

ÉTAT DES LIEUX DE LA PARITÉ DANS LA PROVINCE DU SUD-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, l'État des lieux de la parité *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, le réseautage 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. L'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 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 SUD-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

SIGLES ET ABRÉVIATIONS	7
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	8
INTRODUCTION	11
MÉTHODOLOGIE	13
RÉSULTATS PAR SECTEUR	14
Institutions politiques provinciales du Sud-Kivu	14
Présentation du secteur	14
Gouvernorat, gouvernement provincial et assemblée provinciale du Sud-Kivu	14
Administration de l'assemblée provinciale du Sud-Kivu	15
Cabinets ministériels provinciaux du Sud-Kivu	15
Candidats aux élections provinciales au Sud-Kivu	16
Partis politiques du Sud-Kivu	17
Présentation du secteur	17
Partis politiques de la majorité du Sud-Kivu	17
Partis politiques de l'opposition du Sud-Kivu	18
Secteur de la justice du Sud-Kivu	19
Présentation du secteur	19
Juridictions civiles	19
Cours et tribunaux civils	19
Parquets civils du Sud-Kivu	20
Auxiliaires de justice du Sud-Kivu	21
Juridictions militaires du Sud-Kivu	21
Cours et tribunaux militaires	21
Auditorats militaires du Sud-Kivu	21
Secteur de la sécurité du Sud-Kivu	22
Présentation du secteur	22
Police nationale congolaise (PNC) du Sud-Kivu	22
Entités territoriales décentralisées et déconcentrées du Sud-Kivu	23
Présentation du secteur	23
Entités territoriales décentralisées et déconcentrées du Sud-Kivu	23
Localités et quartiers	24
Ville de Bukavu	24
Panzi	24

TABLE DES MATIÈRES

Cimpunda	25
Bagira	26
Organisations de la société civile du Sud-Kivu	27
Présentation du secteur	27
Organisations de la société civile du Sud-Kivu	27
Secteur des médias du Sud-Kivu	28
Présentation du secteur	28
Stations de radio-télévision et maisons de presse du Sud-Kivu	28
Organismes locaux de prévention, de gestion et de résolution des conflits du Sud-Kivu	29
Présentation du secteur	29
Organismes locaux de prévention, de gestion et de résolution des conflits du Sud-Kivu	29
Secteur de la santé du Sud-Kivu	30
Présentation du secteur	30
Médecins chefs de zone et centres hospitaliers du Sud-Kivu	30
Secteur éducatif du Sud-Kivu	31
Présentation du secteur	31
Institutions d'enseignement supérieur du Sud-Kivu	31
Présentation du secteur	32
Institutions et organisations d'encadrement de la paysannerie du Sud-Kivu	32
Secteur agricole et de l'élevage du Sud-Kivu	31
Présentation du secteur	32
Institutions et organisations d'encadrement de la paysannerie du Sud-Kivu	32
Secteur économique (entreprises publiques et privées) du Sud-Kivu	33
Présentation du secteur	33
Entreprises publiques du Sud-Kivu	33
Entreprises privées du Sud-Kivu	33
Personnel féminin et femmes dirigeantes de cinq grandes entreprises du Sud-Kivu	33
Secteur humanitaire international du Sud-Kivu	35
Présentation du secteur	35
Institutions et organisations humanitaires du Sud-Kivu	35
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	36
Conclusions	36
Recommandations	37

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AFEM	Associations des Femmes des Médias du Sud-Kivu
CENI	Commission Électorale Nationale Indépendante
DGDA	Direction Générale des Douanes et Accises
DGI	Direction Générale des Impôts
DGRAD	Direction Générale des Recettes Administratives, Judiciaires, Domaniales et de Participations
ESPS	Ministre de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel
ETD	Entité Territoriale Décentralisée et Déconcentrée
FAO	Organisations des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FARDC	Forces Armées de la République démocratique du Congo
FEC	Fédérations des Entreprises du Congo
FONER	Fonds National d'Entretien Routier
FPI	Fonds de Promotion de l'Industrie
IA	International Alert
INPP	Institut National de Préparation
MCZ	Médecin Chef de Zone
OSC	Organisations de la société civile
PGI	Parquet de grande instance
PMEA	Petites et moyennes entreprises et artisanat
PNC	Police nationale congolaise
RDC	République démocratique du Congo
REGIDESO	Régie de Distribution d'Eau
SNCC	Société Nationale des Chemins de Fer du Congo
SNEL	Société Nationale d'Électricité
SONAS	Société Nationale d'Assurances
TGI	Tribunal de grande instance
TriPaix	Tribunal de paix
UNOCHA	Bureau de la Coordination des Affaires Humanitaires des Nations Unies

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

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 Sud-Kivu* » ; il présente aussi des « *mini-états des lieux* » territoriaux en pages annexes. Conçu comme un miroir empirique reflétant l'état de la parité à travers treize secteurs politiques, économiques, juridiques et sociaux, 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 recentre 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 désagrégées par sexe sur la proportion de femmes engagées parmi les effectifs de certaines organisations et institutions – au niveau du personnel et des cadres – des treize 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 ; secteur de l'humanitaire international.

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 termes sont donc, pour la plupart, utilisés de manière interchangeable. Cet *État des lieux* ne peut offrir une

analyse des rôles et conséquences engendrées sur les institutions par la participation ou l'engagement des femmes parmi les effectifs et instances décisionnelles dans différents secteurs. Dans une même mesure, *l'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 12,1 % des fonctions politiques des institutions politiques provinciales, et seulement 4,7 % en moyenne des entités territoriales décentralisées et déconcentrées de la province.

De manière plus générale, *cet État des lieux* illustre que les secteurs les plus prometteurs – c'est-à-dire les secteurs qui comptent entre 25 et 55 % 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 ; le secteur de la santé et le secteur humanitaire international. 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 54,6 % des fonctions d'encadrement.

Par ailleurs, les secteurs dans lesquels les femmes demeurent quasi absentes – représentant moins de 15 % des effectifs – comprennent : la plupart des institutions politiques provinciales ; le secteur de la justice (civile et militaire) ; les entités décentralisées et déconcentrées du Sud-Kivu¹ ; le secteur éducatif du Sud-Kivu, en particulier 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. Globalement, *cet État des lieux de la parité de la province du Sud-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 ;
- Modifier les dispositions discriminatoires vis-à-vis des femmes de la loi électorale ;

1. Bien que les femmes soient légèrement mieux représentées au niveau des localités et quartiers.

- 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 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 Lusenge²

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 retenu 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.³ 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.⁴ 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

2. 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.

3. 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.

