



PRO-FEMMES / TWESE HAMWE

B.P. 2758 Kigali, Rwanda

Téléphone: +250788302510

E-mail: profemmes2013@gmail.com

Web: www.profemmes-twesehamwe.org

ETUDE SUR LA REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE PRISE DE DÉCISION AU NIVEAU LOCAL

Kigali, décembre 2016

RESUME

Cette étude avait pour objet d'analyser la mise en application de 30% constitutionnels des femmes dans les instances de prise de décisions et identifier les raisons de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décision au niveau local. Elle avait quatre objectifs: (1) Analyser la mise en œuvre de la prévision constitutionnelle de 30% pour les femmes dans les instances de prise de décision. (2) Identifier les raisons de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décision au niveau local. (3) Examiner l'influence de la représentation féminine élevée dans le Parlement Rwandais sur l'amélioration du statut de la femme dans la gouvernance locale. (4) Déterminer les barrières et proposer des stratégies pouvant relever les défis pour renforcer la représentation des femmes dans les instances de prise de décision au niveau local.

Les données ont été collectées dans quatre districts de Bugesera, Kamonyi, Nyabihu et Rulindo dans lesquels le projet 11.11.11 de Pro femmes Twese Hamwe opère. Dans la collecte et analyse des données, l'étude a utilisé les méthodes quantitatives et qualitatives. Le logiciel de traitement des données statistiques, SPSS a été utilisé dans l'analyse des données quantitatives alors les données qualitatives ont été analysées suivant la procédure proposée par Rossman et Rallis (2012).

Il a été remarqué que la prévision constitutionnelle de 30% pour les femmes dans les instances de prise de décisions est respectée surtout pendant les élections. Le problème a été observé dans les postes exigeant d'autres types de compétition. Aussi, les femmes occupent souvent les postes traditionnellement considérés comme féminins tels Secrétaire et Réceptionniste alors que les hommes occupent les postes traditionnellement considérés comme masculins tels Président, Secrétaire Exécutif et Coordinateur.

Les résultats montrent que les principales raisons à la base de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décisions sont la mentalité des femmes elles-mêmes et la mentalité de la communauté en général qui sous-estime la capacité des femmes par rapport à celle des hommes. Ceci non seulement empêche les femmes de s'engager dans les postes de responsabilité mais aussi motive la communauté à ne pas élire les femmes.

D'autres raisons sont que les hommes suspectent que les femmes dans les instances de prise de décisions développent des relations intimes avec leurs collègues de sexe masculin.

Cependant, l'étude a trouvé que la représentation élevée des femmes dans le Parlement Rwandais a un impact positif dans la représentation des femmes dans les instances de prise de décision car les femmes parlementaires sont considérées comme modèles, spécialement en ce qui concerne la confiance de soi, même si les résultats sont encore faibles.

La culture patriarcale constitue la principale barrière qui est à la base de la faible participation des femmes dans la prise des décisions.

Des suggestions pour remédier à la situation ont été adressées aux différentes structures telles que les Ministères et autres institutions gouvernementales, les organisations de la société civile et les chercheurs. Ces suggestions comprennent la sensibilisation et l'engagement de toutes les catégories de la population dans la promotion de l'égalité des genres ; formation et appui aux femmes dans les postes de responsabilités et activités génératrices de revenus, droits de l'homme et éducation ; sensibilisation et implication des hommes dans le processus ainsi que l'étude régulière sur les femmes dans le leadership comme moyen de planification et de suivi.

ABREVIATIONS

BSG (GMO)	: Bureau de suivi du Genre
CNE ₁ (NEC)	: Commission Nationale pour les élections
CNE ₂ (NCC)	: Commission nationale pour les enfants
CNF (NWC)	: Conseil national des femmes
CNJ (NYC)	: Conseil national des jeunes
DGF (FGD)	: Discussion de groupe focalisée
FFRP	: Forum des femmes rwandaises parlementaires
INSR (NISR)	: Institut national des statistiques du Rwanda
MIGEPROF	: Ministère du genre et de la promotion de la famille
MINALOC	: Ministère de la gouvernance locale
MINECOFIN	: Ministère de finance et de la planification économique
MINEDUC	: Ministère de l'éducation
PFTH	: Pro-femmes Twese Hamwe
RWAMREC	: Centre de ressources pour les hommes au Rwanda
SEDO	: Socio-economic development officer (Agent chargé du développement socio-économique au niveau de cellule)
VBG (GBV)	: Violence basée sur le genre

TABLE DES MATIÈRES

RESUME	ii
ABREVIATIONS.....	iv
LISTE DES FIGURES	vii
LISTE DES TABLEAUX.....	ix
1. INTRODUCTION.....	1
1.1 Pro-Femmes / Twese Hamwe.....	1
1.2 Cadre contextuel et justification de l'étude.....	1
1.3 But de l'étude	2
1.4 Objectifs de l'étude.....	2
2. CONTEXTE DE L'ETUDE	3
2.1 Les femmes dans les instances de prise de décisions dans le lieu d'étude.....	3
2.2 Les candidatures des femmes pendant les élections de 2016	4
2.3. Femmes élues dans différents comités et des conseils	4
2.4 Les femmes élues pour les postes traditionnellement réservés à un sexe donné	6
2.5 Femmes élues dans des postes spéciaux.....	6
2.6 Les tendances des postes des femmes au fur des années	7
3. METHODOLOGIE	9
3.1 Conception de l'étude.....	9
3.2 Participants et échantillonnage.....	10
3.3. Types des données collectées.....	11
3.4. Outils et techniques de collecte des données.....	11
3.5. Analyse des données.....	13
3.6 Considération de l'éthique	13
3.7. Difficultés rencontrées.....	13
4. RAISONS DE LA FAIBLE REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE DECISION AU NIVEAU LOCAL.....	14
4.1 Introduction	14
4.2 Caractéristiques des participants	14
4.2.1 Participants par sexe	14
4.2.2 Participants des quatre districts par sexe	15

4.2.3 Age des participants.....	15
4.2.4 Etat matrimonial des participants.....	16
4.2.5 Niveau d'éducation des participants.....	17
4.2.6 Postes de responsabilités des participants.....	18
4.2.7 Moyens utilisés par les participants pour occuper un poste de responsabilité	18
4.3 Perceptions sur la représentation des femmes dans les postes de prise de décision	19
4.3.1 Satisfaction au sujet de la représentation des femmes dans les instances de prise de décision.....	20
4.3.2 Perception sur la possibilité de la femme d'occuper un poste de responsabilité	21
4.3.3 Perception sur la possibilité des femmes de réussir dans un poste supérieur de responsabilité	23
4.4 Application des 30% constitutionnels des femmes dans les instances de prise de décision	25
4.5 Raisons de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décision au niveau local.....	28
4.6 Changements de la représentation des femmes dans la gouvernance au cours du temps ..	32
4.6.1 Changements en nombre de femmes	32
4.6.2 Changements en performance.....	33
4.7 Influence de la représentation élevée des femmes dans le parlement rwandais sur la participation des femmes dans la gouvernance.....	35
CONCLUSION.....	36
RECOMMANDATIONS	38
REFERENCES	40

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Candidatures confirmées pour les postes généraux et les 30% constitutionnels pour les femmes.....	4
Figure 2: Les femmes élues dans les Comites Exécutifs des villages et des Conseils aux niveaux de cellule, secteur et district	5
Figure 3: Femmes et hommes élus du niveau de village jusqu'au niveau de province et la Ville de Kigali.....	5
Figure 4: Femmes et hommes dans les postes traditionnellement réservés à un sexe donné.....	6
Figure 5: Femmes et hommes élus pour les comités spéciaux.....	7
Figure 6: Femmes élues en 2011 et 2016 au Rwanda	7
Figure 7: Femmes parlementaires au Rwanda de 1961 en 2016.....	8
Figure 8: Représentation des femmes dans les instances de prise de décision du niveau de district au niveau national.....	9
Figure 9: les femmes et hommes participants	14
Figure 10: Participants dans les quatre districts par sexe.	15
Figure 11: Age des participants par sexe	16
Figure 12: Etat matrimonial des participants par sexe	16
Figure 13: Niveau d'éducation des participants par sexe	17
Figure 14: Postes de responsabilité des participants par sexe	18
Figure 15: Moyens utilisés pour occuper le poste de responsabilité.....	19
Figure 16: Satisfaction au sujet de la représentation des femmes dans les instances de prise de décision	20
Figure 17: Perception sur la possibilité des femmes d'occuper un poste supérieur de responsabilité.....	21
Figure 18: Perception sur la possibilité des femmes de réussir dans un poste supérieur de responsabilité.....	23

Figure 19: Connaissance de la provision constitutionnelle pour les femmes dans les instances de prise de décision par district.....	25
Figure 20: Respect des 30% constitutionnels pour les femmes dans les instances de prise de décision	26
Figure 21: Respect des 30% constitutionnels pour les femmes dans les instances de prise de décisions.....	27
Figure 22: Raisons de non respect des 30% constitutionnels pour les femmes dans les instances de prises de décision	29
Figure 23: Changement du nombre de femmes dans la gouvernance par district	33
Figure 24: Changement dans la capacité des femmes de diriger depuis 10 ans passés par district	34
Figure 25: Changements de la participation des femmes dans la gouvernance locale résultant de la représentation élevée des femmes dans le parlement	35

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Les femmes dans les instances de décisions dans les secteurs couverts par l'étude.....	3
Tableau 2: Informateurs par outil de collecte des données.....	12

1. INTRODUCTION

1.1 Pro-Femmes / Twese Hamwe

Pro-femmes Twese Hamwe (PFTH) est un collectif des organisations locales non gouvernementales pour la promotion de la femme au Rwanda. Il est actuellement composé de cinquante sept (57) organisations ayant l'objectif d'appuyer les femmes et de plaider pour leur cause. La mission de PFTH consiste à éliminer toute forme de discrimination contre les femmes et de promouvoir leur statut socio-économique, politique et judiciaire. Il vise aussi à reconstruire ses capacités institutionnelles et organisationnelles ainsi que les capacités des organisations membres à travers le développement humain durable fondé sur l'égalité des genres, paix, justice et droits humains.

1.2 Cadre contextuel et justification de l'étude

La participation des femmes dans le cadre politique du pays est influencée par le système patriarcal dans lequel la contribution de la femme est restée invisible depuis longtemps. Ainsi, il y avait une place limitée pour l'expression et la participation des femmes dans la vie sociale et politique parce que tout le pouvoir était réservé aux hommes.

Dans le cadre d'améliorer le statut des femmes et leur participation dans la prise des décisions, le Gouvernement Rwandais a continuellement mis en place les politiques et les programmes qui se sont spécialement répandus après le génocide contre les tutsi de 1994. Nombreuses mesures, politiques et outils ont été élaborés y compris la constitution de 2003 révisé en 2015 (Republc of Rwanda, 2015) qui est sensible au genre. Différentes lois et politiques discriminant les femmes ont été révisées et les actions affirmatives contribuant à réduire le vide entre l'homme et la femme dans l'accès aux différentes opportunités ont été adoptées (Republic of Rwanda, 2014). Par exemple, la Loi no 59/2008 sur la prévention et la punition de la violence basée sur le genre (VBG), la Loi no 27/2001 sur les droits et la protection de l'enfant contre la violence et la Loi no 08/2005 sur les droits sur la terre ont créé un espace pour les femmes pour manifester leurs sentiments et points de vue. La plus importante action affirmative est la prévision constitutionnelle du minimum de 30 % des femmes dans les postes de prise des décisions de toutes les institutions publiques du pays (Republc of Rwanda, 2015).

En plus, le Gouvernement Rwandais a mis en place les institutions chargées de promouvoir l'égalité des genres qui comprennent le Ministère du Genre et de Promotion de la Famille (MIGEPROF), Bureau du Suivi du Genre (BSG), le Conseil National des Femmes (CNF) et le Forum des Femmes Rwandaises Parlementaires (FFRP). Au fur des années, la proche collaboration du Gouvernement du Rwanda avec les organisations de la société civile et le secteur privé qui contribuent à la promotion de l'égalité du genre a été rehaussée.

Les efforts fournis par le pays pour promouvoir l'égalité des genres ont produit des résultats positifs. Les femmes sont représentées à 64% dans le Parlement. Cependant, même si les points positifs sont nombreux et visibles, ils sont répartis inégalement dans les structures de la société. La preuve en est qu'actuellement au Rwanda, les femmes sont représentées à 19.4 %

parmi les Maires des districts, 19.4 % parmi les Vice-Maires en charges des Affaires Economiques, 45.2% dans les Conseils des districts et la Ville de Kigali et au tour de 40% dans les bureaux des Conseils de districts et la Ville de Kigali. Les femmes élues au Rwanda en 2016 sont 39.4% au niveau de villages, 41.7% au niveau de cellules, 42.7% au niveau de secteurs, et 43.6% au niveau de districts (Commission National Electorale, 2016). Ceci montre que la représentation des femmes au niveau local reste faible dans les postes élus et non élus. Il est donc nécessaire de savoir les raisons de cette disproportion de la représentation des femmes.

Les résultats disponibles des études ne donnent pas assez d'informations pour expliquer les raisons de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décision. C'est ainsi qu'il est important d'explorer les raisons de ce phénomène au-delà des suppositions générales. C'est dans ce cadre que PFTH, sous le financement du Programme 11.11.11 ayant pour but de construire les capacités des femmes dans postes de responsabilité, a initié cette étude pour disponibiliser cette information.

1.3 But de l'étude

Le but de cette étude est d'examiner la mise en application de 30% constitutionnels pour les femmes dans des instances de prise de décisions au niveau décentralisé et d'identifier les raisons de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décisions au niveau local.

1.4 Objectifs de l'étude

Cette étude a quatre objectifs:

1. Analyser la mise en application de la prévision constitutionnelle du minimum de 30% des femmes dans les instances de prise de décisions.
2. Identifier les raisons de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décisions au niveau local.
3. Examiner l'influence de la représentation élevée des femmes au Parlement sur la participation des femmes dans le leadership au niveau local.
4. Déterminer les barrières à la représentation des femmes dans le leadership au niveau local et fournir des suggestions pour améliorer la représentation des femmes dans les instances de décisions.

L'étude a été organisée dans quatre districts de Bugesera, Kamonyi, Nyabihu et Rulindo là où le projet 11.11.11 est en cours d'exécution, et a focalisé sur la représentation des femmes dans le leadership au niveau de cellule.

Ce rapport d'étude est structuré en cinq sections. Après l'introduction, la section suivante présente la situation actuelle de la représentation des femmes dans les différents postes selon les résultats des élections de 2016 ainsi que dans d'autres postes clés dans le pays. La section portant sur la méthodologie montre l'approche utilisée pour déterminer l'échantillon et le choix des participants ainsi que la procédure suivie dans la collecte et analyse des données. La section sur les résultats est subdivisée selon les quatre objectifs et se termine avec les suggestions pour un meilleur renforcement et implication des femmes dans le leadership à tous les niveaux.

2. CONTEXTE DE L'ETUDE

Même si le Gouvernement du Rwanda a fait des efforts de rendre les femmes et les filles capables de participer dans les instances de prise de décisions depuis la fin du génocide contre les tutsi de 1994, l'égalité du genre n'a été ni atteinte ni équitablement appliquée à tous les niveaux. Ci-dessous, la participation des femmes et des filles dans les instances de prise de décisions est décrite sur base des élections organisées au Rwanda en 2016 et sur base d'autres rapports sur les femmes dans les instances de prise de décisions.

2.1 Les femmes dans les instances de prise de décisions dans le lieu d'étude

Dans cette étude quelques données ont été collectées pour avoir une idée sur le statut actuel des femmes dans les instances de prise de décisions aux niveaux de cellule et de secteur dans les quatre districts qui ont participé. Le tableau suivant montre les résultats.

Tableau 1: Les femmes dans les instances de décisions dans les secteurs couverts par l'étude

Poste	Nombre de femmes dans le personnel de secteurs et cellules					
	Ntarama (Bugesera)	Rusiga (Rulindo)	Kayumbu (Kamonyi)	Rambura (Nyabihu)	Total	
					#	%
Conseil de Secteur	6/12 (50%)	11/19 (57.9%)	9/17 (52.9%)		26/48	54.2
Personnel de secteur	3/8 (37.5%)	2/8 (25.0%)	5/8 (62.5%)	1/8 (12.5%)	11/32	34.4
Secrét Exécut de Secteur	1/1	0/1	0/1	0/1	1/4	25.0
Réceptionniste de Secteur	1	1	1	1	4/4	100.0
Aff Sociales au Secteur	0	0	1	0	1/4	25.0
Conseil de Cellule	17/52 (32.7%)	28/51 (54.9%)	17/39 (43.6%)		69/155	44.5
Personnel de Cellule	2/6 (33.3%)	1/6 (16,7%)	3/8 (37.5%)		6/20	30.0
Secrét Exéc de Cellule	1/3 (33.3%)	0/3 (0.0%)	1/4 (25.0%)		2/10	20.0
SEDO	1/3 (33.3%)	1/3 (33.3%)	2/4 (50.0%)		4/10	40.0

Il apparaît que le pourcentage des femmes est un peu supérieur à celui des hommes au niveau des conseils de secteur. Ceci est attribué au 30% constitutionnels réservés aux femmes dans les instances de prise de décisions et la politique sur la représentation des femmes dans les conseils de la gouvernance locale qui sont respectés pendant les élections. Mais au moment où cela est vrai au niveau de secteur, les femmes dans les conseils de cellules sont seulement 44.5% ce qui signifie qu'au niveau inférieur le nombre des femmes dans leadership est presque le minimum exigé par la loi rwandaise. Il se comprend ici que les attentes patriarcales de voir les femmes restées dans les maisons pour s'occuper des activités ménagères au lieu d'aller dans le public et s'engager dans les activités de leadership continuent à être valorisées.

