

# ÉTAT DES LIEUX DE LA PARITÉ DANS LA PROVINCE DU NORD-KIVU EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO



Avec le soutien de:



## À propos d'International Alert

International Alert (IA) est l'une des plus importantes organisations de consolidation de la paix au monde qui bénéficie de près de 30 ans d'expérience dans ce domaine. IA travaille avec les populations locales du monde entier et les aide à bâtir la paix. Elle conseille également les gouvernements, les organisations et les entreprises sur la façon dont leurs politiques et activités peuvent soutenir la paix.

Depuis le mois d'août 2014 et avec le financement de l'Agence suédoise de développement international (Asdi/Sida), International Alert met en œuvre le projet intitulé « *TushirikiWote : Consolidation de la paix à travers le renforcement économique et la participation des femmes* ». Sur une durée de quatre années (2014-2018) et en partenariat avec onze organisations congolaises, rwandaises et burundaises de la société civile, *Tushiriki Wote* vise à promouvoir le renforcement du pouvoir civique, politique et économique des femmes au niveau de l'individu, du ménage, de la communauté et jusqu'à l'échelle provinciale, nationale et régionale. Cela part du principe que des institutions – et donc un État – plus représentatives, inclusives et démocratiques engendreront une coexistence plus pacifique et durable en République démocratique du Congo et dans la région des Grands Lacs. Pour atteindre cet objectif, le projet s'appuie sur une série d'activités : renforcer les connaissances et le dialogue, la mise en réseau et la coordination, ainsi que la recherche et le plaidoyer. C'est dans le cadre de ce projet qu'International Alert présente des données sur la représentation des femmes dans les instances de prise de décision au Nord et au Sud-Kivu.

## À propos de l'Observatoire de la Parité

L'Observatoire de la Parité est une organisation de la société civile congolaise qui lutte pour la promotion des droits des femmes et l'égalité des chances entre les sexes. Il a pour objectif d'assurer le suivi des progrès de la parité en RDC au niveau du pouvoir social, du pouvoir économique et du pouvoir politique en surveillant et en stimulant la mise en œuvre effective de l'Article 14 de la Constitution : « *La femme a droit à une représentation équitable au sein des institutions nationales, provinciales et locales. État garantit la mise en œuvre de la parité hommes-femmes dans lesdites institutions.* »

Depuis 2008, ces États des lieux de la parité permettent de :

- Mesurer l'écart entre la situation des hommes et des femmes en RDC concernant leur accès aux instances décisionnelles dans les secteurs politique, économique, juridique, social et culturel ;
- Démocratiser l'accès aux statistiques et mettre un instrument de suivi efficace, fiable et simple d'utilisation à la disposition des spécialistes des questions de genre, ainsi que des organisations de la société civile et des communautés ;
- Évaluer les progrès réalisés par l'État congolais dans la mise en œuvre de la parité hommes-femmes au sein des institutions nationales, provinciales et locales ;
- Analyser, sur la base de ces « États des lieux de la parité », les causes de l'inégalité des chances entre hommes et femmes dans l'accès à la prise de décisions ;
- Mettre en œuvre des plans d'action, aux niveaux national, provincial et même local, comprenant des actions de sensibilisation, de formation, de plaidoyer et plus généralement de renforcement des capacités des femmes et des filles pour accroître l'égalité des chances entre les sexes.

# ÉTAT DES LIEUX DE LA PARITÉ DANS LA PROVINCE DU NORD-KIVU EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO

FÉVRIER 2016

# REMERCIEMENTS

Ce rapport est le fruit des efforts conjugués de plusieurs personnes impliquées dans la lutte pour la parité en RDC. Nous tenions en particulier à remercier les partenaires AAP, ADPD, COMEN et SOFEPADI qui ont permis de récolter des données dans l'ensemble des territoires de la province ainsi que la consultante Chloe Lewis, qui a accepté de retravailler ces données et en a facilité l'analyse et la rédaction.

Nos remerciements vont également à l'équipe d'International Alert en RDC, en particulier Clara Magarino Manero, Bertin Bisimwa Kabomboro et Anne Marie Kambere, membres de l'équipe Tushiriki Wote, Patient Keendja Anzuluni, chargé de suivi et évaluation, et Brune Mercier, Conseillère en plaidoyer et communication, pour leur relecture attentive et leur conseils quant à l'analyse et à la rédaction du rapport.

Enfin, ce rapport n'aurait pas été possible sans l'appui financier du gouvernement suédois à travers le projet Tushiriki Wote. Nous le remercions également pour ce soutien.

International Alert remercie par ailleurs les bailleurs de fonds stratégiques suivants pour leur soutien : le département britannique du Développement international (UKAID) ; l'Agence suédoise de développement international ; le ministère néerlandais des Affaires étrangères ; et le ministère irlandais des Affaires étrangères et du Commerce. Les opinions exprimées dans ce rapport relèvent de la seule responsabilité d'International Alert et ne reflètent en aucun cas les opinions ou politiques des bailleurs susmentionnés.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>TABLE DES MATIÈRES</b>	<b>5</b>
<b>SIGLES ET ABRÉVIATIONS</b>	<b>7</b>
<b>RÉSUMÉ</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>11</b>
<b>MÉTHODOLOGIE</b>	<b>13</b>
<b>RÉSULTATS PAR SECTEUR</b>	<b>14</b>
<b>Institutions politiques provinciales du Nord-Kivu</b>	<b>14</b>
Présentation du secteur	14
Gouvernorat, gouvernement provincial et assemblée provinciale du Nord-Kivu	14
Cabinets ministériels provinciaux du Nord-Kivu	15
Administration de l'assemblée provinciale du Nord-Kivu	15
Candidats aux élections provinciales du Nord-Kivu	16
<b>Secteur des partis politiques du Nord-Kivu</b>	<b>17</b>
Présentation du secteur	17
Partis politiques de la majorité du Nord-Kivu	17
Partis politiques de l'opposition du Nord-Kivu	18
<b>Secteur de la justice du Nord-Kivu</b>	<b>19</b>
Présentation du secteur	19
Juridictions civiles	19
Cours et tribunaux civils du Nord-Kivu	19
Parquets civils du Nord-Kivu	20
Auxiliaires de justice du Nord-Kivu	20
Juridictions militaires	21
Cours et tribunaux militaires du Nord-Kivu	21
<b>Secteur de la sécurité du Nord-Kivu</b>	<b>22</b>
Présentation du secteur	22
Police nationale congolaise (PNC) du Nord-Kivu	23
<b>Entités territoriales décentralisées et déconcentrées du Nord-Kivu</b>	<b>24</b>
Présentation du secteur	24
Entités territoriales décentralisées et déconcentrées du Nord-Kivu	24
Localités et quartiers	25
Ville de Goma (2015)	25

# TABLE DES MATIÈRES

Muganga	26
Lac Vert	27
<b>Secteur des organisations de la société civile du Nord-Kivu</b>	<b>28</b>
Présentation du secteur	28
Organisations de la société civile du Nord Kivu	28
<b>Secteur des médias du Nord-Kivu</b>	<b>29</b>
Présentation du secteur	29
Stations de radio-télévision et maisons de presse du Nord-Kivu	29
<b>Organismes locaux de prévention, de gestion et de résolution des conflits du Nord-Kivu</b>	<b>31</b>
Présentation du secteur	31
Organismes locaux du Nord-Kivu	31
<b>Secteur de la santé du Nord-Kivu</b>	<b>32</b>
Présentation du secteur	32
Zones de santé du Nord-Kivu	32
<b>Secteur éducatif du Nord-Kivu</b>	<b>33</b>
Présentation du secteur	33
Institutions d'enseignement supérieur publiques du Nord-Kivu	33
Institutions d'enseignement supérieur privées du Nord-Kivu	34
Corps enseignant des établissements scolaires du Nord-Kivu	34
Élèves des établissements scolaires du Nord-Kivu	35
<b>Secteur agricole et de l'élevage du Nord-Kivu</b>	<b>36</b>
Présentation du secteur	36
Institutions et organisations d'encadrement de la paysannerie du Nord-Kivu	36
<b>Secteur économique (entreprises publiques et privées) du Nord-Kivu</b>	<b>37</b>
Présentation du secteur	37
Entreprises publiques du Nord-Kivu	37
Entreprises privées du Nord-Kivu	38
Cinq grandes entreprises du Nord-Kivu	38
<b>CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS</b>	<b>39</b>
Conclusions	39
Recommandations	40

# SIGLES ET ABRÉVIATIONS

<b>AFEM</b>	Association des Femmes des Médias du Sud-Kivu
<b>ADPD</b>	Action pour le Développement des Populations Défavorisées
<b>CENI</b>	Commission Électorale Nationale Indépendante
<b>ESPS</b>	Ministre de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel
<b>ETD</b>	Entité Territoriale Décentralisée et Déconcentrée
<b>FEC</b>	Fédération des Entreprises du Congo
<b>FARDC</b>	Forces Armées de la République démocratique du Congo
<b>FONER</b>	Fonds National d'Entretien Routier
<b>FPI</b>	Fonds de Promotion de l'Industrie
<b>IA</b>	International Alert
<b>MCZ</b>	Médecin Chef de Zone
<b>PMEA</b>	Petites et moyennes entreprises et artisanat
<b>PNC</b>	Police nationale congolaise
<b>OSC</b>	Organisation de la société civile
<b>RDC</b>	République démocratique du Congo
<b>REGIDESO</b>	Régie de Distribution d'Eau
<b>SNEL</b>	Société Nationale d'Électricité
<b>TGI</b>	Tribunal de grande instance
<b>TriPaix</b>	Tribunal de paix

# RÉSUMÉ

## Contexte

Depuis 2008, l'Observatoire de la Parité dresse un bilan annuel de l'application de l'Article 14 de la Constitution de la République démocratique du Congo (RDC), qui garantit « la mise en œuvre progressive de la parité hommes-femmes » dans différents secteurs aux niveaux national, provincial et local. Cette année, avec l'appui d'International Alert, l'Observatoire publie son premier « *État des lieux de la Province du Nord-Kivu* » ; il présente aussi des « *mini-états des lieux* » territoriaux en pages annexes. Conçu comme un miroir empirique reflétant la situation de la parité à travers douze secteurs politiques, économiques, juridiques et sociaux,<sup>1</sup> ce rapport met en lumière les tendances prometteuses tout autant que les domaines susceptibles d'être améliorés en matière de parité. L'objectif visé est donc de fournir aux acteurs pertinents aux niveaux national, provincial et, bien sûr, local un instrument de plaidoyer et de responsabilisation concret et utile.

Une telle base empirique sur la parité hommes-femmes dans les sphères publiques, politiques, juridiques et économiques est d'autant plus propice cette année que les élections nationales et provinciales sont imminentes. Cela veut dire que les droits des femmes et l'égalité des sexes ont le potentiel d'être une question prioritaire des candidatures électorales. De plus, sur le plan international, le Conseil de sécurité des Nations Unies a récemment marqué le quinzième anniversaire de la résolution 1325 (2000) en adoptant la résolution 2242 (2015) qui remet l'attention sur la participation des femmes et la nécessité d'appuyer les organisations féminines. Ce rapport offre donc un outil concret et opportun pour les acteurs œuvrant pour la promotion des droits et de l'autonomisation politique, économique et sociale des femmes congolaises. La parité hommes-femmes est un droit garanti par la Constitution qui représente un fondement capital pour une société inclusive et la promotion d'une paix durable.

