

MINISTÈRE DE LA PROMOTION DE LA FEMME
ET DE L'INTEGRATION DE LA FEMME
AU DEVELOPPEMENT

REPUBLIQUE DU CONGO
Unité * Travail * Progrès



**Programme National de Promotion du
Leadership Féminin en Politique et dans la
Vie Publique en République du Congo**

Période 2017-2021

Elaboré en octobre 2016

Avec l'appui du PNUD



Au service
des peuples
et des nations

ACRONYMES

AFJC	Association des Femmes Juristes Congolaises
ACFAC	Association Action Communautaire des Femmes Autochtones du Congo
ADFACO	Association des Femmes Autochtones du Congo
CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes
CNSEE	Centre National de la Statistique et des Etudes Economiques
CNEI	Commission électorale nationale indépendante
DGAE	Direction Générale des Affaires électorales
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et des Peuples
ECOM	Enquête Congolaise auprès des Ménages
FNUAP	Fond des Nations Unies pour la Population
IPU	Union Interparlementaire
MOPAX	Mouvement pour la Paix des Mamans Catholiques
MPFIFD	Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Intégration de la Femme au Développement
MEN	Ministère de l'éducation national
PCT	Parti congolais du travail
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
INSD	Institut National de la Statistique et de la Démographie
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
UNICEF	Fond des Nations Unies pour l'Enfance
UPADS	Union Panafricaine pour la Démocratie Sociale

TABLE DES MATIERES

Acronymes	3
Avant-Propos	4
Méthodologie.....	6
Introduction.....	7
Première partie : Situation des femmes dans la vie politique et publique	9
Etats des lieux des Droits des Femmes	9
Perceptions du leadership féminin au Congo	11
Le cadre juridique et légal de la participation politique des femmes	13
La représentation des femmes au gouvernement et dans la fonction publique	23
Les défis du leadership féminin au Congo	25
Deuxième partie : actions proposées de promotion du leadership.....	27
Les programmes prioritaires	27
Cadre des résultats	35
Troisième partie : cadre de mise en œuvre et de suivi et évaluation.....	38
Cadre de mise en œuvre.....	38
Cadre de suivi et évaluation.....	41
Annexe 1 : les références.....	43
Annexe 2 : la liste des personnes ressources rencontrées.....	44

Préface

Depuis l'indépendance du pays, la société congolaise a connu des changements positifs à tous les niveaux, notamment en matière de droits des femmes. Comme le souligne le présent rapport, l'arsenal législatif, à commencer par la constitution du pays, défend les droits des femmes. Au plan international, le pays est également lié par des engagements dans ce domaine car il a adhéré à nombre de conventions et traités dont la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

La réalité, que le présent rapport dessine, montre cependant que les lois, lorsqu'elles ne sont pas clairement libellées ou qu'elles ne couvrent pas toutes les sphères, publique et privée, où viennent se nicher les discriminations à l'égard des filles et des femmes, ne suffisent pas.

L'analyse menée dans ce document explore l'imbrication des facteurs qui ont empêché l'expression pleine et entière des femmes et ont ancré leur infériorisation. Elle montre que les inégalités et les violences affectant les femmes minent les efforts de lutte pour le développement et la paix en ce qu'elles privent le pays d'un formidable potentiel et d'une énergie inestimable.

Ce document nous fournit un état des lieux et déploie un programme national, une méthodologie méticuleuse à même de redonner aux femmes, toutes les femmes, la place qui leur revient dans les destinées du pays. A leur assurer l'accès aux lieux où les décisions sont prises : les mandats électoraux et les postes de pouvoir, en un mot au leadership.

Ces perspectives sont contenues dans la politique nationale genre (PNG), stratégie d'envergure exposée ici dans ses moindres détails et qui couvre les cinq prochaines années (2017-2021). Elle nous incite à agir pour parvenir rapidement à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine social, économique et politique et atteindre l'autonomisation des femmes et des filles.

Cette stratégie globale cible, entre autres, l'éducation dans la famille et à l'école car l'éducation à l'égalité des filles et des garçons est primordiale si l'on veut combattre, dès l'enfance, le déterminisme de genre et déconstruire les stéréotypes sexistes. Si l'on veut valoriser la place et l'image des femmes dans les livres scolaires et dans les médias.

Il s'agit également d'amender les lois et les instances existantes en précisant les moyens et les objectifs pour atteindre l'égalité réelle et la parité. Pour venir à bout des violences qui s'exercent à l'égard des filles et des femmes et l'impunité qui les accompagne parfois. Il convient de construire des politiques cohérentes, transversales, afin de faire progresser l'égalité dans tous les domaines et

sur tous les terrains dans le partenariat et la synergie avec toutes les parties prenantes, la société civile dont les associations féminines.

Le travail accompli est une étape majeure dans les efforts du Congo visant à l'autonomisation et l'égalité des femmes. Le chantier est immense, il commande d'agir à tous les niveaux pour asseoir des valeurs égalitaires dans la société et libérer le potentiel inestimable des femmes.

Nous devons continuer et redoubler les efforts déjà consentis pour combler le fossé qui nous sépare d'une société égalitaire. L'égalité réelle entre les femmes et les hommes est un défi, avançons ensemble vers cet objectif.

Vifs remerciements à l'équipe du Bureau Pays du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) au Congo pour son appui à l'élaboration de ce document.

Mme Ines Bertille Nefer Ingani

Ministre de la promotion de la femme et de l'intégration de la femme au développement

Introduction

Même si des femmes ont occupé une place importante dans l'histoire du Congo, leur rôle politique et public n'a pas été favorisé. L'indépendance du pays, en 1960, et la contribution des congolaises, notamment le Mouvement pour la paix des mamans catholiques (Mopax), à la paix lors des guerres civiles qui ont ravagé le pays entre 1993 et 2000), n'a pas permis la reconnaissance ou la valorisation de la place des femmes au-delà de leurs rôles traditionnels (épouse, mère), sinon en leur accordant certains droits civils.