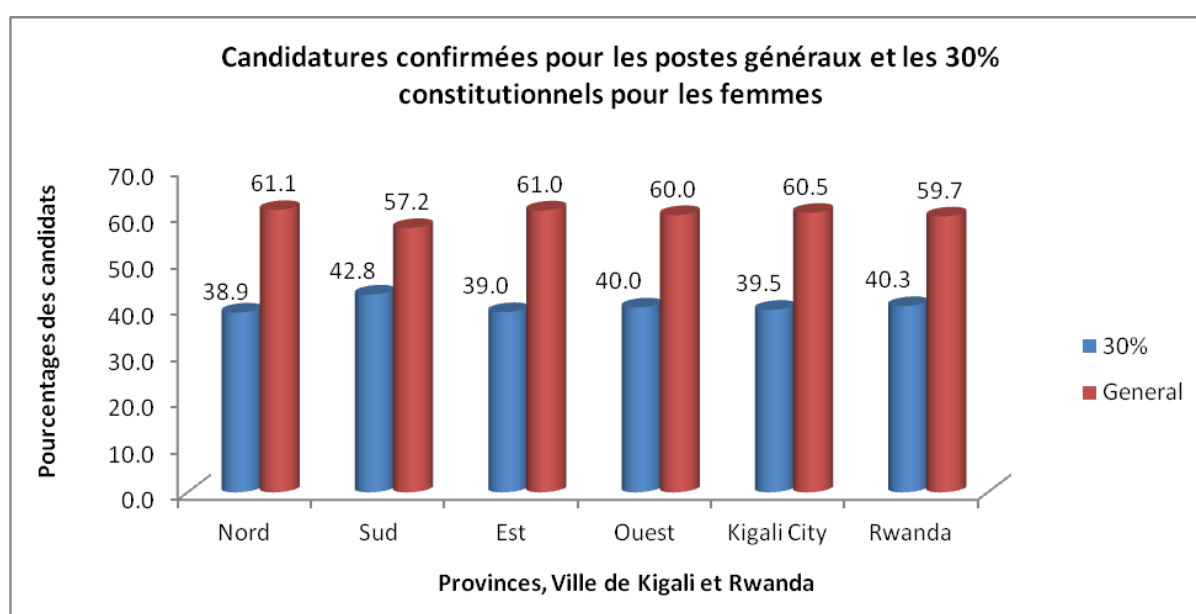
Une autre observation importante ici est que tous les réceptionnistes des bureaux des secteurs sont des femmes alors qu'elles sont rares dans les postes exigeant la compétition surtout les

poste de Secrétaire Exécutif/ve aux niveaux de cellule et de secteur. Ceci confirme l'existence de l'influence négative de la tradition patriarcale sur les rôles des femmes et des hommes et leur statut dans la gouvernance locale.

2.2 Les candidatures des femmes pendant les élections de 2016

Le rapport des élections de Février et Mars 2016 montre les candidatures des femmes ainsi que les résultats des élections (Komsiyi y'Igihugu y'Amatora, 2016). La figure suivante présente les candidatures confirmées pour les postes généraux ainsi que 30% constitutionnels pour les postes des femmes.

Figure 1: Candidatures confirmées pour les postes généraux et les 30% constitutionnels pour les femmes



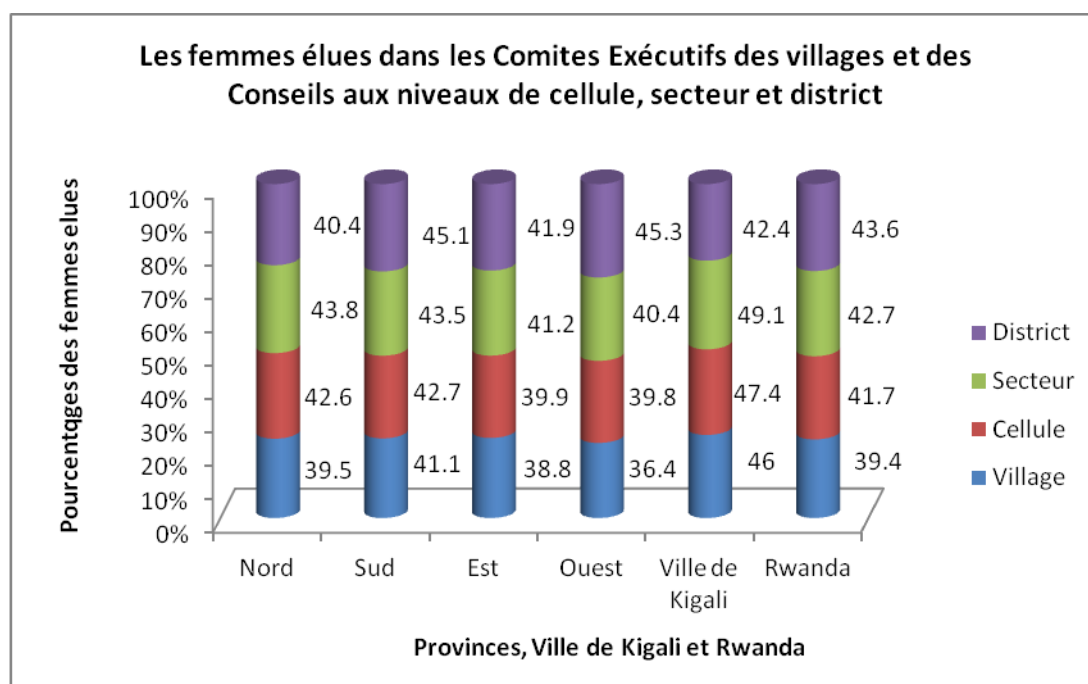
Source: Komisiyo y'Igihugu y'Amatora (2016, p.10)

Il est remarqué dans la figure en haut que les candidatures confirmées des femmes pour 30% constitutionnels dans les élections de 2016 sont autour de 40% de toutes les candidatures dans toutes les provinces. Il aurait été mieux si le rapport avait montré les statistiques des personnes qui avaient manifesté l'intérêt d'être sur la liste des candidats et non seulement celles qui ont été confirmées par la CNE₁, ce qui pouvait informer à propos de leur niveau de confiance de soi pour le leadership. Il montrait cependant que du moins ces postes pour les femmes ont trouvé des candidats, ce qui est aussi positive. Les paragraphes suivants illustrent les postes des femmes obtenus dans les élections.

2.3. Femmes élues dans différents comités et des conseils

Les femmes élues dans les comités et conseils des villages jusqu'au niveau de district sont toujours inférieures à 50%. Cependant leur pourcentage s'augmente au fur et à mesure le niveau augmente. Dans la figure suivante, les femmes au niveau de village au Rwanda étaient élues à 39.4%. Le pourcentage a atteint 40% dans la Province du Sud et dans la Ville de Kigali.

Figure 2: Les femmes élues dans les Comites Exécutifs des villages et des Conseils aux niveaux de cellule, secteur et district

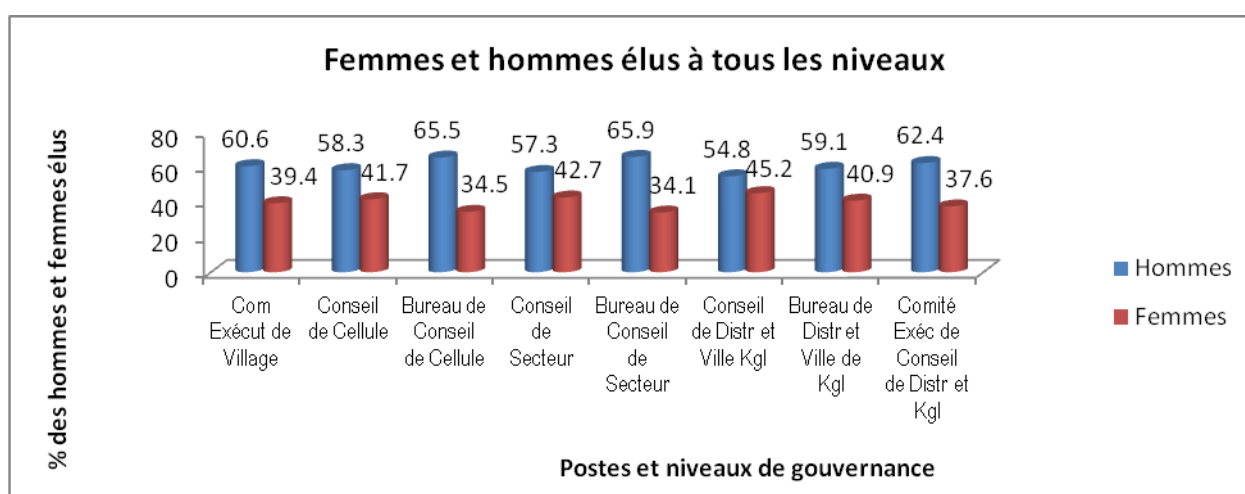


Source: Komisiyo y'Igihugu y'Amatora (2016, p.13, 16, 17,21)

Au niveau de cellule, les femmes atteignent 40% dans trois provinces. Au niveau de secteur, les femmes dans les comités et conseils sont dans les 40% dans toutes les provinces alors que la moyenne au Rwanda est de 42.7%. Comme au niveau de secteur, les femmes élues dans les comités et conseils de district sont plus de 40% dans toutes les provinces.

La figure suivante donne l'image de la situation des femmes et des hommes élus dans les instances de prise de décisions à partir du village jusqu'à la province et la Ville de Kigali.

Figure 3: Femmes et hommes élus du niveau de village jusqu'au niveau de province et la Ville de Kigali



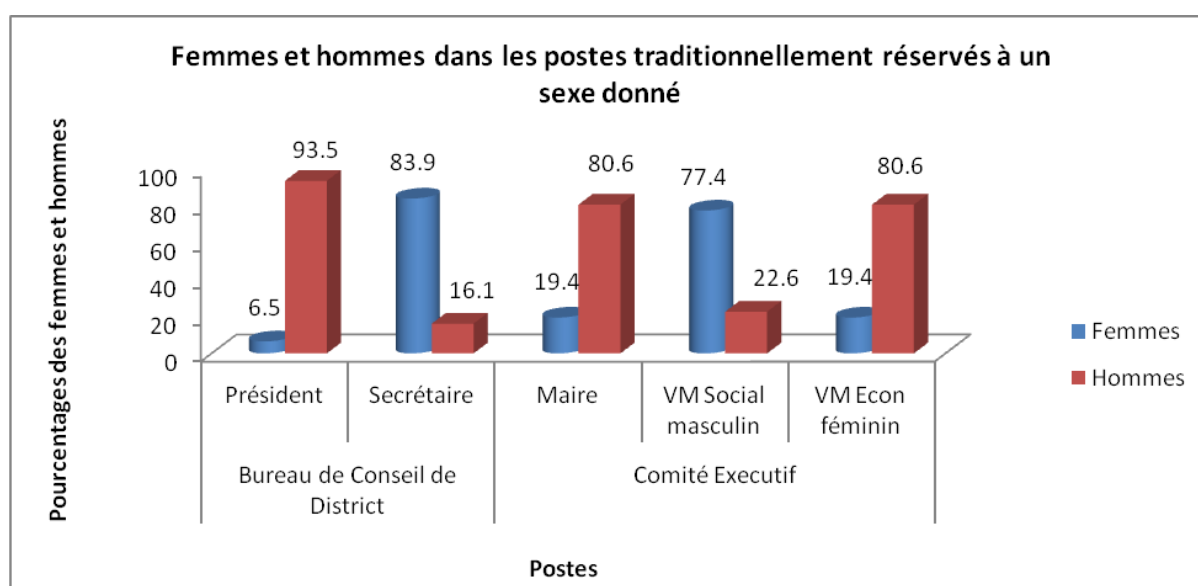
Source: Komisiyo y'Igihugu y'Amatora (2016, p.28)

L'on peut dire que ces pourcentages sont élevés mais en considérant que les 30% constitutionnels sont inclus nous trouvons que ces statistiques sont toujours basses. Mais aussi, les études devront explorer méticuleusement la représentation des femmes dans les postes occupés après compétition à savoir les postes de Secrétaire Exécutif/ve et autre personnel au niveau local.

2.4 Les femmes élues pour les postes traditionnellement réservés à un sexe donné

La société patriarcale comme celle du Rwanda a des attentes de rôles qui doivent être joués par les hommes et ceux qui doivent être joués par les femmes. Les postes difficiles et de domination sont occupés par les hommes alors que les postes faciles et de soumission sont occupés par les femmes. Cette tendance est aussi observée dans les élections de 2016 au Rwanda. La figure suivante illustre la situation.

Figure 4: Femmes et hommes dans les postes traditionnellement réservés à un sexe donné



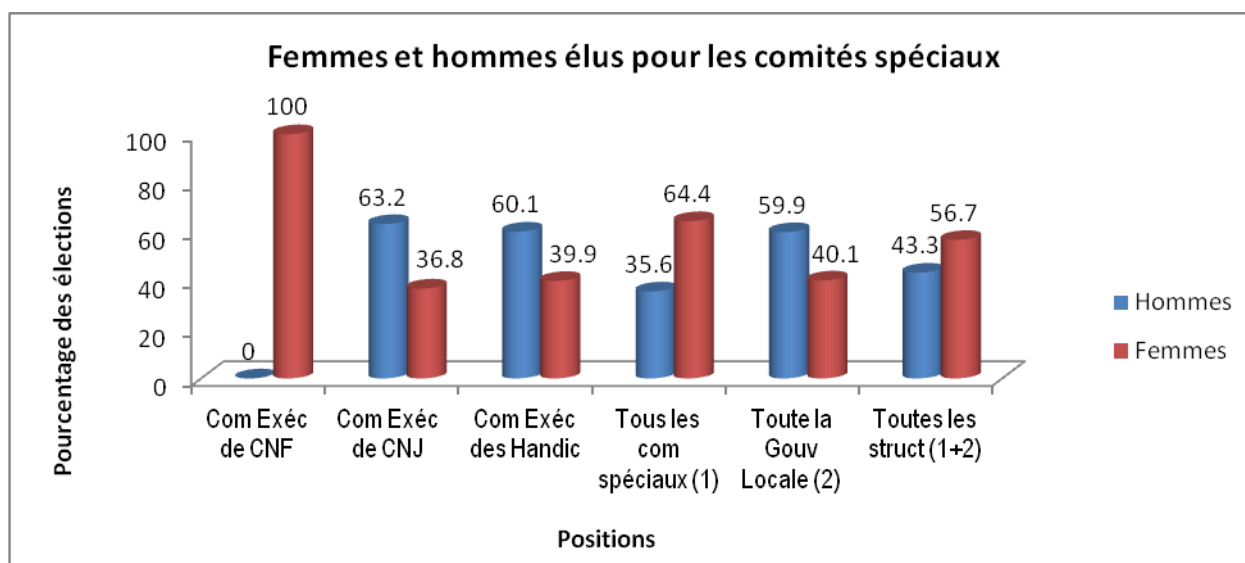
Source: Komisiyo y'Igihugu y'Amatora (2016, p.26)

Il est visible ici que les femmes présidentes des conseils de district sont 6.5% seulement lorsque les femmes secrétaires des conseils de districts sont 83.9%. De même les femmes maires et Vice-Maires chargées des affaires économiques sont 20% alors que les Vice-Maires chargées des affaires sociales sont 77.4 %. Ceci signifie que, même si le leadership à la tête du pays a la volonté de promouvoir la participation des femmes à tous les niveaux, la culture patriarcale a toujours une influence qui nécessite beaucoup de temps et d'énergie pour être éradiquée.

2.5 Femmes élues dans des postes spéciaux

Les postes spéciaux dans les élections de 2016 étaient dans les conseils des femmes, les conseils de la jeunesse et des conseils des personnes ayant le handicap. La figure suivante présente les résultats des élections.

Figure 5: Femmes et hommes élus pour les comités spéciaux



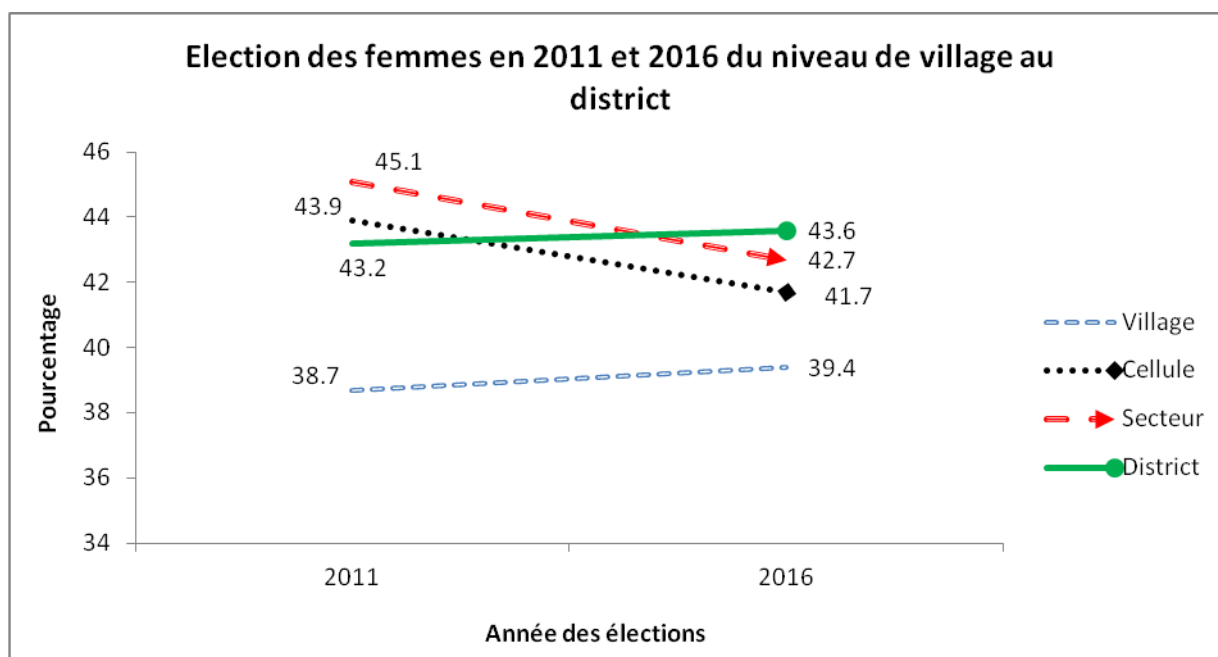
Source: Komisiyo y'Igihugu y'Amatora (2016, p.30)

Il est souligné dans la figure ci-dessus, qu'à part les conseils des femmes où les hommes ne sont pas autorisés, les femmes sont représentées dans les trentaines seulement.

2.6 Les tendances des postes des femmes au fur des années

Il a aussi été question de savoir si le nombre de femmes dans le leadership a changé au fur et à mesure que les années passent. La figure suivante démontre les tendances dans les élections de 2011 et 2016 au Rwanda.