## Méthodologie

En vue d'élaborer cet *État des lieux*, l'Observatoire de la Parité a mené, de mai à juin 2015, avec l'aide d'organisations partenaires, des enquêtes sur le terrain afin de collecter des informations et statistiques différenciées par sexe sur la proportion de femmes engagées parmi les effectifs de certaines organisations et institutions – au niveau du personnel et des cadres – des douze secteurs suivants : institutions politiques provinciales ; justice ; secteur éducatif ; partis politiques ; médias ; organisations de la société civile ; entités territoriales décentralisées ; entreprises publiques ; secteur privé ; secteur de la santé ; secteur de l'agriculture ; organismes locaux de prévention, de gestion et de résolution des conflits.

## Définitions et limites

Dans le contexte de ce rapport, les concepts de participation, de représentation et d'engagement adoptent une définition élémentaire se référant à la présence ou l'occupation de différents postes par des *femmes*. Les

---

1. L'Observatoire n'a pas recueilli de données pour le secteur humanitaire et de développement pour le Nord-Kivu ; ce secteur n'est donc pas inclus dans cet *État des lieux*.

termes sont donc, pour la plupart, utilisés de manière interchangeable. Cet *État des lieux* ne peut offrir une analyse des rôles et des conséquences engendrées sur les institutions par la participation ou l'engagement des femmes parmi les effectifs et instances décisionnels dans différents secteurs. Dans une même mesure, *État des lieux* n'examine pas d'autres clivages sociaux, économiques ou ethniques qui s'entrecroisent avec le genre des femmes et pourraient avoir des répercussions particulièrement puissantes en RDC.

## Résultats

Les données récoltées montrent très clairement que malgré des tendances encourageantes dans certains secteurs et territoires spécifiques, la plupart des femmes demeurent fortement sous-représentées dans la plupart des secteurs analysés, surtout au niveau des instances décisionnelles des organisations et institutions. À titre d'exemple, les femmes ne représentent en moyenne que 5,6 % des fonctions politiques des institutions provinciales, et seulement 8,3 % en moyenne des entités territoriales décentralisées de la province.

De manière plus générale, *l'État des lieux* illustre que les secteurs les plus prometteurs – c'est-à-dire les secteurs qui comptent entre 25 et 60 % de femmes parmi leurs effectifs – incluent : les organismes locaux de prévention, de gestion et de résolution des conflits ; le secteur agricole et de l'élevage ; certains cabinets ministériels provinciaux ; le secteur des médias ; et le secteur de la santé. On remarque néanmoins que la présence des femmes dans ces secteurs ne paraît pas être systématique ou homogène à travers les institutions et demeure souvent limitée aux organisations « féminines ». L'Observatoire constate aussi que dans les secteurs dans lesquels les femmes sont relativement bien représentées au niveau du personnel, elles demeurent pour la plupart faiblement représentées au sommet des institutions. En effet, dans la province, le seul secteur qui compte plus de 50 % de femmes parmi ses cadres est celui des organismes locaux de prévention, de gestion et de résolution des conflits, dans lequel les femmes occupent 54,2 % des fonctions d'encadrement.

Par ailleurs, les secteurs dans lesquels les femmes demeurent quasi absentes – représentant moins de 15 % des effectifs – comprennent : à l'exception de l'administration de l'Assemblée provinciale et de certains cabinets ministériels, la plupart des institutions politiques provinciales, aussi bien parmi les candidatures aux élections provinciales que dans le secteur de la justice (civile et militaire) ; les entités territoriales décentralisées et déconcentrées du Nord-Kivu, à part dans certains quartiers et localités<sup>2</sup> ; le secteur de la sécurité, plus précisément au sein de la Police nationale congolaise (PNC) de la province ; et le secteur économique, public et privé. Globalement, cet *État des lieux de la parité de la province du Nord-Kivu* illustre clairement qu'il reste impératif de promouvoir une réflexion sur les voies par lesquelles faire progresser la parité et l'égalité des chances et des sexes, secteur par secteur, territoire par territoire, et ce, afin de tenir la promesse de l'Article 14 de la Constitution.

## Principales recommandations

### À l'État congolais

- Mettre en œuvre des mécanismes de mise en application des lois sur la parité à tous les niveaux et en effectuer un suivi gouvernemental officiel ;
- Mobiliser les moyens financiers et de capacité pour rendre opérationnelle la parité des sexes au sein des secteurs politiques, économiques, juridiques et sociaux ;

---

2. À noter toutefois que les femmes sont légèrement mieux représentées au niveau des localités et des quartiers.

- Modifier les dispositions discriminatoires vis-à-vis des femmes de la loi électorale ;
- Mettre en place des mesures et mécanismes de sécurité pour assurer la protection des femmes candidates aux prochaines élections nationales, provinciales et municipales.

#### **Aux institutions intergouvernementales, internationales et régionales**

- Plaider pour la parité hommes-femmes dans les instances décisionnelles à tous les niveaux, notamment pendant la période préparatoire des prochaines élections ;
- Plaider auprès du gouvernement en faveur de mesures et mécanismes de sécurité pour assurer la protection des femmes candidates aux prochaines élections nationales, provinciales et municipales ;
- Augmenter et mobiliser l'appui financier aux organisations de la société civile promouvant les droits des femmes, conformément à la résolution 2422 (2015) du Conseil de sécurité.

#### **Aux institutions politiques provinciales**

- Mettre en œuvre des efforts de vulgarisation des lois pertinentes au niveau des différents territoires et secteurs ;
- Mettre en place un système de quota dans les secteurs et institutions respectifs ;
- Mettre en place et maintenir des systèmes d'archivage des effectifs (personnel et cadres).

#### **Aux ONG nationales et locales**

- Exiger la redevabilité de la parité hommes-femmes auprès de l'État congolais, des bailleurs de fonds, des organisations elles-mêmes, ainsi que des bénéficiaires ;
- Mettre en œuvre des mécanismes d'évaluation utilisant, par exemple, les grilles pour l'action incluses dans les mini-rapports ;
- Continuer et encourager le travail en synergie pour se renforcer en voix collectives.

#### **Aux ONG internationales d'appui**

- Financer les organisations œuvrant dans le domaine de la promotion du genre et en particulier de la participation paritaire des femmes à travers les secteurs analysés ci-dessus ;
- Conditionner l'appui à la participation et à l'engagement des femmes dans les organisations ;
- Plaider auprès des acteurs politiques internationaux et des bailleurs de fonds en faveur de l'autonomisation et de la participation des femmes à tous les niveaux décisionnels.

#### **Aux leaders communautaires et religieux**

- Participer aux ateliers et formations sur le genre et la parité hommes-femmes dans leur communauté ;
- Utiliser leur position de pouvoir et leur influence dans la communauté pour promouvoir la parité et l'égalité des chances pour les femmes et les filles, dès la scolarisation ;
- Travailler en synergie avec les organisations locales, y compris les organisations féminines et de défense des droits humains.

#### **Aux membres de la communauté**

- Participer aux ateliers et formations sur le genre et la parité hommes-femmes dans leur communauté ;
- Être ouverts aux échanges et aux dialogues au sujet des opportunités et défis que représente l'autonomisation des femmes, aussi bien pour les femmes que pour les hommes ;
- Se montrer disposés à accorder les mêmes chances aux enfants, filles et garçons, dès le plus jeune âge.

# 1. INTRODUCTION

« Après 15 ans de “bonnes intentions”, il est grand temps maintenant de donner aux femmes l'autorité, les outils avec lesquels elles peuvent construire un monde meilleur pour tout le monde. »

- Mme Julienne Lusenge<sup>3</sup>

Les conséquences sur les femmes des guerres et des conflits à l'est de la République démocratique du Congo, et surtout sur les corps féminins fréquemment conçus comme champs de bataille, ont saisi l'attention des échelons les plus élevés de la communauté internationale, régionale et nationale. Cela s'est traduit par des politiques importantes aux niveaux national et international, surtout concernant les

réponses aux violences sexuelles faites aux femmes. Comme le remarque l'« *Audit Genre du Cadre de Paix, Sécurité et Coopération pour la République démocratique du Congo et la Région* », le concept de « genre » en RDC est communément associé aux femmes victimes de violences sexuelles.<sup>4</sup> Par contre, à ce jour, moins de ressources sont consacrées à la promotion de l'autonomisation des femmes en tant qu'actrices politiques, économiques et sociales du développement d'une paix durable dans les Kivus.

La participation des femmes aux instances décisionnelles représente un pilier fondamental de la résolution 1325 sur les Femmes, la Paix et la Sécurité (2000) et de ses résolutions sœurs, en particulier les résolutions les plus récentes du Conseil de sécurité, la résolution 2122 (2013) et la résolution 2242 (2015). En plus de réaffirmer l'importance de la participation des femmes, la résolution 2242 place aussi une emphase particulière sur la nécessité d'augmenter les financements des organisations et programmes promouvant l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans les situations de conflit et post-conflit. Sur le plan législatif national, le gouvernement congolais a développé en 2010 un Plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325, s'engageant à augmenter la participation des femmes aux instances décisionnelles. En outre, la parité des sexes est clairement inscrite dans l'Article 14 de la Constitution : « *La femme a droit à une représentation équitable au sein des institutions nationales, provinciales et locales. L'État garantit la mise en œuvre de la parité hommes-femmes dans lesdites institutions.* »

Malgré ce fait, les femmes congolaises ont connu récemment un certain recul de leurs droits légaux et constitutionnels. À titre illustratif, les modifications de la loi électorale introduites par le Parlement en février 2015 imposent de nouvelles conditions d'éligibilité qui risquent d'avoir de fortes conséquences discriminatoires envers les femmes.<sup>5</sup> Ces révisions comprennent une condition de diplôme d'études supérieures pour toute candidature à la Présidence ainsi qu'à un poste de député, de sénateur, de député provincial, de gouverneur et de vice-gouverneur, de conseiller urbain, de conseiller municipal, de maire et de maire adjoint, de bourgmestre

3. Extrait du discours prononcé par Mme Julienne Lusenge, Directrice du Fonds pour les femmes congolaises (FFC) et Présidente de Solidarité féminine pour la Paix et le Développement intégral (Sofepadi), amenée par et au nom du Groupe de Travail des ONG sur les Femmes, la Paix et la Sécurité au Débat public du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité à New York, le 13 octobre 2015. Déclaration disponible sur : [http://womenpeacesecurity.org/media/pdf-NGOWG\\_OpenDebate\\_Lusenge\\_Oct2015\\_FR.pdf](http://womenpeacesecurity.org/media/pdf-NGOWG_OpenDebate_Lusenge_Oct2015_FR.pdf).

4. Vinas, C. M., « *Gender Audit of the Peace, Security and Cooperation Framework of the Democratic Republic of Congo and the Region* », octobre 2015, International Alert et The Kvinna till Kvinna Foundation.

