s'agit des postes de Ministres, de l'Assistant du Ministre, du Secrétaire Permanent, des Inspecteurs Généraux, des Inspecteurs, des Directeurs Généraux et des Directeurs.

Tableau n° 7 : Représentation globale des femmes dans les ministères au niveau central à la fin de l'année 2023⁷

N°	CATEGORIE	H	F	T	% F
1	Ministère de l'Intérieur, du Développement Communautaire et de la Sécurité Publique	20	1	21	4,8
2	Ministère de la Défense Nationale et des anciens combattants	24	0	24	0,0
3	Ministère en charge de la Justice	22	15	37	40,5%
4	Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération au Développement	15	8	23	34,8
5	Ministre des Finances, du Budget et de la Planification Economique	14	4	18	22,2
6	Ministre de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique	29	10	39	25,6
7	Ministre de la Santé Publique et de la Lutte contre le SIDA	16	2	18	11,1
8	Ministère de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage	37	9	46	19,6
9	Ministère des Infrastructures, de l'Equipement et des logements sociaux	13	3	16	18,8
10	Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi	14	6	20	30,0
11	Ministre de l'Hydraulique, de l'Energie et des Mines	13	1	14	7,1
12	Ministre du Commerce, du Transport, de l'Industrie et du Tourisme	13	8	21	38,1
13	Ministre des Affaires de la Communauté Est-Africaine, de la Jeunesse, des Sports et de la culture	19	5	24	20,8
14	Ministre de la Solidarité Nationale, des Affaires Sociales, des Droits de la Personne Humaine et du Genre	9	12	21	57,1
15	Ministre en charge de la Communication	8	2	10	20,0
	TOTAL	266	86	352	24,4

⁷ AFRABU, Rapport final de l'évaluation de la participation des femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux, édition 2023 ; p 17

Tel qu'on peut le constater en analysant ce tableau, on constate que 5 ministères affichent une représentation globale des femmes atteignant et parfois dépassant 30%. Il s'agit des ministères suivants : ministère en charge du genre (57%), de la Justice (40,5%), du commerce, du transport et de l'industrie (38,1%), des affaires étrangères et de la Coopération (34,8), de la fonction publique, du travail et de l'emploi (30%). Il est appréciable que le Ministère en charge du genre donne l'exemple en accordant aux femmes une représentation dépassant 50%. Il est également heureux de constater que le Ministère en charge de la Justice qui depuis 2018 est ciblé par la clause du quota d'au moins 30% de femmes respecte cette disposition de façon globale.

Pour les autres ministères cependant, avec le Ministère en charge de la défense nationale qui affiche une représentation des femmes nulle, nous avons 5 ministères dont la représentation des femmes n'atteint pas 20%. Le taux de représentation le plus bas après celui du Ministère en charge de la défense nationale est observé au niveau du Ministère de l'Intérieur, du Développement Communautaire et de la Sécurité Publique (4,8%). Puis viennent le Ministère de l'Hydraulique, de l'Energie et des Mines (7,1%), celui de la Santé Publique et de la Lutte contre le SIDA (10%), des Infrastructures. Le taux global de représentation des femmes au niveau de tous les ministères est de 24,4%.

Tableau n°8 : Représentation des femmes dans les postes de décision au sein des juridictions spécialisées du Ministère de la Justice

Juridiction/parquet	H	F	T	%F
Président de la Cour Constitutionnelle	1	0	1	0
Vice-président de la Cour Constitutionnelle	1	0	1	0
Conseillers à la Cour constitutionnelle	3	1	4	25
Président de la cour spéciale des terres et autres biens	1	0	1	0
Vice-président de la Cour Spéciales des Terres et Autres Biens	2	0	2	0
Membres à la Cour spéciales et autres biens	12	4	16	25
Substituts Généraux près la CSTB	2	0	2	0
Président de la Cour Anticorruption	0	1	1	100
Vice-Président de la Cour Anticorruption	1	0	1	0
Conseillers à la Cour Anticorruption	1	7	8	87,5
Procureur Général Près la Cour Anti-corruption	1	0	1	0
Premier substitut Général près la Cour Anticorruption	1	0	1	0
Substituts Généraux près la Cour anticorruption	2	3	5	60
Présidents des tribunaux du Travail	0	2	2	100
Vice-présidents des tribunaux du travail	2	0	2	0
Juges au Tribunal du travail	9	8	17	47,05%
Président du tribunal de commerce	0	1	1	100
Vice-président du tribunal de commerce	0	1	1	100
Juges du Tribunal de commerce	3	12	15	80
Total	42	40	82	48,7

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

Les données présentées dans ce tableau datent de novembre 2023, donc, près de 6 ans après l'instauration du quota pour le secteur de la Justice. La

représentation globale des femmes dépasse bien 30° (48,7) : Sur les 82 postes que totalisent les juridictions spécialisées de la justice, 40 sont occupés par des femmes. Sur les 6 présidents de ces juridictions, 4 sont des femmes, ce qui représente 66,6%. La représentation la plus massive des femmes se trouve au niveau des postes de conseillers à la cour anti-corruption où on a 7 femmes sur 8 conseillers, soit 87,5%, et de juge du tribunal du commerce où 12 des 15 juges (80%) sont des femmes. Pour 3 postes ne donnant de place qu'à une seule personne, on a privilégié des femmes (président de la cour anti-corruption, président et vice-président du tribunal du commerce). Des efforts sont donc en train d'être faits pour respecter la clause du quota et même aller au-delà.

Tableau n°9 : Représentation des femmes dans les postes de décision des conseils et commissions nationaux

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

Source : Rapport de l'évaluation de la participation des femmes aux postes de décision, édition, édition 2023 (AFRABU)

Sur les 9 conseils ou commissions dont les données sont disponibles dans ce tableau, on constate que 4 affichent une représentation des femmes qui atteint 30%. Il s'agit du Conseil National de Sécurité qui se démarque avec 50% de femmes, de la Commission Nationale Indépendante des Droits de l'Homme (42,8%), du Conseil National de Dialogue Social (40%), et de la Commission Vérité Réconciliation (CVR). Ce sont des conseils ou commissions mis en place par des textes exigeant une représentation des femmes d'au moins 30%. Le % des femmes des autres conseils ou commissions varie entre 20 et 28,57%, et c'est le Conseil National de la Communication qui affiche le % de femmes le plus bas.

Cette synthèse a été faite à partir des données disponibles au niveau des hautes instances, des positions décisionnelles au sein des différents ministères, des juridictions spécialisées de la Justice et des conseils et commissions nationaux.

Tableau n° 10 : Synthèse du niveau de représentation des femmes aux postes de décision non électifs dans les secteurs analysés du secteur public au niveau central

N°	INSTITUTION/POSTE	SYNTHESE EN 2023			
		H	F	T	%F
1	Vice-Présidence	7	3	10	30,0%
2	Primature	40	8	48	16,7%
3	Institution de l'Ombudsman	26	10	36	27,8%
4	Secrétariat Général de l'Etat	8	2	10	20,0%
5	Ambassades	73	18	91	19,8%
6	Ministres	10	5	15	33,3%
7	Assistant du Ministre	10	4	14	28,6%
8	Secrétaire Permanent	13	2	15	13,33%
9	Inspecteurs Généraux	14	2	16	12,5%
10	Directeurs Généraux	52	10	62	16,1%
11	Commissaires Généraux	3	0	3	0,0%
12	Inspecteurs	28	14	42	33,3%

13	Directeurs	115	46	161	28,6%
14	Juridictions spécialisées	42	40	82	48,8
15	Conseils et commissions nationaux	68	34	102	33,3%
Total postes non électifs		509	198	707	28,00

En analysant ce tableau, on constate que les femmes ne sont représentées à hauteur d'au moins 30% que dans cinq postes ou institutions : les juridictions spécialisées, les ministres, les inspecteurs au sein des ministères, les conseils et commissions nationaux, ainsi que la Vice-présidence. Parmi les 10 autres postes et/ou instances qui restent, 4 seulement affichent une représentation des femmes atteignant 20%, et le poste de commissaires généraux affiche une représentation des femmes nulle. Le niveau de représentation globale des femmes au niveau de cette synthèse est de 28%. Il est important de relever ici que le poste des ministres et le secteur de la justice (juridiction spécialisées) sont ciblés par le quota d'au moins 30% de femmes, et que certaines conseils ou commissions sont tenus de respecter les 30% par les textes qui les mettent en place. Sans ces postes/institutions, le taux global de représentation serait de 23,4%.

3.2.3. Au niveau provincial et local

Les données qui vont être fournies et analysées ici concernent l'administration provinciale, communale/zonale les services/structures déconcentrées des ministères en charge de l'éducation nationale, de l'agriculture, l'élevage et l'environnement, de la santé et de la justice au niveau provinciale et communale le cas échéant, les Directions provinciales de Développement Familial et Social (DPDFS), ainsi que les directions scolaires.