« Si la paix est revenue au Congo, c'est grâce aux femmes aussi, mais elles ont été mises à l'écart. La violence politique et leur manque de formation n'a pas soutenu leur grande détermination à la participation en politique » résume Mme Emilienne Raoul¹, ancienne ministre et militante de la participation politique des femmes.

L'histoire politique et sociale du pays montre un mouvement d'émancipation progressif des femmes : la liberté de mouvement sans autorisation de l'époux, l'octroi des droits civils, la scolarité obligatoire et gratuite et l'ouverture progressive des études et des emplois aux femmes.

Plusieurs textes ont été adoptés afin de promouvoir les femmes dans la vie politique. Après un échec en 2007, la loi électorale de 2014 a amendé le pourcentage de la représentation des femmes dans les candidatures des partis politiques aux élections. Il est passé de 15 à 30%. La révision constitutionnelle de 2015 introduit pour la première fois la notion de parité dans la Constitution. Ainsi, l'Article 17 stipule que *« La loi garantit la parité et assure la promotion ainsi que la représentativité de la femme à toutes les fonctions politiques, électives et administratives »*. Cette avancée a ouvert la voie à des espoirs et des débats autour des réformes possibles destinées à promouvoir le leadership féminin.

Cependant, la place des femmes est loin d'être acquise, de nombreux efforts restent à accomplir en vue de leur participation effective qui reflèterait la contribution des femmes dans la société et à l'économie congolaise.

Les femmes représentent aujourd'hui 52%² de la population. La population active agricole est estimée à 300.000 personnes dont 70% soit 210.000 sont des femmes. Elles assurent 60 à 80% de la production vivrière et participent à 100% dans les opérations de transformation artisanale des produits agricoles³.

Les femmes exercent dans le secteur informel urbain aussi où leurs activités se concentrent dans le petit commerce, la restauration, l'artisanat, la couture et le maraîchage.

¹ Interview à Brazzaville le 20 septembre 2016

² Analyse de la situation des enfants et des femmes au Congo en 2013, UNICEF-Décembre 2014. P21

³ Rapport- Etat des lieux sur le droit à l'alimentation p.11.

http://www.rtfn-watch.org/fileadmin/migrated/content/uploads/Etat_des_lieux_Congo_Brazzaville.pdf

Néanmoins, le Congo figure parmi les derniers pays en matière de représentation des femmes aux postes de décision et dans les instances électives. Il figure à la 167^{ème} place dans le classement mondial de l'Union Interparlementaire⁴. Les femmes représentent 7,4% de l'assemblée élue en 2012.

De 1957, date de la formation du premier gouvernement congolais jusqu'à fin 2015, on a compté 340 ministres, dont 18 femmes-ministres 5%. En 2016, elles sont 8 femmes dans un gouvernement de 38 ministres, représentant 21% pour la première fois.

Des statistiques couvrant la période allant de 2005 à 2014⁵ démontrent qu'elles sont uniquement 21,7% dans l'administration publique centrale, 13,8% dans l'administration des collectivités locales. Dans le pouvoir judiciaire elles ne sont que 18,9%⁶. Plus particulièrement, à la cour constitutionnelle, elles ne représentent que 22%⁷ et n'occupent aucun poste de décision.

Cette évolution lente, non-conforme aux engagements internationaux, affecte le développement du pays. Il est nécessaire d'analyser la situation des droits des femmes d'une manière globale afin de définir les axes stratégiques qui permettraient de rééquilibrer la représentation des hommes et des femmes dans les différentes institutions administratives et électives et œuvrer à la réalisation de la parité à tous les postes de décision tel que le stipule la constitution.

⁴ Classement mondial de la Représentation des femmes au Parlement par l'Union Interparlementaire : <http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm>

⁵ Article disponible : <http://www.adiac-congo.com/content/instances-dirigeantes-les-femmes-representent-un-faible-taux-de-participation-43177>

⁶ Ibid

⁷ Information disponible: <http://cour-constitutionnelle.cg/index.php/membres>

Méthodologie

L'objet de ce rapport est d'analyser l'expérience du Congo en matière de participation des femmes en politique et dans la vie publique dans le cadre de l'élaboration du programme national pour la promotion du leadership féminin. Ce document s'articule autour des points suivants :

- Analyse de la situation des droits des femmes au pays ;
- Identification des priorités des femmes en matière de leadership féminin à travers des interviews, les évaluations précédentes ;
- Analyse du cadre juridique y compris la loi électorale et les dispositifs constitutionnels ;
- Enseignements à tirer des succès et des faiblesses en matière de promotion des femmes dans la vie politique et publique ;
- Elaboration d'un programme national centré sur la promotion de la participation des femmes dans la vie politique et publique.

Pour ce faire, la méthodologie élaborée pour la conduite de ce programme a combiné deux techniques : interviews qualitatives et revue documentaire, juridique et statistique.

Interviews qualitatives

Une liste de personnes ressources a été établie (Annexe 1). Les personnalités rencontrées représentent les parties prenantes directes à la vie politique et publique et au processus électoral ou ayant un lien direct avec la question du genre dans le pays. Il s'agit du ministère de la promotion de la Femme et de l'intégration de la femme au développement (MFIFD), du ministère de l'Intérieur, des partis politiques, de la société civile, des centres de recherche et des représentants des agences du système des Nations Unies comme le PNUD, l'UNICEF, le FNUAP et l'UNESCO.

La revue documentaire, juridique et statistique

Elle s'est effectuée sur la base des textes de lois, rapports publiés ou collectés auprès des structures et organisations impliquées dans la question du genre au Congo.

Les bases de données statistiques de la Direction Générale des Affaires électorales (DGAE) et le Centre national de la statistique et des études économiques (CNSEE) ont été les principales sources.

Une mission de terrain a été effectuée par Mme Soulef Guessoum, Consultante Genre du PNUD et M. Gilles Renaud Zouzi, Chef de Service de la Recherche et Développement au ministère de la Promotion de la Femme dans la capitale Brazzaville de la République du Congo en septembre 2016.