5. Loi n°06/006 du 9 mars 2006 telle que modifiée par la Loi n°11/003 du 25 juin 2011 portant organisation des élections présidentielle, législatives, provinciales, urbaines, municipales et locales.

et de bourgmestre adjoint. En l'absence de diplôme, celui-ci peut être remplacé par « *une ou des attestations justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans le domaine politique, administratif ou socio-économique* » (Art.18, al. 2, 5). Cela ne tient pas compte, par exemple, de la déscolarisation des filles, surtout au niveau de l'enseignement supérieur, ni des barrières conséquentes pour accéder aux fonctions professionnelles susmentionnées.<sup>6</sup>

Ces révisions ont incité une synergie d'organisations de la société civile du Nord-Kivu, du Sud-Kivu et de Kinshasa à lancer la campagne « Rien Sans les Femmes », qui vise la représentation égalitaire hommes-femmes dans les instances décisionnelles à tous les niveaux. En effet, dans le gouvernement national actuel, sept femmes dirigent des ministères, contre 40 hommes, et l'Assemblée nationale compte 52 femmes sur 500 députés,<sup>7</sup> soit 10 %, un pourcentage qui risque de stagner, voire même de baisser, aux élections prochaines avec les modifications apportées à la loi électorale.

En complément de cette perspective politique nationale, il est important de situer une compréhension des dynamiques du genre et des relations entre les hommes et les femmes des Kivus dans le contexte des guerres et expériences de déplacements récurrentes dans les provinces. Il est davantage reconnu que les conflits altèrent souvent les rôles et relations hommes-femmes pour un large éventail de raisons, notamment la séparation des familles, la mort de membres d'une famille et les difficultés à trouver un emploi en particulier pour les hommes. L'une des conséquences est que les femmes assument plus de responsabilités dans les ménages notamment en devenant l'unique ou la principale source de revenu pour la famille.<sup>8</sup> Néanmoins, et malgré ces changements, les hommes et les femmes congolais continuent de s'inscrire dans des normes de genre fortement inéquitables. Il est aussi notable que, d'après une étude conduite dans les Kivus, 40 % des hommes interrogés pensent que lorsque les femmes travaillent, elles privent les hommes d'emplois et que cela les conduit à négliger leurs responsabilités domestiques.<sup>9</sup>

Telle est la toile de fond nationale et internationale sur laquelle s'appuie cet *État des lieux de la parité de la province du Nord-Kivu* de 2015. Tout en mettant en relief l'importance de cette base empirique, ce contexte actuel décrit ci-dessus souligne tout autant la nécessité d'approcher la promotion de la parité hommes-femmes de manière sensible et prudente dans les secteurs analysés et de s'assurer que tout acteur pertinent, y compris les hommes, soit engagé de manière durable. Ce rapport met donc en lumière les tendances prometteuses tout autant que les domaines susceptibles d'être améliorés en matière de parité. L'objectif visé est de fournir aux acteurs compétents aux niveaux national, provincial et local un instrument de plaidoyer et de responsabilisation concret et utile.

Le rapport se compose des trois parties suivantes : 1) Brève description de la méthodologie adoptée pour l'étude ; 2) Présentation et analyse des données ; 3) Conclusion et recommandations aux acteurs clés compétents. Le rapport comprend aussi huit « *mini-états des lieux de la parité* » pour chaque territoire de la province comprenant des exemplaires de « grille pour l'action » afin de maximiser l'utilisabilité de ce rapport pour les acteurs locaux concernés.

---

6. Pour plus d'informations sur les modifications apportées à la loi électorale, voir Observatoire de la Parité : « La loi électorale promulguée est sexiste, glissante et contraire à la Constitution », publié le 13 février 2015, <http://observatoiredeleparite.org/wp/?p=1196#more-1196>.

7. Marcelle, S., « Plaidoyer sur la Campagne Rien Sans les Femmes », World Pulse, 14 mai 2015. Disponible sur : <https://www.worldpulse.com/fr/community/users/sikuzani-marcelle/posts/36923>.

8. Kesmaecker-Wissing, M. et Pagot, A., *Driven Apart: How Repeated Displacement Changes Family Dynamics in Eastern DRC*, novembre 2015, Genève: IDMC et Norwegian Refugee Council, p. 9.

9. Sleggh, H., Barker, G. et Levto, R. *Gender Relations, Sexual and Gender-Based Violence and the Effects of Conflict on Women and Men in North Kivu, Eastern Democratic Republic of Congo: Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES)*, Washington DC et Le Cap, Afrique du Sud: Promundo-US et Sonke Gender Justice, mai 2014, p. 8.

# MÉTHODOLOGIE

La méthodologie adoptée est principalement quantitative, comprenant essentiellement la collecte et l'analyse de statistiques différenciées par sexe sur les effectifs des institutions, visant particulièrement les fonctions de gestion et de direction. Durant une période de deux mois – de mai à juin 2015 –, à travers des à l'occasion de descentes sur le terrain dans les territoires du Nord-Kivu et avec l'assistance des points focaux d'organisations partenaires<sup>10</sup>, ces données ont pour la plupart été recueillies par les institutions ciblées elles-mêmes. Dans certains cas, des documents publiés par les institutions ont été analysés comme matériel secondaire et référencés clairement en note de bas de page. Les données présentées ci-dessous sont donc extraites de ces différentes sources primaires et secondaires. Elles offrent un aperçu actualisé du pourcentage de femmes dans les instances décisionnelles des organisations et institutions dans les douze secteurs inclus dans cet *État des lieux*.

Bien que ces statistiques offrent un portrait relativement clair et fiable de l'état de la parité hommes-femmes au Nord-Kivu, la méthodologie adoptée a fait face à quelques limites. Dans un premier temps, sur le plan méthodologique, cette étude a été restreinte par la durée et les effectifs limités affectés à la collecte des données, surtout compte tenu de sa vaste envergure géographique et thématique. Cela diminue les opportunités de suivi avec les institutions et organisations qui ne disposent pas toujours des statistiques sur leurs effectifs. Par ailleurs, elles n'archivent pas ces informations de manière systématique, voire pas du tout, et, surtout, leurs statistiques ne sont pas toujours différenciées par sexe. Cela a limité en particulier les analyses du secteur de la sécurité, où des données sur la parité dans l'armée nationale (FARDC) n'ont pas pu être fournies.

En outre, il est important de noter que le rapport n'étudie pas les rôles précis du personnel féminin ou les conséquences engendrées par leur présence dans les institutions ou leur participation à celles-ci. Corolairement, l'*État des lieux* rend compte de la représentation des femmes en tant que femmes, sans examiner les autres clivages sociaux, économiques ou ethniques qui s'entrecroisent avec l'identité de genre des femmes. Ce rapport n'attire donc pas l'attention sur les multiples formes de discrimination auxquelles les femmes et les hommes font face quotidiennement et qui ont des répercussions particulièrement puissantes en RDC. Malgré ces défis et limites, les données et analyses présentées ci-dessous offrent un miroir important et opportun sur l'état de la parité hommes-femmes dans les sphères publiques, politiques, juridiques et économiques du Nord-Kivu.

---

10. L'Observatoire de la Parité remercie le travail collaboratif de ses partenaires au Nord-Kivu, notamment : Solidarité féminine pour la Paix et le Développement intégral (SOFEPADI) à Beni pour son assistance à Lubero, la ville de Butembo, la ville et Territoire de Beni ; l'Action pour le Développement des Populations défavorisées (APDP) pour son assistance sur le territoire de Walikale ; APP pour son assistance dans la ville de Goma ; Congo Men's Network (COMEN) pour son assistance sur les territoires de Rutshuru et Masisi ; et Fidèle Balole pour son travail en tant que point focal de l'Observatoire au Nord-Kivu et sa collecte de données dans le territoire de Nyiragongo.

# RÉSULTATS PAR SECTEUR

## *Institutions politiques provinciales du Nord-Kivu*

### *Présentation du secteur*

Cette première partie a pour objectif de présenter les résultats relatifs aux institutions politiques provinciales, constituées du pouvoir exécutif et législatif. Le pouvoir exécutif se compose d'un gouvernorat et de son gouvernement provincial qui, au Nord-Kivu, compte dix ministres élus. Pour sa part, le pouvoir législatif est constitué d'une assemblée provinciale composée de 36 députés élus. Le gouverneur et le vice-gouverneur sont élus par l'assemblée provinciale. Cette partie du rapport s'intéresse au gouvernorat, au gouvernement provincial et à l'assemblée provinciale, ainsi qu'aux cabinets ministériels provinciaux du Nord-Kivu et à leurs divisions respectives. Enfin, étant donné les élections prévues au niveau des provinces – initialement prévues en octobre 2015 – l'Observatoire présente aussi le taux de femmes sur la liste des candidats actuelle.

### *Gouvernorat, gouvernement provincial et assemblée provinciale du Nord-Kivu*

**Tableau 1 :** Gouvernorat, gouvernement provincial et assemblée provinciale du Nord-Kivu (2015)

Institutions	Effectifs			
	Total	H	F	% F
<b>A. Gouvernorat</b>				
Gouverneur	1	1	0	0
Vice-gouverneur	1	1	0	0
<b>B. Gouvernement provincial</b>				
Ministres	10	8	2	20
<b>Législatif</b>				
<b>Assemblée provinciale</b>				
Députés	42	41	1	2,4
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>3</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5,6</b>

### *Analyse*

Au niveau du gouvernorat, du gouvernement provincial et de l'assemblée provinciale, les femmes sont minoritairement représentées, n'occupant que 5,6 % des fonctions. En creusant un peu, on voit qu'aucune femme n'est présente dans le gouvernorat et que deux des dix ministères sont dirigés par une femme, à savoir le ministère du Plan et Budget et le ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et professionnel (EPSP). L'assemblée provinciale du Nord-Kivu compte une femme sur 42 députés.

### Cabinets ministériels provinciaux du Nord-Kivu

**Tableau 2 :** Cabinets ministériels provinciaux du Nord-Kivu (2015)

Ministères	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Enseignement primaire, secondaire et professionnel (EPSP)	34	20	14	41,2
Santé	42	26	16	38
Intérieur	24	16	8	33,3
Mines	16	13	3	18,7
Finances	22	16	6	27,3
Plan et Budget	35	25	10	28,6
Justice	26	15	11	42,3
Transport et Communication	28	17	11	39,3
Agriculture	32	27	5	15,6
Travaux publics	25	18	7	28
<b>Total</b>	<b>284</b>	<b>193</b>	<b>91</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>31,2</b>

#### Analyse

Comme on le voit ci-dessus, deux des dix ministères sont dirigés par une femme, à savoir le ministère du Plan et Budget et le ministère de l'EPSP. Les effectifs des cabinets ministériels provinciaux varient selon les ministères ; seuls deux cabinets comptent moins de 20 % de femmes dans leurs effectifs : le ministère des Mines et le ministère de l'Agriculture. Il est donc très encourageant de constater que les femmes représentent en moyenne plus de 30 % des effectifs de cinq des cabinets ministériels du Nord-Kivu, notamment les ministères des Transports et de la Communication (39,3 %), de la Santé (38 %) et de l'Intérieur (33,3 %). De plus, elles représentent en moyenne plus de 40 % du personnel de deux cabinets : les ministères de la Justice (42,3 %) et de l'EPSP (41,2 %). Cela veut dire que, globalement, les femmes occupent 91 des 284 fonctions de membres de cabinets ministériels, soit en moyenne 31,2 %. Il convient de remarquer qu'au Nord-Kivu, il ne semble pas exister de lien direct entre les ministères ayant une femme à leur tête et la parité au sein de leur cabinet. En effet, le ministère du Plan et Budget – qui est dirigé par une femme – compte 28,6 % de femmes.