4. 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.⁵

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 les ministères, contre 40 hommes, et l'Assemblée nationale compte 52 femmes sur 500 députés⁶, 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.⁷ 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.⁸

Telle est la toile de fond nationale et internationale sur laquelle s'appuie cet *État des lieux de la parité de la province du Sud-Kivu* de 2015. Tout en mettant en relief l'importance de cette base empirique, le 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 pertinents 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 et pertinents. 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.

5. 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>.

6. 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>.

7. 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.

8. 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 désagrégées 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 l'occasion de descentes sur le terrain dans les territoires du Sud-Kivu et avec l'assistance des points focaux d'organisations partenaires, 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 treize secteurs inclus dans cet *État des lieux*.

Bien que ces statistiques offrent un portrait relativement clair et fiable de la parité hommes-femmes au Sud-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 de 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 désagrégées 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 Sud-Kivu.

RÉSULTATS PAR SECTEUR

Institutions politiques provinciales du Sud-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 Sud-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 Sud-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 Sud-Kivu

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

Pouvoir exécutif	Effectifs			
	Total	H	F	% F
A. Gouvernorat				
Gouverneur	1	1	0	0
Vice-gouverneur	1	1	0	0
B. Gouvernement provincial				
Ministres	10	6	4	40
Législatif				
Assemblée provinciale				
Députés	36	33	3	8,3
Total	48	41	7	-
Moyenne totale	-	-	-	12,1

Analyse

Comme on peut le constater, il n'y a pas de femme gouverneur ou vice-gouverneur au Sud-Kivu. Par contre, au niveau du gouvernement provincial, on observe un progrès encourageant étant donné que quatre des 10 ministères, soit 40 %, sont dirigés par une femme. Plus précisément, il s'agit des ministères de l'Enseignement, de la Justice, de l'Agriculture et des Finances. Trois femmes ont été élues à l'assemblée provinciale sur 36 députés lors des dernières élections provinciales de 2006. Cela veut dire que la représentation des femmes est en moyenne de 12,1 % au sein des fonctions décisionnelles des institutions du pouvoir exécutif et législatif du Sud-Kivu.

Administration de l'assemblée provinciale du Sud-Kivu

Tableau 2 : Administration de l'assemblée provinciale du Sud-Kivu (2015)

Services	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Services administratifs	61	54	7	11,4
Cabinet	17	15	2	11,7
Personnel d'appoint	52	40	12	23
Total	130	109	21	-
Moyenne totale	-	-	-	15,3

Analyse

Au sein de l'administration de l'assemblée provinciale, y compris les services administratifs, les cabinets et les personnels d'appoint, les femmes représentent en moyenne 15,3 % des effectifs globaux. Bien que ces chiffres soient prometteurs et que les femmes soient représentées dans l'administration provinciale, ils indiquent aussi que les femmes sont toujours sous-représentées à ce niveau et qu'il reste des progrès à faire pour atteindre la parité.

Cabinets ministériels provinciaux du Sud-Kivu

Tableau 3 : Cabinets ministériels provinciaux du Sud-Kivu (2015)

Ministères	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Enseignement primaire, secondaire et professionnel	12	8	4	33
Santé et Genre	12	9	3	25
Intérieur	12	11	1	8,3
Mines	12	10	2	16,6
Finances	12	9	3	25
Plan et Budget	12	10	2	16,6
Justice	12	8	4	33
Transport et Communication	12	9	3	25
Agriculture	12	6	6	50
Travaux publics	12	9	3	25
Total	120	89	31	-
Moyenne totale	-	-	-	25,1

Analyse

Comme nous l'avons déjà indiqué ci-dessus (tableau 1), sur les 10 cabinets ministériels du Sud-Kivu, quatre sont en moyenne dirigés par des femmes, à savoir ceux de l'Enseignement, de la Justice, de l'Agriculture et des Finances. Le taux de participation des femmes en tant que fonctionnaires au sein des cabinets ministériels

varie de 8,3 % (ministère de l'Intérieur) à 50 % (ministère de l'Agriculture). De plus, trois cabinets ministériels sur les dix ont atteint le quota de 30 %, à savoir les ministères de l'Enseignement, de la Justice et de l'Agriculture. Bien que ces progrès se limitent actuellement aux cabinets dirigés par des femmes, il est encourageant de voir qu'une femme à la tête d'un ministère pourrait contribuer à des effectifs plus paritaires au Sud-Kivu.

Candidats aux élections provinciales du Sud-Kivu

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

Territoire	Candidats			
	Total	H	F	% F
Bukavu	200	174	26	13
Fizi	111	100	11	9,9
Idjwi	32	31	1	3,1
Kalehe	116	104	12	10,3
Mwenga	120	112	8	6,7
Kabare	166	149	17	10,2
Shabunda	91	74	17	18,7
Uvira	158	133	25	15,8
Walungu	147	131	16	10,9
Total	1141	1008	133	-
Moyenne totale	-	-	-	10,9

Analyse

Suite au non-respect du calendrier électoral déposé par la CENI le 12 février 2015 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 ces élections à l'assemblée provinciale ayant déjà eu lieu, il est possible de mesurer le pourcentage de femmes qui se sont portées candidates aux élections provinciales programmées par la CENI au 25 octobre 2015. Il est toutefois important de noter qu'au moment de la rédaction de ce rapport, les listes électorales n'étaient pas définitives et donc susceptibles de changer.

Avec 3,1 % de candidatures féminines, le territoire d'Idjwi compte la plus faible proportion de candidates. À Shabunda, les femmes constituent 18,7 % des candidatures électorales, ce qui représente la plus forte proportion de femmes candidates pour un territoire de la province. La moyenne totale des candidatures féminines à travers les territoires du Sud-Kivu atteint 10,9 %, ce qui demeure plutôt bas et risque d'entraîner l'élection d'un nombre réduit de députées à l'assemblée provinciale du Sud-Kivu. L'une des raisons susceptibles d'expliquer ce taux de candidatures féminines plutôt faible au Sud-Kivu est l'insécurité dont les candidates font l'objet, sous la forme de menaces et d'actes de rabaissement.

Partis politiques du Sud-Kivu

Présentation du secteur

En s'intéressant plus particulièrement à la participation des femmes au sein des instances décisionnelles, l'Observatoire analyse le taux de parité sur un échantillon de seize partis politiques actifs et se limite à la présidence et à la vice-présidence des principaux partis de la majorité et de l'opposition du Sud-Kivu.