PREMIERE PARTIE : SITUATION DES FEMMES DANS LA VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE AU CONGO

1. Droits des femmes : Etat des lieux

L'Article 17 de la Constitution adoptée en 2015 stipule que « *La femme a les mêmes droits que l'homme* »⁸. Toutefois, le droit coutumier, particulièrement discriminatoire à l'égard des femmes, subsiste en parallèle du droit statutaire. Ce dernier comprend également plusieurs dispositions discriminatoires, notamment au sein du code de la Famille et du Code pénal⁹.

S'agissant du code de la Famille, son article 128 dispose, en matière de mariage, que « *l'homme avant 21 ans révolus et la femme avant 18 ans révolus, ne peuvent contracter le mariage. Néanmoins, le procureur de la République auprès du tribunal populaire d'arrondissement ou du district peut accorder des dispenses d'âge pour des motifs graves.* »

Selon une enquête démographique et de santé réalisée en 2005 et 2011, 7% des filles sont mariées avant 15 ans et 33% avant 18 ans¹⁰. Les grossesses précoces constituent une autre préoccupation majeure. Une enquête réalisée en 2015 par le ministère de la Promotion de la Femme à Brazzaville révèle que 13% des accouchements dans huit formations sanitaires effectués entre 2010 et 2014 ont concerné des adolescentes âgées de 12 à 18 ans. Parmi cette sous population, on note que la majorité (50,3 %) des accouchées est constituée d'élèves.¹¹ « *Bien qu'une grossesse ne constitue plus un motif d'exclusion de l'école, en réalité beaucoup de filles interrompent leur scolarité*¹² ».

Le rapport de l'UNICEF confirme que six jeunes filles sur dix sont enceintes ou mères de famille avant l'âge de 19 ans¹³.

Selon l'Article 171, « *La résidence de la famille est le lieu que les époux choisissent d'un commun accord. Faute d'accord, le lieu est choisi par le mari. Dans ce dernier cas, la femme est obligée d'habiter avec le mari et il est tenu de la recevoir. Toutefois si la résidence choisie par le mari présente pour la famille des dangers d'ordre physique ou d'ordre moral la femme peut être autorisée à avoir pour elle et ses enfants une résidence fixée par le juge* ».

⁸ La Constitution de 2015 disponible : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/100814/121082/F1693068911/COG-100814.pdf>

⁹ Article disponible : <http://www.africa4womensrights.org/tag/Congo%20Brazzaville>

¹⁰ Article disponible : <http://adiac-congo.com/content/journee-de-lenfant-africain-un-taux-important-de-mariages-precoces-au-congo-33952>

¹¹ Enquête sur les grossesses précoces à Brazzaville, Ministère de la Promotion de la Femme et de l'intégration de la Femme au développement, Juin 2015

¹² Interview, Septembre 2016

¹³ Analyse de la situation des enfants et des femmes au Congo en 2013, UNICEF-Décembre 2014. P134

Selon l'Article 168, la femme ne peut "*exercer la fonction de chef de famille vis-à-vis des enfants*" que "*lorsque le père est hors d'état de manifester sa volonté en raison de son état de santé, de son absence ou de son éloignement*". Les allocations familiales sont versées au père. Enfin, la polygamie est autorisée (art. 121 et 136)¹⁴.

Bien que le code de la famille protège les droits de la femme en cas de veuvage (art. 798 à 806), dans la pratique, ces dispositions ne sont pas respectées. Lorsque son époux décède, la femme perd souvent ses droits en matière d'héritage, notamment dans les mariages coutumiers ou de facto, et se voit expulsée du domicile conjugal.¹⁵ Concernant la dot, malgré les dispositions du code de la famille qui cherche à l'encadrer en fixant un montant maximum, celui-ci est bien souvent ignoré et la somme demandée tend à varier selon le niveau d'instruction de la femme.¹⁶

Le Code pénal sanctionne plusieurs formes de violences à l'encontre des femmes, y compris les violences sexuelles commises lors des conflits armés qu'a connus le pays au cours des dernières années, mais les violences demeurent répandues. Ces crimes sont très peu dénoncés et encore moins poursuivis, en raison de la stigmatisation des victimes, du manque d'information concernant leurs droits et les recours disponibles et des coûts élevés des procédures. Ainsi, le règlement à l'amiable est le plus souvent envisagé. Le viol conjugal n'est pas considéré comme un crime par la loi congolaise.¹⁷ La pédophilie n'est pas incriminée à ce jour et « *l'inceste bien qu'incriminé par la loi demeure répandu dans plusieurs départements et culturellement presque accepté* »¹⁸.

Les militantes de la société civile constatent la persistance des discriminations et des violences faites aux femmes. Les femmes congolaises sont très souvent victimes de violence conjugale. Les pesanteurs culturelles sont telles que les tribunaux enregistrent très peu ou pas du tout de plaintes pour mauvais traitements.

Un projet de loi sur les violences sexuelles dont l'élaboration avait commencé en 2013 était encore, en mars 2015, en attente au secrétariat général du gouvernement.¹⁹

Bien que la loi interdise toute discrimination basée sur l'ethnicité, plusieurs rapports constatent que les populations autochtones souffrent de marginalisation, d'accès difficile aux services sociaux de base, à la terre et aux ressources sylvestres (forestières), de discrimination et de non reconnaissance

¹⁴ Texte disponible :

<http://www.droitcongolais.com/depot/Juridique/Legislation/1984/TextesNonClasse17101984/LOI%20N%C2%B0073-84%20DU%2017-10-1984%20PORTANT%20CODE%20DE%20LA%20FAMILLE.pdf>

¹⁵ Interview, septembre 2016

¹⁶ Article disponible : <http://www.africa4womensrights.org/tag/Congo%20Brazzaville>

¹⁷ Article disponible : <http://www.africa4womensrights.org/tag/Congo%20Brazzaville>

¹⁸ Interview, septembre 2016

¹⁹ Article disponible : <http://www.refworld.org/docid/556827a84.html>

de droits fondamentaux, d'analphabétisme, d'exploitation économique, de pauvreté et d'impuissance, de manque d'habilitation à revendiquer leurs droits. Des enquêtes nationales, ont mis en lumière leur profonde vulnérabilité. En effet, plus de 50% des enfants autochtones n'ont pas d'actes de naissance, alors que la proportion dans la population totale est de 19%, 65% des adolescents autochtones de 12 à 15 ans ne sont pas scolarisés, comparés à 39% dans la population générale.²⁰

Engagements internationaux de la République du Congo en matière des droits des femmes

La République du Congo a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF) en 1982. Elle en a assuré la traduction en lingala et en kituba et a organisé des campagnes de sensibilisation à cette Convention. Elle a également signé le Protocole facultatif à cette Convention en 2008. Le pays a par ailleurs ratifié le Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo) en 2007. Tout comme il a adhéré à la Déclaration solennelle des chefs d'États et de gouvernements de l'Union Africaine sur l'Égalité entre les hommes et les femmes.