### Administration de l'assemblée provinciale du Nord-Kivu

**Tableau 3 :** Administration de l'assemblée provinciale du Nord-Kivu (2015)

Services	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Services administratifs	42	30	12	28,5
Cabinets	24	16	8	33,3
Personnel d'appoint	34	23	11	32,3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>69</b>	<b>31</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>31,4</b>

### Analyse

D'après les recherches de l'Observatoire, l'administration de l'assemblée provinciale du Nord-Kivu compte en moyenne 31,4 % de femmes. Plus précisément, les femmes représentent 28,5 % des postes des services administratifs ; 33,3 % des cabinets ; et 32,3 % du personnel d'appoint.

### Candidats aux élections provinciales du Nord-Kivu

**Tableau 4 :** Candidats aux élections provinciales du Nord-Kivu (2015)

Territoires	Candidats			
	Total	H	F	% F
Beni	348	321	27	7,7
Béni Ville	49	43	6	12,2
Butembo Ville	124	111	13	10,4
Goma Ville	245	198	47	19,1
Lubero	313	284	29	9,2
Masisi	189	176	13	6,9
Nyiragongo	15	14	1	6,7
Rutshuru	235	212	23	9,8
Walikale	55	51	4	7,3
<b>Total</b>	<b>1573</b>	<b>1410</b>	<b>163</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>9,9</b>

### Analyse

Suite au délai du calendrier électoral déposé par la Commission électorale nationale indépendante (CENI) et à l'arrêt de la Cour constitutionnelle de septembre, la date des prochaines élections provinciales demeure incertaine. Toutefois, l'opération de dépôt des candidatures pour les élections à l'assemblée provinciale ayant déjà eu lieu, on sait que sur les 1 573 candidatures déposées, 163 proviennent de femmes, soit 9,9 %. Cette faible proportion de candidatures féminines risque d'entraîner l'élection d'un nombre réduit de femmes à l'assemblée provinciale du Nord-Kivu. L'une des raisons susceptibles d'expliquer ce taux de candidatures féminines plutôt faible au Nord-Kivu est l'insécurité dont les candidates font l'objet, sous la forme de menaces et d'actes de rabaïssement. Il est toutefois important de noter qu'au moment de la rédaction de ce rapport, les listes électorales n'étaient pas définitives et pourraient donc changer.

## Secteur des partis politiques du Nord-Kivu

### Présentation du secteur

L'Observatoire de la Parité s'est intéressé à huit partis politiques de la majorité présidentielle et à huit partis de l'opposition actifs dans la province du Nord-Kivu et ayant présenté des candidats aux élections. En se concentrant sur la participation des femmes aux instances décisionnelles, l'Observatoire a analysé le taux de parité sur un échantillon de seize partis politiques actifs et s'est limité à la présidence et à la vice-présidence des partis de la majorité et de l'opposition du Nord-Kivu.

### Partis politiques de la majorité du Nord-Kivu

**Tableau 5** : Partis politiques de la majorité du Nord-Kivu (2015)

Parti politique	Effectifs					
	Présidence			Vice-présidence		
	H	F	% F	H	F	% F
Alliances des Forces Démocratiques du Congo (AFDC)	1	0	0	0	1	100
Union nationale des Fédéralistes du Congo (UNAFEC)	1	0	0	0	0	0
Parti national pour la Démocratie et la République (PANADER)	1	0	0	1	0	0
Parti du Peuple pour la Reconstruction de la Démocratie (PPRD)	1	0	0	1	0	0
Mouvement social pour le Renouveau (MSR)	1	0	0	1	0	0
Convention pour la Démocratie chrétienne (DCF/COFEDEC)	1	0	0	0	0	0
Parti de l'Alliance nationale pour l'Unité (PANU)	1	0	0	1	0	0
Patriotes résistants Maï Maï (PRM/N)	1	0	0	1	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>16,6</b>

### Analyse

On remarque qu'au Nord-Kivu, aucun des partis politiques de la majorité ne compte une femme au niveau de sa présidence. Six partis ont un vice-président, et un seul de ces vice-présidents est une femme (AFDC). Cette faible représentation des femmes au sommet des partis politiques semble avoir une implication sur les listes de candidatures féminines aux élections qui, comme illustré ci-dessus, restent peu nombreuses, et donc sur la parité au niveau des institutions élues.

### Partis politiques de l'opposition du Nord-Kivu

**Tableau 6 :** Partis politiques de l'opposition du Nord-Kivu (2015)

Partis politiques	Effectifs					
	Présidence			Vice-présidence		
	H	F	% F	H	F	% F
Union pour la Nation congolaise (UNC)	1	0	0	1	0	0
Union pour la Démocratie et le Progrès social (UDPS)	1	0	0	1	0	0
Mouvement de Libération du Congo (MLC)	1	0	0	1	0	0
Union des Démocrates Mobutistes (UDEMO)	1	0	0	0	1	100
Alliance nationale des Démocrates pour la Reconstruction (ANADER)	1	0	0	0	1	100
Union du Peuple pour la République et le Développement intégral (UPRDI)	1	0	0	1	0	0
Parti congolais pour le Progrès (PCP)	1	0	0	1	0	0
Convention des Démocrates chrétiens (CDC)	1	0	0	1	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>25</b>

#### Analyse

Au Nord-Kivu, aucun des partis politiques actifs de l'opposition ou de la majorité n'est dirigé par une femme. Au niveau de la vice-présidence des partis, on compte deux femmes, soit une moyenne de 25 %. D'après ces données, les femmes sont faiblement engagées et représentées au sommet des partis politiques du Nord-Kivu.

## Secteur de la justice du Nord-Kivu

### Présentation du secteur

Le secteur de la justice en RDC se compose d'un système juridique civil et d'un système militaire parallèle. Nous nous intéresserons d'abord à la justice civile en présentant le taux de parité hommes-femmes au niveau des juges de la cour d'appel et des tribunaux (de grande instance et de paix) ; des magistrats des parquets ; et des auxiliaires de justice. Nous étudierons ensuite les juridictions militaires, notamment les cours et tribunaux militaires et leurs auditorats respectifs. Concernant les effectifs des institutions juridiques civiles et militaires, l'Observatoire dresse un portrait des cadres supérieurs, et non du personnel administratif et d'appui.

### Juridictions civiles

#### Cours et tribunaux civils du Nord-Kivu

**Tableau 7 :** Cours et tribunaux civils du Nord-Kivu (2015)

Sièges	Effectifs (juges)			
	Total	H	F	% F
Cour d'appel de Goma	11	11	0	0
Tribunal de grande instance (TGI) de Goma	24	20	4	16,7
Tribunal de grande instance (TGI) de Butembo	4	3	1	25
Tribunal de grande instance (TGI) de Beni	13	13	0	0
Tribunal de paix de Butembo	3	3	0	0
Tribunal de paix de Beni Ville	5	3	2	40
Tribunal de paix de Lubero	3	3	0	0
Tribunal de paix de Masisi	2	2	0	0
Tribunal de paix de Rutshuru	6	5	1	16,7
Tribunal de paix de Nyiragongo	1	1	0	0
Tribunal de paix de Walikale	5	5	0	0
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>69</b>	<b>8</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8,9</b>

### Analyse

Les cours et tribunaux civils du Nord-Kivu comptent huit femmes juges, ce qui veut dire que les femmes représentent en moyenne 8,9 % des 77 juges de la province. La moitié de ces femmes juges sont au TGI de Goma, où elles sont quatre. Le TGI de Butembo compte une femme parmi les quatre juges. Il y a deux femmes juges au TriPaix de Beni Ville, et une femme juge au TriPaix de Rutshuru. De ce fait, les femmes représentent en moyenne 15 % des juges des TriPaix du Nord-Kivu. L'Observatoire note que les femmes sont absentes de certaines juridictions civiles, y compris de la cour d'appel de Goma, qui compte douze juges mais aucune femme.

### Parquets civils du Nord-Kivu

**Tableau 8 : Parquets civils du Nord-Kivu (2015)**

Parquets	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Parquet général auprès de la cour d'appel de Goma	-	-	-	-
<b>Parquets auprès des TGI</b>				
goma	37	27	10	27
Butembo	15	10	5	33,3
Beni	12	10	2	16,6
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>47</b>	<b>17</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>25,6</b>

#### Analyse

L'Observatoire n'a pas obtenu les chiffres des effectifs du parquet général auprès de la cour d'appel de Goma, ni des parquets auprès des TGI de Walikale ou des TriPaix de la province, et ne peut donc pas émettre de commentaires sur le taux de parité au sein de ces institutions juridiques. D'après les données recueillies par l'Observatoire, les femmes représentent un quart de la magistrature civile du Nord-Kivu. Bien qu'il soit encourageant que le parquet auprès du TGI de Goma compte dix femmes magistrates et que le parquet de Butembo compte un tiers de femmes magistrates, on constate que la participation des femmes à ce niveau du secteur de la justice demeure plutôt faible – atteignant une moyenne de 25,6 % – malgré les efforts du Conseil supérieur de la magistrature pour accroître ce nombre.

Globalement et du point de vue de l'Observatoire, il est capital que les femmes soient engagées à tous les niveaux du secteur afin qu'elles soient représentées en tant qu'administratrices de la justice, et non pas seulement en tant que demandeuses.

### Auxiliaires de justice du Nord-Kivu

**Tableau 9 : Auxiliaires de justice du Nord-Kivu (2015)**

Institutions	Effectifs (personnel)			
	Total	H	F	% F
Barreau des avocats	226	164	62	27,4
Corps des défenseurs judiciaires	544	475	69	12,7
<b>Total</b>	<b>770</b>	<b>639</b>	<b>131</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>20</b>

#### Analyse

Concernant les auxiliaires de justice du Nord-Kivu, c'est-à-dire le Barreau des avocats et le Corps des défenseurs judiciaires, on remarque que la province compte 131 avocates et défenseuses judiciaires sur un total de 770,

ce qui donne une moyenne de 20 %. Plus spécifiquement, les femmes représentent 27,4 % des effectifs du Barreau et 12,7 % de ceux du Corps des défenseurs judiciaires. Il convient de noter que la plupart des avocats et défenseurs judiciaires, y compris féminins, sont concentrés dans le centre judiciaire de Goma, limitant donc tout autant l'accès aux avocates dans les territoires, surtout ruraux.