Partis politiques de la majorité du Sud-Kivu

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

Partis politiques	Présidence			Vice-présidence		
	H	F	% F	H	F	% F
Alliances des Forces Démocratiques du Congo (AFDC)	1	0	0	0	1	0
Union Nationale des Fédéralistes du Congo (UNAFEC)	1	0	0	1	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	0	0	0
Mouvement social pour le Renouveau (MSR)	0	1	100	0	0	0
Convention pour la Démocratie Chrétienne (DCF/COFEDEC)	1	0	0	1	0	0
Parti de l'Alliance Nationale pour l'Unité (PANU)	1	0	0	1	0	0
Union des Congolais pour la Paix (UCP)	0	1	100	0	0	0
Total	6	2	-	4	0	0
Moyenne totale	-	-	25	-	-	0

Analyse

Sur les huit partis politiques de la majorité, deux sont présidés par une femme, à savoir le Mouvement Social pour le Renouveau (MSR) et le Parti des Congolais Unis (UCP). Comme le montre le tableau, les partis politiques ne sont pas tous dotés d'un vice-président. Quatre en ont un, et aucun de ces vice-présidents n'est une femme.

Partis politiques de l'opposition du Sud-Kivu

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

Partis politiques	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	0	0	0
Mouvement de Libération du Congo (MLC)	1	0	0	1	0	0
Union des Démocrates Mobutistes (UDEMO)	1	0	0	0	0	0
Alliance Nationale des Démocrates pour la Reconstruction (ANADER)	1	0	0	0	0	0
Union du Peuple pour la République et le Développement intégral (UPRDI)	1	0	0	0	1	100
Parti congolais pour le Progrès (PCP)	1	0	0	0	1	100
Convention des Démocrates chrétiens (CDC)	1	0	0	0	1	100
Total	8	0	-	2	3	-
Moyenne totale	-	-	0	-	-	37,5

Analyse

Sur les huit partis politiques de l'opposition du Sud-Kivu, aucun n'est présidé par une femme. Par contre, sur les cinq partis dotés d'un vice-président, trois sont des femmes.

Ainsi, sur un échantillon de seize partis politiques actifs au Sud-Kivu, deux sont présidés par une femme. Une des raisons avancées par des représentants des partis pour expliquer cette représentation relativement faible des femmes est le « *désintérêt des femmes à adhérer à un parti politique* ». Si cela constitue une des explications possibles, les partis politiques gagneraient cependant à s'interroger davantage sur les obstacles à l'accès des femmes aux fonctions de responsabilité au sein de leur organisation.

Secteur de la justice du Sud-Kivu

Présentation du secteur

Le secteur de la justice en RDC se compose d'un système juridique civil et d'un système parallèle militaire. 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.

Juridictions civiles

Cours et tribunaux civils

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

Siège	Effectifs (juges)			
	Total	H	F	% F
Cour d'appel de Bukavu	7	6	1	14,2
Tribunal de grande instance (TGI) de Bukavu	6	4	2	33,3
Tribunal de grande instance (TGI) d'Uvira	11	6	5	45,4
Tribunal de grande instance (TGI) de Kavumu	5	4	1	20
Tribunal de grande instance (TGI) de Kamituga	2	2	0	0
Tribunal de paix d'Uvira	3	2	1	33,3
Tribunal de paix de Mwenga	2	2	0	0
Tribunal de paix de Kalehe	2	2	0	0
Tribunal de paix de Walungu	2	2	0	0
Tribunal de paix de Fizi	2	2	0	0
Tribunal de paix d'Idjwi	2	2	0	0
Tribunal de paix de Shabunda	2	2	0	0
Tribunal de paix de Kabare	2	2	0	0
Total	48	38	10	-
Moyenne totale	-	-	-	11,2

Analyse

La répartition des femmes juges au sein des cours et tribunaux de la province varie entre 0 % et 45,4 %, comme on le voit au TGI d'Uvira. Concernant la moyenne totale des 48 juges de la cour d'appel de Bukavu, nous notons que sur les quatre tribunaux de grande instance et TriPaix de la province, 10 juges sont des femmes, soit 11,2 %. Concernant les TriPaix implantés dans les territoires de la province, l'une des raisons de l'absence totale de femmes juges serait l'insécurité.

Parquets civils du Sud-Kivu

Tableau 8 : Parquets civils du Sud-Kivu (2015)

Parquets	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Parquet général près la cour d'appel	5	5	0	0
Parquets près les TGI				
Bukavu	42	41	1	2,4
Uvira	16	16	0	0
Kavumu	6	6	0	0
Kamituga	7	7	0	0
Parquet près les tribunaux de paix				
Kalehe	2	2	0	0
Mwenga	2	2	0	0
Walungu	2	2	0	0
Fizi	2	2	0	0
Idjwi	2	2	0	0
Shabunda	2	2	0	0
Kabare	6	6	0	0
Total	94	93	1	-
Moyenne totale	-	-	-	0,2

Analyse

La magistrature civile du Sud-Kivu ne compte qu'une seule femme ; la participation des femmes au niveau des parquets de la province est donc très faible, en moyenne 0,2 %, et ce, malgré les efforts fournis par le Conseil supérieur de la magistrature en vue d'augmenter la représentation des femmes dans les institutions juridiques, y compris lors des derniers concours de recrutement de magistrats et de la création de nouvelles juridictions, à savoir les tribunaux de paix.

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 Sud-Kivu

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

Institutions	Effectifs (avocats)			
	Total	H	F	% F
Barreau des avocats	227	205	22	9,6
Total	227	205	22	-
Moyenne totale	-	-	-	9,6

Analyse

Concernant les auxiliaires de justice, le Barreau des avocats du Sud-Kivu compte 22 femmes, soit 9,6 % des 227 avocats enregistrés. Notant que cela est inférieur à 10 %, l'Observatoire de la Parité considère ce nombre assez insuffisant. Il convient de souligner que la plupart des avocats, y compris féminins, sont concentrés à Bukavu, ce qui limite donc tout autant l'accès à une avocate dans les territoires, surtout ruraux.

Juridictions militaires du Sud-Kivu

Cours et tribunaux militaires

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

Siège	Effectifs (juges)			
	Total	H	F	% F
Cour militaire de Bukavu	3	3	0	0
Tribunal militaire de garnison de Bukavu	3	3	0	0
Tribunal militaire de garnison d'Uvira	3	3	0	0
Total	9	9	0	0
Moyenne totale	-	-	-	0

Analyse

Comme on peut le constater, la cour militaire et les tribunaux militaires de garnison de Bukavu ou d'Uvira ne comptent aucune femme juge.

Auditorats militaires du Sud-Kivu

Tableau 11 : Auditorats militaires du Sud-Kivu (2015)

Siège	Effectifs (magistrats)			
	Total	H	F	% F
Auditorat militaire supérieur	2	2	0	0
Auditorat militaire de garnison de Bukavu	3	3	0	0
Auditorat militaire de garnison d'Uvira	3	3	0	0
Total	8	8	0	0
Moyenne totale	-	-	-	0

Analyse

Comme on peut l'observer, les auditorats auprès de la cour militaire et des tribunaux militaires de garnison du Sud-Kivu ne comptent aucune femme magistrate.