Dans son 6^{ème} rapport périodique à la CEDEF en date de juillet 2010, le gouvernement congolais affirme respecter « *les normes juridiques du droit international public* ». Il déclare que « *les conventions ratifiées ont une valeur supranationale. Elles s'imposent aux juridictions nationales. De ce fait, la Convention se doit d'être appliquée comme une loi nationale dont les citoyens peuvent se prévaloir devant les juridictions nationales* ». Il déplore cependant « *la méconnaissance de ce texte par le juge congolais qui n'en tient pas compte dans l'arsenal juridique congolais.* »²¹

Avec un indice d'inégalité de genre de 0,74, le Congo se classe au 121^{ème} rang sur les 169 pays évalués dans le rapport sur le développement humain 2010 du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) en matière d'égalité femme-homme.²²

²⁰ Information disponible : http://www.unicef.org/innovations/index_48648.html

²¹ Article disponible : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPpRiCAqhKb7yhsoVqDbaslinb8oXgzpEhivi9dOBpnHe6uQhBY7Fbi7tMIMuStBSJbAfaKM%2BurJYmj7jKT0HDDDRfkyU9RFB9DEp8R9eU5SE7zdQ%2BVfBEqbn2>

²² Information disponible : <http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/R%C3%A9publique%20du%20Congo%20Note%20de%20pa ys.pdf>

2. Perceptions du leadership féminin au Congo

La majorité des personnes interviewées dans le cadre du présent rapport pensent que les hommes ont un contrôle complet sur les femmes. « *Les femmes au Congo pensent que l'opinion masculine est la plus pensée, elles font systématiquement recours à l'homme et croient que l'intelligence est masculine. Elles ne revendiquent pas leurs droits régulièrement dans un pays où le droit est influencé par les normes coutumières. La domination masculine est répétée par les coutumes pour justifier la centralité de la place de l'homme et sa supériorité dans la société et son pouvoir absolu sur la femme. La femme est considérée inférieure à l'homme automatiquement* »²³ résume Mme MACOSSO Nadia, membre de la cour constitutionnelle et de l'Association des femmes Juristes

Le Congo est décrit comme une société patriarcale. Les coutumes du pays n'attribuent pas d'espace d'expression et de reconnaissance aux femmes en dehors de leur rôle d'épouse ou de mère qui est « *vénéré et respecté* »²⁴.

Ces coutumes, les pratiques et les proverbes marquent l'infériorité des femmes et la supériorité des hommes et donnent généralement une image négative de « *la femme* ». « *NWASI ATONGAKA MBOKA TE* » (La femme ne construit pas un village) dit un proverbe, qui signifie que la femme n'est pas en mesure de diriger. Son éducation, son intelligence et sa présence sont diabolisées : « *MAYELE YA MWASI MAYELE YA NDOKI* » (L'intelligence de la femme c'est l'intelligence de la sorcière) ou « *KOLYA NA MWASI KOLYA NA NDOKI* » (Manger avec une femme, c'est manger avec une sorcière) qui remet en cause l'honnêteté de la femme.

Pourtant, l'Afrique centrale, le Congo inclus, a été une société matriarcale. « *Les femmes guerrières montrent que nos ancêtres ne prenaient pas la femme comme quelqu'un de faible ou sans force. La femme pouvait être prêtresse et monter sur le trône royal, nous avons l'exemple de plusieurs reines comme la reine Ngalifourou. D'ailleurs l'Afrique est le continent qui avait eu le plus de femmes de pouvoir au cours de son histoire.* »²⁵

Notons ici que le matriarcat n'est pas défini par le simple positionnement d'une femme à la tête d'un état, mais plus spécifiquement par sa place et son implication au sein d'une société, ainsi que

²³ Interview, septembre 2016

²⁴ Ibid

²⁵ Les femmes africaines dans le processus démocratique (cas du Congo-Brazzaville), N'DION Marie France. <http://congo-liberty.com/?p=11932>

par la manière dont elle est perçue culturellement : grâce aux valeurs transmises, et sa représentation dans la religion²⁶.

Contrairement à ce qui a été dit concernant le régime matriarcal, il n'est aucunement basé sur la domination de la femme sur l'homme, mais sur une collaboration harmonieuse des deux parties. En effet, la situation de la femme dans la société africaine est acceptée et défendue par l'homme.²⁷

Aujourd'hui, les rapports homme-femme sont caractérisés au Congo par une domination des hommes basée sur un statut de supériorité construit.

Il a été noté aussi chez la majorité des personnes interviewées une propension à imputer aux femmes elles-mêmes la responsabilité de leur condition de soumission et de précarité. Le manque d'engagement des femmes en politique, par exemple, est souvent perçu comme « *un manque d'engagement des femmes elles-mêmes*²⁸ » et non pas un résultat de la discrimination et l'exclusion qu'elles subissent. Une étude réalisée par le ministère de la promotion de la femme en 2015 sur le travail des femmes dans l'administration publique²⁹ révèle que les femmes pensent qu'elles sont moins aptes que les hommes à diriger et dotent les hommes de qualités positives en matière de leadership. Les enquêtés (hommes et femmes) soulignent aussi que « *les femmes sont parfois à l'origine de l'état de fait parce qu'elles se plaisent à jouer le second rôle.*³⁰ »

Ces perceptions sont ancrées par les coutumes et renforcées par le système éducatif qui continue à perpétuer des valeurs discriminatoires. Selon une analyse de l'UNESCO, elles ralentissent le développement de nouveaux rapports homme-femme basés sur une approche genre qui promeut l'égalité des droits et un partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes, ainsi que la prévention et la répression des violences fondées sur le sexe.