### *Juridictions militaires*

#### *Cours et tribunaux militaires du Nord-Kivu*

**Tableau 10** : Cours et tribunaux militaires du Nord-Kivu (2015)

Siège	Effectifs (juges)			
	Total	H	F	% F
Cour militaire de Goma	-	-	-	-
Tribunal militaire de garnison de Goma	7	7	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>

#### **Analyse**

Comme on l'a perçu au niveau des cours et tribunaux militaires du Nord-Kivu, les auditorats militaires ne comptent aucune femme magistrate. L'absence de femmes dans l'administration de la justice est en grande partie due à la très faible présence générale des femmes dans l'armée. Cela peut s'expliquer par le fait que l'armée a longtemps été considérée comme un métier réservé aux hommes, et les quelques femmes qui l'intègrent sont mal vues par la communauté, qui les considère comme déviantes.

## Secteur de la sécurité du Nord-Kivu

### Présentation du secteur

Le secteur de la sécurité de l'État congolais comprend principalement l'armée (FARDC) et la police nationale (PNC). L'Observatoire de la Parité a seulement pu accéder aux statistiques sur le personnel de la PNC, et même celles-ci ne sont pas tout à fait complètes. Par conséquent, cet *État des lieux* ne considère pas le taux de parité parmi les militaires de la province et présente uniquement les données recueillies pour la PNC du Sud-Kivu.<sup>11</sup>

**Tableau 12 :** Police nationale congolaise du Nord-Kivu (2015)

Grade	Effectifs			
	Total	H	F	% F
<b>Commissaires</b>				
Commissaire divisionnaire en chef	-	-	-	-
Commissaire divisionnaire	-	-	-	-
Commissaire divisionnaire adjoint	1	1	0	0
<b>Officiers supérieurs</b>				
Commissaire supérieur principal	14	12	2	14,2
Commissaire supérieur	90	90	0	0
Commissaire supérieur adjoint	99	95	4	4
<b>Officiers subalternes</b>				
Commissaire principal	103	71	32	31,1
Commissaire	89	69	20	22,4
Commissaire adjoint	163	144	19	11,6
<b>Sous-officiers de 1<sup>re</sup> classe</b>				
Sous-commissaire principal	103	71	32	31,1
Sous-commissaire	89	69	20	22,4
Sous-commissaire adjoint	163	144	19	11,6
<b>Sous-officiers de 2<sup>e</sup> classe</b>				
Brigadier en chef	351	286	70	19,9
Brigadier	156	126	30	19,2
Brigadier adjoint	206	156	50	24,2
<b>Agents de police</b>				
Agent de police	2238	2038	200	8,9
Agent (sans grade)	2204	1944	260	11,8
<b>Total</b>	<b>6 810</b>	<b>6 014</b>	<b>796</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>13,7</b>

11. Les effectifs militaires sont généralement qualifiés de « secret défense » ; ces informations ne peuvent donc pas être officiellement divulguées.

### ***Police nationale congolaise (PNC) du Nord-Kivu***

#### ***Analyse***

Les femmes représentent en moyenne 13,7 % des effectifs de la PNC au Nord-Kivu. Un examen plus détaillé de ce tableau indique qu'aucune femme n'occupe de poste au niveau de général. Il est cependant encourageant de constater qu'à l'exception de l'échelon des généraux, les femmes sont présentes dans des fonctions de toutes les catégories, y compris en tant qu'officier supérieur, où elles sont six. Il est de ce fait intéressant de noter que les femmes sont davantage représentées aux postes plus élevés sur un plan hiérarchique qu'aux postes à plus faible responsabilité. En effet, les femmes représentent seulement 8,9 % des agents de police, tandis qu'elles occupent 16,5 % des postes de commissaire principal et même 31,1 % des postes de sous-commissaire principal.

## Entités territoriales décentralisées et déconcentrées du Nord-Kivu

### Présentation du secteur

Dans le cadre de la décentralisation locale, on distingue les entités territoriales déconcentrées et les entités territoriales décentralisées (ETD). Les villes, les communes, les secteurs et les chefferies sont des **entités territoriales décentralisées** dotées de la personnalité juridique et jouissent de la libre administration et de l'autonomie de gestion de leurs ressources humaines, économiques, financières et techniques. Cela les distingue des **entités territoriales déconcentrées** qui comprennent les territoires, les quartiers, les groupements et les villages et qui n'ont pas ce caractère juridique.

À compter des prochaines élections urbaines, municipales et locales, les responsables des entités territoriales **décentralisées** (conseillers urbains, de commune, de secteur et chefferie, maires, bourgmestres, chefs de secteur) seront pour la première fois élus par la population. Il est donc opportun de dresser un bilan de la représentation des femmes au sein de ces entités. Cette partie présente le taux de parité au sein des entités territoriales décentralisées et déconcentrées au niveau de la province et de la ville de Goma ainsi que dans deux quartiers de Goma, à savoir Muganga et Lac Vert, ciblés en raison de la nature des interventions d'International Alert. Pour un examen plus approfondi sur le plan territorial, veuillez vous reporter aux « mini-rapports » territoriaux inclus en annexe.

### Entités territoriales décentralisées et déconcentrées du Nord-Kivu

**Tableau 13** : Entités territoriales décentralisées et déconcentrées du Nord-Kivu (2015)

Entités	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Administrateurs	6	5	1	16,7
Administrateurs adjoints	6	4	2	33,3
Chefferies	8	8	0	0
Chefs de chefferie	8	8	0	0
Chefs de secteur	9	9	0	0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>

### Analyse

Au niveau de l'ensemble des entités territoriales décentralisées, on note que la province compte trois femmes : plus précisément une administratrice – du territoire de Walikale – sur les six administrateurs de la province, et deux administratrices adjointes – des territoires de Rutshuru et Lubero – sur les six que compte la province. On remarque également qu'il n'y a aucune femme au niveau des chefferies, chefs de chefferie, secteurs, ou chefs de secteur. Bien qu'il soit prometteur qu'au niveau de l'administration adjointe les femmes représentent plus de 30 % des effectifs, elles n'occupent en moyenne totale que 10 % des ETD. Cela peut en partie s'expliquer par le fait qu'à ce jour, ces services de l'État sont organiques et les acteurs ne changent qu'en cas de décès ou de mutation. Comme il a été dit ci-dessus, les élections prochaines offrent l'occasion d'accroître la participation des femmes à ce niveau de l'administration territoriale.

## Localités et quartiers

**Tableau 14 :** Entités territoriales décentralisées et déconcentrées du Nord-Kivu (2015)

Entité	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Maires	3	2	1	33,3
Maires adjoints	3	3	0	0
Bourgmestres	10	9	1	10
Chefs de communes	10	9	1	10
Chefs de quartier	77	73	4	5,2
Chefs de cellule	675	603	72	10,6
Chefs d'avenues	332	267	65	19,6
<b>Total</b>	<b>1 110</b>	<b>996</b>	<b>144</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>12,7</b>

### Analyse

Un des trois maires des villes étudiées est une femme, à savoir la maire de la Ville de Beni. En outre, il est important de signaler qu'elle n'exerce que l'intérim, le maire titulaire ayant été suspendu. Hormis l'absence de femmes parmi les trois maires adjoints, il est encourageant qu'au moins une femme soit bourgmestre. On voit aussi que les femmes occupent entre 5,2 % et 19,6 % des fonctions de chef de quartier (5,2 %), chef de commune (10,5 %), chef de cellule (10,6 %) et chef d'avenue (19,6 %). Les femmes sont tout de même sous-représentées dans les entités territoriales décentralisées puisqu'à l'heure actuelle, elles n'occupent en moyenne que 12,7 % de ces fonctions à responsabilités. De manière générale, cela peut en partie s'expliquer par le fait que les services de l'État sont organiques et que les acteurs ne changent donc qu'en cas de décès ou de mutation.

## Localités et quartiers Ville de Goma (2015)

**Tableau 15 :** Localités et quartiers, ville de Goma (2015)

	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Maire de la ville	1	1	0	0
Chefs de quartier	49	38	11	22,4
Chefs de cellule	138	129	9	6,5
Chefs d'avenue	59	54	5	8,5
Comité d'eau	3	2	1	33,3
Comité de marché	7	1	6	85,7
Comité de développement	14	10	4	28,5
Comité d'électricité	7	5	2	28,5
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>240</b>	<b>38</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>26,7</b>

### Analyse

Quant à l'administration de la Ville de Goma, les femmes sont mieux représentées qu'au niveau de la province. En effet, bien qu'aucune femme ne soit maire, les femmes participent à différents degrés aux entités territoriales décentralisées de la ville. Ainsi, sur les 49 chefs de quartier, on compte 11 femmes (22,4 %) ; sur les 138 chefs de cellule, 9 femmes (6,5 %) ; sur les 59 chefs d'avenue, 5 femmes (8,5 %) ; sur les 3 représentants au Comité d'eau, une femme (33,3 %) ; le Comité de marché, 6 femmes sur ses 7 représentants (85,7 %) ; 4 femmes sont présentes dans le Comité de développement parmi ses 14 membres (28,5 %) ; et le Comité d'électricité compte 2 femmes sur ses 7 représentants (28,5 %). Les femmes occupent donc une moyenne totale de 26,7 % des fonctions de ces entités. La participation plus élevée des femmes aux Comités de marché et d'eau peut s'expliquer par le fait que ceux-ci se rapportent directement aux tâches ménagères, dont la responsabilité incombe généralement aux femmes.

### Muganga

**Tableau 16** : Localités et quartiers, Muganga (2015)

Entités	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Chefs de quartier	2	1	1	50
Chefs de cellule	24	22	2	8,3
Chefs d'avenue	12	10	2	16,6
Comité d'eau	5	3	2	40
Comité de marché	5	2	3	60
Comité de développement	5	3	2	40
Comité d'électricité	5	4	1	20
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>45</b>	<b>13</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>33,5</b>

### Analyse

On constate que Muganga compte deux chefs de quartier, à savoir un homme et une femme, et offre donc un exemple de bonne pratique d'une division paritaire des fonctions d'administration territoriales décentralisées au niveau local. On remarque aussi que les femmes constituent 40 % des représentants des Comités d'eau et de développement, et même 60 % du Comité de marché. Cette représentation élevée des femmes dans l'administration locale de Muganga n'est pas homogène au niveau des différentes entités ; en effet, la représentation des femmes demeure faible parmi les Chefs de cellule (8,3 %) et les Chef d'avenue où elles constituent 16,6 % des représentants. Les femmes occupent en moyenne 33,5 % des fonctions des entités territoriales décentralisées du quartier de Muganga.

*Lac Vert***Tableau 17** : Localités et quartiers, Lac Vert (2015)

Entités	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Chefs de quartier	2	2	0	0
Chefs de cellule	9	9	0	0
Chefs d'avenue	7	7	0	0
Comité d'eau	5	3	2	66,6
Comité de marché	5	4	1	25
Comité de développement	5	4	1	25
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>19,4</b>

**Analyse**

Dans le quartier du Lac Vert de Goma, on remarque que sur les trois localités analysées, le taux de parité des entités territoriales décentralisées de ce quartier est le plus faible, n'atteignant en moyenne que 19,4 %. Il est important de noter que de manière générale, les ETD du Lac Vert sont beaucoup plus petites que celles de la Ville de Goma et de Muganga, qui comptent un total de 278 et 148 représentants respectivement, alors que l'administration de ce troisième quartier ne compte qu'un total de 33 effectifs des ETD analysés, dont quatre sont des femmes. Par ailleurs, l'Observatoire constate que les femmes ne participent qu'au niveau des Comités du Lac Vert, occupant deux des cinq postes du Comité d'eau, et un des cinq postes des Comités de marché et de développement. La participation plus élevée des femmes aux Comités de marché et d'eau peut s'expliquer par le fait que ceux-ci se rapportent directement aux tâches ménagères, dont la responsabilité incombe généralement aux femmes. Il n'y a aucune femme parmi les Chefs de quartier, de cellule, ni d'avenue. Aucune femme n'est Chef de quartier pour ces trois localités examinées.