Par conséquent, d'après les données présentées ci-dessus, la justice militaire au Sud-Kivu ne comprend aucune femme, ni parmi ses juges ni parmi ses magistrats. Et ce, malgré les efforts fournis par l'armée ces dernières années pour accroître le nombre de femmes lors du recrutement de magistrats. Selon un représentant de l'Auditorat militaire supérieur, la faible représentation des femmes au sein des institutions juridiques militaires reflète l'absence générale de femmes dans l'armée. Cela peut aussi 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 Sud-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 tient pas compte du taux de parité parmi les militaires de la province, et présente uniquement les données recueillies pour la PNC du Sud-Kivu.⁹

Police nationale congolaise (PNC) du Sud-Kivu

Tableau 12 : Police nationale congolaise (PNC) du Sud-Kivu (2015)

Grade	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Commissaires				
Commissaire divisionnaire en chef	-	-	-	-
Commissaire divisionnaire	-	-	-	-
Commissaire divisionnaire adjoint	2	2	0	0
Officiers supérieurs				
Commissaire supérieur principal	4	4	0	0
Commissaire supérieur	7	6	1	14,2
Commissaire supérieur adjoint	3	3	0	0
Officiers subalternes				
Commissaire principal	224	218	6	2,6
Commissaire	256	247	9	3,6
Commissaire adjoint	303	292	11	3,6
Sous-officiers de 1^{re} classe				
Sous-commissaire principal	340	325	15	4,4
Sous-commissaire	467	449	18	3,8
Sous-commissaire adjoint	514	491	23	4,4
Sous-officiers de 2^e classe				
Brigadier en chef	541	506	35	6,4
Brigadier	579	542	37	6,4
Brigadier adjoint	643	599	44	6,8
Agents de police				
Agent de police	1 380	1 307	73	5,3
Agent (sans grade)	4 028	3 720	308	7,6
Total	9 291	8 711	580	-
Moyenne totale	-	-	-	4,6

Analyse

Globalement, les femmes ne représentent qu'une moyenne de 4,6 % du personnel de la PNC au Sud-Kivu. Les femmes policières sont les plus nombreuses dans la catégorie des agents de police, et plus précisément dans celle des agents de police sans grade, où elles sont 308 sur un total de 4 028, soit 7,6 %. Au niveau des grades supérieurs de la PNC au Sud-Kivu, une seule femme figure dans la catégorie des officiers supérieurs sur les 14 officiers recensés à ce grade. Aucune femme n'a le grade de Général au Sud-Kivu.

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

Entités territoriales décentralisées et déconcentrées du Sud-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 et non désignés par l'autorité nationale ou provinciale. Il est donc opportun de dresser un bilan de la parité de ces entités. Cette partie présente le taux de parité au sein des entités territoriales décentralisées et déconcentrées de la province et de la ville de Bukavu, ainsi que de trois quartiers de Bukavu, à savoir Panzi, Cimpunda et Bagira, 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 Sud-Kivu

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

Entités	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Administrateur	8	8	0	0
Administrateur adjoint	16	13	3	18,7
Chef de chefferie	18	18	0	0
Chef de secteur	5	5	0	0
Total	47	44	3	-
Moyenne totale	-	-	-	4,7

Analyse

Les femmes sont quasi inexistantes des entités territoriales décentralisées et déconcentrées du Sud-Kivu. Sur les 47 dirigeants d'entités territoriales décentralisées et déconcentrées, la province compte trois femmes administratrices adjointes. Il n'y a aucune femme administratrice, chef de chefferie ou chef de secteur. Cela veut dire que les femmes sont impliquées en moyenne dans 4,7 % des fonctions supérieures de ces entités au Sud-Kivu. Cela peut en partie s'expliquer par le fait qu'à l'heure actuelle, ces services de l'État étant organiques, les acteurs ne changent qu'en cas de décès ou de mutation.

Localités et quartiers

Ville de Bukavu

Tableau 14 : Localités et quartiers, ville de Bukavu (2015)

Ville de Bukavu	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Maire	1	1	0	0
Maire adjoint	1	1	0	0
Administrateur	1	1	0	0
Bourgmestre	3	3	0	0
Chef de quartier	20	19	1	5
Chef de cellule	95	86	9	9,4
Chef d'avenue	402	345	57	14,2
Total	523	456	67	-
Moyenne totale	-	-	-	4,1

Analyse

Dans la ville de Bukavu, la représentation des femmes au sein des entités territoriales décentralisées et déconcentrées s'élève en moyenne à 4,1 %. En effet, aucune femme n'a été désignée maire, maire adjoint, bourgmestre, bourgmestre adjoint, chef de quartier ou encore administratrice du territoire. L'Observatoire note ainsi un recul de la parité puisqu'entre 2008 et 2010, trois femmes étaient bourgmestres de communes de Bukavu.¹⁰ Seule une femme est cheffe de quartier, sur les 20 quartiers que compte la ville de Bukavu (5 %) ; 9 sont cheffes de cellule (9,4 %) ; et 57 sont cheffes d'avenue, sur 402 (14,2 %). Cela peut en partie s'expliquer par le fait qu'à l'heure actuelle, les acteurs ne changent qu'en cas de décès ou de mutation.

Panzi

Tableau 15 : Localités et quartiers, Panzi (2015)

Entités	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Chef de quartier	1	1	0	0
Chef de cellule	7	6	1	14
Chef d'avenue	82 ¹¹	-	-	-
Comité d'eau	7	3	4	57
Comité de marché	4	3	1	25
Comité de développement	9	8	1	11
Total	28	13	7	-
Moyenne totale	-	-	-	21,5

10. Observatoire de la Parité, Rapport sur l'État de la Parité en RDC : Rapport biennal sur l'état de la mise en œuvre progressive de la parité hommes-femmes dans les institutions nationales, provinciales et locales, 8 mars 2008 – 8 mars 2010, Bukavu, RDC : Observatoire de la Parité, p. 15. Disponible sur : <http://www.observatoiredelaparie.org/spip/IMG/pdf/rapport.pdf>.

11. L'Observatoire n'a pas accédé aux statistiques désagrégées par sexe pour les chefs d'avenue du quartier de Panzi ; ceux-ci ne sont donc comptabilisés ni dans le total agrégé, ni dans la moyenne totale de la proportion des femmes présentes au sein des entités territoriales déconcentrées du quartier de Panzi.