Tableau n°11 : Représentation des femmes aux postes de gouverneurs, chef de cabinet et de conseillers dans l'administration provinciale (données collectées par les DPDFS)

N°	CATEGORIES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
1	GOUVERNEURS	15	3	18	16,6
2	CHEFS DE CABINETS	16	2	18	11,11
3	CONSEILLERS	47	25	72	34,7%
	TOTAL	78	30	108	27,7

L'on constate avec ce tableau que le seul poste au niveau duquel les femmes sont représentées à hauteur d'au moins 30% est celui de conseillers du gouverneur (34,7%). Le Burundi n'a que 3 femmes gouverneurs de provinces sur 18 (qui se retrouvent dans les provinces de Karusi, Makamba et Ruyigi), et 2 femmes chefs de cabinets (à Muyinga et Ruyigi). La représentation globale des femmes au niveau de l'administration provinciale est de 27,7%.

Tableau n°12 : Représentation des femmes niveau des postes non électifs de l'administration communale

N°	CATEGORIES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
1	Secrétaires Exécutifs Permanents	118	1	119	0,8
2	Conseillers	321	26	347	7,4
3	Comptables	77	42	119	35,2
4	Chefs de zone	378	21	399	5,2
	TOTAL	894	90	984	9,1

Nous constatons qu'une seule femme sur 119 occupe le poste le plus important de l'administration communale après celui de l'administrateur. Les femmes occupant le poste de conseillères de l'administrateur ne représentent que 7,4% sur l'ensemble du territoire burundais. Le seul poste au niveau duquel les femmes occupent un % atteignant 30% est celui de comptable qui

est un poste classiquement accordé aux femmes, sans doute parce qu'une opinion généralement acceptée présente les femmes comme étant dans la plupart des cas de meilleures gestionnaires financières que les hommes. La mission d'évaluation a inclus le poste de chef de zone dans ce tableau. Les femmes n'y sont représentées qu'à hauteur de 5,2% (21 femmes chefs de zone sur un total de 378 chefs de zones) et il fait chuter le % des femmes dans l'ensemble de l'administration communale de 11,7 à 9,1%. En y ajoutant les administrateurs qui sont concernés par la clause du quota et qui affichent une représentation globale des femmes de 39%, les femmes sont alors représentées au sein de l'administration communale et zonale à hauteur de 12,4%, ce qui n'est même pas la moitié de 30%

A ce niveau, la mission d'évaluation a pu avoir les données relatives aux postes de directeur et inspecteur provincial de l'éducation (DPE et IPE), de directeur du bureau provincial de l'agriculture, de l'environnement et de l'élevage (BPAEE), de médecin directeur provincial de la santé (MDPS).et de directeurs provinciaux de développement familial et social (DPDFS).

Tableau n°13 : Représentation des femmes au niveau provincial dans les entités/services décentralisés de certains ministères

N°	CATEGORIES	H	F	T	% F
1	Directeurs provinciaux de l'éducation	13	5	18	27,7
2	Inspecteurs provinciaux de l'éducation	18	0	18	0
3	BPAEE	15	2	17	11,7
4	MDPS	14	4	18	22,2
5	DPDFS	12	6	18	33,3
	TOTAL	72	17	89	19,1

En analysant ce tableau, on constate que les femmes sont très faiblement-représentées dans ces structures provinciales de certains ministères. Seuls les DPDFS affiche une représentation des femmes atteignant les 30% constitutionnels, tout en notant que leur niveau de participation est inférieur à celui constaté au niveau central qui est de 57%. La représentation des femmes est nulle au niveau des inspecteurs provinciaux de l'éducation (IPE),

et elle est inférieure à 20% pour les BPAEE. La moyenne en matière de représentation des femmes pour l'ensemble de ces structures est de 19,1%.

Tableau 14 : Représentation des femmes au sein des tribunaux de Grande instance et des tribunaux de résidence

N°	CATEGORIES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
1	Tribunal de Grande Instance	13	7	20	35
2	Tribunal de Résidence	90	44	134	32,5
	TOTAL	103	51	154	33,1

Avec ce tableau, nous constatons que l'application de la clause du quota d'au moins 30% de femmes dans le secteur judiciaire est effective au niveau des structures provinciales et communales de la justice. Ainsi, les femmes sont représentées à hauteur de 35,5% dans les Tribunaux de Grande Instance (TGI), et les 7 femmes sur les 20 présidents de TGI se retrouvent à Bujumbura, Karusi, Mairie de Bujumbura qui se démarque avec 2 femmes présidentes de TGI sur 3, Muramvya, Mwaro et Ngozi. Les femmes sont représentées à hauteurs de 32,5% parmi les présidents des des Tribunaux de Résidence. Nous notons deux particularité au niveau de la présidence des tribunaux de résidence : i) seule celui de Gihosha est dirigé par un homme, tous les autres, (12 sur 13, soit 92,3%) étant dirigés par des femmes ; La province de Rutana affiche la parité : 3 hommes et 3 femmes. La représentation globale des femmes dans la présidence de ces instances prises ensemble est de 33,1%.

Nous reprenons ici les DPE et les IPE et y ajoutons les structures communales à savoir les postes de directeurs communales de l'éducation et celui de Chef de l'inspection communale de l'éducation

Tableau n°15 : Représentation des femmes dans les structures décentralisées de l'éducation

N°	CATEGORIES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
1	DPE	13	5	18	27,7
2	IPE	18	0	18	0
3	DCE	112	7	119	5,8
4	Chef de l'inspection communale	104	15	119	12,6
	TOTAL	247	27	274	9,8

Tel que l'on peut le constater avec ce tableau, aucun des postes des structures décentralisées (provinciales et communales) dépendantes du Ministère en charge de l'éducation ne totalise 30% de femmes. A part les DPE qui comptent 27,7% de femmes (5 sur les 18 directeurs), les autres postes oscillent entre 0 et 12,6%. C'est le poste d'IPE qui affiche comme déjà constaté plus haut une représentation des femmes nulles.

Tableau n°16 : Représentation des femmes au poste de directeur d'écoles

N°	CATEGORIES	H	F	T	%
1	Directeurs des écoles fondamentales	3390	514	3904	13,1
2	Directeurs des écoles post-fondamentales générales et pédagogiques	909	95	1004	9,4
3	Directeurs des écoles post-fondamentales techniques	166	10	176	5,6
4	Directeurs des écoles professionnelles	161	17	178	9,5
	TOTAL	4626	636	5262	12,08

Les femmes ne sont impliquées dans la direction des écoles publiques au niveau de l'ensemble du territoire national qu'à hauteur de 12,08%. Elles n'atteignent 10% qu'au niveau des directions des écoles fondamentales. Certaines provinces se démarquent par cette absence de femmes dans la

gestion des écoles. La province de Kirundo ne compte aucune femme Directrice d'école pour 50 écoles post-fondamentales générales et pédagogiques, 7 écoles post fondamentales techniques et 12 écoles professionnelles. Rumonge dispose d'une seule directrice sur 29 écoles poste-fondamentales générales et pédagogiques, et 0 directrice sur 7 écoles post-fondamentales techniques et 5 écoles professionnelles. Quant à la province de Karusi, elle ne compte aucune directrice pour 29 écoles poste-fondamentales générales et pédagogiques, et 1 seule directrice respectivement pour 5 écoles post-fondamentales techniques et 8 écoles professionnelles. La situation qui prévaut au niveau nationale en ce qui est de l'implication des femmes dans la gestion des écoles est très alarmante si on considère la masse des femmes qui œuvrent au sein de l'enseignement, ainsi que leur rôle dans l'éducation des enfants.

Nous incluons les MDPS dans ce tableau qui concerne également les chefs de districts sanitaires, les médecins directeurs d'hôpitaux publics et les responsables des centres de santé.

Tableau n°17 : Niveau de participation des femmes dans les postes liés au secteur de la santé au niveau décentralisé

N°	CATEGORIES	H	F	T	%
1	Médecins directeurs provinciaux de santé	14	4	18	22,2
2	Chefs de Districts sanitaires	46	3	49	6,1
3	Médecins directeurs d'hôpitaux publics	55	8	63	12,6
4	Responsables de centres de santé	577	173	750	23,06
	TOTAL	692	188	880	21,36

Ce tableau qui synthétise la représentation des femmes dans le secteur de la santé au niveau décentralisé révèle que ce dernier donne très peu de place aux femmes dans la gestion de la santé de la population. Aucun des 4 postes évalués n'inclut 30% de femmes, et les 18 provinces ne comptent que 6,1% de femmes chefs de districts, soit 3 femmes sur 49. Le poste de responsable de centre de santé qui se démarque un peu des autres parce qu'il comporte

des femmes au niveau de toutes les provinces et il enregistre le % de représentation des femmes le plus élevé (23,06%). Trois provinces se démarquent avec une représentation des femmes dépassant 30% au niveau du poste de Directeur d'hôpital publique :il s'agit de la province de Makamba (50%, soit 1 femme sur 2), la Mairie de Bujumbura (38%, soit 3 femmes sur 8) et la province de Bururi (33%, soit 1 femme sur 3). Parmi les 18 provinces dont la situation est synthétisée ici, 10 se démarquent par le fait qu'elles ne comportent aucune femme médecin directeur provincial de santé, ni aucune femme chef de district sanitaire, en sachant que chaque province dispose de 2 à 5 chefs de districts sanitaires et de 2 à 8 directeurs d'hôpitaux publics.