Il a été également noté que le tissu associatif féminin au Congo a des difficultés à aborder les questions relatives à l'égalité et la parité et se retrouve souvent incapable par manque de ressources ou parfois d'expertise, d'élaborer des stratégies basées sur une approche genre.

« Aujourd'hui, il est difficile de parler d'un mouvement pour les droits des femmes au Congo. Les associations féminines ne sont pas dans un processus de plaidoyer et se contentent souvent des

²⁶ Article disponible : <http://www.culturenoire.com/2015/10/le-journal/culture/le-matriarcat-une-histoire-purement-africaine/>

²⁷ Article disponible : http://www.shenoc.com/le_matriarcat.htm

²⁸ Premier obstacle décrit dans le rapport du Forum de réflexion sur le leadership féminin tenu le 30 et 31 juillet 2016 à Brazzaville et à la base de plusieurs interviews conduites.

²⁹ Le travail des femmes dans l'administration publique : quelles appréciations selon le genre ? Ministère de la Promotion de la Femme, juillet 2015.

³⁰ IBID. Page 8

actions sociales qui sont importantes mais ne contribuent pas d'une manière efficace aux changements de perceptions, et d'attitudes et l'émergence d'un leadership féminin »³¹.

Tableau 1 : La représentation des femmes dans les instances de prise de décision dans quelques institutions importantes (jusqu'à octobre 2016)

Institution	Effectif	Hommes	Femmes	%
Gouvernement	38	32	8	21%
Sénat	72	58	14	19.4%
Assemblée Nationale	136	126	10	7.3%
Cour Constitutionnelle	9	7	2	22%
Elues aux Conseils départementaux et municipaux	860	738	122	14,1%
Présidents des Conseils départementaux et municipaux	16	14	2	12.5%
Maires d'arrondissements	23	18	5	21.7%
Maires des communautés urbaines	56	40	16	28%
Secrétaires générales des communautés urbaines	56		13	15.7%
Préfets	12	12	0	0%
Cour des Comptes	19	16	3	15.7%
Greffiers	21	12	9	16,66

³¹ Interview, septembre 2016

3. Le cadre juridique et légal de la participation politique des femmes

3. 1. La constitution

L'Article 17 de la constitution du 25 octobre 2015 stipule que « *La femme a les mêmes droits que l'homme* », et que « *La loi garantit la parité et assure la promotion ainsi que la représentativité de la femme à toutes les fonctions politiques, électives et administratives* »

Bien que l'article soit considéré comme un principe constitutionnel général car il ne comprend pas une définition précise quant à l'application de la parité ou un dispositif contraignant de type quota, il constitue toutefois un engagement à lutter contre la disparité tant dans le domaine de la représentativité dans les institutions politiques et électives que dans le domaine administratif.

Les femmes rencontrées dans le contexte de ce rapport perçoivent l'article comme une reconnaissance des inégalités et affirment que le projet de loi sur la parité qui est en phase de préparation permettra de définir la parité et devra être la priorité du ministère de la promotion de la femme³² tout en admettant qu'une évolution progressive est requise et qu'une représentation de 30% aux instances électives et administratives est possible et réaliste dans les cinq prochaines années.

Par rapport à la plupart des autres pays de la région, le Congo accuse donc un retard assez sensible en ce qui concerne la représentation des femmes aux postes électifs et de décision.

A titre comparatif, le Burundi avait introduit en 2005 un article en ce sens dans la constitution. Les élections des députés se déroulent suivant le scrutin des listes³³ bloquées à la représentation proportionnelle. Ces listes doivent avoir un caractère multiethnique et tenir compte de l'équilibre entre les hommes et les femmes. Pour trois candidats inscrits à la suite sur une liste, deux seulement peuvent appartenir au même groupe ethnique, et au moins un sur quatre doit être une femme. Aujourd'hui, le Burundi occupe la 27ème place au classement mondial de l'Union interparlementaire avec 36,5% de femmes à l'assemblée élue et 41% au sénat³⁴.

Le Rwanda a opté pour une formulation précise de l'Article 2 de la constitution³⁵ puisque pour la composition de la Chambre des députés et l'élection de ses membres, l'Article 75 alinéa 4 de la constitution stipule que : « *Au moins trente pour cent (30%) des députés doivent être de sexe féminin* » et l'Article 80 alinéa 5 stipule que : « *au moins trente pourcent (30%) des sénateurs élus et des sénateurs nommés doivent être de sexe féminin* ». Le Rwanda occupe la première place

³² Interview, Septembre 2016

³³ Constitution du Burundi disponible au http://publicofficialsfinancialdisclosure.worldbank.org/sites/fdl/files/assets/law-library-files/Burundi_Constitution_2005_fr.pdf

³⁴ <http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm>

³⁵ La constitution du Rwanda disponible :

http://www.parliament.gov.rw/fileadmin/Bills_CD/THE_CONSTITUTION_OF_THE_REPUBLIC_OF_RWANDA_OF_2003_REVISED_IN_2015.pdf

mondiale en matière de représentation des femmes avec 63,8% à l'assemblée élue et 38,5% au sénat.

3.2. La loi électorale

3.2.1. Le système électoral

Le mode de scrutin est considéré comme le principal critère de l'accès des femmes aux assemblées élues. Au Congo, le mode de scrutin pour les législatives est le système majoritaire à deux tours (Articles 50 et 66 de la loi électorale de 2001). Néanmoins et selon plusieurs études, c'est le scrutin proportionnel de liste qui offre aux femmes le plus de chances d'être élues au parlement.