Analyse

Au sein des entités territoriales déconcentrées de Panzi sur lesquelles l'Observatoire a recueilli des statistiques désagrégées par sexe, les femmes sont représentées en moyenne dans 21,5 % des fonctions. Exception faite au niveau du chef de quartier, chaque entité compte au moins une femme. Les femmes sont plus nombreuses dans les Comités d'eau de Panzi, où elles sont quatre, soit 57 %. Cela peut en partie s'expliquer par le fait que les Comités d'eau se rapportent directement aux tâches ménagères, dont la responsabilité incombe généralement aux femmes.

Cimpunda

Tableau 16 : Localités et quartiers, Cimpunda (2015)

Entités	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Chef de quartier	1	1	0	0
Chef de cellule	3	2	1	33,3
Chef d'avenue	8	6	2	25
Comité d'eau	14	6	8	57,1
Comité de marché	3	2	1	33,3
Comité de développement	8	6	2	25
Comité d'électricité	8	8	0	0
Total	45	31	14	-
Moyenne totale	-	-	-	24,8

Analyse

Dans le quartier de Cimpunda, on observe que les femmes constituent en moyenne 24,8 % des entités territoriales déconcentrées. À part la Chefferie de quartier et le Comité d'électricité où il n'y a aucune femme, au moins une femme est présente dans chaque entité. Cela est prometteur, mais insuffisant. Comme on l'a constaté à Panzi, le Comité d'eau compte le nombre le plus élevé de femmes, à savoir 57,1 %. Cela peut s'expliquer par le fait que les comités d'eau se rapportent directement aux tâches ménagères, dont la responsabilité incombe généralement aux femmes. Sur les trois chefs de cellule de Cimpunda, on compte une femme, de même qu'au Comité de marché, soit une représentation féminine de 33,3 % pour chacune de ces entités. Parmi les chefs d'avenue et au sein du Comité de développement, la participation féminine est de 25 %.

Bagira

Tableau 17 : Localités et quartiers, Bagira (2015)

Entités	Effectifs			
	Total	H	F	% F
Chef de quartier	10	9	1	10
Chef de cellule	54	51	3	5,5
Chef d'avenue	142	113	29	20
Comité d'eau	13	8	5	38
Comité de marché	3	2	1	33
Comité de développement	6	6	0	0
Comité d'électricité	19	19	0	0
Total	247	208	39	-
Moyenne totale	-	-	-	15,2

Analyse

Le quartier de Bagira affiche une faible représentation féminine au sein de ses entités territoriales déconcentrées, ne s'élevant en moyenne qu'à 15,2 %. À l'exception des Comités de développement et de celui de l'électricité, il est encourageant de voir qu'au moins une femme est présente dans chaque entité, y compris la Chefferie de quartier. Comme cela a été observé dans les deux autres quartiers ciblés ci-dessus, le Comité d'eau est l'entité qui compte la plus forte proportion de femmes avec 38 %. Cela peut s'expliquer par le fait que les comités d'eau se rapportent directement aux tâches ménagères, dont la responsabilité incombe généralement aux femmes.

En général, pour les trois localités visées par ce rapport, les femmes demeurent sous-représentées au sein des entités territoriales décentralisées. Une seule femme est cheffe de quartier pour ces trois localités ; et celle-ci, qui se trouve à Bagira, ne représente qu'une cheffe sur dix. De même, il convient de signaler que cette femme est la seule femme cheffe de quartier de toute la ville de Bukavu. On remarque également que les femmes sont plus nombreuses et actives au sein de certains comités, notamment de l'eau et des marchés, ce qui est important vu que les femmes et les filles assurent la quasi-totalité des tâches liées à l'eau. Néanmoins, même dans les secteurs où elles sont très nombreuses et actives (marchés, eau), elles restent dirigées par des hommes, même si ceux-ci sont numériquement minoritaires dans les comités. Cela montre qu'il est important de s'intéresser aux dynamiques de genre dans les institutions mêmes, et de ne pas se limiter uniquement à la représentation quantitative des femmes. Cette sous-représentation des femmes au niveau local se retrouve dans les huit territoires de la province, comme l'indiquent les « mini-rapports » en annexe.

Organisations de la société civile du Sud-Kivu

Présentation du secteur

Le Sud-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 tenir compte des effectifs féminins totaux au sein des OSC de la province.

Organisations de la société civile du Sud-Kivu

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

Domaines	Effectifs (cadres)			
	Total	H	F	% F
Droits des Femmes	100	14	86	86
Droits de l'Homme	66	64	2	3
Confessions religieuses	4	4	0	0
Jeunes	40	30	10	25
Intersyndicale	10	6	4	40
Culture	20	19	1	1
Savoir	9	9	0	0
Intérêt économique	10	8	2	20
Développement	345	318	27	7,8
Philanthropie	14	11	3	8
Total	618	483	135	-
Moyenne totale	-	-	-	19,1

Analyse

D'après les données recueillies, l'Observatoire calcule qu'en moyenne, 19,1 % des OSC étudiées sont dirigées par une femme, soit 135 sur 618 organisations. Les trois principaux domaines qui comptent une part plus élevée de femmes dirigeantes – 40 % et plus – sont ceux des jeunes, des intersyndicales et des droits des femmes. En effet, une analyse plus approfondie montre que sur les 135 OSC dirigées par une femme, 86 sont des organisations féminines, soit 64 %. Cela veut dire que 49 femmes occupent des fonctions dirigeantes au sein d'OSC « non féminines », soit moins de 10 % des 618 organisations. Vu le rôle central que joue la société civile dans la lutte pour la parité et la réalisation de l'objectif intermédiaire de 30 % de représentation des femmes, il est important que les organisations donnent l'exemple. Cela pourrait en partie expliquer la faiblesse de l'action de la société civile congolaise dans les grandes luttes pour la parité, notamment au niveau du Parlement.

Secteur des médias du Sud-Kivu

Présentation du secteur

Le secteur des médias, et la radio en particulier, du Sud-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, y compris concernant les questions relatives aux femmes et au genre de manière plus générale. Cette partie présente le taux de parité au sein des stations de radio-télévision et des maisons de presse du Sud-Kivu.