Figure 6: Femmes élues en 2011 et 2016 au Rwanda

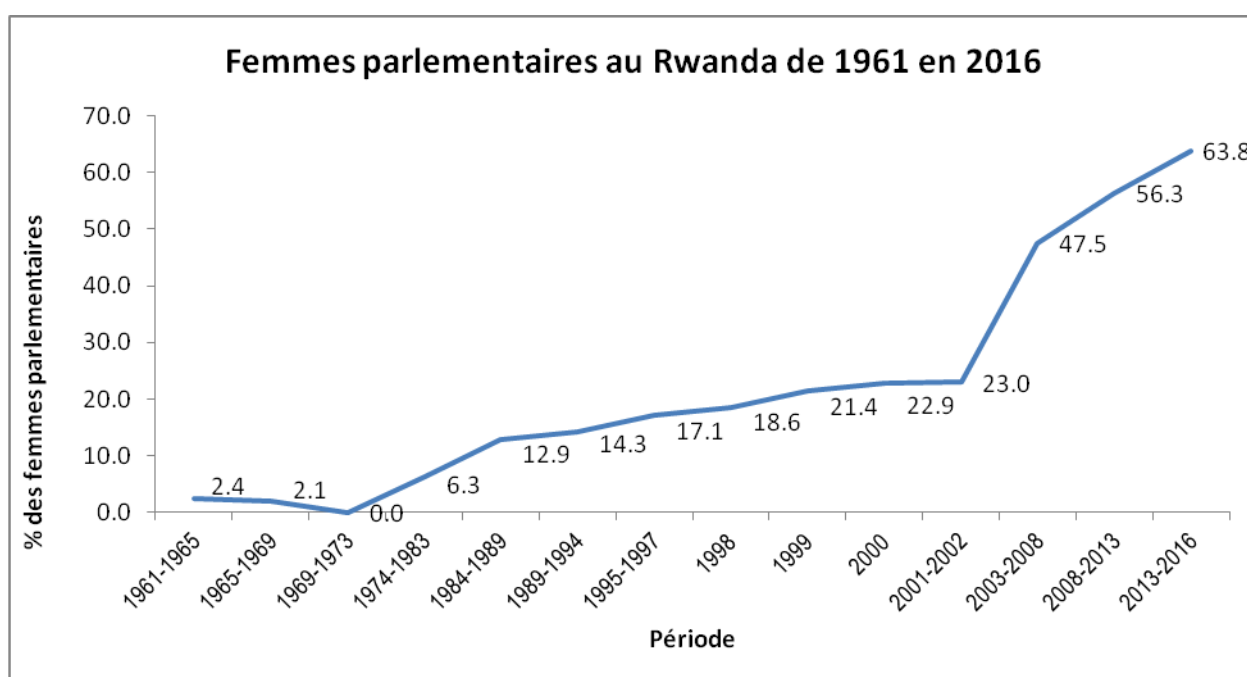


Source: Komisiyo y'Igihugu y'Amatora (2016, p.32)

A travers cette figure, il ya une petite augmentation d'environ 1% aux niveaux du village et du district entre 2011 et 2016. Cependant, il y a une diminution visible de la représentation des femmes aux niveaux de cellule et de secteur. En fait il est pitoyable qu'il n'y a pas d'augmentation remarquable dans les cinq dernières années.

Les tendances des femmes parlementaires au Rwanda depuis 1961 jusqu'aujourd'hui donnent plutôt une idée sur l'impact positif du 30% constitutionnels pour les femmes dans les instances de prise de décisions. Ceci est présenté dans la figure suivante.

Figure 7: Femmes parlementaires au Rwanda de 1961 en 2016

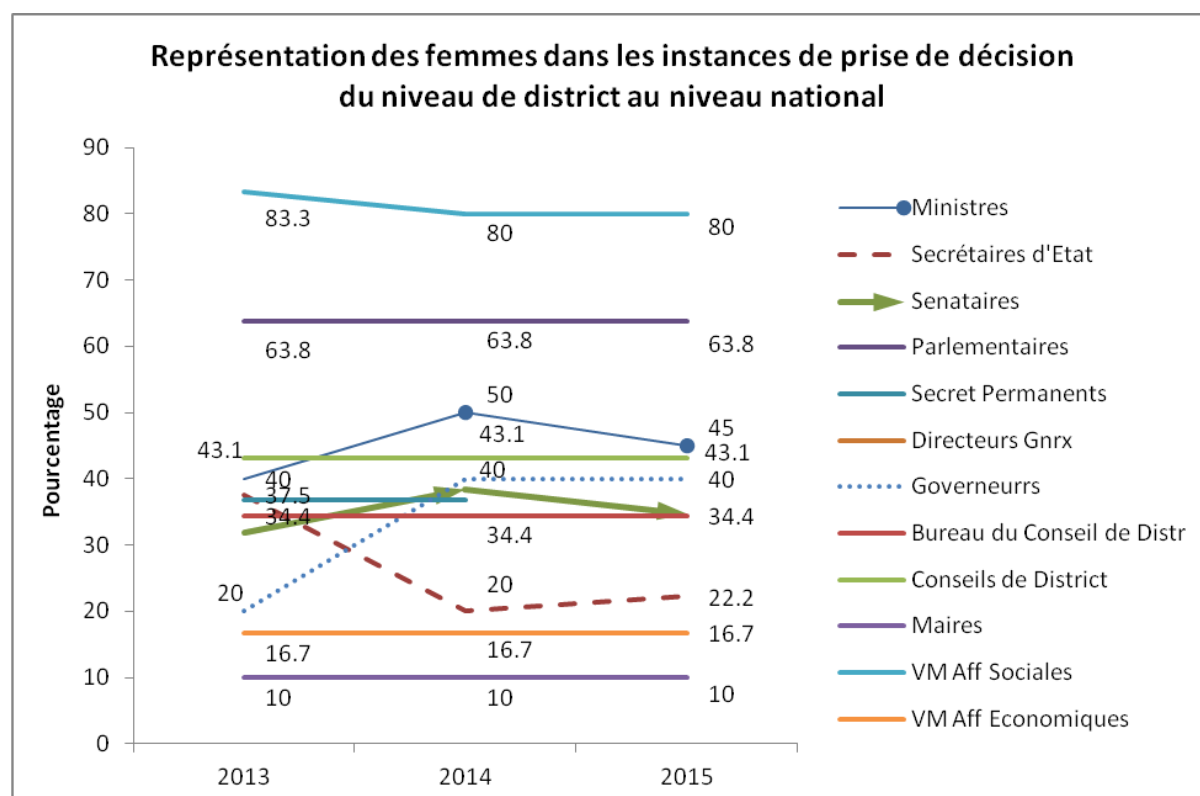


Source: Parlement du Rwanda, 2016.

Le nombre de femmes dans le Parlement Rwandais a beaucoup augmentées depuis 1995 mais a augmentées presque exponentiellement depuis l'année 2003 pendant laquelle la Constitution sensible au genre était établi. Cette figure démontre l'importance du cadre légal dans le renforcement des femmes. Elle illustre également comment les femmes sont beaucoup représentées au niveau supérieur.

L'autre tendance de la représentation des femmes dans les instances de prise de décisions groupe différents postes depuis le district jusqu'au niveau national dans les années 2013, 2014 et 2015.

Figure 8: Représentation des femmes dans les instances de prise de décision du niveau de district au niveau national



GMO (2016)

Il est montré dans la figure ci-dessus qu'il n'y a pas d'augmentation constante de la représentation des femmes dans les instances de prise de décisions. Il y a une représentation stable de 10 % des femmes qui sont des maires, 16.7% pour les vice-maires des affaires économiques, 63.8% pour les femmes parlementaires, et 43.1% pour les femmes dans les conseils de district. Ici la stabilité peut être due au fait qu'il n'y avait pas d'élections des leaders locaux entre les années 2013 et 2015 au Rwanda.

Pourtant, il y a une diminution de 3% de vice-maires chargées des affaires sociales. Il y a aussi une alternance d'augmentation et diminution de femmes ministres et une alternance d'augmentation et stabilité de femmes gouverneurs.

A travers ces statistiques, il est visible qu'en générale les femmes sont moins représentées dans les postes de prise de décisions. Cependant, la situation devient proportionnellement pire au fur et à mesure qu'on descend au niveau local. C'est pour cette même raison que la présente étude a été initiée pour examiner le pourquoi de ce phénomène. La section suivante explique la méthodologie suivie pour atteindre ce but.

3. METHODOLOGIE

3.1 Conception de l'étude

Cette étude a utilisé une approche mixte combinant les données quantitatives et qualitatives sur des raisons de la faible représentation des femmes dans la gouvernance locale. C'est une étude

descriptive donnant une analyse systématique et narrative de ce phénomène dans les districts où l'étude a été menée. L'étude était conduite dans quatre districts dans lesquels le projet 11.11.11 opère, à savoir Bugesera dans la province de l'Est, Kamonyi dans la province du Sud, Rulindo dans la province du Nord et Nyabihu dans la province de l'Ouest.

3.2 Participants et échantillonnage

Parce que l'objet de cette étude était d'examiner la raison de la faible représentation des femmes dans instances de prise de décisions dans la gouvernance locale, les participants sélectionnés étaient essentiellement les autorités locales au niveau de cellule. Cependant, les autorités locales au niveau de secteur ainsi que d'autres femmes et les hommes leaders d'opinion ont participé aussi. Les leaders d'opinion comprennent les personnes occupant des postes importants dans la communauté et qui ont influencé la communauté d'une manière ou d'une autre tels que les religieux, des commerçants, les agents de l'Etat, la société civile et les institutions privées.

L'échantillon est calculé sur base de la suggestion de Raosoft (<http://www.raosoft.com/samplesize.html>). Raosoft a établi un système qui permet de calculer automatiquement la taille de l'échantillon sur une population quelconque, si l'intervalle de confiance, et /or l'erreur d'échantillonnage sont donnés. Dans la présente étude, la population était des membres des conseils de cellule et le personnel au niveau de cellule dans les quatre districts sélectionnés.

Le nombre de cellules dans ces districts est le suivant : Bugesera: 72; Kamonyi: 59; Nyabihu: 73 et Rulindo: 71 (District Bugesera, 2013; District Kamonyi, 2013; district Nyabihu, 2013; District Rulindo, 2013) ; ce qui donne le total de 275 cellules.

Aujourd'hui les conseils de cellule sont composés d'un représentant de chaque village, un représentant des femmes et des filles, un représentant des jeunes, un représentant du secteur privé, un représentant des écoles primaires, un représentant des écoles maternelles et des représentants des femmes dont le nombre est 30% du conseil.

Mais, au moment de déterminer l'échantillon de l'étude, les données sur les conseils de cellule étaient difficiles à trouver surtout que le nombre des membres des conseils de cellules diffère d'une cellule à l'autre. Le nombre approximatif des membres de conseils de cellule était cependant utilisé plutôt que le nombre exact. Il était stipulé que si chaque cellule a au moins deux villages, le nombre des membres de conseils de cellule pouvait être 10 ce qui pouvait donner la taille de la population de 2,750, et la taille de l'échantillon de 93 avec 0.1 de l'erreur de l'échantillonnage et 0.95 d'intervalle de confiance.

De même si le nombre de villages par cellules est 10, ce qui est rare, le nombre des membres des conseils de cellule serait vingt (20), la taille de la population serait 5,500, et la taille de l'échantillon serait de 95. Il a été décidé d'utiliser la taille de l'échantillon la plus élevée de 95 mais pour des raisons pratiques, 96 personnes étaient impliquées comme taille de l'échantillon de la présente étude.

Comme le but de l'étude portait sur le statut des femmes dans les instances de prise de décisions au niveau local, la participation élevée des femmes dans cette étude était souhaitée. On a ainsi jugé bon d'ajouter cinq (5) participantes par district, ce qui ramène la taille de l'échantillon à 116.

Pour faire la triangulation pendant la sélection des participants, on a conclu d'impliquer les secteurs et les cellules selon la représentation des femmes dans leurs entités. Un secteur par district a été cependant choisi. Deux secteurs ayant le nombre élevé des femmes dans les instances de prise de décisions étaient choisis dans les districts de Bugesera et Rulindo. Les deux secteurs avec un nombre le moins élevé de femmes dans les instances de prise de décisions étaient choisis dans les districts de Kamonyi et Nyabihu. Dans chaque secteur, deux cellules étaient choisies, l'une avec le nombre plus élevé des femmes, et l'autre avec le nombre le moins élevé des femmes dans la gouvernance.

Le personnel et les leaders d'opinion au niveau de secteur ont aussi participé à la présente étude. Ceux-ci comprennent les Secrétaires Exécutifs, les Officiers chargés de l'éducation, les Officiers chargés des affaires sociales, les Agronomes, les Officiers de l'Etat civile, les Officiers chargés des propriétés foncières ; les secrétaires/Réceptionnistes, et les Comptables.

Au total cent seize (116) participants étaient planifiés pour être impliqué dans cette étude comme suit:

Dans chaque secteur:

- Vingt quatre (24) autorités locales dans les deux cellules impliquées
- Cinq (5) femmes leaders d'opinion sélectionnées dans les deux cellules
- Quatre (4) membres du personnel au niveau de secteur
- Dix(10) hommes leaders d'opinion au niveau de secteur
- Dix (10) femmes leaders d'opinion au niveau de secteur

3.3. Types des données collectées

Cette étude a principalement collecté les données qualitatives sur les raisons de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décisions au niveau local. Cependant les données qualitatives et quantitatives secondaires étaient collectées spécialement dans des rapports des secteurs et des cellules ainsi que des rapports nationaux,

3.4. Outils et techniques de collecte des données

Pendant la collecte des données, les chercheurs rencontraient les informateurs dans un endroit négocié ensemble surtout au bureau de secteur. Les données primaires étaient collectées dans la communauté en utilisant les outils spécifiques. Quatre sortes de sessions de collecte des données étaient organisées. L'une était une session écrite là où les participants remplissaient les réponses sur un formulaire imprimé. Cet outil comprenait des questions fermées et des questions ouvertes. Cet outil était utilisé au sein des autorités locales et femmes leaders d'opinion au niveau de cellule. Il était planifié que ceux qui sont incapable d'écrire seront encouragés de participer dans les discussions de groupe focalisées (DGF) mais cette catégorie n'a pas été retrouvée sur terrain.

L'un des chercheurs restait dans un endroit choisi pour assister les participants pendant la complétion des formulaires et répondre aux questions éventuelles.

Il y avait dans chaque secteur deux DGF conduit en utilisant un guide écrit. La session de discussion rassemblait respectivement les femmes et les filles ainsi que les hommes et les garçons leaders d'opinion au niveau de secteur. Dans ces groupes, le guide de DGF était aussi mixte ayant des questions fermées et des questions ouvertes.

La troisième sorte de session organisée dans cette étude était l'interview individuelle. Un guide d'interview mixte avec des questions fermées et des questions ouvertes était aussi utilisé à cet effet. Les participants à l'interview étaient le staff de secteur.

La dernière sorte de session organisée consistait de l'échange, commentaires et suggestions sur les données collectées aux niveaux de secteur et de cellule. Cette session a réuni le personnel des autres institutions au niveau national. Le nombre des informateurs par outil est présenté dans le tableau suivant:

Tableau 2: Informateurs par outil de collecte des données

Outil	Informateur/trice	Unité	Taille de l'échantillon
Outils mixtes pour réponses écrites (questions ouvertes et questions fermées)	Membres de conseil, Comité Exécutif (Secrétaire Exécutif/ve et SEDO) et femmes leaders d'opinions au niveau de cellule	Individu	96 (24*4) autorités locales 20 (5*4) femmes leaders d'op. Total : 116
Guide de DGF	Femmes et hommes multidisciplinaires leaders d'opinions au niveau de secteur	Groupe	4 (1*4) groupes de 10 femmes 4 (1*4) groupes de 10 hommes Total : 8 groupes [80 personnes]
Guide d'interview individuelle	Personnel de Secteur et leaders d'opinion au niveau supérieur	Individu	16 (4*4) personnel de secteur/district Total : 16 personnes
Commentaires et suggestion sur les résultats	Personnel des institutions publiques et organisations de la Société Civile au niveau national	Groupe	1 groupe ($\pm$ 45 personnes)

Informations collectées avec les DGF et interview individuelle était enregistrée avec l'appareil digital alors que les notes étaient aussi prises à la main. L'information écrite à la main et celle enregistrée étaient confidentiellement gardées jusqu'à l'utilisation pendant l'analyse.

Le chef de groupe (le consultant) conduisait le DGF alors que l'assistante prenait notes, enregistrait et disposait le matériel nécessaire. Comme il est mentionné ci-dessus, les données

secondaires étaient retrouvées dans les rapports de secteurs, gazette officielle, rapports publiés et les livres et les articles des journaux, et autre documents importants.

3.5. Analyse des données

Les données primaires étaient analysées de deux façons. L'analyse de réponses ouvertes dans chaque outil suivait la technique suggérée par Rossman & Rallis (2012). Ces auteurs proposent sept étapes de l'analyse de l'information qualitative: organiser les données, identifier les catégories, se familiariser et codifier les données, générer les thèmes et les interpréter et chercher la compréhension alternative. L'analyse des questions fermées dans tous les outils était faite grâce au logiciel de traitement des données SPSS. Ainsi une riche base des données a permis de générer les tableaux et les graphiques qui ont été analysés ensemble avec les données qualitatives.

3.6 Considération de l'éthique

L'éthique de recherche était considérée dans cette étude. Les chercheurs sont allés sur terrain avec une lettre écrite les introduisant aux institutions qui ont participé. PFTH avait aussi préparé le terrain en contactant les districts et les secteurs qui ont participé dans l'étude pour approbation et rendez-vous. Les participants donnaient aussi l'information par leur consentement qui était négocié avant de commencer n'importe quelle activité relative à la collecte de données. Sur ce point, les chercheurs s'introduisaient aux gens en présence des autorités locales. Ils expliquaient le but de l'étude et l'usage de l'information collectée, leur assuraient la confidentialité de l'information donnée, et les informaient que cette participation était volontaire. Toutes les personnes contactées ont accepté de participer.

3.7. Difficultés rencontrées

Même si en général l'étude a bien marché, une importante difficulté a été observée. C'est la disponibilité des informateurs. Le plan de collecte des données était établi en collaboration avec PFTH, le consultant et la communauté. Mais ce plan changeait souvent spécialement à cause de la disponibilité des autorités locales. Ceci a changé le temps prévu pour la collecte des données de quatre jours à un mois, ce qui a influencé le temps réservé pour l'étude. Toutes les étapes de cette étude depuis la collecte des données jusqu'au rapport final ont duré trois mois.

4. RAISONS DE LA FAIBLE REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE DECISION AU NIVEAU LOCAL

4.1 Introduction

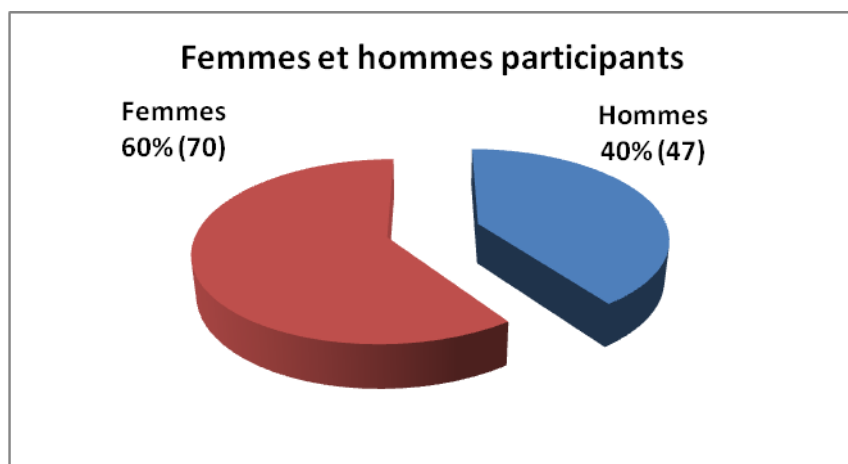
Cette section présente les résultats de l'étude empirique sur les raisons de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décision au niveau local. Elle commence avec les informations démographiques sur les participants. Ensuite, elle expose les perceptions des participants au sujet des femmes dans les instances de prise de décision au Rwanda. Elle explore aussi l'application de 30% constitutionnel pour les femmes dans les instances de prise de décision et les raisons qui causent la faible représentation des femmes dans les postes de prise de décision au niveau local. La discussion se termine avec un coup d'œil sur l'influence de la représentation élevée de femmes dans le parlement Rwandais sur la participation des femmes dans les instances de prise de décision au niveau local.