Le mode du scrutin pour les élections locales a été récemment amendé dans la loi électorale n° 1-2016 du 23 janvier 2016. L'Article 67 stipule que « les conseillers locaux sont élus pour une durée de cinq ans au scrutin de liste, à la représentation proportionnelle, sans panachage ni vote préférentiel. »³⁶. Cependant, cet amendement prometteur concerne uniquement les élections locales et il n'a pas été appliqué encore puisque les élections locales sont prévues en 2019.

A l'échelle mondiale, on constate que les femmes élues sont moins nombreuses dans les systèmes majoritaires que dans les systèmes de représentation proportionnelle.

Une étude menée par International IDEA³⁷ sur les systèmes électoraux a constaté le système majoritaire excluait les femmes puisqu'elles ont plus de difficultés à être sélectionnées comme candidates par les partis politiques dirigés par les hommes traditionnellement.

La même étude se réfère à une recherche menée par l'Union Interparlementaire qui a démontré que les femmes représentaient en moyenne 11% des députés dans les démocraties établies utilisant le système majoritaire, mais que cette proportion passait à 20% dans les pays qui utilisent un des systèmes de représentation proportionnelle.

Tableau 2 : Participation des femmes aux élections à l'assemblée nationale comme candidates et élues de 1992 à 2012³⁸

Désignation	Effectif	Pourcentage des femmes élues
1992		
Nombre de candidates	37	2,4%
Nombre des élues	3	
2002		

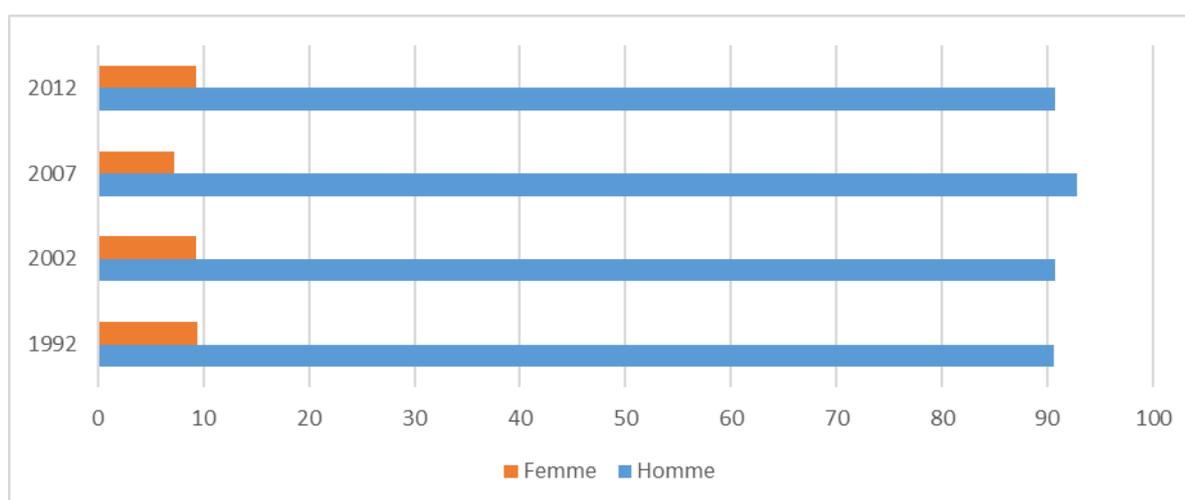
³⁶ La loi électorale 1-2016 du 23 janvier 2016, disponible : http://www.sgg.cg/imageProvider.asp?private_resource=2332&fn=jo_es2016_02.pdf

³⁷ Systèmes Electoraux, Chapitre 3, International IDEA http://www.idea.int/publications/esd/upload/3_AVANTAGES_ET_INCONVENIENTS.pdf

³⁸ Base de données de la DGAE

Nombre de candidates	102	9,30%
Nombre des élues	12	
2007		
Nombre de candidates	102	7,29%
Nombre d'élues	10	
2012		
Nombre de candidates	139	9,35%
Nombre d'élues	13	

Tableau 3 : Evolution de la représentation des femmes a l'assemblée élue de l'année 1992 à 2012



3.2.2. Le système de quota

La loi électorale n°40-2014 du 1^{er} septembre 2014 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n°9-2001 du 10 décembre 2001 et des lois n°5-2007 du 25 mai 2007 et n°9-2012 du 23 mai 2012 stipule dans son nouvel Article 61 que « *La présentation des candidatures des partis ou des groupements politiques aux élections législatives ou sénatoriales doit tenir compte de la représentativité des femmes à raison de 30% de candidatures* ».

Concernant les élections locales, l'Article 67alinéa 3 de la même loi stipule que « *la présentation des candidatures aux élections locales doit tenir compte de la représentativité des femmes à raison de 30% au moins pour chaque liste de candidats* ».

Néanmoins, le système de quota instauré n'a pas abouti à des résultats encourageants bien que le nombre des candidates femmes ait doublé de 2008 à 2014 et ce, pour plusieurs raisons :

- Le type de quota instauré porte sur les candidatures et non pas sur les résultats issus des élections.
- La formulation de la loi est limitée car elle n'intègre pas un critère garantissant aux femmes des places éligibles sur la liste.
- Aucune mesure de sanction n'est prévue par la loi en cas de non-respect du quota instauré.

Notons qu'un nouvel amendement a été introduit en 2016. L'article 67 de la loi électorale 1-2016 du 23 janvier 2016³⁹ stipule que « la présentation des candidatures aux élections locales doit tenir compte de la représentativité des femmes à raison de 30% au moins pour chaque liste de candidats, d'une part, et du positionnement des femmes, en respectant l'alternance rigoureuse au tiers supérieur, dans les communes d'autre part »⁴⁰. Cet article encourageant est spécifique uniquement aux élections locales et il n'a pas été encore appliqué aussi puisque les prochaines élections locales sont prévues en 2019.