CHAPITRE IV : EFFETS DE L'INSTAURATION DU QUOTA ET SES LIMITES

4.1. Effets de l'instauration du quota

A ce niveau, la mission d'évaluation s'est penchée sur les effets numériques du quota, mais également sur les effets de ce dernier sur le statut de la femme et le leadership féminin

4.1.1. Effets numériques de l'instauration du quota

L'accès des femmes au vote en 1960 leur donnait également le droit de se faire élire. Mais il leur donnait aussi, quoiqu'implicitement, accès aux postes de décision non électifs. Cependant, cela n'allait pas nécessairement de soi, et l'on aura constaté dans les premières parties de ce rapport à quel point l'évolution de la participation des femmes aux postes de décision électifs et non électifs a été et continue d'être lente. En fait, la culture burundaise traditionnelle est défavorable au leadership féminin et donc à l'accès des femmes aux postes de prise de décision, et ces derniers lui sont restés longtemps fermés. « Entrée dans la sphère politique un peu tard, la femme burundaise peine à se faire une place dans ce monde jugé masculin ». Le leadership implique en effet la prise de parole en public, alors que d'après les tenants de la tradition, la poule ne chante pas quand le coq est là (nta nkokokazi ibika isake ihari), ce qui veut dire que la femme ne doit pas prendre la parole quand les hommes sont dans les parages.

Tel que nous l'avons déjà constaté, les femmes sont à l'Assemblée Nationale depuis 1965, au Gouvernement depuis 1982, au Sénat depuis 2002 et au niveau communal depuis 1993. Le constat fait pour toutes ces instances est qu'elles y sont très faiblement représentées, parfois de façon qui semble symbolique, cela jusqu'à lendemain des élections de 2005 et de la mise en place des institutions post-électorales. Le paysage des institutions post-électorales par rapport à la présence des hommes et des femmes en leur sein est assez significatif en ce qui est des effets du quota d'au moins 30% de femmes. En effet à voir les femmes représentées par seulement 1 femmes

dans un Gouvernement composé de 21 ministres (1998) ou bien 2 femmes administrateurs sur un total de 117, on pourrait facilement croire qu'il n'y avait pas de femmes capables de remplir ces fonctions.

Avec l'adoption du quota, une masse critique de femmes entrent dans ces institutions et y occupent un espace qu'elles n'avaient jamais pu occuper jusque-là. On le comprend encore mieux en considérant le niveau de représentation des femmes dans les postes électifs et non électifs non ciblés par la clause du quota. Au niveau des postes électifs, le niveau collinaire vient renforcer cette réalité, vu que durant les 4 législatures qui se sont succédé après l'instauration du quota qui ne l'a pas pris en compte, les femmes n'ont pas pu atteindre 10% de l'ensemble des chefs de collines. Pour les autres postes électifs ciblés par le quota, la représentation des femmes, quasi symbolique au départ, a tout de suite passé à 30% au moins et n'a pas cessé d'évoluer depuis. Cette réalité nous montre sans équivoque la force du quota et donc le pouvoir de la loi. Cela est confirmé par la situation alarmante observée dans les postes de décision non électifs non ciblés par le quota, tant au niveau central qu'au niveau décentralisé.

Comme la mission d'évaluation l'a déjà relevé, la représentation des femmes dans certains secteurs ou au niveau de certains postes non touchés par le quota montre que ce dernier semble avoir inspiré certains décideurs qui ont tendance à rechercher à ce que l'affectation des hommes et des femmes aux postes de responsabilité respectent le quota d'au moins 30% de femmes. Mais ces initiatives ne donnent pas de résultats pérennes, car les situations changent alors avec le changement des individus.

Dans tous les cas, même si la clause constitutionnelle d'au moins 30% de femmes pourrait en quelque sorte sembler donner le ton, peu d'acteurs politiques burundais se montrent volontaires pour l'appliquer aussi longtemps qu'il n'y a pas de disposition légale les contraignant à le faire, et l'évolution de la participation des femmes dans les secteurs pour lesquels la loi est muette est plus qu'incertaine, la promotion de celle-ci dans les différents secteurs dépendant de la sensibilité genre des individus ponctuellement au commandes.

4.1.2. Effets du quota sur le statut de la femme et le leadership féminin

La société burundaise traditionnelle, de même que beaucoup d'hommes, jugent que les femmes doivent s'occuper « des affaires du dedans » (« ni abazwanzu » : elles sont en charge des affaires de la maison) et laisser aux hommes « les affaires du dehors ». Entrée dans la sphère politique un peu tard, la femme burundaise a eu et a toujours des difficultés à se faire une place dans ce monde jugé « masculin ». Mais l'instauration du quota a propulsé une masse critique de femmes dans « ses affaires du dehors », et le monde burundais s'habitue peu à peu à les y voir. « La considération de la femme en général est en train de s'améliorer, et une référence sur les capacités souvent dénigrées des femmes est en train d'être mise en exergue »⁸.

Le quota d'au moins 30% de femmes n'est pas tombé du ciel, et n'émane pas seulement de la volonté politique des décideurs burundais. « Au Burundi et à travers le monde, de braves femmes leaders se sont battues pour acquérir des droits qui leur étaient refusés. »⁹. Le quota d'au moins 30% de femmes dans les instances de décision résulte en grande partie du combat que les femmes burundaises ont mené pour faire entendre leur voix aux négociations d'Arusha dont elles étaient cependant exclues. De l'extérieur d'abord, puis de l'intérieur de l'hémicycle hébergeant les négociations, elles ont pu influencer les Accords de façon qu'ils reconnaissent la place de la femme dans les instances de décision. Elles ont fait face à beaucoup de résistance et il est arrivé un moment où il fallait donner suite à leurs réclamations. Et lorsque la clause du quota s'est retrouvée dans la Constitution burundaise, des femmes leaders étaient prêtes pour occuper les postes qui leur seraient octroyés. Les femmes qui grâce au quota ont accédé aux positions décisionnelles au Parlement, au Gouvernement et, dans les communes, se sont activées aux côtés des hommes sur le chantier du développement et de la consolidation de la paix. Elles se sont vu confier d'importantes responsabilités et elles les ont en général bien assumées. Les femmes ministres ou parlementaires ne

⁸ Propos tirés d'un entretien avec Monsieur MUJJI Joseph, Président de la CHOVIFE,

⁹ Propos tirés du Discours de circonstance du Président de la République à l'occasion du 08 mars 1921

se sont pas montrées moins bien performantes que leurs collègues masculins. Des communes dirigées par des femmes obtiennent souvent des prix pour leurs performances. Ainsi, le quota a permis de prouver que les femmes peuvent être d'aussi bons leaders que les hommes, et qu'il faut seulement qu'elles en aient l'opportunité.

Un autre élément à relever est que ces femmes positionnées au niveau national et communal introduisent la voix des femmes dans les décisions qui se prennent « Elles trouvent de l'espace pour s'exprimer et peuvent mener un plaidoyer pour leurs paires »¹⁰, même si leur faiblesse numérique reste un handicap. D'autre part, ces femmes élues grâce au système de quota constituent des facteurs d'encouragement pour leurs sœurs au niveau communautaires qui, même en l'absence de disposition légale les encourageant à se présenter avec des chances d'être retenues osent alors se faire élire, et il est de notoriété publique que le peu qui réussissent à être élues prestent de manière à montrer que l'inclusion des femmes dans la gestion de la communauté est salutaire pour la société burundaise.

Les autorités administratives communales reconnaissent que la majorité des collines dirigées par des femmes sont gérées de façon excellente. Ainsi, l'Administrateur de la Commune Isare, sur l'antenne du journal IWACU, a indiqué que 16 collines et 3 zones de sa commune sont dirigées par des femmes, et a déclaré en substance : « Leur manière de faire est excellente. Elles sont aimées et appréciées par la population. Nous espérons que dans un proche avenir, beaucoup de collines seront dirigées par des femmes. Les collines dirigées par des femmes sont en avance dans les travaux de développement communautaire et dans l'organisation des coopératives »¹¹. Pour lui, « la participation des femmes dans les instances de prise de décisions, conduit le pays dans une voix d'une société juste et égalitaire ».¹² L'opinion de l'Administrateur de la commune Isare est assez répandue auprès

¹⁰ Propos tirés d'un entretien avec Madame BUCUMI Émérence, Présidente du Forum National des Femmes

¹¹ <https://www.iwacu-burundi.org/la-participation-politique-des-femmes-laisse-a-desirer/>; Jérémie Misago, dans l'article « La participation politique des femmes laisse à désirer » du 19/09/2024.

¹² Idem

des autorités administratives du pays et de la population. Il est en effet de notoriété publique que les femmes administrateurs et chefs de collines sont plus à l'écoute de la population que leurs collègues masculins et se retrouvent plus rarement à monnayer les services qu'ils rendent à la population, au contraire de beaucoup d'hommes. Elles contribuent beaucoup à la consolidation de la paix car comme le déclare une représentante de Mothers' Union, ces femmes élues collinaires « fortifient, mais surtout renforcent la bonne cohabitation pacifique des membres d'une même communauté ayant des opinions différentes »¹³.