4.2 Caractéristiques des participants

4.2.1 Participants par sexe

Il est mentionné ci haut que les participants ciblés par la présente étude étaient les autorités locales au niveau de cellule. Comme les idées des femmes étaient vivement souhaitées, les femmes leaders d'opinion au niveau de cellule ont été contactées aussi.

Figure 9: Femmes et hommes participants



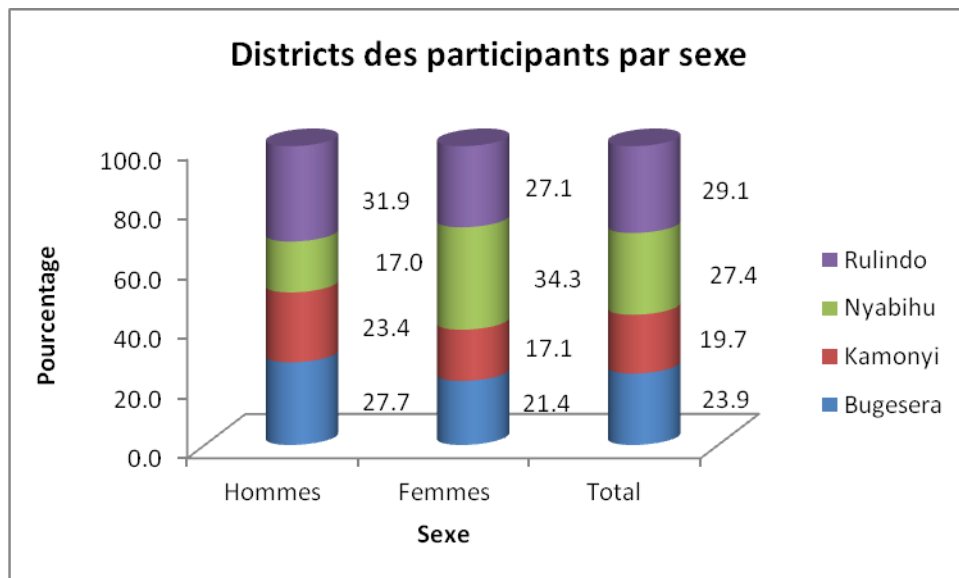
Source: Données primaires

Il est visible dans cette figure que dans la présente étude les femmes représentaient 60% et les hommes représentaient 40%.

4.2.2 Participants des quatre districts par sexe

Bien que le nombre de participants cibles dans chaque district était presque le même, il n'était pas proportionnel en termes de sexe.

Figure 10: Participants dans les quatre districts par sexe.



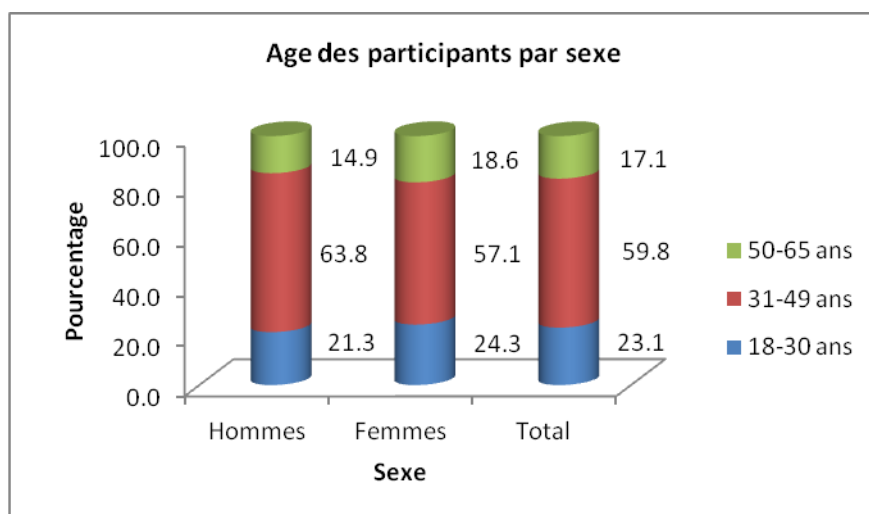
Source: Données primaires

La figure ci-dessus montre que le pourcentage des participants dans Nyabihu est plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes, avec la différence de 17%. Le pourcentage est élevé parmi les hommes que parmi les femmes dans Bugesera et Rulindo. Cela est en partie expliqué par la sélection des secteurs dans lesquels l'étude a été menée. Dans les districts de Nyabihu et Bugesera, les secteurs choisis avaient le plus grand nombre de femmes dans le leadership tandis que dans les districts de Rulindo et Kamonyi, les secteurs choisis avaient le plus petit nombre de femmes dans le leadership. Ici le seul problème concerne le district de Bugesera dans lequel le secteur de Ntarama était choisi parce qu'il a le nombre le plus élevé des femmes dans le leadership mais dans l'échantillon, les hommes sont les plus nombreux avec une différence de 6.3%. L'on peut penser que les femmes dans ce secteur – les femmes dans le leadership incluses – sont très occupées dans leurs activités familiales tandis que les hommes sont libres pour n'importe quel demande extérieure et publique.

4.2.3 Age des participants

La majorité des participants étaient dans le groupe d'âge entre 31 et 49 qui représentent presque 60% (voir la figure en bas). Le nombre des jeunes était légèrement supérieur au nombre des personnes âgées.

Figure 11: Age des participants par sexe



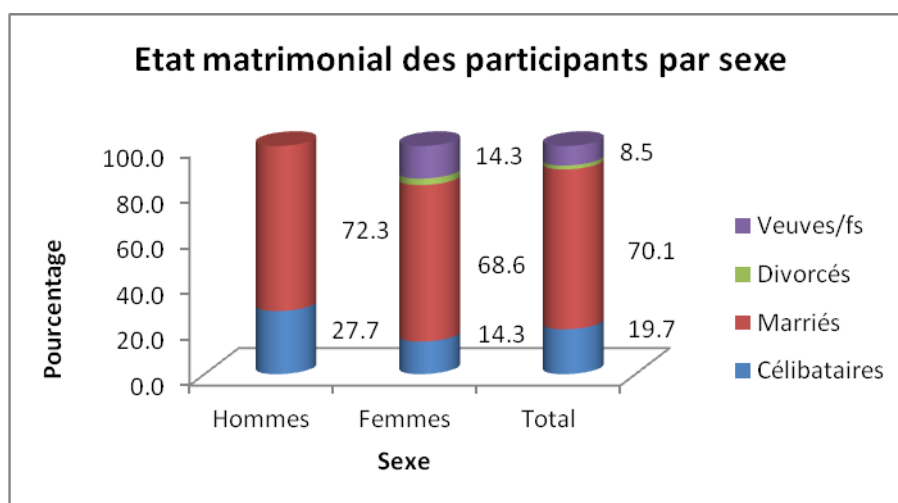
Source: Données primaires

Ainsi, la figure montre que les jeunes ne sont pas restés derrière dans l'administration locale. Le pourcentage de participation dans cette tranche d'âge est presque équitablement repartie parmi les jeunes hommes et les jeunes femmes, ce qui confirme que la considération de l'âge dans le recrutement, l'élection, et l'engagement dans le leadership est la même que parmi les hommes et les femmes.

4.2.4 Etat matrimonial des participants

L'état matrimonial des participants semble être en relation directe avec l'âge comme il a été observé en haut. On a constaté que les participants âgés entre 18 et 30 étaient légèrement supérieurs à 20%. Mêmement, comme cela est visible dans la figure suivante, les participants célibataires représentent presque 20%.

Figure 12: Etat matrimonial des participants par sexe



Source: Données primaires

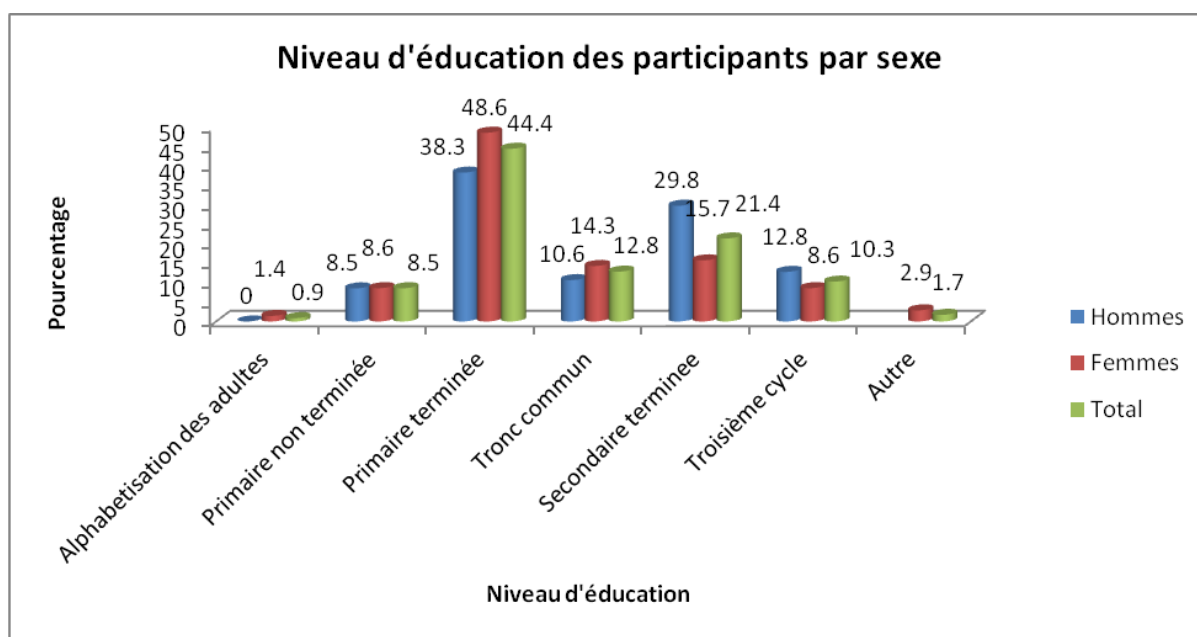
Cependant, il y a une grande différence de 13.4% parmi les hommes et femmes célibataires. Les femmes se marient avant les hommes, ce qui peut être l'une des raisons de la faible représentation dans le leadership étant donné que les femmes mariées dans le système patriarcal comme celui du Rwanda sont dominées par les hommes dans plusieurs manières. L'influence du mariage sur la faible représentation des femmes dans les organes de base sera discutée dans une autre section en bas.

L'autre observation concerne le veuvage et genre. Il n'y a pas de veufs dans l'échantillon de cette étude au moment où les veuves représentent 14.3%. Cela aussi peut expliquer le manque de temps par les femmes pour s'engager dans le leadership local parce qu'elles sont en charge de toute chose dans leurs maisons alors que le leadership local n'est pas payé.

4.2.5 Niveau d'éducation des participants

La figure suivante illustre le niveau d'éducation des participants. Un pourcentage élevé des autorités locales au niveau de cellule dans les secteurs choisis ont seulement terminé l'école primaire. Cette catégorie représente 44.4% de l'échantillon.

Figure 13: Niveau d'éducation des participants par sexe



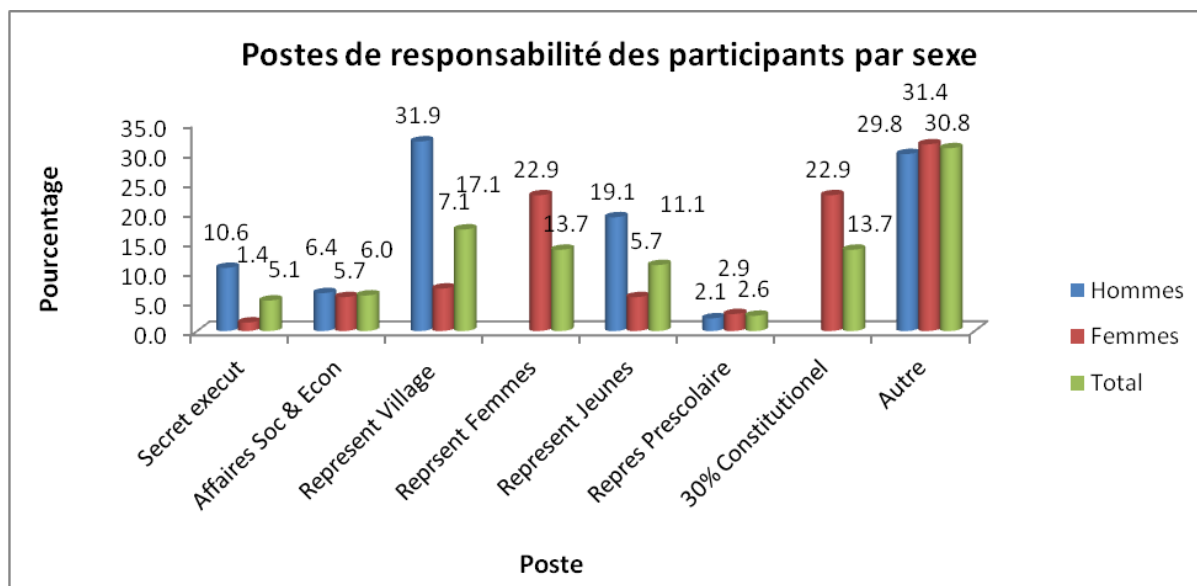
Source: Données primaires

A travers cette figure, les femmes ont un niveau d'éducation plus bas que celui des hommes. Leur pourcentage est plus élevé de 10% que celui des hommes dans l'éducation primaire. Le pourcentage des femmes dépasse toujours le pourcentage des hommes dans l'alphabétisation des adultes, au primaire non terminé, au primaire terminé et le premier cycle de l'éducation secondaire. Le pourcentage des hommes devient supérieur au deuxième cycle de l'éducation secondaire et au troisième cycle/université. On verra dans les sections en bas comment les participants argumentent que les femmes qui ont un niveau d'études élevé sont orientées au niveau supérieur de leadership plutôt que de rester au niveau de cellule. Cela confirme en fait la pénurie des femmes de niveau élevé d'études dans la communauté si on compare avec les hommes.

4.2.6 Postes de responsabilités des participants

La figure en bas montre que les participants dans cette étude occupent les postes variées dans la gouvernance locale. Mais en considérant la variable sexe, on observe beaucoup de différence dans l'échantillon de la présente étude.

Figure 14: Postes de responsabilité des participants par sexe



Source: Données primaires

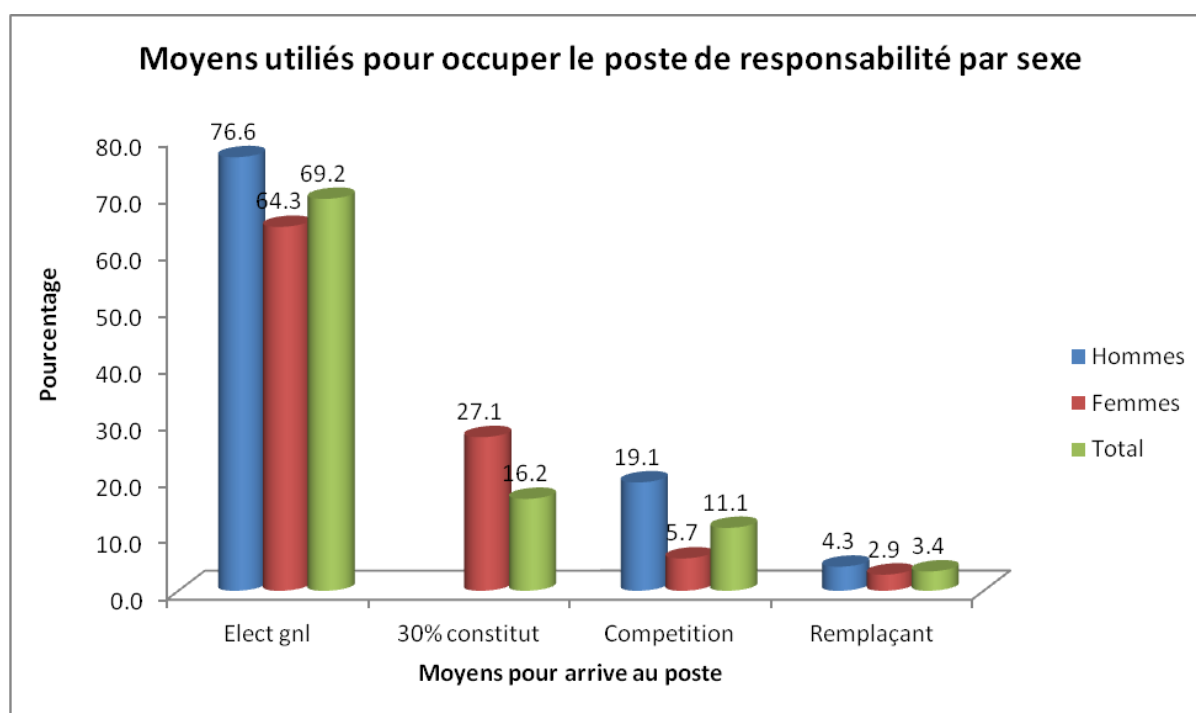
Il y a une différence de 24.8% entre les hommes et les femmes qui représentent leurs villages dans le Conseil de Cellule, où les hommes sont plus représentés. De même, les hommes sont plus représentés dans les postes de Secrétaire Exécutif et les représentants de la jeunesse. Le pourcentage des femmes est plus élevé dans les postes de représentation des femmes et les 30% constitutionnels dans les cellules. Ce pourcentage est aussi légèrement élevé dans les autres postes qui ne sont pas spécifiés dans les instruments utilisés pendant la collecte des données. Les autres postes non spécifiés dans les instruments de collecte des données sont occupés par le tiers de l'échantillon. Ce sont des postes telles que conseiller ordinaire au niveau de cellule, les membres des comités au niveau du conseil de cellule, et les représentants des groupes spéciaux tels que les gens ayant des handicaps.

Le nombre des femmes est ainsi presque supérieur seulement dans les postes spécifiques aux femmes, et pas nécessairement dans les autres postes, ce qui est un autre point discuté dans les sections en bas.

4.2.7 Moyens utilisés par les participants pour occuper un poste de responsabilité

Deux moyens sont les plus utilisés pour occuper un poste de responsabilité dans la gouvernance locale : élection et recrutement. Les femmes représentant les 30% constitutionnels sont considérées dans la présente étude au même cadre que celles qui sont élues. Les femmes pouvaient également se faire élire dans les 70% qui restaient. Le personnel exécutif au niveau de cellule (Secrétaire Exécutif/ve et SEDO) occupent leurs postes après compétition de recrutement.