Tableau 4 : Participation des femmes aux élections des conseillers départementaux et municipaux de 2008 et 2014 comme candidates⁴¹

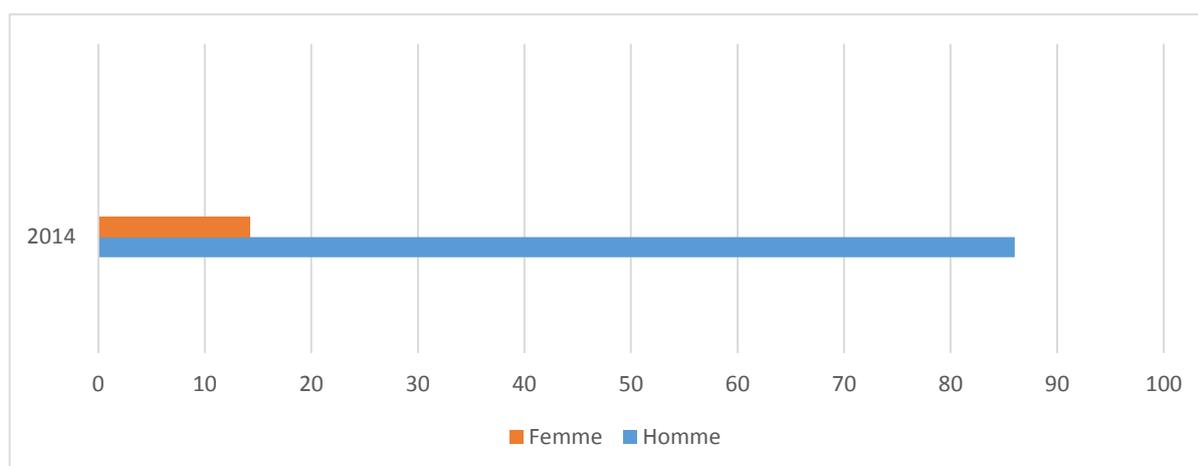
Désignation	Effectif /pourcentage
2008	
Nombre de candidats (hommes et femmes)	12 154
Nombre des Femmes candidates	2 381
Pourcentage des femmes candidates	19,59%
2014	
Nombre de candidats (hommes et femmes)	14 302
Nombre des Femmes candidates	4 672
Pourcentage des femmes candidates	32,67%

³⁹ La loi électorale 1-2016 du 23 janvier 2016, disponible : http://www.sgg.cg/imageProvider.asp?private_resource=2332&fn=jo_es2016_02.pdf

⁴⁰ La loi électorale du 23 janvier 2016 disponible au : http://www.sgg.cg/imageProvider.asp?private_resource=2332&fn=jo_es2016_02.pdf

⁴¹ Base de données de la DGAE

Tableau 5 : La représentation des femmes aux conseils départementaux et municipaux comme élues en 2014⁴²



3.3.3. L'administration électorale

La nature et la structure des institutions qui participent à la gestion électorale ou fournissent des services électoraux constituent un volet important de la participation des femmes en politique comme candidates et électrices. La participation des femmes dans ces structures peut renforcer la dimension genre et la prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes en matière de participation aux élections. La participation des femmes peut également inciter à une gestion inclusive des affaires électorales.

Au Congo, la Direction générale des affaires électorales (DGAE) et la commission électorale indépendante (CNEI) sont les deux organes chargés de l'organisation et de la supervision des opérations électorales et référendaires comme le stipulent la loi électorale et les arrêtés ministériels définissant leurs mandats et leurs compositions.

Selon le décret n° 2003-147 du 3 août 2003 portant attributions et organisation de la DGAE, cette dernière est chargée de « *veiller au bon déroulement des opérations préélectorales, élaborer des textes relatifs aux élections, veiller à l'établissement et à la révision des listes électorales et préparer et exécuter le budget relatif à la préparation des élections (...)* »⁴³

Le même décret organise la DGAE en directions et services. Toutefois, aucun article de la loi ou disposition réglementaire ne prévoit des mesures positives en faveur de la représentation des femmes au sein des instances dirigeantes de la DGAE ou de la CNEI.

⁴² Ibid

⁴³ Article premier du décret n° 2003-147 du 3 août 2003 portant attributions et organisation de la DGAE.

Il a été noté aussi la représentation très limitée des femmes dans cette instances de prise de décision puisque pour la préparation des législatives prévues en 2017, la DGAE compte 10 chefs de service dont 2 femmes uniquement, 3 directeurs (hommes), et 12 directeurs de départements (hommes).

Tableau 6 : Représentation des femmes dans les instances dirigeantes de la DGAE (septembre 2016)⁴⁴

Poste	Femmes	Hommes	Total
Chef de service	2	8	10
Directeur	0	3	3
Directeur de département	0	12	12

Le statut et le mandat de la CNEI sont définis dans la loi électorale n°1-2016 du 23 janvier 2016 modifiant et complétant certaines dispositions des lois n°5-2007 et n° 9-2012 et 40-2014. Selon l'Article 17, « *la commission nationale électorale indépendante, est un organe indépendant doté de l'autonomie financière* ». Son mandat est spécifié dans le même article, il s'agit notamment d'assurer le suivi et le contrôle des élections.

Selon l'Article 20 de la loi, la coordination de la CNEI, qui en assure la direction et l'orientation, est composée d'un bureau de 12 membres représentant les partis politiques et la société civile.

Dans la composition rendue publique par décret en février 2016, une seule femme y figure, elle occupe le poste de Trésorière générale adjointe⁴⁵.

La loi en question aussi ne comporte pas de mesures favorables à la représentation des femmes au sein de l'administration électorale.

Il a été également noté l'indisponibilité des données ventilées par sexe pour les électeurs inscrits au niveau national ou au niveau des régions, ce qui handicape toute stratégie relative à l'encouragement des femmes à la participation aux élections comme électrices.

Par ailleurs, la participation des femmes comme électrices est significative selon plusieurs personnes interviewées dans le cadre de ce rapport et ce malgré l'absence d'initiatives relatives à la sensibilisation électorale destinées aux femmes.