Ainsi, l'occupation par les femmes des postes de responsabilité rendue possible par le quota d'au moins 30% de femmes ou par son influence est en train de briser le tabou. Leur réussite en tant que décideuses dans la communauté et dans les institutions publiques est en train de montrer que leur longue absence dans les sphères décisionnelles et leur faible présence actuelle dans ces mêmes sphères ne sont pas dues à leur nature, mais à des normes culturelles discriminatoires et contraignantes qui doivent être éradiquées. De fait, « les femmes occupant des postes de direction contribuent à briser les stéréotypes et à changer les normes sociales et les perceptions des femmes leaders ».¹⁴

Le chef de l'Etat lui-même, son Excellence le Président Evariste Ndayishimiye l'a déclaré à l'occasion de la célébration du 8 mars, édition 2021 : « Aujourd'hui les femmes ont prouvé qu'elles sont capables de réussir là où même les hommes échouent. C'est cette bravoure et cette sagesse qui font de la Femme un acteur incontournable à travers le Monde et qu'elle doit être associée aux instances de prise de décision au lieu d'être marginalisée ».¹⁵ Le Chef de l'Etat a aussi tenu à rappeler à l'ordre « certains hommes qui n'estiment pas les femmes à leur juste valeur, qui les dévalorisent si souvent

¹³

¹⁴ MAKEDIA LEIKUN, membre de l'Initiative African Young Women Leaders (PNUD) in <https://www.undp.org/fr/blog/nous-devons-demanteler-les-obstacles-la-participation-politique-des-femmes-voici-pourquoi>

¹⁵ Propos tirés du discours du Chef de l'Etat à l'occasion de la célébration du 8 mars, édition 2021.

dans les sphères professionnelles et privées. » Ce sont plutôt ces hommes qui ne soutiennent pas le leadership féminin, et veulent maintenir le statu quo qui doivent changer de mentalités en faveur d'une masculinité positive. Ainsi, la présence des femmes dans les postes de décision est en train de changer le statut de la femme en même temps qu'elle contribue au changement des mentalités et à la transformation de la société burundaise en faveur du leadership féminin.

Mais les réticences demeurent, et autant les femmes ont des difficultés à intégrer les postes de décision, surtout ceux exclus de la clause du quota, autant il leur est difficile de remplir leurs fonctions une fois qu'elles y ont accédé, suite aux différents obstacles qu'elles rencontrent sur leur chemin. Beaucoup de personnes, et particulièrement des hommes, ont encore des difficultés à accepter d'être dirigées par des femmes, surtout au niveau collinaire. Beaucoup de maris ou de beaux-pères par exemple conçoivent difficilement pouvoir participer à des réunions dirigées par leur femme leur belle-fille. Par ailleurs, beaucoup de leaders politiques n'envisagent pas que les femmes puissent occuper un espace plus étendu en matière de leadership. Nombreux sont les hommes, et particulièrement les leaders des partis politiques, qui considèrent encore que les femmes ne sont pas faites pour diriger, qu'elles ont d'autres obligations et qui leur suffisent amplement. Certains mêmes semblent éprouver de la compassion pour elles, par rapport aux multiples responsabilités avec lesquelles elles doivent jongler si elles occupent des postes de décision.,

4.2. Les limites du quota d'au moins 30% de femmes

Les effets du quota sont comme cela a été montré par les résultats de l'évaluation sont salutaires sur la vie des communautés, et changent positivement les perceptions des membres de celles-ci sur le statut de la femme et le leadership féminin. Mais suite aux limites caractérisant le système de quota tel qu'il est appliqué au Burundi, l'espace occupé par les femmes dans les sphères de décision peine à s'agrandir, ce qui prive la société burundaise des opportunités que pourraient offrir l'occupation par les femmes des postes de décision d'une façon équitable.

Une grande proportion d'hommes considère que ce quota est « donné » aux femmes par les hommes et que c'est une faveur qui leur est faite. C'est d'ailleurs avec réticence que les responsables des partis politiques se résignent à respecter cette contrainte légale, si on considère qu'elle n'est pas souvent prise en compte dans la confection des listes électorales. Ainsi, la clause sur la succession des hommes et des femmes sur ces dernières (au moins une femme sur les 3 personnes qui se suivent sur la liste) ne garantit pas les 30% sur les listes gagnantes l'option généralement prise est de placer la femme chaque fois en 3^{ème} position. Cela fait que les 30% sont rarement atteints à l'issue des élections, et la CENI est obligée de recourir à la cooptation pour combler la différence. Cette dernière renforce encore l'idée que les 30% constituent un cadeau qui est donné aux femmes.

La même réticence à accepter cette contrainte légale est à l'origine du fait que le quota n'a pas évolué depuis 2005, et on est à la veille de la cinquième législature avec les mêmes 30% de départ, et ce quota ne cible pas encore le niveau collinaire ni les postes non électifs à par le Gouvernement et le secteur de la Justice. Beaucoup de défenseurs des droits des femmes y voient un manque de volonté politique de la part décideurs burundais. « Les systèmes décisionnels du Burundi refusent d'appliquer le droit de la femme comme un droit humain malgré plusieurs instruments et mécanismes mis en place par ces systèmes même »¹⁶ Cette faible volonté politique est exploitée par ceux qui n'approuvent pas voir le nombre de femmes gestionnaires des collines augmenter et qui justifient la non application du quota au niveau collinaire par le fait que les chefs de collines et les conseillers et les notables collinaires sont élus en indépendants. Pourtant il ne serait pas difficile de trouver un mécanisme permettant de garantir les 30% de femmes à ce niveau si la volonté y était.

Il faut ajouter à cela le fait que le niveau collinaire et les postes non électifs, sauf Gouvernement le secteur de la justice, restent toujours en dehors des

¹⁶ Propos tirés d'un entretien avec Madama KAYIBANDA Monique, une femme membre de la plateforme des champions du genre mise en place dans le cadre du projet « Synergie pour la paix au Burundi »

secteurs ciblés par la clause du quota, et les femmes y sont par conséquent très faiblement représentées.

Ce quota qui malgré les dispositions légales (un minimum de 30% de femmes) est souvent « donné aux femmes comme un maximum qu'elles devraient atteindre est loin d'être suffisant pour représenter la population féminine burundaise qui compte plus de 51% de celle-ci. Même si avec l'instauration du quota le tabou est en train peu à peu d'être brisé, et que les femmes sont petit à petit en train d'être acceptées dans les sphères décisionnelles, leur faiblesse numérique diminue les chances que leurs voix soient entendues et que leur contribution soient prises en compte dans les diverses décisions qui sont prises. En effet, elles peuvent s'exprimer et donner leurs arguments, mais c'est souvent ceux qui font plus de bruit qui sont entendus, et si par exemple il faut voter, c'est le nombre qui l'emporte. Pourtant, les femmes ont le droit de prendre part aussi bien que les hommes à la gestion de la cité, et le développement durable et équitable est impossible si elles sont exclues.

CHAPITRE V : DEFIS LIES A LA PROMOTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES ET ACTIONS A MENER POUR LES RELEVER.

5.1. Les enjeux de la participation de la femme aux postes de décision

Soutenir la participation des femmes au même pied d'égalité que les hommes est pour les pouvoirs publics burundais un devoir incontournable parce que les burundais, hommes et femmes, sont tous des citoyens à part entière. Le droit des femmes à la participation est comme nous l'avons déjà vu un des droits consacrés par les instruments internationaux et régionaux que le Burundi a ratifiés, et il a concrétisé ces engagements en intégrant ces instruments dans ces cadres légaux, politiques et programmatiques. De fait, « la participation politique et publique de la femme aux instances de prise de décisions et ses enjeux relèvent de l'exigence citoyenne et du respect des droits humains »¹⁷.

Ce n'est pas une faveur donnée par les pouvoirs publics ou consentie par les hommes dont certains se considèrent comme les leaders incontestables et cela par nature. La jouissance de ce droit par les femmes est rendue difficile par beaucoup de contraintes qu'elles rencontrent dans leur quotidien ou qui rendent la tâche difficile sur terrain à celle qui émergent et réussissent à intégrer les positions décisionnelles dans un monde dominé par les hommes. Mais c'est un devoir pour les pouvoirs publics de travailler dans le sens de remplir ses engagements dans ces domaines comme dans tous les autres parce qu'ils sont aussi redevables envers les femmes qu'envers hommes.

Mais travailler dans le sens de la réalisation du droit à la participation des femmes est non seulement un devoir, mais aussi une question de bon sens. Les femmes qui représentent plus de 51 % de la population burundaise jouent un grand rôle dans la société et se serait se leurrer de vouloir promouvoir le développement en les excluant de la gestion de la communauté et des

¹⁷ *Égide Niyongabo, Étude comparative des résultats des élections de 2005 et 2010 sur les collines d'action du projet « Participation des femmes aux élections » ; Evaluation réalisée pour le compte de l'Asbl DUSHIREHAMWE, Octobre 2011.*

institutions publiques. Cela reviendrait à renoncer à la contribution de la moitié de la population. « En même temps, cela prive les femmes des outils leur permettant de mieux jouer leur rôle en empêchant la prise en compte des problèmes spécifiques qui se posent à elles et freinent leur épanouissement et leur émancipation »¹⁸.

La participation équitable des femmes aux positions décisionnelles dans tous les secteurs et à tous les niveaux n'est donc pas seulement une question de justice. Elle est indispensable pour que les points de vue et les intérêts des femmes soient pris en considération, et qu'elles puissent donner sans limite leur contribution, tout particulièrement dans les domaines qu'elles maîtrisent si bien comme l'agriculture, la santé et l'éducation. Aussi longtemps qu'elles ne seront pas impliquées pleinement dans la gestion des affaires de la cité, le pays ne pourra connaître qu'un développement bancal et éphémère.