## Secteur des organisations de la société civile du Nord-Kivu

### Présentation du secteur

Le Nord-Kivu bénéficie d'une société civile active et dynamique. Étant donné le grand nombre d'organisations de la société civile (OSC) traitant d'une multitude de thèmes que compte la province, présenter le niveau de parité au sein de chaque organisation serait une tâche trop lourde pour cet *État des lieux*. L'Observatoire a donc regroupé les OSC par domaines principaux. Ce rapport visant principalement la participation des femmes aux instances décisionnelles, l'Observatoire a analysé la proportion d'organisations dirigées par une femme, sans comptabiliser le total des effectifs féminins des OSC que compte la province.

### Organisations de la société civile du Nord-Kivu

**Tableau 18** : Organisations de la société civile du Nord-Kivu (2015)

Domaines principaux	OSC	Effectifs (cadres)		
	Total	H	F	% F
Droits des Femmes	95	6	89	93,6
Droits de l'Homme	180	120	60	33,3
Confessions religieuses	6	4	2	33,3
Jeunes	35	25	10	28,6
Intersyndicale	17	10	7	41,2
Culture	26	14	12	46,1
Savoir	18	11	7	38,9
Intérêt économique	63	42	21	33,3
Développement	338	170	168	49,7
Philanthropie	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>778</b>	<b>402</b>	<b>376</b>	
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>44,2</b>

### Analyse

Les femmes représentent en moyenne 44,2 % des effectifs cadres des organisations de la société civile du Nord-Kivu analysées par l'Observatoire. Bien que ce chiffre soit quelque peu gonflé par les organisations féminines, il est remarquable qu'à travers les domaines ci-dessus, les femmes occupent en moyenne plus de 30 % des fonctions supérieures dans tous les domaines, à l'exception de celui des jeunes, dans lequel la proportion des femmes dirigeantes atteint 28,6 %. L'Observatoire trouve encourageant l'état des lieux de la parité dans les organisations de société civile du Nord-Kivu et préconise l'importance de maintenir, voire de faire progresser l'engagement des femmes au sein des instances décisionnelles des OSC.

## Secteur des médias du Nord-Kivu

### Présentation du secteur

Le secteur des médias, et la radio en particulier, du Nord-Kivu a un impact significatif sur la population. Cela veut dire que le secteur offre une opportunité importante de porter les voix des femmes sur les ondes médiatiques. Cette partie présente le taux de parité au sein des stations de radio-télévision et des maisons de presse du Nord-Kivu.

### Stations de radio-télévision et maisons de presse du Nord-Kivu

**Tableau 19** : Secteur des médias : stations de radio-télévision et maisons de presse du Nord-Kivu (2015)

Stations et maisons de presse	Effectifs (personnel)				Effectifs (cadres)
	Total	H	F	% F	F
Radio-Télévision Nyota (RTN) - Goma	86	64	22	25,6	0
Kivu One	18	10	8	44,5	0
Mishapi	63	53	10	15,9	0
Radio-Télévision Communautaire Tyna (RTCT)	15	10	5	33,3	0
Sauti Ya Injili	14	8	6	42,8	0
Radio Alpha Omega	14	9	5	35,7	0
Emmanuel	10	5	5	50	1
Virunga Business Radio (VBR)	17	10	7	41,3	0
Radio-Télévision Graben Beni (RTGB)	20	18	2	10	0
Chem Chem	7	6	1	14	0
Semuli	16	12	4	25	1
Oasis	21	16	5	24	0
Radio-Télévision nationale congolaise (RTNC)	31	26	5	16	0
Radio Sauti ya Mkaaji (RSM)	15	13	2	13	0
Radio Muungano	15	12	3	20	0
Radio Moto	29	23	6	20,6	0
RTGB	11	8	3	27,2	0
Raso	10	8	2	20	0
Radio communautaire Kavitya - Lubero	15	14	1	7,6	0
Alliance F.M - Kiwanja	15	12	3	20	0
La Voix de Rutshuru - Rutshuru Centre	13	11	2	15,3	0
La Colombe - Rutshuru Centre	14	12	2	14,2	0
Racou F.M - Kiwanja	12	11	1	8,3	0
RTEDH - Kiwanja	13	9	4	30,7	0
Radio Sauti Ya Raia Itebero	11	9	2	18,1	0
Radio communautaire Walikale (RCWA)	15	13	2	13,3	0
Radio Sauti Ya Raia Walikale	12	11	1	8,3	0

Radio Sauti Ya Raia Hombo	13	10	3	23	0
Radio communautaire Tuungane (RCT)	7	5	2	28,5	0
Radio pour la Mission évangélique (RME)	16	10	6	37,5	0
Radio communautaire Mandaleo (RCM)	11	10	1	9	0
Radio communautaire Kalemba (RCK)	10	6	4	40	0
Radio Moto Butembo-Beni (RMBB)	30	25	5	17	0
Radio-Télévision nationale congolaise Butembo (RTNC)	15	12	3	20	0
Radio Salama	10	4	6	60	1
Radio Liberté Butembo (RALIB)	14	11	3	21	0
Radio-Télévision Victoire Horizon (RTVH)	18	13	5	28	0
Radio Évangélique Butembo (REB)	14	10	4	28	0
Radio-Télévision Graben Butembo (RTGB)	13	12	1	8	0
Radio-Télévision Scolaire Butembo (RTSB)	8	6	2	25	0
Cetrobo	10	7	3	30	0
Canal Wikongo	9	8	1	11	0
Radio Wakulima	12	8	5	42	0
Racon	11	9	2	18	0
Radio Mutembo	9	7	2	22	0
Radio Soleil	11	8	3	27	0
La Voix de l'UCG	12	11	1	8	0
Radio Muungano	16	15	1	6	0
Radio Moto	22	19	3	14	0
Radio Club de Kibirizi	30	25	5	16,6	1
Radio Club de Bwalanda	40	30	10	25	0
Radio Club de Rubare	20	15	5	25	0
Radio Club de Katwiguru	40	30	10	10	1
<b>Total</b>	<b>953</b>	<b>739</b>	<b>215</b>	<b>-</b>	<b>4</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>22,1</b>	<b>-</b>

### Analyse

Les effectifs féminins des organes médiatiques du Nord-Kivu représentent en moyenne 22,1 %, sur un total de 953 agents. Dix-neuf des 53 stations de radio-télévision et maisons de presse (soit 35 %) comptent des effectifs féminins représentant entre 20 et 29 % de leur personnel. Seules deux stations – Radio Salama et Emmanuel – comptent plus de 50 % de femmes parmi leurs effectifs et sept, soit 13 %, comptent moins de 10 % de femmes. Bien que l'Observatoire n'ait pas accès aux données complètes des effectifs cadres des stations et maisons de presse, il n'a compté que quatre femmes au niveau de la direction de ces entités. De plus, l'Observatoire constate que les femmes ne sont pas fortement engagées dans les radios clubs,<sup>12</sup> où elles ne représentent en moyenne que 19,5 % des membres. Étant donné le rôle capital du secteur des médias, l'Observatoire considère que les voix des femmes sont sous-représentées dans les stations de radio-télévision et maisons de presse du Nord-Kivu.

12. Les radios clubs se réfèrent à des groupes d'auditeurs d'une station de radio-télévision.

## Organismes locaux de prévention, de gestion et de résolution des conflits du Nord-Kivu

### Présentation du secteur

Au niveau local, des organismes ou comités jouent un rôle capital de prévention, de gestion et de résolution des conflits dans les villages. Ces organismes, dont l'envergure est très diverse, sont créés de manière plus ou moins formelle et parfois appuyés par des organisations de la société civile locales ou internationales. Bien qu'elles subissent les conséquences des conflits au quotidien, les femmes ne sont pas systématiquement engagées dans ces différents organismes. En vertu de la résolution 1325 sur les Femmes, la Paix et la Sécurité, la participation des femmes à la prévention, la gestion et la résolution des conflits à tous les niveaux, y compris au niveau local, est capitale. Cette partie analyse la part des femmes sur un échantillon de douze organismes locaux de ce type.

### Organismes locaux du Nord-Kivu

**Tableau 20 :** Organismes locaux de prévention, de gestion et de résolution des conflits du Nord-Kivu (2015)

Organismes	Effectifs (membres)				Effectifs (cadres)			
	Total	H	F	% F	Total	H	F	% F
Comité de Paix - CLPD	127	67	60	47,2	-	-	-	-
Barza Intercommunautaire	172	116	56	32,5	2	1	1	50
Noyaux Club d'Écoute (NCE) - AFEM	110	22	88	80	-	-	-	-
Cadre de Dialogue et de Médiation (CDM)	3	1	2	66,6	4	4	0	0
Commission Justice et Paix	54	38	16	29,6	4	3	1	25
Noyau de Paix - CLGP	30	20	10	33,3	1	0	1	100
Comités locaux de gouvernance participative (CLGO) - ADPD	63	47	16	25	1	0	1	100
Noyaux Anti-Esclavage -ADPD	14	9	5	35	2	1	1	50
Cadre de concertation sur les ressources naturelles (CdC) - ADPD	40	22	18	45	150	150	0	0
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>342</b>	<b>271</b>	<b>-</b>	<b>164</b>	<b>159</b>	<b>5</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>49,1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>54,2</b>

### Analyse

Étant donné l'importance des organismes locaux de prévention, de gestion et de résolution des conflits, et malgré les données incomplètes qui ont été recueillies sur le secteur, l'Observatoire trouve encourageant que les femmes représentent en moyenne près de 50 % des membres des organismes ciblés (49,3 %) et en moyenne 54,2 % de leurs effectifs cadres. Cela est dû, en grande partie, au fait que ces structures sont encadrées et accompagnées par des organisations qui comptent parmi leurs objectifs la promotion des droits des femmes.

## Secteur de la santé du Nord-Kivu

### Présentation du secteur

Chaque province est organisée en zones et aires de santé gérées par un médecin chef de zone (MCZ) et compte trois niveaux d'institutions de prestation de soins : hôpitaux spécialisés, hôpitaux de référence générale et centres de santé. Étant donné la plus forte envergure de ces derniers dans la province, ce rapport se concentre sur l'implication des femmes dans 472 centres de santé et hôpitaux au sein des 28 zones de santé opérationnelles du Nord-Kivu.