Figure 15: Moyens utilisés pour occuper le poste de responsabilité



Source: Données primaires

La majorité des personnes qui ont participé dans la présente étude sont choisies aux postes de responsabilité pendant les élections générales. Les femmes enrôlées à travers les 30% constitutionnels sont aussi représentées. Peu de participants ont été recrutés après compétition. La figure en haut semble normale étant donné que les autorités locales au niveau de cellule sont élues, les 30% des femmes sont constitutionnels, et le petit nombre est recruté à travers les compétitions en tant que Comité Exécutif. Cela signifie que l'échantillon de cette étude reflète les structures existantes dans la gouvernance locale.

Il est aussi important de souligner que les hommes ont un pourcentage élevé parmi ceux qui occupent leurs postes actuelles par élections générales ainsi que ceux qui occupent leurs postes par compétition. Evidemment les hommes ne posent pas leur candidature aux postes réservés aux 30% constitutionnels. Cela clarifie que le renfort pour les femmes est encore souhaité pour qu'elles soient capables d'entrer en compétition comme leurs frères et qu'elles soient représentées au-delà du pourcentage minimum établi par la loi. Cependant, avant de déterminer le genre de renfort dont les femmes ont besoin, il est important de connaître pourquoi les femmes sont moins représentées dans la gouvernance locale. Les sections suivantes informent sur les points de vue des personnes impliquées dans la présente étude à ce sujet.

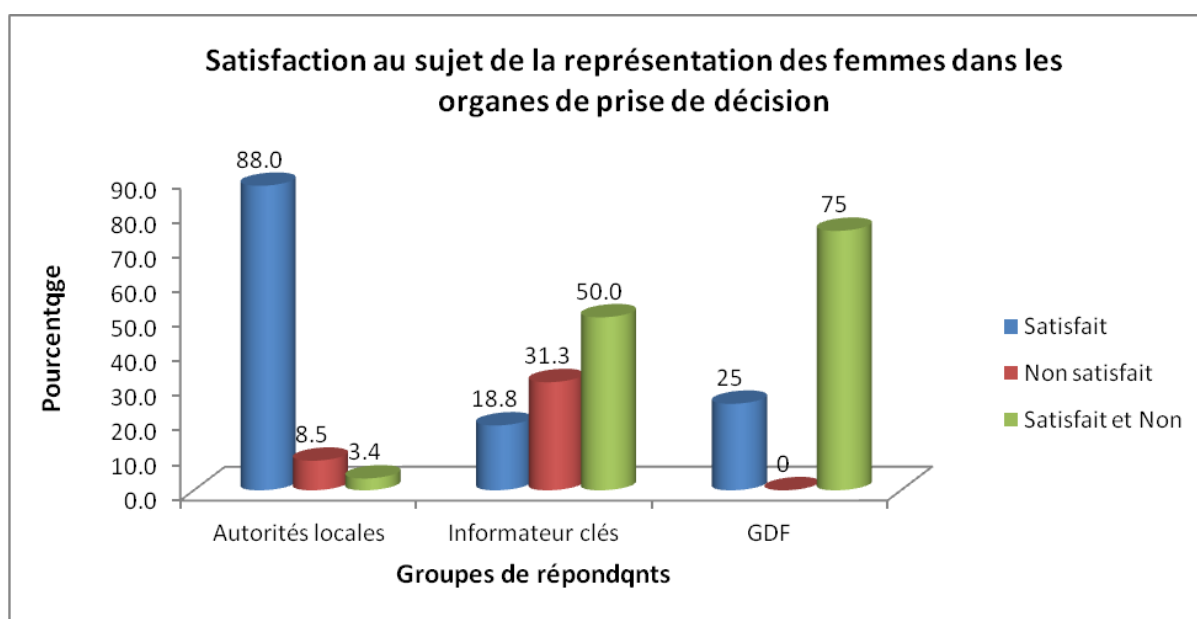
4.3 Perceptions sur la représentation des femmes dans les postes de prise de décision

On a souhaité connaître comment les participants perçoivent le statut des femmes dans les instances de prise de décision. Les questions spécifiques ont été posées sur la satisfaction des participants concernant la représentation actuelle des femmes dans les instances de prise de décision aux niveaux de villages, cellules et secteurs en termes du nombre/statistiques. L'autre point concernait le point de vue des participants sur la capacité des femmes de parvenir à occuper un poste de responsabilité ou de réussir une fois arrivée à ce poste.

4.3.1 Satisfaction au sujet de la représentation des femmes dans les instances de prise de décision

L'attitude des participants sur la satisfaction ou insatisfaction concernant le statut des femmes dans les instances de prise de décision est illustrée dans la figure suivante.

Figure 16: Satisfaction au sujet de la représentation des femmes dans les instances de prise de décision



Source: Données primaires

Presque 90% des autorités locales au niveau de cellule qui ont participé dans cette étude ont exprimé leur satisfaction au sujet du statut des femmes qui sont dans la gouvernance locale. Cependant, parmi les informateurs clés, l'attitude est partagée. Seulement presque un cinquième (18.8%) d'entre eux ont exprimé la satisfaction tandis qu'un tiers (31.3%) ont clairement montré leur insatisfaction et la moitié (50.0%) sont juste au milieu, c'est-à-dire, satisfaits sur quelques aspects et insatisfaits sur d'autres aspects. Les participants dans les DGF n'ont pas montré une satisfaction totale : un quart (25%) étaient totalement satisfaits au moment où le reste étaient satisfaits en moitié.

Tous ces groupes ont donné des informations complémentaires sur les raisons de leur satisfaction ou insatisfaction. Ceux qui ont manifesté de la satisfaction étaient motivés par deux raisons. Premièrement, les femmes sont représentées dans tous les instances de prise de décision malgré leur petit nombre. Ces participants considèrent particulièrement que quelques années passées les femmes n'étaient pas représentées et que leur nombre actuel si petit soit-il, est un grand pas et un grand niveau qui devrait réjouir le pays. Une autre raison de satisfaction est que les femmes qui sont dans les instances de prise de décision sont conscientes du problème des autres femmes et qu'elles utilisent leur pouvoir pour y remédier adéquatement et dans les meilleurs délais.

Ceux qui ont manifesté de l'insatisfaction étaient poussés par cinq raisons. Premièrement, le nombre de femmes est encore petit dans la gouvernance locale, surtout dans les postes occupés

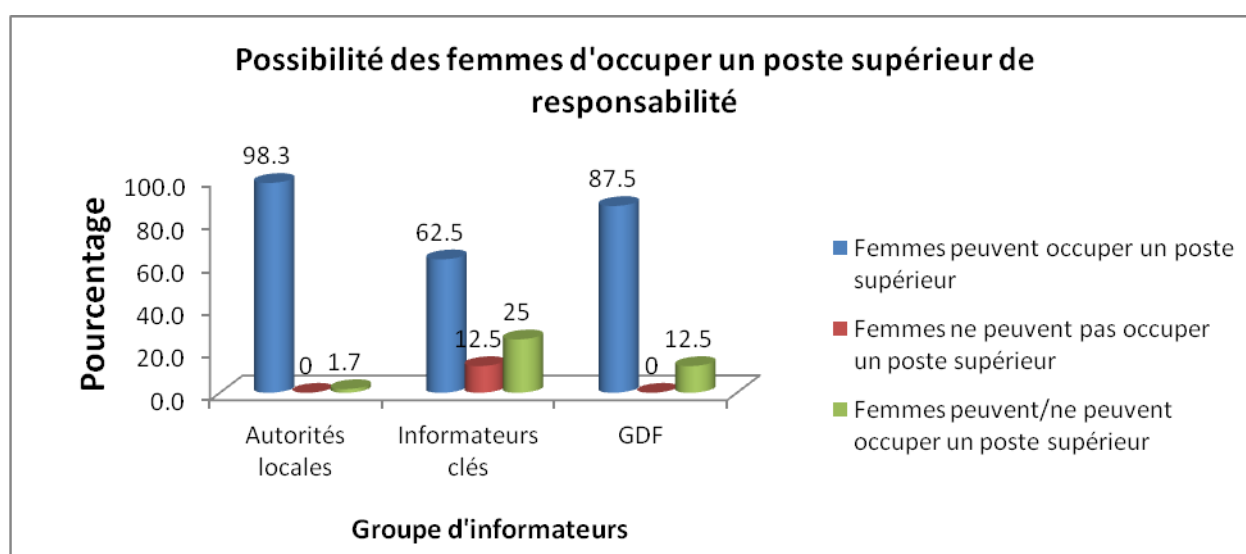
après compétition. Les statistiques alarmantes sur ce point sont déjà présentées dans les sections en haut. Deuxièmement, les femmes ont beaucoup de responsabilités dans leurs familles respectives, que ce soit les responsabilités productives et reproductives, et ne sont pas encore libre de tenir ferme dans le leadership parce qu'elles n'ont pas assez de temps pour cela. Troisièmement, le travail dans la gouvernance locale est volontaire et non payé au moment où les femmes n'ont pas le temps suffisant en dehors de leurs responsabilités quotidiennes dans la famille. Cela devient un problème lorsqu'elles doivent dépenser de l'énergie à la recherche de survie pour la famille. Quatrièmement, les femmes ne sont pas encore suffisamment sensibilisées pour participer dans la gouvernance. On essaie difficilement de les motiver pour qu'elles acceptent de participer. Dernièrement, les femmes qui sont dans la gouvernance sont surnommées des noms humiliants tels que « *inzererezi* » (vagabondes) et « *indaya* » (prostituées) parce qu'elles ne produisent pas suffisamment pour leur familles et sont suspectées de coucher avec leurs collègues males dans la gouvernance locale. Ainsi, leurs maris ne les encouragent pas à participer.

Il est clair ici que malgré un niveau visible atteint dans la participation des femmes au leadership, il y a encore un grand vide à combler dans la communauté en général et parmi les femmes aussi.

4.3.2 Perception sur la possibilité de la femme d'occuper un poste de responsabilité

Les participants étaient demandés si selon leur opinion les femmes peuvent parvenir à occuper un poste supérieur de responsabilité comme les hommes. Ici le poste supérieur de responsabilité signifie un poste tel que Coordinateur de Village, Secrétaire Exécutif/ve à tous les niveaux, Président(e) du Conseil, etc. La figure suivante illustre leurs réponses.

Figure 17: Perception sur la possibilité des femmes d'occuper un poste supérieur de responsabilité



Source: Données primaires

Presque toutes les autorités locales (98.3%) sont convaincues que les femmes ont la possibilité de parvenir à occuper un poste supérieur de responsabilité comme les hommes. Le pourcentage des optimistes sur ce point reste supérieur aussi dans les DGF (87.5%) et parmi les informateurs clés.

En expliquant leurs points de vue, les participants qui étaient convaincus que les femmes peuvent occuper des postes supérieurs de responsabilité ont présenté un nombre de raisons.

- Les femmes sont aussi capables en termes d'éducation et de formation (capacité intellectuelle)
- Le système politique actuel au Rwanda est favorable ; il a créé l'espace pour elles et les encourage de participer
- Les postes supérieurs de responsabilité pour les femmes ont commencé dans les conseils des femmes et dans les 30% constitutionnels, ainsi le chemin vers les postes supérieurs dans la gouvernance locale a été tracé
- Les droits des femmes sont respectés, entre autres le droit d'élection, de présenter les candidatures, et d'être élues
- Les femmes ont la capacité de diriger et sont capables de prendre des décisions
- Les femmes qui sont déjà dans les postes de responsabilité obtenus à travers les élections ou compétition ont déjà prouvé la possibilité des femmes d'occuper les postes de ce niveau
- Les femmes ont suivi des formations en leadership organisées par les partenaires variés tels que PFTH, RWAMREC, Caritas, Duhamic ADRI...

Bien qu'en petit nombre, ceux qui ne sont pas totalement d'accord ou ceux qui ne sont pas du tout d'accord que la femme peut parvenir à occuper un poste supérieur de responsabilité ont présenté leur version. Leurs points de vue sont de quatre ordres. Premièrement, leurs points de vue semblent être influencés par les stéréotypes existants autour du genre. Ces points de vue suggèrent que les femmes conviennent beaucoup au bureau mais ont beaucoup de difficultés sur terrain à cause de leurs faiblesses physiques. Par exemple, disent-ils, elles ne peuvent pas aller loin dans les endroits reculés ou escalader les montagnes là où il y a un problème qui doit trouver solution. Ces participants pensent aussi que certains postes ne peuvent pas être occupés par les femmes à cause de leur nature en tant que femmes, en donnant des exemples de poste tel que Coordinateur/trice de village qui a beaucoup d'exigences et de responsabilités comme la sécurité de la nuit et la rédaction des rapports à tout moment. Les participants ont dit aussi que l'implication au leadership expose les femmes au risque de violence basée sur le genre. Ces points de vue semblent être inspirés par l'idéologie patriarcale qui considère les femmes comme étant toujours faibles et incapables.

Deuxièmement, les participants ont montré un autre aspect d'influence patriarcale qui domine parmi les femmes. Elles manquent encore de la confiance dans leur capacité et ainsi elles ne veulent pas s'impliquer.

Troisièmement, souvent les femmes ne terminent pas leurs études. Elles commencent très tôt à donner naissance aux enfants et cela devient un obstacle pour terminer leurs programmes d'études. Ceci alors réduit le nombre de femmes qui développent les capacités intellectuelles, notamment la capacité de diriger, ce qui réduit leur qualification pour certains postes.

Le dernier ordre est basé sur la division des rôles sur base du genre. Les participants ont dit que les femmes ont beaucoup de responsabilités familiales et ainsi elles ne peuvent pas trouver le temps suffisant à passer dans la gouvernance locale. Aussi, lorsque le mari travaille loin de la

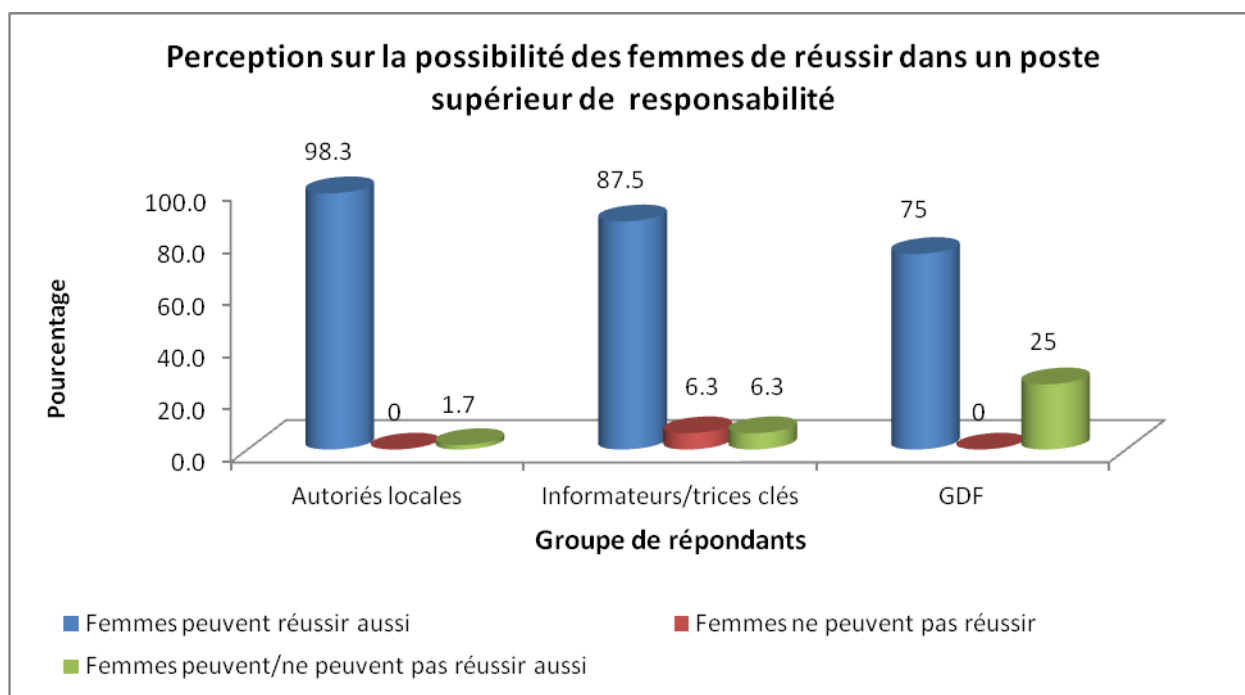
maison, la femme n'osera pas exercer les fonctions de leader parce qu'elle aura à assumer seule toutes les responsabilités familiales.

On ne peut pas dire que ceux qui sont d'accord ou ne sont pas d'accord que les femmes peuvent occuper les postes supérieurs de responsabilité ont raison ou n'ont pas raison. Cette information signifie plutôt que le pays a commencé à paver la route pour que les femmes jouissent totalement de leurs droits mais il y a encore nombre d'obstacles et de défis qui doivent être remédiés.

4.3.3 Perception sur la possibilité des femmes de réussir dans un poste supérieur de responsabilité

Les participants se sont exprimés au sujet de la possibilité de réussir des femmes dans un poste de responsabilité comme les hommes. La figure suivante montre leurs réponses.

Figure 18: Perception sur la possibilité des femmes de réussir dans un poste supérieur de responsabilité



Source: Données primaires

Comme dans la section précédente, presque toutes les autorités locales (98.3%) croient que les femmes peuvent réussir dans un poste supérieur de responsabilité. Dans d'autres groupes de participants, plus de trois quart (87.5% parmi les informateurs clés et 75% des DGF) estiment que les femmes peuvent réussir dans ces postes. Moins d'un dixième (6.3%) seulement parmi les informateurs clés ne sont pas d'accord avec cette suggestion. Mais aussi, un quart (25%) des DGF montrent une attitude partagée, où ils confirment cette possibilité avec réserve. Les explications qui ont accompagné ces réponses donnent plus de clarifications qui apparaissent dans les paragraphes suivants.

Cinq arguments ont poussé ces participants à postuler que les femmes peuvent réussir dans les postes supérieurs de responsabilité comme les hommes. Les participants ont souligné

qu'actuellement les femmes ont confiance en elles-mêmes, elles ont la capacité de diriger, et elles savent ce qu'elles doivent faire. Cette connaissance et la confiance de soi-même leur donne assurance que les femmes peuvent bien réussir dans les postes supérieurs de responsabilité.

Un autre point soulevé par les participants est que les femmes ont déjà prouvé qu'elles peuvent bien réussir dans les postes de direction. Un membre du personnel de secteur a dit :

Ce sont les femmes qui réussissent bien. Par exemple la Secrétaire Exécutive de ce secteur fait ce qui peut être difficile aux hommes. Elle donne bon conseils, elle est respectée ; elle fait beaucoup de choses (Membre du personnel de Secteur Ntarama)

Dans l'un des DGF avec les hommes dans le Secteur Rambura, l'un d'eux s'est exprimé :

Certaines cellules dirigées par les femmes comme Karago¹ sont les meilleurs performants ; cela a même passé à la radio. Dans le Village de Gasiza², une femme a fait ce que les hommes n'avaient pas été capables de faire. Elle a mobilisé les commerçants locaux qui ont contribué pour l'installation de l'électricité dans le centre (DGF, Secteur Rambura).