5.2. Les obstacles à la participation de la femme dans les postes de prise de décision

La faible représentation des femmes dans les postes et instances de décision révélée par les données chiffrées nous amène à nous interroger sur les causes de cette situation, c'est-à-dire sur les facteurs qui limitent cette participation. Cela permettra de comprendre quels sont les défis qui doivent être relevés et quelles sont les actions qui doivent être menées pour y arriver. C'est à travers l'entretien que la mission d'évaluation a eus avec des acteurs engagés dans la promotion des droits des femmes, mais aussi l'exploration de divers documents traitant le même problématique notamment des rapports d'études ou d'évaluation traitant conduites par d'autres acteurs en matière de participation des femmes, que divers obstacles à la participation des femmes dans les postes et instances de décision ont été identifiés.

¹⁸ AFRABU ; Rapport final de l'évaluation de la participation des femmes dans les postes de décision dans tous les secteurs et à tous les niveaux, édition 2023

5.2.1. Les normes et croyances traditionnelles et le statut inférieur de la femme burundaise

Les informations recueillies auprès des personnes rencontrées corroborées par celles tirées de différents documents se rencontrent sur le fait que les normes et croyances traditionnelles et le statut inférieur qu'elles imposent à la femme continuent, malgré les progrès réalisés, notamment suite à l'instauration du quota d'au moins 30% de femmes, à constituer un des plus grands obstacles à la participation équitable des femmes aux positions décisionnelles. La culture burundaise n'est pas ouverte au leadership féminin, et on le comprend facilement lorsqu'on sait que parmi ces nombreux proverbes dont beaucoup dénigrent les femmes se retrouvent celui qui déclare en substance que « la poule ne chante pas quand le coq est dans les parages » (Nta nkokokazi ibika isake ihari) ou encore, que la femme n'a pas de parole (Nta jambo ry'umugore).

Les deux proverbes impliquent que les femmes ne devraient pas prendre la parole en public, et particulièrement dans des assemblées comportant des hommes. Les mêmes normes traditionnelles soumettent la femme sous le poids de l'autorité maritale inhérent à son statut supérieur, et cela handicape beaucoup la femme qui ne peut s'occuper qu'à des activités autorisées par son mari et n'aller que là où son mari permet qu'elle aille. Elle peut difficilement passer outre si son conjoint ne veut pas qu'elle fasse de la politique, est souvent obligée, s'il le lui permet, d'adhérer au même parti politique que lui. Il peut facilement l'empêcher de faire campagne pour se faire élire, et beaucoup de femmes renoncent à entrer en politique parce qu'elles n'ont pas le soutien de leurs époux respectifs.

Les choses ne sont pas faciles non plus pour celles qui ont réussi à intégrer les instances électives, surtout au niveau communautaire. Ainsi par exemple, même si beaucoup de celles qui ont pu être élues comme chefs de collines remplissent très bien leur mission et sont très appréciées à tel point qu'elles réussissent à faire plusieurs mandats, leur travail n'est pas facile. Tout d'abord, elles ont des difficultés à allier leurs nombreuses obligations familiales et la surcharge qu'elles impliquent avec les responsabilités liées

leur rôle de leader. Et même si cela est plus grave pour les femmes élues collinaires et communales, cela est aussi le cas pour les femmes occupant des postes de responsabilité au niveau provincial ou national. Mais le problème est sans conteste beaucoup plus grave pour les femmes chefs de colline. Elles souffrent souvent d'un manque de collaboration flagrant de la part des hommes membres du Conseil collinaire dont elles font partie, qui sont frustrés qu'une femme soit à leur tête. Parfois ils la laissent se débattre seule ou lui mettent les bâtons dans les roues. D'autre part, beaucoup d'hommes ne se représentent pas tout simplement en train d'être dirigés par une femme. Certains hommes affirment qu'elles pourraient peut-être accepter que leur épouse ou leur belle-fille soit chef de colline, mais pas chef la colline sur laquelle ils vivent.

Cette situation limite beaucoup le nombre de femme qui acceptent de s'exposer aux divers obstacles qui jonchent la route de celles qui choisissent de se lancer dans l'arène du monde politique, et la majorité de celles qui ont des talents de leaders préfèrent les exercer dans le monde des associations où elles se heurtent à moins d'obstacles et de résistance de la part des hommes et de la communauté. Ainsi, les normes et croyances traditionnelles nuisent à l'épanouissement des femmes ; elles « pèsent lourdement sur leur statut dans la famille et dans la société, restreignent leurs chances d'éducation et limitent leurs capacités à prendre des décisions, et à participer pleinement à la vie de la communauté avec les mêmes chances que les hommes »¹⁹.

5.2.2. La dépendance économique des femmes.

Au Burundi, l'homme a le contrôle des ressources du patrimoine familial, surtout parce qu'il a droit à l'héritage et à la propriété, contrairement à la femme. Celle-ci vit donc sous la dépendance économique de l'homme (père, frère ou mari). Cette dépendance est très marquée pour les femmes rurales qui font des activités non rémunérées et qui doivent demander de l'argent à leur mari si elles veulent faire une dépense personnelle. Même celles qui

¹⁹ AFRABU ; Evaluation de la participation de la femme dans les instances de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les secteurs, Edition 2022, rapport final ; p 41.

réussissent à gagner de l'argent par un moyen ou un autre, comme les femmes ayant adhéré dans des associations d'épargne et crédit ou celles exerçant un emploi salarié ne peuvent pas faire de grosses dépenses à l'insu de leur mari. C'est donc le mari qui en quelque sorte « tient les cordons de la bourse », et cela est source de beaucoup d'obstacles financiers et matériels à la participation politique de la femme.

On le conçoit facilement si l'on comprend que les campagnes électorales demandent des fonds, que beaucoup de voix sont gagnées par des pots de vin et que l'inscription sur les listes électorales coûte parfois de l'argent. Cela peut être un casse-tête pour les femmes qui n'ont pas le contrôle des ressources. Comme le déclare la présidente d'un parti politique, « la participation aux campagnes électorales est un véritable investissement. Les déplacements, les techniques de persuasion et de formation des alliances, les moyens de communication et les lobbyings sont toujours plus coûteux pour les femmes »²⁰.

Le militantisme politique lui-même implique des dépenses inévitables lorsqu'il faut payer des cotisations, ou participer à des réunions qui exigent des frais de déplacements. La participation des femmes aux élections de 2025 risque par ailleurs d'être plus problématique pour les femmes suite à la révision à la hausse de la caution à payer pour les listes électorales au niveau des élections législatives et à son introduction au niveau des élections communales. Les femmes auront des difficultés à persuader leurs maris respectifs de participer au paiement de cette caution, surtout que certains sont réticents à laisser leur femme se faire élire. Les responsables des partis politiques ne placeront sans doute pas volontiers en position utile sur les listes des femmes qui n'auront pas pu contribuer à la caution.

²⁰ Propos de la Présidente du FROLINA, Madame Cecile NSHIMIRIMANA, cité par le journaliste Pascal NTAKARUTIMANA dans son article « Femmes et politique : une participation toujours à la traine » in <https://www.iwacu-burundi.org/femme-et-politique-une-participation-toujours-a-la-traine/>, 22/02/2024

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

L'analphabétisme est encore une réalité au Burundi, et les femmes constituent la plus grande portion des personnes analphabètes. Ce facteur constitue un grand facteur handicapant pour ceux qui voudraient embrasser le militantisme politique, surtout qu'actuellement, les candidats aux élections mêmes collinaires exigent que l'on sache lire et écrire d'après le nouveau code électoral. Beaucoup de personnes, dont beaucoup de femmes, ignorent leurs droits et leurs devoirs, dans la mesure où elles ne connaissent pas les lois qui régissent leur vie. Bien des femmes ignorent le contenu du Code électoral et autres textes réglementant les élections, si bien qu'il leur est difficile de s'y préparer convenablement. C'est par ailleurs parmi les femmes que l'on rencontre des personnes ayant un bas niveau d'instruction. Cela limite l'accès des femmes aux postes de décision, parce que la majorité des postes de responsabilité exigent des niveaux d'instruction que beaucoup de femmes n'ont pas.

5.2.4. L'insensibilité genre et l'égoïsme des membres des organes dirigeants des partis politiques

La plupart des personnes rencontrées dans le cadre de cette mission ou à d'autres occasions ont présenté la majorité des responsables des partis politiques comme étant peu sensible au genre et peu favorables à, l'accès des femmes aux postes de décision, surtout au sein de leurs partis politiques respectifs. Un chef de parti politique ayant placé seulement des hommes à la tête des 5 provinces de la nouvelle structure géographique du territoire burundais a expliqué que cela s'est retrouvé ainsi parce que c'était la volonté des membres, comme s'il n'avait pas la responsabilité de les orienter pour qu'ils fassent des choix éclairés. Un autre a fait la même chose et a justifié cela en expliquant que vue ses responsabilités familiales, une femme aurait des difficultés à gérer des provinces aussi vastes.