### Zones de santé du Nord-Kivu

**Tableau 21** : Zones de santé du Nord-Kivu (2015)

Zones de santé	MCZ			Effectifs (personnel)				Effectifs (cadres)			
	H	F	% F	Total	H	F	% F	Total	H	F	% F
34 (28 actifs)	22	12	42,8	5 590	3 060	2 530	54,7	472	368	104	22
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>5590</b>	<b>3060</b>	<b>2530</b>	<b>-</b>	<b>472</b>	<b>368</b>	<b>104</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>42,8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>54,7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>22</b>

### Analyse

L'enquête révèle que sur les 34 zones de santé que compte la province du Nord-Kivu, seules 28 sont opérationnelles,<sup>13</sup> dont 12 sont gérées par une MCZ femme, soit 42,8 %. De plus, concernant les effectifs des 472 centres de santé et hôpitaux analysés, 104 sont dirigés par une femme, soit 22 %. Au niveau des personnels des centres de santé et des hôpitaux, les femmes occupent 54,7 % des fonctions ; elles sont pour la plupart infirmières, accoucheuses ou aides-soignantes.

13. Zones de santé opérationnelles du Nord-Kivu : Kamango, Kyondo, Malabako, Mutwanga, Oicha, Beni, Butembo, Katwa, Alimbongo, Biema, Kayina, Lubero, Vuhovi, Mangurudjipa, Masereka, Musienene, Kirotshe, Masisi, Mweso, Itebero, Kibua, Pinga, Walikalke, Goma, Karsimbi, Binza, Birambizo, Rutshuru, Rwanguba.

## Secteur éducatif du Nord-Kivu

### Présentation du secteur

Le secteur éducatif a un potentiel important pour ce qui est de renforcer ou de contester les normes et stéréotypes du genre, la présence des femmes à tous les niveaux des institutions éducatives est donc capitale. Cela permet ; entre autres, de donner aux jeunes un exemple de participation active des femmes dans les sphères publiques et professionnelles.

### Institutions d'enseignement supérieur publiques du Nord-Kivu

**Tableau 22 :** Institutions d'enseignement supérieur publiques du Nord-Kivu (2015)

Universités et institutions supérieures	Effectifs (personnel)			
	Total	H	F	% F
Université de Goma (UNIGOM)	252	244	8	3,1
Institut Supérieur de Développement Rural (ISDR) - Goma	21	14	7	33,3
Institut Supérieur Pédagogique de Goma	68	58	10	14,7
Centre Interdisciplinaire pour le Développement et Enseignement Professionnel (CIDEP)	12	9	3	25
Institut Supérieur de Développement Rural (ISDR) - Beni	51	43	8	15,7
Institut Supérieur de Technique Médicale (ISTM) -Beni	87	54	33	37,9
Institut Supérieur Pédagogique de Beni	71	62	9	13
Université Officielle de Semuliki (UOS)	103	87	16	15,5
<b>Total</b>	<b>665</b>	<b>571</b>	<b>94</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>19,8</b>

### Analyse

On constate que les femmes représentent en moyenne 19,8 % des effectifs totaux de l'échantillon des institutions d'enseignement supérieur. Seule l'université de Goma compte des effectifs féminins inférieurs à 10 %, à savoir 3,1 %. Dans deux des instituts supérieurs – l'Institut Supérieur de Technique Médicale (ISTM) de Beni et l'Institut Supérieur de Développement Rural (ISDR) de Goma – les femmes représentent plus de 30 % du personnel.

### *Institutions d'enseignement supérieur privées du Nord-Kivu*

**Tableau 23 :** Institutions d'enseignement supérieur privées du Nord-Kivu (2015)

Universités et institutions supérieures	Effectifs (personnel)			
	Total	H	F	% F
Université Catholique de Goma (UCB)	-	-	-	-
ISDR - GL	70	56	14	20
Université Libre des Pays des Grands Lacs (ULPGL)	107	77	30	8,5
Institut Supérieur de Commerce (ISC)	59	54	5	22,2
ISBN	9	7	2	-
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>194</b>	<b>51</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>19,7</b>

#### **Analyse**

Quant aux institutions d'enseignement supérieur privées du Nord-Kivu, les femmes représentent en moyenne 19,7 % des effectifs des quatre universités et instituts étudiés. Il est encourageant de remarquer que seul l'ISC compte moins de 10 % de femmes parmi ses effectifs, et que l'ISDR GL et l'Université Libre des Pays des Grands Lacs (ULPGL) atteignent plus de 20 %.

### *Corps enseignant des établissements scolaires du Nord-Kivu*

**Tableau 24 :** Enseignants scolaires du Nord-Kivu (2015)

Niveau scolaire	École	Effectifs (cadres)			
		Total	H	F	% F
Écoles primaires	3 562	4 481	3 796	685	15,2
Écoles secondaires	3 144	3 516	2 508	1 008	28,7
<b>Total</b>	<b>6 706</b>	<b>7 997</b>	<b>6 304</b>	<b>1 693</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>21,9</b>

#### **Analyse**

L'analyse des effectifs cadres de 6 706 établissements scolaires du Nord-Kivu étudiés dans ce rapport révèle qu'en moyenne, 21,9 % de ces fonctions sont occupés par des femmes. Il est intéressant de noter que la proportion de l'effectif d'encadrement féminin est plus élevée dans les écoles secondaires que primaires. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que certaines écoles du territoire de Beni comptent deux directeurs par établissement. L'Observatoire trouve ces données prometteuses, mais affirme l'importance d'une participation paritaire dans les établissements scolaires afin de présenter des modèles exemplaires aux jeunes élèves à tous les niveaux.

## Élèves des établissements scolaires du Nord-Kivu

**Tableau 25 :** Élèves des établissements scolaires du Nord-Kivu (2015)<sup>14</sup>

Niveau scolaire	Elèves et étudiants			
	Total	Garçons	Filles	% Filles
Écoles primaires	350 029	177 148	172 881	49,3
Écoles secondaires	950 68	52 892	42 173	44,4
<b>Total</b>	<b>445 097</b>	<b>230 040</b>	<b>215 054</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>46,8</b>

### Analyse

Afin d'offrir un contexte supplémentaire sur le secteur éducatif de la province et de renforcer l'importance de l'engagement des femmes en tant que directrices d'établissements scolaires et qu'enseignantes, l'Observatoire fournit ces statistiques sur les élèves des écoles primaires et secondaires du Nord-Kivu. On constate que le nombre de filles et de garçons est plus ou moins égal dans les écoles primaires – 49,3 %. En revanche, on remarque que malgré une diminution du nombre d'élèves, filles et garçons, au niveau secondaire, la baisse est légèrement plus prononcée chez les filles (44,4 %). Globalement, la représentation moyenne quasi paritaire des filles et des garçons dans les écoles primaires et secondaires de la province est un constat très positif.

14. Ces données proviennent des mêmes établissements scolaires que ceux qui ont été présentés concernant les effectifs de direction des écoles de la province.

## Secteur agricole et de l'élevage du Nord-Kivu

### Présentation du secteur

Le secteur agricole et de l'élevage est un secteur très important dans les Kivus, dont dépend la majorité de la population, et qui joue un rôle capital dans les dynamiques des conflits fonciers locaux.<sup>15</sup> Il est largement reconnu que les femmes sont très actives dans ce secteur, surtout dans le domaine de la production agricole. Cette partie analyse la représentation des femmes au sein des institutions et organisations d'encadrement de la paysannerie au niveau de leurs effectifs et des postes de direction au Nord-Kivu.

### Institutions et organisations d'encadrement de la paysannerie du Nord-Kivu

**Tableau 26 :** Institutions et organisations d'encadrement de la paysannerie du Nord-Kivu (2015)

Institutions et organisations	Effectifs (personnel)				Effectifs (cadres)		
	Total	H	F	% F	H	F	% F
Fédération des Producteurs Agricoles du Congo (FOPAC)	35	28	7	20	1	0	0
Action Nourriture Pour Tous (ANPT)	6	3	3	50	1	0	0
Ligue des Organisations des Femmes Paysannes du Congo (LOFEPACO)	21	4	17	80,9	0	1	100
Union des Femmes Agricultrices et Progressistes (UFAP)	15	3	12	80	0	1	100
Union des Coopératives pour l'Autopromotion Paysanne (UCOOPROPA)	19	5	14	73,7	1	0	0
Intégration de la Femme au Développement (IFED)	12	3	9	75	0	1	100
Union des Femmes Agricultrices du Nord-Kivu (UWAKI)	16	2	14	87,5	0	1	100
Coopérative Centrale du Nord-Kivu (COOCENKI)	11	6	5	45,4	1	0	0
Syndicat de Défense des Intérêts Paysans (SYDIP)	17	11	6	35,2	1	0	0
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>65</b>	<b>87</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>60,8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>44,4</b>

### Analyse

Sur un échantillon de neuf organisations d'encadrement de la paysannerie du Nord-Kivu, on constate que les femmes sont beaucoup plus présentes dans ce secteur où elles représentent en moyenne 60,8 % du personnel et occupent en moyenne 44,4 % des fonctions cadres. On note en revanche que ce pourcentage élevé est constitué des quatre organisations féminines dirigées à 100 % par des femmes.

15. International Alert, *Beyond Stabilisation: Understanding the Conflict Dynamics in North and South Kivu*, Democratic Republic of Congo, février 2015. Disponible sur : [http://www.international-alert.org/sites/default/files/DRC\\_ConflictDynamicsKivus\\_EN\\_2015.pdf](http://www.international-alert.org/sites/default/files/DRC_ConflictDynamicsKivus_EN_2015.pdf).

## Secteur économique (entreprises publiques et privées) du Nord-Kivu

### Présentation du secteur

Cette partie analyse la parité hommes-femmes sur un échantillon de douze entreprises publiques et de 256 entreprises privées formelles, autrement dit affiliées à la Fédération des Entreprises du Congo (FEC) du Nord-Kivu. Pour terminer, l'Observatoire présente l'état de la parité au sein du personnel général et de direction de cinq grandes entreprises du Nord-Kivu. Bien que la plupart des actifs, y compris les femmes, ne travaillent pas dans le secteur économique formel, le taux de participation des femmes dans ces entreprises est tout de même révélateur.

### Entreprises publiques du Nord-Kivu

**Tableau 27 :** Entreprises publiques du Nord-Kivu (2015)

Entreprises	Effectifs (personnel)				Effectifs (cadres)		
	Total	H	F	% F	H	F	% F
Régie de Distribution d'Eau (REGIDESO)	234	159	75	32	1	0	0
Société Nationale d'Électricité (SNEL)	304	207	97	31,9	1	0	0
Fonds de Promotion de l'Industrie (FPI)	8	6	2	25	1	0	0
Office des Routes	314	280	34	10,8	1	0	0
Petites et Moyennes Entreprises et Artisanat (PMEA)	12	5	7	58,3	1	0	0
Fonds National d'Entretien Routier (FONER)	8	6	2	25	1	0	0
<b>Total</b>	<b>880</b>	<b>663</b>	<b>217</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>30,5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>

### Analyse

Sur l'échantillon d'entreprises publiques visées par cette étude, on note que toutes sont dirigées par un homme. Au niveau du personnel, les femmes occupent en moyenne 30,5 % des postes, atteignant 58,3 % au sein des PMEAs. On constate par ailleurs que la REGIDESO et la SNEL ont des effectifs féminins supérieurs à 30 %. Seul l'Office des Routes compte une part de femmes inférieure à 15 % du personnel. L'Observatoire trouve encourageant que les entreprises publiques atteignent pratiquement le quota des 30 %.