L'autre argument est que les femmes font efficacement ce qu'elles veulent faire. Les participants expliquent que les femmes ne font pas trainer les dossiers des gens sans cause (*abagore ntibajya bajindirana abaturage*). Elles ne sont pas corrompues avec les pourboires ; elles ne passent pas le temps dans les bars où la corruption est le plus souvent négociée et conclue ; elles méritent plus de confiance plus que les hommes ; la femme résout le problème avec justice. Les femmes n'ont pas « *Ikaramu nta muti* » (le stylo n'a pas d'encre : un jargon que les autorités/hommes corrompues utilisent lorsqu'elles veulent la corruption, surtout lorsqu'elles réclament quelque chose à boire auprès de la population bénéficiaire des services).

Les participants ont aussi mentionné que les femmes sont allées à l'école comme les hommes et qu'elles sont formées en leadership, ce qui a augmenté leur capacité. Puisqu'elles suivent bien à l'école, elles sont aussi capables de bien travailler dans la communauté.

Le dernier argument donné par les participants pour prouver que les femmes sont capables de réussir une fois arrivées aux postes supérieurs de responsabilité est que « *elles sont prêtes à bien travailler. Elles veulent résoudre le problème dans la vérité ; elles collaborent bien avec les autres autorités ; elles sont aussi élues par la population* ». « *Turabishoboye tubishyizemo n'imbaraga* » (une femme s'exprime : nous sommes capables et nous nous y adonnons avec toute notre force). Alors cette détermination donne assurance que les femmes finissent par améliorer leur performance quotidiennement.

Ceux qui renient la possibilité des femmes de réussir dans les postes de responsabilité ou ceux qui étaient restés sceptiques avaient un nombre d'arguments. Ils ont expliqué que les femmes peuvent réussir bien mais n'ont pas encore confiance en elles-mêmes. Les autres ont soulevé le point que les femmes sont incapables de réussir certains postes tels que coordinateur de village et

¹ Secteur Rambura, District de Nyabihu

² Secteur Rambura, District de Nyabihu

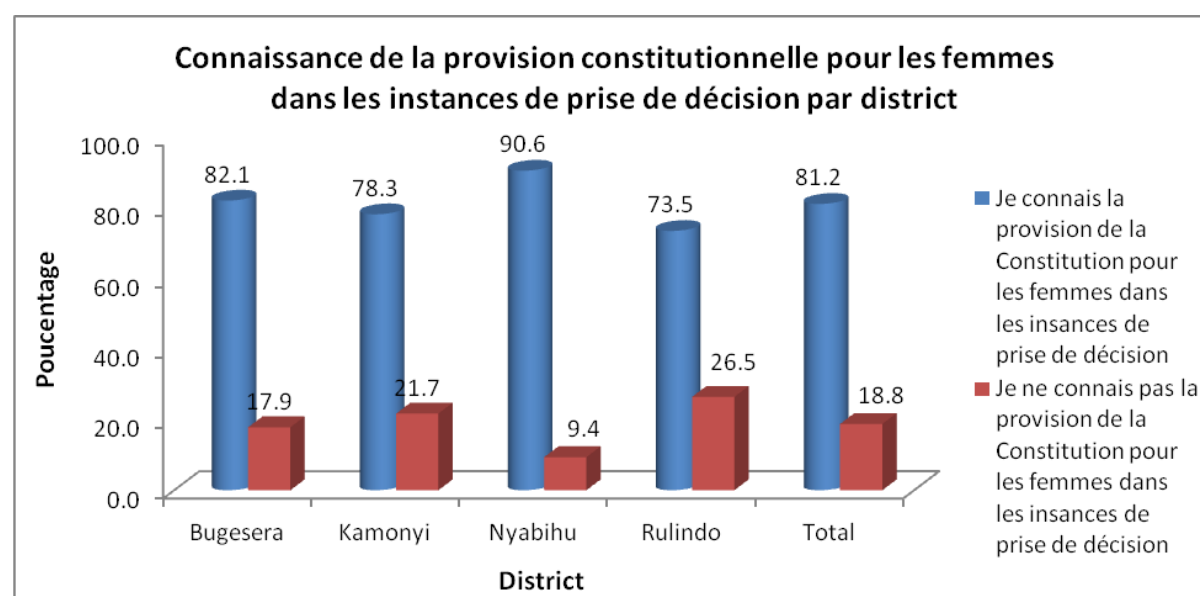
celui d'être chargé de sécurité. D'autres encore pensent que les femmes sont physiquement faibles et de ce fait elles ne peuvent pas intervenir pendant la nuit. Mais encore, les femmes qui remplissent les conditions éducationnelles sont encore en nombre réduit. Finalement les participants ont avancé que les femmes ont beaucoup de responsabilités familiales et cela peut perturber leur travail de responsabilité.

Tous ces arguments combinés ensemble convergent sur l'information que malgré la capacité des femmes de réussir dans les postes supérieurs de responsabilité, pour des raisons internes et externes, elles ne sont pas en train d'utiliser la totalité de leur potentialité.

4.4 Application des 30% constitutionnels des femmes dans les instances de prise de décision

L'article 10 de la Constitution de 2003 amendée en 2015 spécifie que les femmes seront attribuées au moins trente pour cent (30%) des postes dans les instances de prise de décisions. (Republic of Rwanda, 2015). La présente étude a voulu connaître les points de vue des participants au sujet de la connaissance et l'application de ce quota dans leur gouvernance locale. La figure suivante informe sur la connaissance des participants sur cet article.

Figure 19: Connaissance de la provision constitutionnelle pour les femmes dans les instances de prise de décision par district



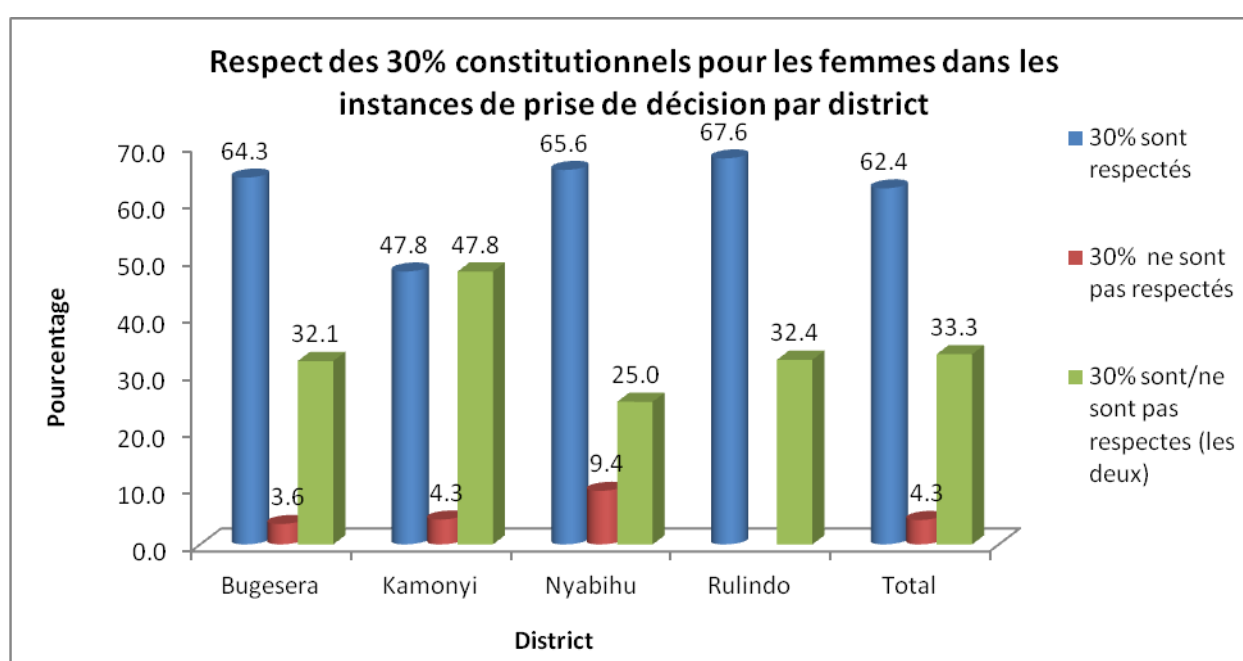
Source: Données primaires

Les participants ont été demandés si oui ou non ils connaissent quelque chose sur la prévision constitutionnelle pour les femmes dans les instances de prise de décisions. Comme la figure en haut le montre, 81.2% de l'échantillon ont une certaine connaissance sur cette provision. Les participants du District de Nyabihu ont une proportion supérieure de confirmation qui est de 90.6% alors que la proportion la plus basse de confirmation est à Rulindo qui à 73.5%.

Mais il ya quelques discordances entre cette confirmation et ce qu'ils savent précisément. Bien qu'ils sachent que pendant les élections les 30% sont réservés aux femmes, certains participants ne sont pas informés de l'origine de ce quota et ils ne pouvaient pas l'expliquer en faisant

référence à la Constitution. A la question sur cette provision, certains étaient directs en disant que les 30% étaient réservés aux femmes. Mais les autres spéculaient seulement autour de l'égalité du genre. Certaines de leurs réponses étaient : *Abagore nabo bagomba gutinyuka bakajya muri izo nzege* (les femmes doivent aussi avoir courage et s'engager dans la gouvernance); *ni ubwuzuzanye* (c'est la complémentarité); *guba abagore ijamba no kubahiriza gender* (donner aux femmes une occasion pour parler et respecter l'égalité des genres); *guteza umugore imbere no kumubesha agaciro* (promouvoir la femme et respecter sa dignité); *ubwuzuzanye n'ubutabera* (complémentarité et justice). Les participants qui ont exprimé ces spéculations semblaient deviner sans aller juste sur le point, mais ils étaient d'un petit nombre. Néanmoins l'information principale qui était poursuivie ici était plutôt de voir si oui ou non la politique de 30% pour les femmes dans les instances de prise de décision est respectée dans la gouvernance locale. Les deux figures suivantes présentent les réponses à ces deux questions.

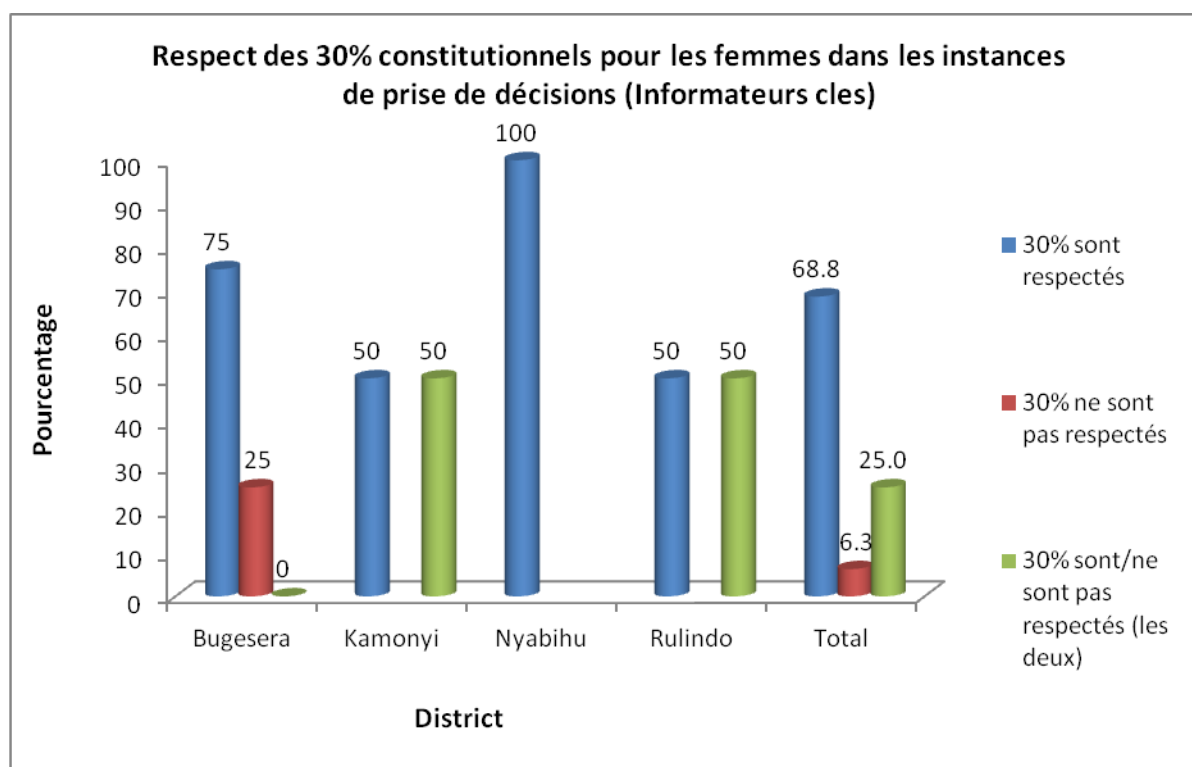
Figure 20: Respect des 30% constitutionnels pour les femmes dans les instances de prise de décision



Source: Données primaires

La figure d'en haut montre que plus de 60% de l'échantillon estiment que la prévision de 30% des femmes dans les instances de prise de décision est respectée dans la gouvernance locale. Seulement dans le Secteur de Kayumbu (District de Kamonyi), moins de la moitié (47.8%) confirment que les 30% sont respectés. Un autre nombre important est celui des répondants qui ne sont pas totalement d'accord du respect des 30%. Le pourcentage dans cette catégorie est entre 25% dans Rambura (Nyabihu) et 47.8% à Kayumbu (Kamonyi). Ceux qui renient l'application de la politique des 30% sont toujours moins de 10% mais personne ne la renie dans Rulindo.

Figure 21: Respect des 30% constitutionnels pour les femmes dans les instances de prise de décisions



Source: Données primaires

La figure en haut montre également que les informateurs clés confirment que le 30% pour les femmes dans les instances de prise de décision sont respectés dans le lieu de cette étude. Mais dans les secteurs de Kayumbu (Kamonyi) et Rusiga (Rulindo) le nombre de ceux qui confirment et de ceux qui sont sceptiques est le même (50%) tandis que dans Nyabihu tout le monde (100%) pense que les 30% sont bien appliqués. Avec les données des DGF, 75% sont d'accord et 25% sont sceptiques au sujet du respect des 30%.

Tous ces répondants ont donné plus d'explication sur leurs réponses. Ceux qui sont d'accord avec le respect des 30% pour les femmes dans les instances de prise de décisions argumentent que cela est surtout respecté pendant les élections. Ils explicitent que pendant les élections, on a des instructions en provenance de la Commission Nationale pour les élections qui sont suivies telles qu'elles sont et qui prévoient le respect des 30% pour les femmes. En plus, les femmes sont permises de présenter leurs candidatures sur les 70% des places restantes.

Ceux qui ne sont pas d'accord avec le respect des 30% suggèrent que le nombre des femmes dans les postes de prise de décision est encore petit, surtout dans les postes obtenus après compétition dans le recrutement normal tels que Secrétaire Exécutif/ve et SEDO. Ici on signifie que le respect des 30% est limité sur les postes obtenus pendant les élections.

Dans le Secteur Rusiga (Rulindo), il est explicité que tout près de la route macadamisée les femmes peuvent présenter leur candidature et être élues. Cependant, dans le milieu rural reculé, les femmes ne présentent pas leurs candidatures, ce qui peut même compromettre le respect des 30% constitutionnels.

Les autres arguments maintiennent que les femmes ne sont pas encore confortables de diriger tandis que les autres femmes sont intimidées par leurs maris. Sur ce point, un exemple était donné où le mari dans la Cellule de Nyundo a empêché sa femme de faire ce pourquoi elle était élue, sous prétexte que ce poste augmentera à cette femme l'attitude d'arrogance envers lui.

Il y a un argument avancé par certains répondants qui est en rapport avec les filières d'études suivies par les femmes. Cet argument stipule que les femmes ont l'habitude de suivre les filières d'études sociales ou les filières qui ne répondent pas nécessairement aux conditions requises pour diriger. Pour ces participants, les femmes se réfèrent au système traditionnel patriarcal au moment de choisir leur spécialisations, ce qui les oriente dans les autres filières d'études que le leadership.

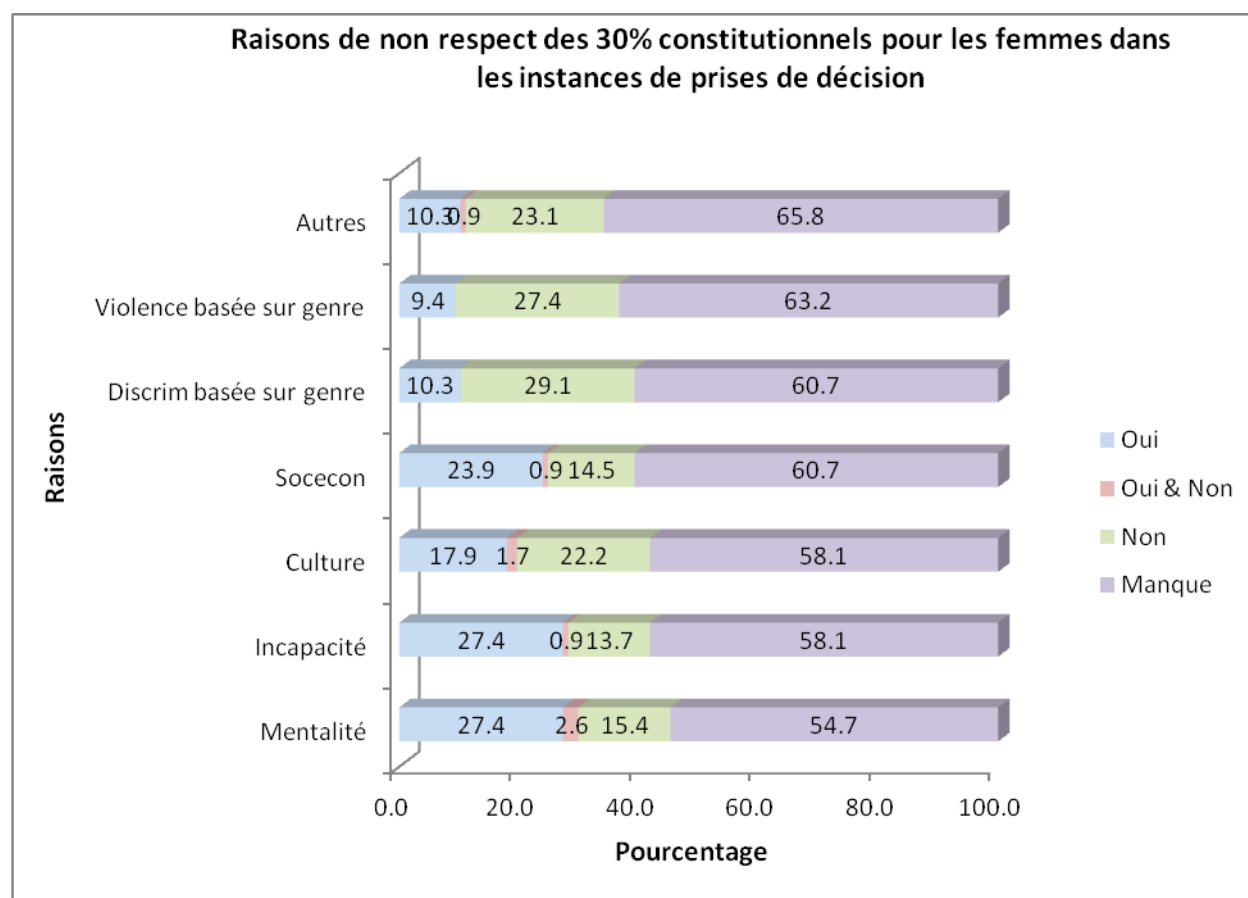
Les participants ont aussi observé que les femmes sont encore peu dans les postes de prise de décision par ce que elles sont presque exclusivement « assistantes ». On a aussi observé que les femmes qui ont étudié sont très peu nombreuses au point que celles qui parviennent à faire les études sont directement prises aux postes supérieurs, non pas au niveau local.