L'accès des femmes aux organes dirigeants des partis politiques est par ailleurs limité par l'égoïsme de leurs pairs masculins. Ces derniers pensent en effet qu'accorder un plus grand espace aux femmes au sein de ces

organes équivalent à diminuer le leur et mettre en péril leur propre position. Ils considèrent en effet que si des femmes intègrent plus massivement ces derniers, cela veut dire qu'elles vont occuper des postes auparavant occupés par des hommes, et chacun pense que cela pourrait lui coûter son propre poste.

5.2.5. Le faible engagement des femmes leaders politiques en faveur de l'agenda genre et le manque de solidarité entre les femmes

Beaucoup d'acteurs engagés dans la promotion des droits des femmes jugent que les femmes actives en politique ne sont pas très engagées en faveur de la promotion des droits des femmes. Pour certaines personnes rencontrées à l'issue de cette évaluation, les femmes qui réussissent à intégrer les postes ou instances décisionnelles comme le Sénat ou l'Assemblée nationale et même les conseils communaux n'arrivent pas toujours dans ces postes parce qu'elles sont compétentes. Certaines sont positionnées sur les listes électorales parce qu'elles ont des relations particulières avec les responsables des partis politiques, qu'elles sont leurs parentes ou des parentes de leurs amis.

Le système de cooptation utilisé pour combler les gaps lorsque les 30% requis n'ont pas été atteints à l'issue des élections a été également incriminé pour l'accès dans les instances électives de femmes non compétentes parce que choisies pour de mauvaises raisons. La mission d'évaluation a eu en effet des témoignages qu'une femme sera choisie non pas parce qu'elle le mérite, mais parce qu'elle comble en même temps les gaps au niveau de l'équilibre genre et ethnique, au détriment de celle compétente mais appartenant à l'ethnie dont le quota exigé a été atteint. Une fois arrivées dans les instances décisionnelles, les unes et les autres ne peuvent que soutenir les positions de ceux à qui elles doivent d'être là. En plus de leur lacune en leadership qui diminuent leur contribution, particulièrement en faveur de l'agenda genre, elles font allégeance aux chefs de leurs partis politiques respectifs et ne peuvent pas aller à l'encontre des directives du parti.

Un des exemples les plus couramment cités pour illustrer le faible engagement des femmes politiques envers la cause des femmes est le fait que près de 20 ans après la mise en place du quota d'au moins 30% de femmes dans certains postes ou instances, ce quota n'ait pas pu évoluer depuis, et que le niveau collinaire et les postes non électifs n'aient pas encore pu être ouverts aux femmes par des dispositions légales. Les femmes parlementaires auraient pu s'allier ensemble en faveur de l'amélioration du cadre légal et d'une meilleure participation des femmes, mais elles se sont d'après diverses opinions laissé embrigader par les chefs de leurs partis politiques respectifs. Ce manque d'engagement est également déploré par les femmes leaders et les femmes élues à la base qui accusent certaines parlementaires de ne les chercher que lors des processus électoraux pour chercher des voix pour leurs partis politiques respectifs, mais qui ne leur montrent aucun soutien durant toute la période entre deux législatures.

Autant les acteurs engagés dans la promotion des femmes déplorent le faible engagement des femmes politiques envers la cause des femmes, autant ils déplorent le manque de solidarité entre les femmes, lequel se manifeste surtout au cours des processus électoraux, particulièrement au niveau collinaire. Les quelques femmes qui osent se porter candidates aux élections collinaires risquent ainsi de manquer de voix parce que la majorité des femmes choisissent de voter pour des hommes, préférant donner leurs voix au candidat de leur mari, de leur père ou de leur frère, ou tout simplement à un homme, quel qu'il soit, parce qu'elles refusent d'être dirigées par « une femme à deux seins » (ntwagwa n'umugore w'amabere abiri !!!). C'est ainsi qu'après les élections collinaires, on se retrouve avec des collines sans aucune femme élue, et le nombre total de conseillères se retrouve inférieur au nombre de collines²¹. Cela est difficilement compréhensible si on sait que les femmes représentent plus de 51% de la population. C'est la réalité la plus décourageante pour les femmes qui voudraient prendre leur courage à deux mains et se porter candidates, parce que celles qui sortent bredouilles d'un

²¹ A titre illustratif, au lendemain des élections de 2020, le nombre de conseillères collinaires élues (2816) était de 94 unités inférieur au nombre de collines (2910). Cela signifie qu'en répartissant les conseillères collinaires élues à raison d'une conseillère par colline, 94 collines se seraient retrouvées sans aucune conseillère.

processus électoral deviennent la risée des autres, et particulièrement des leurs consœurs !

5.2.6. Le cadre légal inéquitable

Les personnes rencontrées dans le cadre de cette mission jugent le cadre légal inéquitable, même s'ils apprécient qu'un système de quota assure la représentation des femmes dans certains secteurs. Mais la majorité de ces personnes considèrent que la seule loi équitable serait celle qui permettrait la parité en matière de représentation des hommes et des femmes dans les postes de décision. Ils jugent en effet qu'aucune loi ne doit être considérée comme équitable si elle n'accorde pas au moins autant de places aux femmes qu'aux hommes, puisque les femmes représentent plus de la moitié de la population burundaise. Ils déplorent encore plus l'absence de dispositions légales garantissant la participation des femmes au niveau collinaire et dans les postes de décision non électifs. Ils y ajoutent le fait que pour les organes dirigeants des partis politiques, même le quota d'au moins 30% de femmes n'est garanti par la loi régissant les partis politiques qu'au seul niveau national, sauf que même à ce niveau, le respect de cette disposition n'est pas garantie puisqu'aucune sanction n'est prévue pour ceux qui ne la respecte pas.

5.3. Les grands défis liés à la participation de la femme et les pistes d'action

En considérant les enjeux de la participation des femmes, les effets et les limites du quota d'au moins 30% de femmes qui a été instauré pour assurer cette participation, qui reste cependant handicapée par toutes une gamme d'obstacles, la mission d'évaluation a identifié un certain nombre de défis liés à cette participation, ainsi que des actions à mener pour relever ces défis en vue d'une participation équitable des femmes dans les postes de décision. La mission d'évaluation a retenu les défis les plus importants suivants :

❖ **Réussir à accélérer le changement des mentalités en faveur du leadership féminin au sein de la société burundaise**

Malgré les quelques changements positifs consécutifs notamment à l'instauration du quota d'au moins 30% de femmes, beaucoup d'acteurs reconnaissent que l'amélioration du niveau de représentation des femmes dans les postes et instances de décision nécessite, surtout au niveau local implique la reconnaissance par les membres de la société burundaise que les femmes ont aussi bien que les hommes leur place dans les sphères décisionnelles dans lesquelles elles peuvent être aussi bien performantes que ces derniers. D'autre part, les communautés doivent comprendre que l'accès des femmes aux postes de décision est non seulement un droit mais également une condition pour que les communautés se développent et répondent aux besoins de tous leurs membres.

Pour arriver à cette transformation de la société burundaise, il faudra réussir à promouvoir des relations de genre égalitaires entre les hommes et les femmes. Pour cela, il faudra sensibiliser la population sur les questions de genre, et surtout former les personnes leaders de la communauté, en particulier les responsables administratifs à la base, les leaders clés reconnus au niveau communautaire et les responsables des mécanismes de gestion communautaire sur l'approche Genre et Développement, dans le but de réduire ou même d'éradiquer les inégalités genre qui handicapent le leadership des femmes. Celles-ci sont en rapport avec le partage inéquitable des tâches au sein du ménage et dans la communauté, l'accès inégal aux ressources et aux bénéfices, l'inégalité en matière de possibilités de satisfaire ses besoins pratiques et ses intérêts stratégiques, ainsi que l'inégal accès à la prise de décision et au pouvoir, aussi bien au sein du ménage que dans la communauté et au sein des institutions publiques.

❖ **Réussir une meilleure habilitation des femmes et des filles à occuper des positions décisionnelles**

Suite à la discrimination dont les femmes et les filles sont victimes dans divers domaines au niveau des ménages et dans la communauté, elles sont de façon

générale moins armées pour occuper des postes de décision, cela suite aux nombreux obstacles qui jonchent leur route et dont ceux considérés comme les plus importants ont été relevés dans les pages précédentes. Une meilleure habilitation des femmes et des filles à être des leaders ou à occuper des postes de décision doit ainsi passer par le renforcement multiforme de leurs capacités.

Le premier gap à combler est en rapport avec l'éducation. Les filles et les garçons doivent avoir les mêmes chances en matière d'éducation et cela à tous les paliers et toutes les filières, y compris les filières scientifiques et technologiques. Les écarts entre les garçons et les filles, et par conséquent entre les hommes et les femmes, seraient réduits dans tous les domaines si les mêmes opportunités étaient données aux filles et aux garçons de franchir toutes les étapes et de l'éducatons scolaire, et si les filles pouvaient accéder aux mêmes qualifications que les garçons, jusqu'au niveau universitaires, y compris dans les domaines des sciences et technologies qui semblent considérées comme masculins. Les femmes et les filles trop tôt déscolarisées ou celles qui n'ont pas pu accéder à l'éducation formelle ne doivent pas non plus être oubliées. Elles doivent avoir accès à « d'autres types de formations adaptées à leurs besoins comme l'alphabétisation fonctionnelle et bénéficier d'autres cadres et opportunités d'information et d'épanouissement qui sont à la portée des hommes dans leur communauté »²².