Stations de radio-télévision et maisons de presse du Sud-Kivu

Tableau 19 : Stations de radio-télévision et maisons de presse du Sud-Kivu (2015)

Stations et maisons de presse	Effectifs (personnel)				Effectifs (cadres)
	Total	H	F	% F	F
Radio-Télévision des Grands Lacs (RTVGL)	10	6	4	40	1
Radio Maendaleo	31	26	5	16,1	1
Radio Maria	7	6	1	14	0
Radio Neno la Uzima	17	9	8	47	4
Radio Iriba	12	5	7	58,3	1
Radio-Télévision Vision Shala	25	20	5	20	2
Radio Sauti ya Rehema	2	1	1	50	1
Radio Star Bukavu	12	9	3	25	2
Radio-Télévision nationale congolaise (RTNC)	87	70	17	19,5	5
Radio-Télévision Ngoma ya Kivu (RTNK)	25	18	7	28	1
Radio Kahuzi	7	5	2	28,5	1
Radio Okapi	7	4	3	42,8	0
Radio ISDR	14	11	3	21,4	1
Syfia Grand Lac	10	7	3	30	0
Radio Svein	10	6	4	40	2
Mulangane -Walungu	7	5	2	28,5	1
Radio RC Kabare	9	6	3	33	1
Radio Bubandano	11	9	2	18,1	0
Souverain	8	7	1	12,5	1
3 Tamis	5	3	2	40	1
Radio APID de Kamituga	15	13	2	13,3	0
Radio Bubusa	7	4	3	42,5	0
Radio Rural de Sange	14	13	1	7	0
Radio Baraka de Baraka FIZI	7	5	2	28,5	0
Radio Idjwi Lino	8	6	2	25	0
Total	367	274	93	-	26
Moyenne totale	-	-	-	29,1	-

Analyse

Les effectifs féminins dans le secteur des médias du Sud-Kivu sont assez importants, représentant en moyenne 29,1 % du personnel, et même entre 40 à 50 % pour huit des organes médiatiques étudiés. Il est également encourageant de constater que des femmes occupent un poste de cadre dans 16 des 25 stations analysées.

Organismes locaux de prévention, de gestion et de résolution des conflits du Sud-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. À ce jour, bien qu'elles subissent les conséquences des conflits au quotidien, les femmes ne sont pas systématiquement engagées dans ces différents organismes. Conformément à la résolution 1325 sur les Femmes, la Paix et la Sécurité, la participation des femmes à la prévention, à la gestion et à la résolution des conflits à tous les niveaux, y compris local, est capitale. Cette partie analyse la part des femmes sur un échantillon de douze organismes locaux.

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

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

Organismes	Effectifs (membres)				Effectifs (cadres)			
	Total	H	F	% F	Total	H	F	% F
Comités de paix (TDH)	12	7	5	42	2	1	1	50
Barza Intercommunautaire	216	135	81	37	-	-	-	-
Cadres de Dialogue et Médiation (CDM) – Action pour la Paix et la Concorde (APC)	264	143	121	45	22	16	6	27
Comités de Justice et Paix (CDJP)	-	-	-	-	246	234	12	5
CMD (Héritiers de la Justice)	198	132	66	33	22	17	5	23
Noyaux de paix (COFAS)	216	135	81	37	31	0	31	100
Caucus des Femmes	510	204	306	60	18	0	18	100
Noyaux Club d'Écoute (AFEM)	-	-	-	-	36	0	36	100
Radio Clubs de Maendeleo	6 230	2 360	3 870	62	150	149	1	0,6
Œuvre Chrétienne pour la Femme (OCF)	21	9	12	57	3	0	3	100
Comités Mixtes de Règlement des Litiges (CML - Arche d'Alliance)	320	160	160	50	10	6	4	40
Comités de Concertation Intercommunautaire	68	46	22	32	-	-	-	-
Total	8 055	3 331	4 724	-	504	423	117	-
Moyenne totale	-	-	-	45,5	-	-	-	54,6

Analyse

Concernant la participation des femmes au sein des organismes de prévention, de gestion et de résolution des conflits, les données présentées ci-dessus indiquent qu'elles sont relativement bien engagées, représentant en moyenne 45,5 % des membres de ces organismes. Cela est dû, en grande partie, au fait que toutes ces structures analysées sont encadrées et accompagnées par des organisations dont l'un des objectifs est la promotion des droits des femmes. À noter également que les femmes représentent en moyenne plus de la moitié des responsables des organismes analysés (54,6 %). Par contre, en creusant un peu, on s'aperçoit que cette moyenne est élevée du fait de quatre organismes spécifiques dirigés à 100 % par des femmes.¹²

12. Ces organismes sont : les Noyaux de paix (COFAS) ; le Caucus des Femmes ; les Noyaux Club d'Écoute (AFEM) ; et OCF.

Secteur de la santé du Sud-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 les 24 zones de santé du Sud-Kivu.

Médecins chefs de zone et centres hospitaliers du Sud-Kivu

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

	MCZ			Hôpitaux et centres de Santé	Effectifs			
	H	F	% F	Nbr.	Total	H	F	% F
Bagira	0	1	100	17	-	-	-	-
Bunyakiri	1	0	0	49	-	-	-	-
Ibanda	1	0	0	20	-	-	-	-
Fizi	1	0	0	34	-	-	-	-
Kadutu	1	0	0	16	-	-	-	-
Kabare	1	0	0	20	-	-	-	-
Kalehe	1	0	0	23	-	-	-	-
Kahohe	1	0	0	158	132	109	23	17,4
Kalonge	1	0	0	33	-	-	-	-
Katana	1	0	0	28	358	102	254	28,4
Kaziba	1	0	0	-	190	82	108	41,3
Lulingu	1	0	0	-	303	90	213	70,2
Kimbi Lulenge	1	0	0	33	-	-	-	-
Minembwe	1	0	0	18	-	-	-	-
Minova	1	0	0	27	-	-	-	-
Miti Murhesa	1	0	0	30	-	-	-	-
Mubumbano	1	0	0	-	143	43	100	69,9
Mulungu	1	0	0	-	128	16	112	-
Mwana	1	0	0	-	73	20	43	-
Nundu	1	0	0	21	-	-	-	-
Nyangezi	1	0	0	-	204	36	168	82,3
Nyantende	1	0	0	17	154	49	105	68,1
Shabunda	1	0	0	-	272	137	135	49,6
Walungu	1	0	0	-	303	100	203	67
Total	23	1	-	544	2 518	856	1 616	-
Moyenne totale	-	-	4	-	-	-	-	54,9

Analyse

Comme l'illustre le tableau ci-dessus, le secteur de la santé du Sud-Kivu compte une femme médecin chef de zone, à savoir dans la zone de santé de Bagira. Les 23 autres zones de santé sont gérées par des hommes, soit 96 %. Quant aux effectifs des agents des centres de santé, les femmes représentent plus de 50 % des personnels, soit 54,9 %, la plupart de ces femmes étant infirmières, accoucheuses ou filles de salle.

Secteur éducatif du Sud-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 montrer l'exemple aux jeunes. Étant donné qu'il n'a pas été possible de recueillir des données désagrégées par sexe pour les écoles maternelles, primaires et secondaires, cette partie se limite aux universités et aux institutions d'enseignement supérieur.