La dernière observation est que le recrutement du comité exécutif est fait par le district. Ainsi, ne pas avoir le sexe féminin dans ces postes ne signifie pas que ces entités administratives n'ont pas de femmes/filles qui peuvent exercer les fonctions dans la gouvernance locale mais que le district n'a pas recruté le sexe féminin dans ces postes. Ce cas est en fait au-delà du contrôle et de l'influence de la population ordinaire.

4.5 Raisons de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décision au niveau local

Dès le commencement de ce document les preuves et opinions illustrent qu'il y a une faible représentation des femmes dans les postes de prise de décision au niveau local. En particulier – comme mentionné ci-haut – les 30% constitutionnels sont respectés seulement dans les postes obtenus à travers les élections, et non dans les postes occupés par moyens de recrutement. Les participants dans cette étude étaient demandés de contribuer à l'identification des raisons de cette faible représentation. La figure suivante donne un résumé des résultats.

Figure 22: Raisons de non respect des 30% constitutionnels pour les femmes dans les instances de prises de décision



Source: Données primaires

La figure en haut illustre que les raisons variées contribuent à empêcher l'application des 30% constitutionnels des femmes dans les instances de prise de décision. Mais celles-ci ne sont pas mentionnées à l'unanimité. La mentalité et l'incapacité des femmes ont été mentionnées par 27.4% chacune. Les raisons socio-économiques étaient confirmées par 23.9% et la culture patriarcale par 17.9%.

Les données qualitatives disposent de plus de détails sur ce point. Concernant la mentalité, les participants mentionnent que beaucoup de femmes n'ont pas confiance dans leur capacité de diriger. Ils croient qu'elles conviennent pour des travaux familiaux et pour les postes tels que Secrétaire, Comptable, Agent Social, Infirmière, et non dans les postes tels que Coordinatrice, Secrétaire Exécutive, etc. bien que celles qui ont essayé d'occuper tels postes ont réussi. Ce manque de confiance est non seulement observé parmi les femmes mais aussi dans la communauté en général qui n'a pas confiance dans les capacités des femmes de diriger. Particulièrement, l'attente générale de la population pour les femmes dans les postes de responsabilité est l'échec, même si la femme a un diplôme de doctorat, et beaucoup d'arguments sont avancés à ce sujet. Dans ce contexte, les encouragements sont rares dans la communauté – surtout les maris – qui essaie plutôt de les décourager et de les convaincre qu'elles sont incapables.

Dans l'une des discussions sur le pourcentage élevé des femmes au poste de Vice Maire Affaires Sociales et le pourcentage élevé des hommes au poste de Vice Maire Affaires Economiques, l'un des hommes a essayé de convaincre les participants que ces postes sont les mêmes étant donné qu'ils ont le même salaire et les mêmes avantages. Il suggérait que maintenant il n'y a pas de raison de s'en inquiéter surtout sur la question de genre. Mais les autres participants n'étaient pas convaincus étant donné que les affaires économiques sont en relation directe avec l'argent et la gestion des autres ressources financières. En plus, lorsque le Maire est absent, c'est le Vice Maire Affaires économiques qui le/la remplace, ce qui est un problème aussi longtemps que la participation des femmes dans les instances de prise de décision est sous discussions. Cela signifie que la raison derrière l'affectation des femmes et hommes dans ces postes ne concerne pas le salaire et les autres avantages. C'est plutôt la question des capacités attendues des femmes et hommes dans ces postes.

Concernant les capacités des femmes, les participants disent que les femmes ont un faible niveau d'éducation. Celles qui suivent leur études jusqu'à la fin sont très peu si on compare avec les hommes. Celles qui vont à l'école rencontrent beaucoup de difficultés, y compris les cycles menstruels qui peuvent compliquer les femmes/filles quelques fois et perturber leurs études. En plus, très peu de femmes qui parviennent à être qualifiées sont affectées aux niveaux supérieurs et non au niveau local. Bien que le niveau d'éducation ne soit pas une condition primordiale pour être élu au niveau local, la communauté générale le considère comme preuve de capacités de diriger pendant les élections, ainsi les femmes doivent aussi remplir cette condition.

L'incapacité est aussi observée physiquement où les femmes ne seraient pas capables de monter sur les collines dans le milieu rural reculé. Dans une DGF avec les femmes dans le Secteur Rusiga, tous les membres de groupe étaient convaincus que ceux qui recrutent le personnel favorisent les hommes et que cela est normal et juste. Elles confirment qu'elles feraient de même si elles étaient membres des comités de recrutement. Elles argumentent qu'elles ne peuvent pas recruter une femme lorsqu'il ya un homme (*"Ntinaha umugore akazi umugabo ahari"*). Elles expliquent que les femmes ont beaucoup de fardeaux les empêchant d'être efficace au travail (*"hari birantega nyinshi ku mugore"*). Il y a une participante qui a argumenté en disant que ne pas être capable de suivre les voleurs ou d'escalader les montagnes ne devrait pas être une excuse pour exclure la femme du leadership. Cette participante se demandait si les hommes qui sont dans les postes de responsabilité peuvent tout faire, surtout les activités qui demandent beaucoup de force physiques. « Sont-ils capables de soulever les sacs et les pierres, ou de se tenir devant un animal sauvage sans peur ? S'ils sont faibles sur certains points, pourquoi ne sont-ils pas exclus du leadership ? Pourquoi si une femme est incapable de faire quelque chose c'est parce qu'elle est faible alors que lorsque c'est un homme qui est incapable on dit que la chose est impossible ? » Cette participante a postulé que le problème majeur est que les femmes ne sont pas préparées à temps. Les organisations commencent la sensibilisation des femmes quelques jours seulement avant les élections. « C'est vouloir récolter là où l'on n'a pas semé. »

Concernant les raisons socio-économiques, quelques participants dans les DGF et interviews individuelles ont argumenté que les femmes ne sont pas riches, donc ne sont pas présentables pendant les élections et n'apparaissent pas dans la communauté comme dignes d'être élues par la population. L'autre aspect de la raison socio-économique est que la faible capacité des familles

joue aussi un rôle dans niveau faible d'éducation des femmes. Vu que les femmes ne sont pas capables de payer elles-mêmes leurs frais scolaires, leur niveau demeure inférieur.

L'autre réalité socio-économique est qu'au niveau local (cellule, village), la plupart des personnes impliquées dans la gouvernance ne sont pas payées ; c'est un travail volontaire. Maintenant les femmes choisissent entre dépenser leur temps dans les activités de gouvernance sans revenu financier d'une part et utiliser leur temps dans leurs propres affaires d'autre part. L'argument ici est qu'au niveau supérieur tel que le Parlement, le ministère et autre niveaux similaires, les femmes peuvent être motivées d'y participer parce que ces postes sont payés. Mais au niveau inférieur il n'y a pas de motivation similaire, ce qui fait que la gouvernance locale n'attire pas les femmes. Une participante s'est demandée pourquoi les hommes acceptent de demeurer dans les postes de gouvernance locale alors qu'ils ne sont pas payés. « Ne pouvaient-ils pas se retirer tout comme les femmes font ? » Cette discussion a terminé avec une idée qu'il n'est pas question d'argent ou salaire mais plutôt question de pouvoir et de possibilité de décider. Il était aussi suggéré que les hommes ont beaucoup de temps si on compare avec les femmes parce que les premiers sont seulement impliqués dans les activités publiques alors que les derniers sont presque les seules en charge des activités privées et familiales.

La culture, particulièrement dans le contexte patriarcal, comme raison de non respect des 30% constitutionnels pour les femmes dans les instances de prise de décision, est encore en train d'avoir l'impact négatif sur les opportunités des femmes de prendre part dans la gouvernance locale. Au Rwanda traditionnel, les femmes n'étaient pas autorisées de devenir chef lorsqu'il y avait un homme présent. Les rwandais avaient un adage qui dit : *“urugo ruwaze umugore ruvuga umuboro”* (la famille dans laquelle une femme peut élever la voix et parler est conséquemment caractérisée par des conflits et il y a risque d'utiliser les métaux tels que les serpettes et machettes et risque de mort). Cette mentalité a été observée par les participants dans Kabatwa (Rambura) où une femme était élue comme Coordinatrice de Village et son mari a opposé les résultats de cette élection dans l'objectif d'empêcher sa femme d'occuper ce poste. Mais, il a été obligé par après par les instances supérieures de la laisser exercer cette fonction. Dans le Village de Gasiza (Rambura), un homme a empêché sa femme d'exercer les fonctions de responsabilité pour lesquelles elle était élue parce que les autres femmes venaient la voir à la maison et « elles faisaient du bruit en discutant » sur les tontines et autres sujets autour de l'argent.

Une autre influence de la culture sur la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décision peut être attribuée au fait que quelques années passées, seuls les hommes étaient encouragés et soutenus pour faire des études les plus poussées. Cette situation a continué jusque très récemment. Les participants ont ainsi observé que au moment où les cadres politique et légal sont favorables pour l'implication des femmes dans la gouvernance, les femmes qui ont vécu cette période d'exclusion sont les mêmes que le pays espère participer actuellement. Pourtant, elles n'ont pas développé les capacités professionnelles comme leurs frères.

Il y a une autre connexion sur la culture manifestée à travers les surnoms donnés aux femmes ayant des postes de travail dans la gouvernance dans certaines régions. Elles sont appelées « *ibibegabo* » (hommes femmes), femmes qui, regrettamment sont devenues hommes. Les participants expriment qu'une femme qui serait élue pour le poste de sécurité, qui superviserait la sécurité pendant la nuit, qui interviendrait s'il ya un cas d'insécurité pendant la nuit, qui laisserait

son mari à la maison pendant la nuit pour n'importe quelle raison, va porter ce surnom déshonorant. Certaines femmes qui sont dans les postes de responsabilité accepteraient même de rater quelques sessions de formation organisées loin de leur résidences parce qu'elles ne veulent pas quitter leurs résidences et être appelées « *ibishbegabo* ». Les hommes aussi décourageront leurs femmes d'être impliquées dans la gouvernance pour qu'elles ne deviennent pas têtues et dures après avoir acquis l'autorité et le pouvoir.

La dernière raison identifiée dans la présente étude qui aurait causé la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décision est en relation avec la violence basée sur le genre (VBG). Pour les participants, certains hommes pensent que si leurs femmes sont dans les postes de responsabilité de la gouvernance locale, elles augmentent le risque d'être violées ou d'être offensées de plusieurs manières, or de développer des relations intimes avec leurs collègues masculins. Il y a un participant qui a questionné cette suggestion, se demandant si cette catégorie de femmes est la seule qui développe des relations intimes avec les hommes ou si les femmes qui sont dans les postes supérieurs au niveau national développent ces genres de relations aussi. La conclusion sur ce point était que la VBG n'arrive pas absolument lorsqu'une femme est dans un poste de responsabilité ou dans la gouvernance. La violence peut arriver en cas d'accident, que la femme soit dans le poste de gouvernance ou non. En plus, les femmes elles-mêmes ne voient pas cela comme un risque alarmant qui pouvait les empêcher d'occuper ces postes. Pourtant, les hommes sont toujours inquiets de ce problème. Alors cette inquiétude fait que les hommes découragent n'importe quelle situation qui motiverait leurs femmes de s'impliquer dans la gouvernance. Il est cependant important de constater que cette inquiétude des hommes diminue avec la montée du niveau de gouvernance.

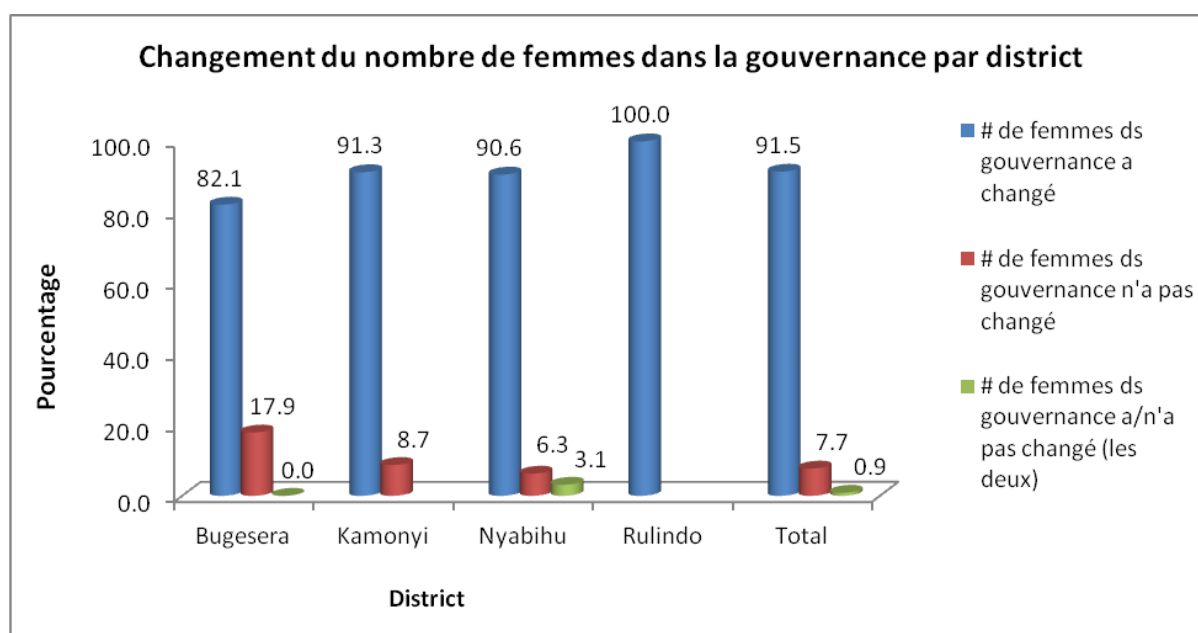
4.6 Changements de la représentation des femmes dans la gouvernance au cours du temps

Les participants dans cette étude étaient demandés au sujet des changements observés dans la représentation des femmes dans les instances de prise de décision dans leurs entités administratives. Les changements dont on parle ici concernent le nombre de femmes dans les postes de responsabilité ainsi que le changement dans la performance une fois arrivées dans ces postes.

4.6.1 Changements en nombre de femmes

La figure suivante illustre les points de vue des participants sur les changements du nombre de femmes dans les instances de prise de décision depuis dix ans.

Figure 23: Changements du nombre de femmes dans la gouvernance par district



Source: Données primaires

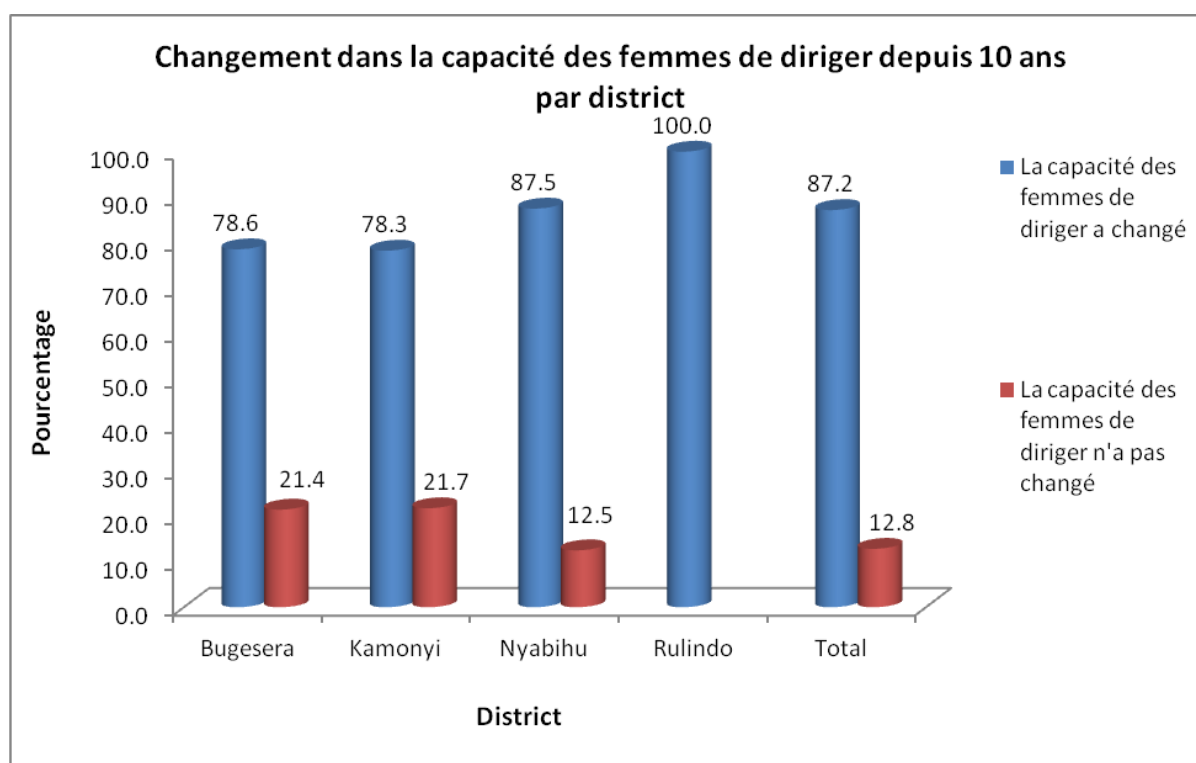
La figure en haut informe que les participants de tous les districts qui ont contribué pour cette étude estiment à un niveau élevé que le nombre de femmes dans les instances de prise de décision a changé depuis dix ans. Dans le Secteur de Rusiga (Rulindo), 100% des participants confirment ce changement. Le pourcentage le moins élevé de confirmation du changement était à Bugesera à 82.2%. Avec les informateurs clés et les DGF, tous les participants voient que le nombre a changé.