Les acteurs rencontrés dans le cadre de l'évaluation ont également relevé le besoin pour les hommes et pour les femmes de cadres d'informations et d'épanouissement pouvant contribuer à renforcer leur connaissance des instruments internationaux et régionaux qui consacrent les droits humains dont ils doivent jouir, et particulièrement des droits des femmes. Ils doivent être informés de la façon dont ces instruments sont intégrés dans les cadres légaux, politiques et programmatiques nationaux. Les femmes leaders au sein des partis politiques comme celles élues aux postes de décision électifs ont également été présentées comme ayant besoin de renforcement des capacités en leadership transformatif pour être mieux performantes. Elles

²² AFRABU ; Rapport final de l'évaluation du niveau de participation des femmes dans les instances de prise de décision à tous les niveaux et dans tous les secteurs, édition 2022 ; p 44

doivent notamment apprendre à vaincre les stéréotypes et les préjugés liés aux normes traditionnelles en rapport avec le leadership féminin, et être mieux informées sur leur mandat en tant que femmes leaders, particulièrement en rapport avec l'agenda genre.

Un autre gap important à remplir est lié à la dépendance économique des femmes par rapport aux hommes. L'habilitation des femmes et des filles doit également viser leur autonomisation économique. En effet, la dépendance économique des femmes a été présentée comme un grand obstacle à leur participation équitable aux positions décisionnelles. Dans cette optique, toute initiative visant la promotion du leadership féminin devrait inclure des actions visant à les rendre économiquement indépendantes. L'indépendance économique des femmes passe également par l'acquisition pour elle du droit à l'héritage et à la propriété qui est toujours handicapé par l'absence d'une loi sur les successions, les libéralités et les régimes matrimoniaux, régis toujours par la loi coutumière. Cet aspect sera abordé plus loin en rapport avec le cadre légal.

❖ Avoir des femmes leaders politiques compétentes engagées en faveur de l'agenda genre et une plus grande solidarité entre les femmes

Relever ce double défi est un impératif pour améliorer la participation des femmes et des filles dans les postes et instances de décision. Le travail visant la promotion de l'engagement en faveur de l'agenda genre des femmes leaders politiques doit commencer avec les leaders des partis politiques qui doivent être informés et sensibilisés sur les enjeux de la participation des femmes et sur la nécessité de viser la compétence quand ils promeuvent les hommes et les femmes dans les postes de décisions ou quand ils les positionnent sur les listes électorales. Les actions doivent également viser les femmes potentiellement candidates et continuer pour celles qui sont effectivement élues, afin de renforcer leurs capacités en leadership intégrant le genre. Mais la solution la meilleure serait, à côté de ces femmes élues à partir des listes des partis politiques, d'avoir au sein des instances électorales un % de femmes issues de la société civile ou d'autres plateformes luttant

pour les droits des femmes, élues spécifiquement pour porter l'agenda genre et dont les choix ne pourront pas être influencés par tel ou tel leader de partis politiques.

La promotion de la solidarité et de la confiance entre les femmes est un travail de longue haleine qui doit viser aussi bien les femmes élues au niveau nationale (Assemblée Nationale et Sénat) que les élues au niveau local, mais également et surtout la communauté toute entière en commençant par les leaders clés reconnus à ce niveau. En effet, les femmes qui sont déjà dans les positions décisionnelles doivent donner l'exemple à leurs consœurs potentiellement candidates et électrices. Les acteurs engagés dans la promotion des droits des femmes doivent travailler en synergie pour transformer les communautés en faveur de l'égalité genre, et pour éveiller la conscience des femmes et des filles sur les enjeux de la participation des femmes et sur la nécessité pour elles d'être les premières à soutenir celles qui ont le courage d'affronter l'arène politique avec les hommes.

❖ **Disposer d'un cadre légal équitable pour les femmes et les hommes**

L'existence d'un cadre légal équitable est un autre grand défi à relever pour arriver à une participation équitable des hommes et des femmes dans les postes de décision. Même si le quota d'au moins 30% de femmes est, comme cela a déjà été relevé, insuffisant pour représenter plus de 51% de la population, son instauration a révélé le pouvoir de la loi. Bien que les mentalités de beaucoup de burundais, et surtout des hommes, soient défavorables au leadership féminin comme cela se traduit par leur très faible présence des femmes dans les conseils collinaires non ciblés par ce dernier, l'instauration du quota a changé les choses dans les secteurs qui ont été ciblés par cette dernière. Et l'histoire a déjà montré qu'on verra très difficilement les acteurs politiques impliqués dans les nominations ou la réglementation des élections agir de leur propre chef en faveur de l'équité hommes-femmes en matière de participation aussi longtemps qu'aucune loi ne les y obligera pas.

Un cadre légal équitable peut être à l'origine du changement des mentalités en imposant dans les postes de décisions la présence de femmes capables et performantes qui brisent le tabou et remettent en questions les stéréotypes et les préjugés. C'est ce qui est en train de se passer sur les collines burundaises avec le peu de femmes qui ont pu se faire élire comme chefs de collines et qui réussissent à se maintenir en position pendant plusieurs mandats, parce que leurs prestations sont généralement appréciées par les hommes et les femmes. Elles sont en train de transformer la société à partir des collines qu'elles dirigent, « en supprimant peu à peu certaines pratiques néfastes comme le recours à la corruption dans le règlement des conflits et l'obtention de certains services. Il faut promouvoir un plus grand accès des femmes à ce niveau parce que c'est une question de droit, mais aussi pour le bien de tous »²³.

Le cadre légal souhaité est celui qui garantit la participation équitable des femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux, et donc qui inclut les collines et les postes de décision non électifs. C'est aussi un cadre légal qui traite les hommes et les femmes de la même façon, en tenant en considération le fait que les femmes représentent plus de la moitié de la population. C'est donc un cadre légal instaurant la parité qui est la seule équitable parce que mettant les hommes et les femmes au même pied d'égalité. Comme le dit bien Monsieur Jonas Mfouatie, Représentant résident adjoint du PNUD au Burundi, « l'atteinte de la parité est un objectif ambitieux, mais il est essentiel pour construire un avenir égalitaire inclusif et prospère pour tous »²⁴. En attendant une loi instaurant la parité et en perspectives des élections de 2025, les responsables des partis politiques devraient être encouragés à instaurer l'équité hommes-femmes dans les organes dirigeants de ces derniers, en attendant la révision de la loi sur les partis qui nous l'avons constaté est loin être équitable envers les femmes. Ils devraient également,

²³ COCAFEM/GL, op cit ; p 56

²⁴ Jonas Mfouatie, Représentant résident adjoint du PNUD au Burundi, in <https://www.iwacu-burundi.org/vers-la-participation-paritaire-des-femmes-dans-les-instances-decisionnelles-un-pas-a-franchir-au-burundi/> lors de la session organisée le 11 avril 2024 par l'Union des Femmes Burundaise avec le soutien du Bureau du PNUD au Burundi.

en perspective des élections de 2025, être encouragés à confectionner des listes électorales zébrées qui nous rapprocheraient de cette parité souhaitée. Pour le niveau collinaire et les postes non électifs, des mesures politiques devraient être prises pour améliorer progressivement la situation en vue de tendre vers la parité visée par la Stratégie nationale de promotion de la participation effective et inclusive de la femme et de la fille dans les instances de prise de décisions 2023-2030.

Pour que les actions identifiés pour relever ces défis soient menées de façon efficace, il faudrait qu'elles soient toute intégrées dans des programmes solides avec des objectifs et des indicateurs précis, impliquant selon les secteurs différents partenaires agissant en synergie. Pour les acteurs du plaidoyer, et en général les organisations engagées en faveur des droits des femmes, en particulier le droit à la participation équitable, les projets élaborés et mis en œuvre en consortium seraient les plus efficaces parce qu'ils favoriseraient la complémentarité et permettraient d'éviter les chevauchements et de maximiser les résultats.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

En considérant l'évolution de la participation des femmes depuis leur premier accès au vote en 1961 jusqu'à la veille de cinquième législature en passant par les élections de 2005, on est obligé de reconnaître que l'instauration du quota a constitué un tournant très important dans l'histoire du Burundi en matière de participation des femmes. Les institutions concernées par le quota, à savoir le Gouvernement et le Parlement avec la Constitution de 2005, puis les conseils communaux et le poste d'administrateur avec le code électoral de 2009, n'ont pratiquement plus jamais connu une participation des femmes en deçà de 30%. Elle n'a d'ailleurs pas cessé d'évoluer dans certaines d'entre elles, notamment à l'Assemblée Nationale et au Sénat. Le secteur de la Justice visé à son tour par la clause du quota par la Constitution de 2018 est en train d'intégrer les 30%, même si n'est pas encore le cas dans toutes ses instances.