Institutions d'enseignement supérieur du Sud-Kivu

Tableau 22 : Institutions d'enseignement supérieur du Sud-Kivu (2015)

Universités et institutions supérieures	Effectifs (direction et conseil de gestion)			
	Total	H	F	% F
Université Officielle de Bukavu (UOB)	4	4	8	0
Université Catholique de Bukavu (UCB)	4	4	7	0
Université Évangélique d'Afrique (UEA)	4	4	10	0
Université Libre des Pays des Grands Lacs (ULPGL)	4	4	3	0
Université Libre des Grands Lacs (ULGL)	4	4	8	0
Université du Cepromad - Institut Supérieur de Gestion des Affaires (UNIC ISGEA)	4	4	33	0
Université Libre des Grands Lacs (ULGL) – Uvira	4	4	9	0
CUM	4	4	16	0
Université Espoir d'Afrique de Baraka	4	4	0	0
Université de Kamituga	4	4	0	0
Centre Universitaire de paix (CUP) – Bukavu	4	4	0	0
Université Panafricaine de paix d'Uvira (UPP) – Uvira	4	4	0	0
Université Eben Ezer	4	4	0	0
UNILAY – Idjwi	4	4	0	0
Universitaire du Cinquantenaire (UNIC) – Lwiro	4	4	0	0
Biu-Byankuba International University	4	4		
Université Simon Kimbangu (USK)	4	4	0	0
Institutions supérieures ¹³ , toutes 100 % hommes sauf -	184	182	2	1
Institut Supérieur des Arts et Métiers (ISAM)	4	3	1	25
Institut Supérieur de Technique Médicale (ISTM)	4	3	1	25
Total	252	250	2	-
Moyenne totale	-	-	-	0,7

Analyse

L'état de la parité au sein des conseils de gestion des universités et institutions d'enseignement supérieur est parmi les plus faibles de tous les secteurs du Sud-Kivu analysés par l'Observatoire. Comme on le constate ci-dessus, aucune femme n'est présente aux postes supérieurs des universités de la province, et on compte deux femmes – l'une à l'ISTM et l'autre à l'ISAM – sur les 184 personnels de gestion des institutions supérieures d'enseignement à travers la province. Cela veut dire que les femmes représentent en moyenne 0,7 % de ces fonctions au Sud-Kivu.

13. L'Observatoire de la Parité a compté et analysé 46 institutions supérieures dans les domaines suivants : pédagogie, développement rural, instituts des techniques médicales, techniques de développement, commerce, agronomique et vétérinaire et autres institutions d'enseignement supérieur.

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. 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 part des femmes au sein des effectifs – personnels et cadres – des institutions et organisations formelles d'encadrement de la paysannerie au Sud-Kivu.

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

Tableau 23 : Institutions et organisations d'encadrement de la paysannerie du Sud-Kivu (2015)

Institutions	Effectifs (personnel)				Effectifs (cadres)		
	Total	H	F	% F	H	F	% F
Groupe d'Études et Actions pour le Développement du Sud-Kivu (GEADES)	8	6	2	25	1	0	0
Association Maendeleo Kujitegemea) ASMAKU	5	3	2	22,2	1	0	0
Antenna Technologies des Grands Lacs (ATGL)	9	5	4	44,4	1	0	0
KUA	5	4	1	20	1	0	0
Centre Olame	5	2	3	60	2	2	50
Organisations des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO)	5	4	1	20	1	0	0
Centre de Promotion Rurale (CPR)	18	14	4	22,2	3	2	40
LCAN	76	31	45	59,2	6	5	45,5
Union pour les Femmes Insulaires (UFIN)	59	0	59	100	0	10	100
PAUPADI	34	21	13	38,2	8	4	33,3
Action pour le Développement et Lutte contre la Faim (ADECO)	27	18	9	33,3	7	3	30
Action pour la Paix et le Développement Intégré (APADI)	36	28	8	22,2	8	4	33,3
Rhuheke Kuguma	15	9	6	40	3	3	50
FANBI	32	15	17	53,1	4	3	42,8
COOAPI	72	61	11	15,2	13	2	13,3
Coopérative des Caféiculteurs de Kalehe (CCK)	11	9	2	18,1	3	0	0
Coopérative de Café (CEAK)	17	13	4	23,5	3	0	0
APWA	360	120	240	66,6	0	1	100
Association pour la Promotion des Filières Agricoles (APROFA)	35	20	15	42,8	1	0	0
Action pour la Paix et le Développement Intégré (ADAPI)	226	100	126	55,7	1	0	0
AEFD	170	100	70	41,1	1	0	0
ADERHEKUGUMA	97	25	72	74,2	0	1	100
Rugwasanye	174	108	66	37,9	1	0	0
Ruyumvanye	30	25	5	16,6	1	0	0
ACEMU	102	80	22	21,5	1	0	0
Bulonzabwinja	60	39	21	35	1	0	0
Total	1 688	860	828		72	40	
Moyenne totale	-	-	-	38,8	-	-	24,5

Analyse

Les femmes sont davantage présentes parmi les personnels des structures d'encadrement de la paysannerie, atteignant une moyenne de 38,8 %. Cela est en partie dû au fait qu'elles sont très nombreuses dans l'agriculture, mais aussi que ces institutions sont souvent accompagnées par des organisations de promotion des droits des femmes. Elles sont en revanche moins bien représentées parmi les cadres, occupant 24,5 % de ces fonctions.

Secteur économique (entreprises publiques et privées) du Sud-Kivu

Présentation du secteur

Cette partie analyse la parité hommes-femmes sur un échantillon de douze entreprises publiques, qui sont sous l'influence de l'État congolais, et de 256 entreprises privées formelles, c'est-à-dire affiliées à la Fédération des Entreprises du Congo (FEC) du Sud-Kivu. Pour terminer, l'Observatoire présente l'état de la parité au sein du personnel général et de direction de six grandes entreprises du Sud-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 les entreprises analysées est tout de même révélateur.

Entreprises publiques du Sud-Kivu

Tableau 24 : Entreprises publiques du Sud-Kivu (2015)

Entreprises	Effectifs (personnel)				Effectifs (cadres)
	Total	H	F	% F	F
Régie de Distribution d'Eau (REGIDESO)	134	124	13	9,7	5
Société Nationale d'Électricité (SNEL)	241	209	32	13,2	4
Direction Générale des Impôts (DGI)	466	396	70	15	5
Direction Générale des Recettes Administratives, Judiciaires, Domaniales et de Participations (DGRAD)	334	284	50	14,9	4
Fonds de Promotion de l'Industrie (FPI)	16	11	5	31,2	3
Institut National de Préparation (INPP)	66	53	13	19,6	1
Office des Routes	244	222	22	9	2
Direction Générale des Douanes et Accises (DGDA)	398	326	72	18	8
Société Nationale des Chemins de Fer du Congo (SNCC)	146	130	16	10,9	5
Fonds National d'Entretien Routier (FONER)	6	6	0	0	0
Office de Gestion du Fret Multimodal (OGFREM)	18	15	3	16,6	3
Société Nationale d'Assurances (SONAS)	56	47	9	16	5
Total	2 125	1 823	305	-	45
Moyenne totale	-	-	-	14,5	-

Analyse

Sur les 2 125 individus qui travaillent dans les douze entreprises publiques analysées, 305 sont des femmes, soit en moyenne 14,5 % des effectifs. La majeure partie du personnel féminin occupe un poste de réceptionniste, secrétaire, informaticienne ou caissière. Les données fournies à l'Observatoire étant incomplètes, il est impossible de calculer la proportion des femmes au sein des gestionnaires. Il est toutefois encourageant de constater que toutes les entreprises publiques de cet échantillon, à l'exception d'une, comptent au moins une femme à un poste de direction.