## Entreprises privées du Nord-Kivu

**Tableau 28 :** Entreprises privées du Nord-Kivu (2015)

Secteur	Effectifs (cadres)			
	Total	H	F	% F
Commerce général	157	138	19	12,1
Mines	5	4	1	20
Agriculture, pêche et élevage	4	3	1	25
Hydrocarbures	9	7	2	22
Hôtellerie et tourisme	8	7	1	12
Bureaux d'étude et services	1	1	0	0
Agence en douane	2	2	0	0
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>162</b>	<b>24</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>13</b>

### Analyse

Après avoir regroupé 186 entreprises privées par secteur et analysé la proportion de femmes parmi leurs effectifs cadres, l'Observatoire constate que les femmes occupent en moyenne 13 % des fonctions cadres. Il est encourageant de voir que les femmes occupent des postes à responsabilités dans cinq des sept secteurs économiques analysés. La présence des femmes est plus marquée dans le petit commerce informel. Il est donc important de mieux comprendre les raisons pour lesquelles l'engagement des femmes dans le secteur privé formel reste si faible.

## Cinq grandes entreprises du Nord-Kivu

**Tableau 29 :** Effectifs de cinq grandes entreprises du Nord-Kivu (2015)

Entreprises	Effectifs (personnel)				Effectifs (cadres)		
	Total	H	F	% F	H	F	% F
TMK	36	28	8	22,2	1	0	0
Kinshop	11	8	3	27,2	1	0	0
Ihusi	81	54	27	33	1	0	0
Nyiragongo Ciment	26	22	4	15,3	1	0	0
Maison La Joie	60	55	5	8,3	1	0	0
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>165</b>	<b>47</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>

### Analyse

Afin de dresser un portrait plus approfondi du secteur privé, l'Observatoire a étudié les effectifs – au niveau du personnel et des cadres – de cinq grandes entreprises du Nord-Kivu. Aucune de ces entreprises n'est dirigée par une femme. Quant au personnel, sur les 214 employés, 47 sont des femmes, soit une moyenne de 21,2 %. En général, les femmes sont sous-représentées au sein des entreprises privées du Nord-Kivu.

# CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

## *Conclusions*

Cet *État des lieux de la parité dans la Province du Nord-Kivu* dresse un portrait de la représentation et de la participation des femmes en 2015 à travers douze secteurs clés, en s'intéressant plus particulièrement au taux de présence des femmes au sein des instances décisionnelles des secteurs analysés. Une telle base empirique sur la parité hommes-femmes dans les sphères publiques, politiques, juridiques et économiques est d'autant plus propice que les élections nationales et provinciales sont imminentes. Cela veut dire que les droits des femmes et l'égalité des sexes ont le potentiel d'être une question prioritaire des candidatures électorales. Sur le plan international, le Conseil de sécurité des Nations Unies a récemment marqué le quinzième anniversaire de la résolution 1325 (2000) en adoptant la résolution 2242 (2015) qui remet l'attention sur la participation des femmes et la nécessité d'appuyer les organisations féminines et de défense des droits des femmes. Ce rapport offre donc un outil concret et opportun aux acteurs qui œuvrent pour la promotion des droits et de l'autonomisation politique, économique et sociale des femmes congolaises. La parité hommes-femmes est un droit garanti par la Constitution qui représente un fondement capital pour une société inclusive et la promotion d'une paix durable.

Dressant un bilan de la parité des sexes au Nord-Kivu, ce rapport met en lumière des tendances prometteuses ainsi que les domaines où des progrès restent à faire. Cet *État des lieux* révèle que les femmes demeurent particulièrement sous-représentées – constituant moins de 15 % des effectifs – dans les secteurs suivants : à l'exception de certains cabinets, la plupart des institutions politiques provinciales, y compris dans les candidatures aux élections provinciales ; le secteur de la justice, surtout au niveau des tribunaux civils et à tous les niveaux de la justice militaire ; les entités décentralisées et déconcentrées du Nord-Kivu, sauf dans quelques localités et quartiers ; le secteur éducatif du Nord-Kivu, notamment au niveau de l'enseignement supérieur ; le secteur de la sécurité, plus précisément au sein de la Police nationale congolaise (PNC) de la province ; et le secteur économique, public et privé.

Cet *État des lieux* est un point de départ important. Pour promouvoir la parité hommes-femmes de manière efficace et prudente dans les différents secteurs et territoires du Nord-Kivu, il est indispensable de mieux comprendre les dynamiques de genre et les contextes sectoriels spécifiques. Il serait utile que les prochaines étapes consistent par exemple à approfondir l'analyse de la parité, en tenant compte de façon plus précise de facteurs tels que les différentes fonctions exercées et les rôles joués par les femmes dans les effectifs et au sein des instances décisionnelles, et à mettre en évidence les problèmes majeurs qui apparaissent dans chaque secteur. Une autre dimension qui mériterait des recherches plus poussées serait l'influence et l'impact engendré, ou non, par la présence des femmes au sein des effectifs – aussi bien au niveau du personnel que des cadres. Dans les secteurs où les femmes sont faiblement représentées, il serait important de mieux comprendre les défis particuliers qui leur sont associés. Il s'agirait pour cela d'identifier les réactions et résistances émanant des différents acteurs, y compris des hommes, par rapport à la promotion de la parité, et leur impact sur les femmes. Enfin, tout en tenant compte du caractère sensible et complexe d'un tel exercice, il serait utile

d'identifier les différents facteurs sociaux, économiques, ethniques et géographiques qui s'entrecroisent avec l'identité de genre, ce afin de comprendre les couches multiples et convergentes de discrimination. Indépendamment de ces facteurs, l'égalité des sexes est un droit important garanti, entre autres, par l'Article 14 de la Constitution.

## **Recommandations**

Dans cet esprit, et en s'appuyant sur les données tirées de *l'État des lieux de la parité de la province du Nord-Kivu*, l'Observatoire émet les recommandations suivantes :

### ***À l'État congolais***

- Mettre en œuvre des mécanismes de mise en application des lois sur la parité à tous les niveaux et en effectuer un suivi gouvernemental officiel ;
- Mettre en œuvre des efforts de vulgarisation des lois pertinentes, y compris en langue nationale, aux niveaux national, provincial et territorial, afin de promouvoir une bonne compréhension généralisée des dispositions législatives relatives à la parité ;
- Mobiliser les moyens financiers et de capacité pour rendre opérationnelle la parité des sexes au sein des secteurs politiques, économiques, juridiques et sociaux ;
- Modifier les dispositions discriminatoires vis-à-vis des femmes de la loi électorale ;
- Mettre en place des mesures et mécanismes de sécurité pour assurer la protection des femmes candidates aux prochaines élections nationales, provinciales et municipales.

### ***Aux institutions intergouvernementales, internationales et régionales***

- Plaider la parité hommes-femmes dans les instances décisionnelles à tous les niveaux, notamment pendant la période préparatoire des élections prochaines ;
- Plaider auprès du gouvernement en faveur de mesures et mécanismes de sécurité pour assurer la protection des femmes candidates aux prochaines élections nationales, provinciales et municipales ;
- Inclure et effectuer un suivi de la représentation des femmes au sein des instances décisionnelles à tous les niveaux de la province du Nord-Kivu dans les rapports périodiques sur la région ;
- Augmenter et mobiliser l'appui financier aux organisations de la société civile promouvant les droits des femmes, conformément à la résolution 2422 du Conseil de sécurité (2015).

### ***Aux institutions politiques provinciales***

- Mettre en œuvre des efforts de vulgarisation des lois pertinentes au niveau des différents territoires et secteurs ;
- Mettre en place un système de quota dans les secteurs et institutions respectifs ;
- Mettre en place des mécanismes de suivi de l'application des lois au niveau des différentes bases respectives ;
- Mettre en place et maintenir des systèmes d'archivage des effectifs différenciés par sexe (personnel et cadres) ;
- Œuvrer en faveur du respect de la parité lors de la nomination de mandataires publics et politiques au sein des différentes institutions.

### *Aux ONG nationales et locales*

- Exiger la redevabilité de la parité hommes-femmes auprès de l'État congolais, des bailleurs de fonds, des organisations elles-mêmes, ainsi que des bénéficiaires ;
- Organiser des ateliers de formation avec les différents secteurs et institutions afin de vulgariser et faire comprendre les lois et l'utilité de la parité et de promouvoir des changements de mentalité et de comportement ;
- Créer des espaces et voies de communication pour mieux comprendre les défis et particularités de la participation des femmes à chaque secteur ;
- Mettre en œuvre des mécanismes de suivi et évaluation utilisant, par exemple, les grilles pour l'action incluses dans les mini-rapports ;
- Continuer et encourager le travail en synergie entre organisations pour qu'il se renforce en voix collectives.

### *Aux ONG internationales d'appui*

- Financer les organisations œuvrant dans le domaine de la promotion du genre, et en particulier de la participation paritaire des femmes dans l'ensemble des secteurs analysés ci-dessus ;
- Conditionner l'appui à la participation et à l'engagement des femmes dans les organisations ;
- Appuyer les plaidoyers des acteurs locaux pour la mise en œuvre des lois ;
- Plaider auprès des acteurs politiques internationaux et des bailleurs de fonds pour l'autonomisation et participation des femmes à tous les niveaux décisionnels ;
- Plaider auprès des acteurs politiques nationaux, provinciaux et locaux en faveur de la participation des femmes en tant que candidates et électrices lors des élections nationales, provinciales et locales.

### *Aux leaders communautaires et religieux*

- Participer aux ateliers et formations sur le genre et la parité hommes-femmes dans leur communauté ;
- Utiliser leur position de pouvoir et leur influence dans la communauté pour promouvoir la parité et l'égalité des chances pour les femmes et les filles, dès la scolarisation ;
- Être ouverts aux échanges et aux dialogues au sujet des opportunités et défis que représente l'autonomisation des femmes, aussi bien pour les femmes que pour les hommes ;
- Travailler en synergie avec les organisations locales, y compris les organisations féminines et de défense des droits humains.

### *Aux membres de la communauté*

- Participer aux ateliers et formations sur le genre et la parité hommes-femmes dans leur communauté ;
- Être ouverts aux échanges et aux dialogues au sujet des opportunités et défis que représentent l'autonomisation des femmes, aussi bien pour les femmes que pour les hommes ;
- Se montrer disposés à accorder les mêmes chances aux enfants, filles et garçons, et les encourager à partager les tâches ménagères dès le plus jeune âge.





**International Alert**

346 Clapham Road, Londres, SW9 9AP, Royaume-Uni  
Tél. +44 (0)20 7627 6800, Fax +44 (0)20 7627 6900  
[info@international-alert.org](mailto:info@international-alert.org)  
[www.international-alert.org](http://www.international-alert.org)

**Observatoire de la Parité en République  
Démocratique du Congo**

Avenue Pangî, Commune d'Ibanda, Bukavu, Sud – Kivu, RDC  
Tél. +243 81 77 69 602 | +243 99 99 41 197  
[contact@observatoiredelaparite.org](mailto:contact@observatoiredelaparite.org)  
[www.observatoiredelaparite.org](http://www.observatoiredelaparite.org)