En expliquant ce changement, les participants ont rappelé que le quota de 30% n'était pas très visible dans les années passées mais qu'actuellement il est respecté dans chaque session d'élection, ce qui assure que le nombre a augmenté. Ils ont aussi dit que dans dix ans passés, les femmes n'avaient pas confiance en elles-mêmes pour présenter leurs candidatures pendant les élections. Mais actuellement elles apparaissent et sollicitent être élues. L'autre point est que les 30% des femmes sont visibles dans toutes les élections et les femmes sont aussi encouragées de présenter leurs candidatures sur les 70% restants. Le Secrétaire Exécutif du Secteur Rusiga a donné un exemple montrant que dans le mandat qui a pris fin avec les élections de Février 2016, les femmes dans le Conseil de Secteur étaient 9/21 (42%) mais qu'actuellement, elles sont 11/19 (57%). Dans Busoro (Kamonyi), deux femmes étaient dans un Comite du Village de cinq personnes mais elles étaient trois au moment de l'étude.

4.6.2 Changements en performance

La figure suivante informe sur les points de vue des participants au sujet des changements observés dans la capacité des femmes de réussir dans un poste de responsabilité depuis dix ans passés.

Figure 24: Changements dans la capacité des femmes de diriger depuis 10 ans passés par district



Source: Données primaires

Comme dans les figures précédentes, celle-ci souligne que 87.2% des participants confirment que la capacité des femmes de diriger a changé positivement depuis dix ans passés. Dans Rulindo, le changement positif est estimé par 100% alors que l'estimation la moins élevée est à Kamonyi à 78.3%. Les exemples suivants en provenance des interviews individuelles et les DGF donnent un avant-goût sur aspects de changement observés dans la capacité des femmes de diriger.

- Les inquiétudes des femmes de s'engager dans des postes de responsabilité ont diminué. Avant, elles avaient peur de présenter leurs candidatures pendant les élections mais aujourd'hui elles sont très encouragées et motivées.
- Avant les femmes étaient élues sans objectif ferme. Elles ne participaient pas dans des réunions et dans les travaux communautaire « *umuganda* » mais aujourd'hui elles participent en tout.
- Conformément à la culture rwandaise, les femmes n'étaient pas permises de parler dans l'assemblée de personnes mais aujourd'hui elles convient et dirigent les réunions, animent les cérémonies et deviennent les invités d'honneur ; elles prennent des décisions sur certains points et résolvent les problèmes de la communauté. Les femmes aujourd'hui contribuent à la préparation et à la célébration des journées spéciales telles que la journée de la femme et les 16 jours d'activisme.
- Les femmes sont véridiques et justes
- Les femmes ont été formées plusieurs fois, elles sont formellement éduquées et ont acquis les capacités de diriger
- Dans le passé, les femmes sollicitaient seulement les postes relatifs aux Affaires Sociales mais aujourd'hui elles font des compétitions pour tous les genres de postes

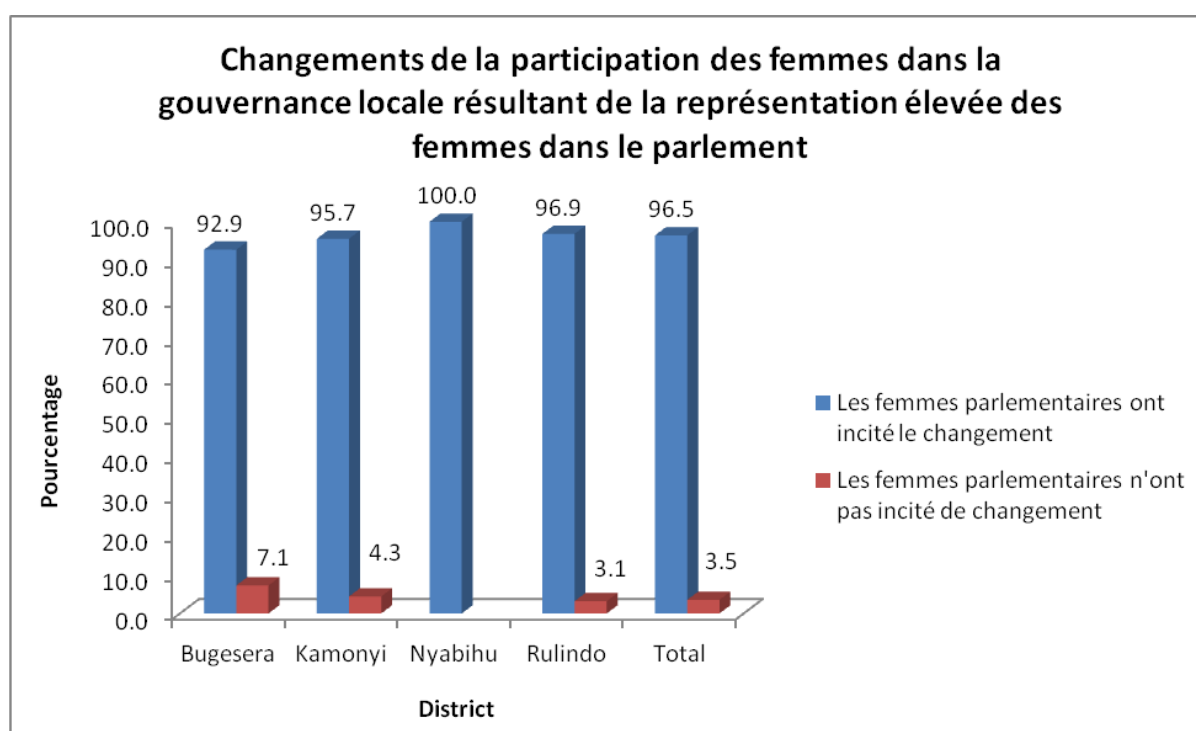
- Les femmes sont encouragées par les femmes parlementaires qui souvent organisent des dialogues dans la communauté
- Les femmes étant déjà dans les postes de responsabilité sont en train de devenir des champions dans les contrats de performance. Sur ce point, le Village de Buramira (Kayumbu) coordonné par une femme était le meilleur dans Kayumbu en ce qui concerne les assurances en santé (mutuelles de santé) et le travail communautaire (*Umuganda*). Son village était aussi le meilleur dans la sensibilisation et participation dans les élections de 2016, etc.

Tous ces changements donnent l'idée que même si le statut de la femme dans les instances de prise de décision n'a pas encore atteint l'idéal, il n'a pas régressé mais s'est plutôt amélioré. Le seul défi qui a été soulevé ici était la capacité de la femme de travailler à des longues distances à pied dans le milieu rural ainsi que le problème de patrouilles nocturnes pour la sécurité.

4.7 Influence de la représentation élevée des femmes dans le parlement rwandais sur la participation des femmes dans la gouvernance

Les participants dans cette étude ont été demandés d'estimer la façon dont la représentation élevée des femmes dans le parlement a influencé la participation des autres femmes dans la gouvernance locale. Leurs contributions sont présentées dans la figure suivante.

Figure 25: Changements de la participation des femmes dans la gouvernance locale résultant de la représentation élevée des femmes dans le parlement



Source: Données primaires

La figure en haut éclaire que presque tous les participants reconnaissent que la représentation élevée des femmes dans le parlement rwandais a occasionné des changements positifs dans la participation des femmes dans les instances de prise de décision. En expliquant ce point, nombre d'arguments sont avancés.

Premièrement, ils expliquent que les femmes qui sont dans le parlement ont joué un rôle important pour que les femmes dans la communauté contribuent à la prise de décisions. Sur ce point, en plus du plaidoyer de tous ordres, ils croient que les femmes parlementaires ont contribué dans l'établissement des 30% constitutionnels pour les femmes dans les instances de prise de décision, ce qui est la clé et le point de départ en cette matière. Cela va de même pour les lois qui ont passé dans les mains des parlementaires.

Deuxièmement, les visites communautaires organisées souvent par les femmes parlementaires ont ouvert les yeux des femmes dans la communauté. A cause de cela, les femmes ont été informées davantage sur la politique du Rwanda, sa vision et ses stratégies, y compris l'égalité de genre et les droits des femmes. Les femmes étaient alors informées qu'elles ont droits et que la porte est ouverte pour elles.

Troisièmement, en observant leurs collègues parlementaires, en écoutant leurs discours dans les réunions communautaires, en écoutant leurs témoignages concernant la gouvernance, en voyant la façon dont elles sont respectées ainsi que leurs arguments et leurs idées, les femmes ont constaté qu'elles peuvent faire aussi de même au niveau local. C'est pour cette raison que certaines femmes se sont décidées de s'engager dans le leadership.

Quatrièmement, ces visites communautaires par les femmes parlementaires ont aussi fait dissiper la peur et ont restauré la confiance de soi dans les femmes. Les femmes ont par la suite commencé à chercher à s'engager dans la gouvernance et dans la compétition pendant les élections. Cela était une sorte de motivation pour les femmes dans la communauté. Ainsi, les femmes qui sont déjà dans la gouvernance trouvent facilement des rôles modèles et des exemples des femmes qui ont pu développer leur potentiel pour le bien commun – les femmes parlementaires, ce qui est un outil important dans le leadership.

Cinquièmement, étant donné que les femmes parlementaires sont déjà dans les instances supérieures, les femmes dans la communauté se sentent en sécurité parce que les parlementaires joueraient le rôle de plaidoirie en leur faveur. Les femmes dans la communauté travaillent avec bon cœur, dans la stabilité et la paix parce qu'elles savent qu'il y a des gens qui connaissent leur problèmes et qui vont les exposer au niveau supérieur.

Dernièrement, les participants croient que les parlementaires sont là non seulement pour les femmes mais plutôt pour les hommes aussi. L'exemple qu'ils donnent est la façon dont elles ont contribué à former la population sur l'égalité des genres. Puisqu'au commencement les promoteurs de l'égalité des genres ont beaucoup travaillé avec les femmes, certaines d'entre elles ont développé une fausse conception. Elles ont commencé à se comporter mal dans leurs familles et dans la communauté comme si elles ont échangés les mauvais comportements avec leurs maris qui les oppressaient. Alors les parlementaires ont contribué à expliquer que l'égalité des genres concerne les droits de la personne plutôt que les mauvais comportements.

CONCLUSION

En initiant cette étude, il y avait l'intention d'identifier les causes de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décision au niveau local. L'étude avait quatre objectifs, à savoir, (1) analyser l'application des 30% constitutionnels des femmes dans les instances de prise

de décision ; (2) identifier les raisons de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décision au niveau local ; (3) examiner l'influence de la représentation élevée des femmes dans le parlement rwandais sur la participation des femmes dans la gouvernance locale ; et (4) déterminer les barrières à la représentation des femmes dans la gouvernance locale et faire des suggestions pour une représentation améliorée des femmes dans les instances de prise de décision.

L'étude a été menée dans quatre districts de Bugesera, Kamonyi, Nyabihu et Rulindo. La méthode et les instruments de collecte des données mixtes permettant d'avoir les données quantitatives et qualitatives à la fois ont été utilisés. Les résultats ont été analysés avec le logiciel SPSS pour les données quantitatives et la méthode suggérée par Rossman et Rallis (2012) pour les données qualitatives.

Les résultats de l'étude montrent que dans la gouvernance locale, les 30% constitutionnels des femmes dans les instances de prise de décision sont respectés seulement pendant les élections. Dans les autres postes qui exigent la compétition et le recrutement, il y a encore un manque. L'autre problème concerne les postes donnés aux femmes : ce sont des postes traditionnellement conçus pour femmes tels que Secrétaire, Réceptionniste, et d'autres postes pareils au moment où les postes tels que Président, Secrétaire Exécutif et Coordinateur sont dominés par les hommes. Cela en fait se passe au moment où les femmes ont déjà prouvé qu'elles peuvent aussi occuper des postes de responsabilité avec succès.

Comme les résultats le montrent, les raisons de la faible représentation des femmes dans les instances de prise de décision émanent principalement de la mentalité des femmes elles-mêmes ou de la mentalité de la communauté en général. Mais cette mentalité prend source dans la culture patriarcale qui sous-estime les femmes alors qu'elle surestime et privilégie les hommes. Bien que cette culture n'est plus politiquement et légalement soutenue au Rwanda, elle a déjà étendu ses racines et construit un système qui prendront du temps pour être déracinés. Les autres raisons identifiées telles que l'incapacité de femmes, les raisons socio-économiques, et la peur de hommes que leur femmes développeront des relations intimes avec les autres hommes, semblent être des ramifications des raisons culturelles.

Il a été encore trouvé que la représentation élevée des femmes dans le parlement rwandais a eu un grand impact sur l'engagement des femmes dans la gouvernance locale et dans le système de prise de décision au niveau local malgré que leur participation est encore faible.

L'étude a trouvé que la barrière majeure empêchant les femmes de participer équitablement avec les hommes dans les instances de prise de décision est la culture patriarcale. Mais c'est question de temps parce que les résultats des efforts fournis sont positifs. Il y a aussi le manque de publication de données désagrégées par sexe sur les postes de gouvernance, surtout au niveau local.

RECOMMANDATIONS

Vu ces résultats, les recommandations suivantes sont suggérées au différentes structures.

MINALOC, MINECOFIN, INSR, CNE₁

- Disponibiliser chaque année les données adaptées sur les postes de gouvernance désagrégées par sexe à partir du niveau de village au niveau national
- Préserver des moyens de motivations pour les autorités locales, surtout celles qui occupent des postes qui ne sont pas financièrement payés au niveau du village et de cellule.
- Déterminer le quota par sexe pour le recrutement du personnel dans la gouvernance locale

FEMMES PARLEMENTAIRES

- Organiser des visites régulières dans la communauté en vue d'encourager les femmes à oser participer dans les instances de prise de décision.
- Donner de pris aux femmes qui ont bien réussi dans la gouvernance locale

MINEDUC, CNF, MIGEPROF, CNE₂, BSG

- Encourager et appuyer l'alphabétisation et l'éducation formelle pour les jeunes et les femmes adultes
- Inclure le genre dans le curriculum à tous les niveaux d'éducation
- Former le personnel de l'éducation au sujet de l'égalité des genres et appui des femmes et les sensibiliser/engager à être modèles.
- Renforcer les clubs sur le genre à l'école, du primaire au troisième cycle.
- Etablir des lignes directrices pour augmenter la connaissance et sensibiliser la communauté entière sur l'égalité des genres et engagement dans la promotion de l'égalité des genres, en commençant avec les hommes et les femmes qui sont dans les postes plus élevés au niveau national jusqu'en bas.
- Promouvoir les dialogues en familles entre les partenaires ainsi qu'entre parents et enfants au sujet du genre et appui aux femmes et appui mutuel en toutes choses
- Mettre en place les stratégies pour engager les enfants dans la promotion de l'égalité des genres à partir du bas âge
- Etablir des éléments clés pour la participation des femmes dans les instances de prise de décision et les partager avec les hautes autorités du pays pour chercher accord et appui dans l'exécution
- Organiser un suivi régulier (biannuel) de la participation des femmes dans les organes de prise de décision et établir des stratégies pour amélioration

ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE

- Former les femmes sur les droits de l'être humain, surtout leur propres droits, et les encourager de s'engager dans toutes sortes de professions, y compris les professions

traditionnellement réservées aux hommes, sans considérer la conception traditionnelle des rôles des femmes et des hommes

- Organiser la sensibilisation et formation régulière des femmes, en les encourageant d'être actives dans les instances et les postes de prise de décision
- Préparer les femmes aux élections à temps, depuis le stage préliminaire et continuer régulièrement jusqu'aux élections plutôt que de commencer quelques jours avant les élections
- Appuyer les femmes dans les activités génératrices des revenus et la création de l'emploi
- Focaliser sur l'approche d'engager les hommes dans la lutte pour l'égalité des genres, et les encourager de s'engager dans toutes sortes de professions, y compris les professions traditionnellement réservées aux femmes, sans considérer la conception traditionnelle des rôles des femmes et des hommes
- Sensibiliser les hommes et la jeunesse sur la valorisation des capacités des femmes dans la gouvernance et dans d'autres domaines
- Identifier les femmes modèles dans la gouvernance et les préparer pour qu'elles inspirent les autres femmes dans la gouvernance au niveau local
- Travailler étroitement avec CNE₁ pour la bonne préparation des femmes aux élections
- Utiliser les moyens d'innovation tels que les pièces de théâtre, la musique, les dessins ...et cibler les institutions clés/spécialisées dans la sensibilisation de la communauté sur l'égalité des genres et appui des femmes en gouvernance
- Créer des opportunités qui exposent les femmes dans le public dans le but d'augmenter la possibilité de connaître, montrer, et apprécier leurs capacités

HOMMES

- Appuyer l'initiative du gouvernement sur l'égalité des genres et appui aux femmes
- Revoir la structure et les rôles basés sur le genre dans leurs familles et lieu de travail et initier des actions qui contribuent à l'appui aux femmes
- Encourager les femmes d'utiliser tous leurs potentiels sans considérer la conception traditionnelle des rôles réservés aux hommes et aux femmes
- Appuyer les femmes dans leurs efforts de participer aux instances de prise de décision dans la communauté
- Inclure les postes de travail traditionnellement réservés aux femmes dans leur propres choix

CHERCHEURS

- Mener des études régulières pour montrer l'évolution de la participation des femmes dans les instances de prise de décision et leur contribution dans la gouvernance
- Etendre la présente étude sur tout le pays en explorant les points de vue de la population sur la représentation des femmes dans les instances de prise de décision au niveau local
- Examiner les meilleures pratiques des femmes qui sont dans les instances de prise de décision au niveau national qui peuvent inspirer les femmes dans la gouvernance locale
- Mener une étude spécifique sur les postes qui sont traditionnellement conçus pour les femmes dans le but d'identifier les défis qu'ils posent et les moyens de briser cette tradition

REFERENCES

- District de Bugesera (2013). *District Development Plan (2013-2018)*. Nyamata: Auteur
- BSG (2016). *Women in higher positions compared to men*. Document imprimé non publié
- District de Kamonyi (2013). *District Development Plan (2013-2018)*. Kamonyi: Auteur
- Komisiyo y'igihugu y'Amatora (2016). *Raporo y'amatora y'abayobozi b'inzeho z'ibanze n'ab'inzeho zibariye yo muri Gashyamba na Werurwe 2016*. Kigali: Auteur
- Parliament of Rwanda (2016). *Women political representation and contribution in promoting gender equality and women empowerment*. (Presentation during GMO retreat, 30th August 2016. Kigali: Lemigo Hotel by the President of FFRP, Mutesi Anitha).
- District de Nyabihu (2013). *District Development Plan (2013-2018)*. Nyabihu: Auteur
- République du Rwanda (2006). N° 57/01 du 15/10/2006 : Arrêté Présidentiel portant attributions, organisation et fonctionnement du Village, de la Cellule et du Secteur. *Journal Officiel de la République du Rwanda*. 45^{ème} n° 23 ter. 1^{er} décembre 2006.
- Republic of Rwanda (2014). *Beijing + 20 Rwanda country report*. Kigali: Auteur
- Republic of Rwanda (2015). The Constitution of the Republic of Rwanda of 2003 Revised in 2015. *Official Gazette n° Special of 24/12/2015*.
- District de Rulindo (2013). *District Development Plan (2013-2018)*. Rulindo: Auteur
- Yamane, Taro. 1967. *Statistics: An Introductory Analysis*, 2^{ème} Ed., New York: Harper and Row