Entreprises privées du Sud-Kivu

Tableau 25 : Entreprises privées du Sud-Kivu (2015)

Entreprises privées	Effectifs (cadres)			
	Total	H	F	% F
Commerce général	201	156	45	28,8
Mines	3	3	0	0
Agriculture, pêche et élevage	13	11	2	18,1
Pharmaceutique et santé	3	3	0	0
Hydrocarbures	7	6	1	16,6
Hôtellerie et tourisme	10	8	2	25
Bureaux d'étude et services	6	6	0	0
Agence en douane	3	3	0	0
Institutions financières	2	2	0	0
Construction	2	2	0	0
Transport	6	6	0	0
Total	256	206	50	-
Moyenne totale	-	-	-	8

Analyse

Concernant les entreprises privées, l'Observatoire a seulement pu accéder aux données relatives aux effectifs des fonctions supérieures des entreprises. Il est donc impossible d'émettre des commentaires sur le taux de parité de leurs personnels au sens plus général. Comme le montre ce tableau, sur 256 entreprises concernées, 50 femmes sont dirigeantes, soit en moyenne 8 %. Il convient de signaler que 45 de ces 50 femmes se trouvent dans des entreprises de commerce général ; elles ne sont donc que cinq à occuper une fonction de direction dans les dix autres secteurs économiques analysés. On sait aussi que la présence des femmes est plus marquée dans le petit commerce informel.

Personnel féminin et femmes dirigeantes de six grandes entreprises du Sud-Kivu

Tableau 26 : Effectifs et direction de six grandes entreprises du Sud-Kivu (2015)

Entreprises	Effectifs (personnel)				Effectifs (cadres)		
	Total	H	F	% F	H	F	% F
Entreprises privées							
Bralima	271	252	19	7	1	0	0
Bralima (sous-traitant)	347	329	18	5	1	0	0
Pharmakina	378	335	43	11,3	1	0	0
Elma et Frères	41	36	5	2,4	1	0	0
Hôtel Horizon	30	28	2	6,6	1	0	0
Hôtel Orchid	63	58	5	7,9	1	0	0
Total	1 130	1 038	92	-	1	0	-
Moyenne totale	-	-	-	6,7	-	-	0

Analyse

Sur les six grandes entreprises ciblées, les femmes ne représentent qu'en moyenne 6,7 % du personnel. L'Observatoire n'a pas d'informations sur la nature des fonctions exercées par ces 92 femmes. Il est important de constater qu'aucune de ces grandes entreprises n'est dirigée par une femme.

Secteur humanitaire international du Sud-Kivu

Présentation du secteur

Depuis le début des années 2000, le secteur humanitaire et du développement international est très présent au Nord et au Sud-Kivu et constitue une source importante d'emploi et de moyens de subsistance dans la région. Cette partie analyse le niveau de la parité au sein d'un échantillon d'organisations internationales d'après des données de 2012 tirées du « Qui Fait Quoi Où ? », le répertoire annuel du Bureau de la Coordination des Affaires Humanitaires des Nations Unies (OCHA). Cette partie diffère quelque peu des autres, car elle porte sur l'état de la parité parmi les acteurs internationaux au Sud-Kivu. Cette analyse comprend les effectifs cadres d'OCHA, le Mouvement de la Croix-Rouge, et un échantillon généralisé des individus/personnels cadres au sommet de 92 ONG internationales.

Institutions et organisations humanitaires du Sud-Kivu

Tableau 27 : Institutions et organisations humanitaires du Sud-Kivu (2012)¹⁴

Institutions et organisations	Effectifs (personnel)			
	Total	H	F	% F
UNOCHA	24	20	4	16,7
Mouvement de la Croix-Rouge	19	13	6	31,6
ONG internationales	92	60	32	34,7
Total	135	93	42	-
Moyenne totale	-	-	-	27,7

Analyse

D'après les données analysées par l'Observatoire pour cet échantillon d'organisations humanitaires international, les femmes représentent une moyenne de 27,7 % des cadres. Bien qu'elles soient parmi les premières à prôner la parité hommes-femmes en RDC, comme on l'a vu ci-dessus, ces structures internationales ne donnent pourtant pas toujours un bon exemple à suivre en matière de représentation des femmes dans les instances décisionnelles et de respect de la parité dans les organisations et institutions à proprement parler.

14. Les données présentées pour le secteur humanitaire international proviennent du guide « Qui Fait Quoi Où ? » publié biannuellement par OCHA ; l'Observatoire a sélectionné celui de 2012. Référence : OCHA, *Qui Fait Quoi Où ? Dans la province du Sud-Kivu*, L'Action Humanitaire Par Territoire. Mise à jour Décembre 2012, Bukavu : RDC. Disponible sur : <http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Sud%20Kivu%20Qui%20Fait%20Quoi%20Ou%20decembre%202012.pdf>.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Conclusions

Cet *État des lieux de la parité dans la province du Sud-Kivu* dresse un portrait de la représentation et de la participation des femmes en 2015 à travers treize secteurs clés, en s'intéressant plus particulièrement au taux de présence des femmes au sein des instances décisionnelles des organisations et institutions analysées. 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. 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 recentre l'attention sur la participation des femmes et la nécessité d'appuyer les organisations féminines. 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 Sud-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 : la plupart des institutions politiques provinciales ; le secteur de la justice (civile et militaire) ; les entités décentralisées et déconcentrées de Sud-Kivu¹⁵; le secteur éducatif du Sud-Kivu, notamment au niveau de l'enseignement supérieur ; le secteur de la sécurité, plus précisément dans les escadrons 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 Sud-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 parmi 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

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

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 Sud-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 désagrégés 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 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 ;
- 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 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, 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
www.international-alert.org

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

Avenue Pangi, Commune d'Ibanda, Bukavu, Sud – Kivu, RDC
Tél. +243 81 77 69 602 | +243 99 99 41 197
contact@observatoiredelaparite.org
www.observatoiredelaparite.org