Par contre, la représentation des femmes reste généralement très faible dans les postes et instances non ciblés par le quota, même si certains ministères/secteurs se démarquent comme ayant plus ou moins été influencés par la clause du quota jusqu'à le dépasser dans l'ensemble. Mais la moyenne globale de la représentation des femmes dans les différents ministères n'est que de 24% en 2023, avec 6 ministères dans lesquels elle n'atteint pas 20%. La situation est encore plus grave au niveau provincial et local. Pour les postes électifs, à la veille de la cinquième législature après l'instauration du quota, le niveau collinaire non ciblé par ce dernier n'affiche que 9,8% de femmes chefs de collines, celui des femmes conseillères et femmes notables collinaires ne dépassant pas respectivement .et 19,3 et 25%. Au niveau des postes non électifs, la situation est également dramatique, tant au niveau de l'administration provinciale (avec 16,6% de femmes gouverneurs et 27,7% au niveau global) et communale (9,1%) que pour les entités/services décentralisés des différends, ministères.

A ce niveau, il est déplorable que les secteurs affichant la plus basse représentation des femmes soient ceux dits sociaux, en l'occurrence celui de l'éducation, de la santé, et de l'agriculture, environnement et élevage,

secteurs très importants et dans lesquels les femmes jouent un rôle très important.

Les effets numériques du quota d'au moins 30% de femmes sont donc indéniables. Les secteurs concernés affichent une représentation des femmes respectant au moins ce quota., alors que là où la loi est muette, les femmes y sont très faiblement représentées, et on a même des secteurs affichant une représentation féminine nulle. Mais l'évaluation a fait constater que la clause du quota a d'autres effets non numériques importants. En ayant permis l'intégration d'une certaine masse de femmes dans les postes et instances de décision, l'instauration du quota a secoué les normes culturelles traditionnelles qui déniaient aux femmes le droit de participer à la gestion de la communauté. Ainsi, le quota a brisé le tabou ; les mentalités des burundais en défaveur du leadership féminin sont en train d'être remises en question, et le statut de la femme est en train de changer. Ce changement est renforcé par le fait que les femmes qui ont pu accéder aux positions décisionnelles se montrent généralement aussi performantes que les hommes, et parfois même plus, surtout au niveau communal et collinaire. Les prestations des femmes administrateurs sont généralement appréciées, et certaines d'entre elles sont même primées pour leurs performances.

Le peu de femmes qui ont élues chefs de collines à l'issue des différentes législatures ont un impact très important sur leurs collines respectives, parce qu'elles se montrent plus à l'écoute de la population et font des efforts pour répondre à leurs besoins sans monnayer les services qu'elles rendent à leurs administrés comme le font bon nombre de leurs collègues masculins. Elles contribuent beaucoup à cohésion sociale et la consolidation de la paix et la majorité des administrateurs reconnaissent que les populations encadrées par des femmes contribuent généralement plus au développement de leurs collines respectives. Les femmes chefs de colline sont tellement appréciées que certaines d'entre elles réussissent à faire plusieurs mandats.

Au vu des effets positifs du quota, sa généralisation dans tous les secteurs et à tous les niveaux est donc l'un des défis importants à relever en vue de faire profiter à toute la population des effets positifs de l'inclusion des femmes dans

les positions décisionnelles. Cependant, le quota d'au moins 30% de femmes est insuffisant pour représenter plus de 51% de la population, et cette généralisation ne doit constituer qu'une étape intermédiaire. Mais beaucoup d'autres défis doivent être relevés pour arriver à une participation équitable des femmes. A côté des actions visant le problème lié au cadre légal inéquitable, il faut en effet agir sur les divers obstacles qui ont été identifiées à l'issue de cette évaluation. Ainsi, la mission d'évaluation formule les recommandations suivantes.

Envers le Gouvernement

- Face aux impératifs liés à l'adhésion du Burundi aux instruments internationaux et régionaux en faveur des droits des femmes, et particulièrement « la Déclaration Solennelle des Chefs d'Etats et de gouvernement sur l'égalité entre hommes et femmes dans les instances de décisions et au niveau des postes électifs en Afrique (2004) » qui prône la parité, prendre des mesures pertinentes pour la mise en œuvre effective de la « Stratégie nationale de promotion de la participation effective et inclusive de la femme et de la fille dans les instances de prise de décisions 2023-2030 » qui vise la parité en 2030.
- En attendant l'atteinte de la parité, et vu que les lois qui viennent d'être promulguées et qui régiront les élections de 2025 et la mise en place des institutions post-électorales ne l'ont pas fait, prendre des mesures politiques en vue de l'extension du quota d'au moins 30% de femmes dans les postes électifs au niveau collinaire, ainsi que dans les postes de décision non électifs, en priorisant les postes politiques auxquels on accède par nomination. Il faudrait dans le même ordre d'idée amener les partis politiques à respecter le quota d'au moins 30% de femmes dans leurs organes dirigeants à tous les niveaux.
- Veuillez particulièrement à ce que les nominations aux différents postes consécutifs à la restructuration géographique du territoire

burundais conservent les acquis en matière de participation des femmes, et respecte la disposition constitutionnelle du quota d'au moins 30% de femmes.

- Avec l'appui des experts en genre, mettre en place des stratégies permettant de cultiver l'esprit de l'égalité et de l'équité genre au sein de l'Administration publique à tous les niveaux, et responsabiliser tous les responsables administratifs au niveau central, intermédiaire et local, afin qu'ils mettent la promotion de l'égalité genre et de la participation équitable des hommes et des femmes au centre de leurs messages et de leurs actions.
- Prendre les mesures nécessaires pour favoriser l'accès égal des filles et des garçons à tous les paliers de l'éducation et toutes les filières éducationnelles, y compris les filières scientifiques et technologiques.
- Renforcer et augmenter les initiatives visant la promotion de l'autonomisation des femmes à travers l'appui aux projets d'auto développement des femmes par l'accès aux crédits, à l'instar de la BDF, et par la promotion de l'accès des femmes aux opportunités offertes par les institutions de microfinances.
- Le droit à l'héritage ayant été identifié à l'issue de cette évaluation comme d'autres l'ayant précédée comme une des voies d'amélioration du niveau d'autonomisation des femmes et un des éléments qui pourraient contribuer à l'amélioration de leur participation aux postes de décision, mettre rapidement sur l'agenda la promulgation de la loi sur les successions, les régimes matrimoniaux et les libéralités, en vue de donner dès le départ les mêmes bases de d'indépendance économique aux frères et sœurs,
- Dans le même ordre d'idée, et en attendant la promulgation de cette loi, remettre à l'honneur la Jurisprudence de la Cour Suprême suspendue par celle-ci et qui avait déjà amené différents juges s'y référant à résoudre des conflits notamment fonciers de façon équitable, particulièrement en faveur de femmes ou de filles qui

auraient été autrement lésées sans cette jurisprudence.

Envers les acteurs du plaidoyer

- Identifier les cibles les plus pertinentes du plaidoyer en faveur de la participation des femmes aux postes de décision, particulièrement pour les secteurs et les niveaux les plus en souffrance, et organiser à leur endroit des séances d'information et de sensibilisation sur les enjeux de la participation des femmes dans les postes de décision ;
- Contribuer à la vulgarisation de la Stratégie nationale de promotion de la participation effective et inclusive de la femme et de la fille dans les instances de prise de décisions 2023-2030
- Organiser une synergie d'action pour plaider en faveur des mesures politiques permettant d'évoluer vers la parité dès les élections de 2025, notamment en instaurant les listes électorales zébrées, et en prenant des mesures politiques pour le respect du quota constitutionnel au niveau des collinaire et dans les postes non électifs, en mettant dans un premier temps l'accent sur les postes politiques auquel on accède par nomination.
- Elaborer en synergie un programme de renforcement multiforme des capacités des femmes, notamment en genre et leadership transformatif et élaboration et gestion de projets d'autopromotion économique et identifier et approcher les partenaires susceptibles d'appuyer sa mise en œuvre.
- Plaider pour la mise en place et l'opérationnalisation d'un mécanisme permettant l'accès aux instances et aux postes de décision de femmes ayant développé leurs capacités en leadership à travers d'autres cadres que les partis politiques, comme par exemple à travers la société civile, en vue de donner plus de chance à la mise en œuvre d'un agenda genre inclusif en dehors de tout prisme partisan.

- Plaider pour la promulgation de la loi sur les successions, les régimes matrimoniaux et les libéralités, qui constitue une des voies d'amélioration du niveau d'autonomisation des femmes identifiée comme un des éléments qui pourraient contribuer à l'amélioration de la participation des femmes aux postes de décision
- Mettre à profit les différentes journées internationales annuellement célébrées (journée internationale de la femme, journée internationale de la fille, ect.) pour mener en synergie un plaidoyer en faveur de la promotion des droits des femmes et des filles, particulièrement en matière de participation.
- Mettre à profit l'existence d'un Forum National des Femmes (FNF) comme allié privilégié dans votre plaidoyer en faveur de la promotion des droits des femmes et des filles, en particulier en matière de participation.

Envers les partenaires au développement

- Soutenir les acteurs du plaidoyer en faveur d'une participation équitable des hommes et des femmes par des appuis consistants tant au niveau technique que matériel et financier.
- Encourager les acteurs locaux engagés dans la promotion des droits des femmes à intégrer l'autonomisation des femmes dans toute stratégie de renforcement des capacités des femmes en leadership.
- Appuyer les initiatives visant le renforcement multiforme des capacités des femmes, notamment en genre et leadership transformatif et en initiation et gestion de microprojets,
- Consentir des appuis plus consistants et plus diversifiés en faveur du relèvement économique et de l'autonomisation des femmes en appuyant techniquement et financièrement les microprojets des femmes.