⁴⁴ Base de données de la DGAE

⁴⁵ Article disponible au http://www.starducongo.com/Processus-electoral-les-membres-de-la-CENI-nommes-par-decret-presidentiel_a13615.html

Néanmoins, l'exercice de ce droit politique par les femmes est confronté au vote familial. Les femmes politiques rencontrées affirment que le vote des femmes est manipulé par le mari ou le frère. « *Les femmes sont souvent contraintes de voter pour le choix de la famille par peur.* »⁴⁶

La pression familiale sur le vote des femmes a été identifiée comme un problème majeur selon les personnes interviewées dans le cadre de ce rapport. Il découle aussi des attitudes patriarcales qui dénie aux femmes leurs droits en général et leur liberté d'expression en particulier.

3.3.3.4. Les partis politiques

Il existe au Congo 477⁴⁷ partis politiques, 13 partis sont aujourd'hui représentés à l'Assemblée élue⁴⁸. Les femmes représentent 7,35% de l'assemblée de 136 sièges.

La loi n° 21-2006 du 21 août 2006 qui régit les partis politiques et leur financement public et privé contient un seul article relatif au genre. L'Article 8 stipule que « *les partis politiques doivent garantir et assurer la promotion de la représentativité de la femme à toutes les fonctions politiques, électives et administratives* ». Néanmoins, la loi ne définit pas de mécanisme qui garantisse la représentativité des femmes et ne prévoit aucune mesure de sanction ou d'encouragement des partis politiques en matière de financement et de représentativité des femmes. Le chapitre de la loi relatif au financement public (Articles 25 à 30) ne comprend pas de dimension genre.

Sur la base des interviews conduites avec des représentants de deux partis politiques représentés à l'assemblée : le Parti congolais du travail PCT (au gouvernement) et l'Union panafricaine pour la démocratie sociale UPADS (opposition), les observations suivantes ont pu être faites :

- Les règlements intérieurs des partis politiques rencontrés ne comportent aucune mesure favorable qui encourage la représentation des femmes aux instances dirigeantes des partis politiques.
- La représentation des femmes au niveau des instances dirigeantes des partis politiques est très faible.
- Les personnes interviewées affirment que les femmes sont très présentes à la base du parti mais plus on monte dans les instances dirigeantes des partis, plus leur nombre se réduit.
- Les femmes sont exclues du processus de confection des listes électorales et n'ont pas pu/su négocier leur positionnement sur les listes. Le processus de sélection des candidats et des candidates demeure flou pour bon nombre de militantes et élues politiques.
- Les sections de femmes au sein des partis existent mais demeurent faibles et leurs activités ne sont pas centrées sur la formation des femmes.
- L'aspect financier est souvent cité par les femmes politiques et élues comme un obstacle majeur car la campagne électorale est coûteuse et le parti n'en assume qu'une partie.

⁴⁶ Interview, septembre 2016

⁴⁷ Article disponible: <http://www.lesoft.be/journaux/journal1310.pdf>

⁴⁸ Article disponible: http://www.ipu.org/parline-e/reports/2071_E.htm

- Les femmes politiques admettent que les obstacles demeurent aussi bien à l'intérieur des partis qu'à l'extérieur et qu'elles doivent mener deux combats. Elles parlent aussi d'exclusion du processus de prise de décisions et des réunions importantes des partis.

Tableau 7 : La représentation des femmes au niveau des différentes instances dirigeantes du PCT⁴⁹

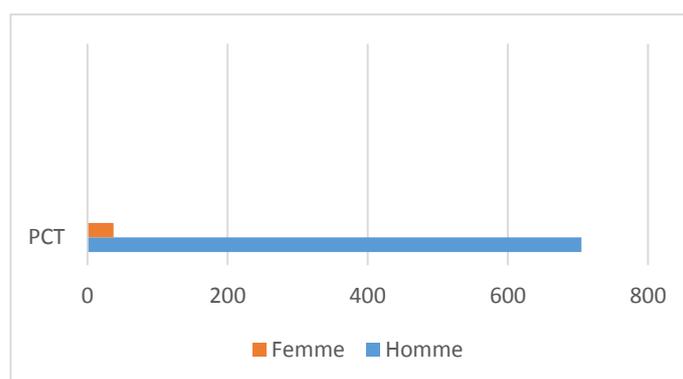
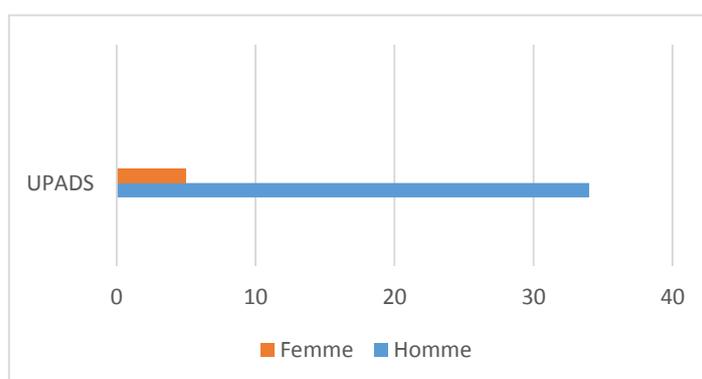


Tableau 8 : La représentation des femmes au niveau des différentes instances dirigeantes de l'UPADS⁵⁰



⁴⁹ Données collectées lors des Interviews

⁵⁰ Ibid

4. La représentation des femmes au gouvernement et dans la fonction publique

De 1957, date de la formation du premier gouvernement congolais, à fin 2015, on a compté 340 ministres, dont 18 femmes-ministres, soit 5%⁵¹. La femme a fait son entrée au gouvernement 25 ans après l'accession du Congo à l'indépendance, Emilie Marima a été la première ministre femme⁵².

La représentation des femmes dans le gouvernement actuel a atteint exceptionnellement 20% puisque, pour la première fois, le gouvernement mis en place en juin 2016 a inclus huit femmes parmi 38 ministres. Les médias locaux en ont parlé comme d'« *un record* » et d'« *une première* ». Toutefois, des efforts restent à faire. Pour atteindre l'objectif de 30% au moins, 12 postes ministériels doivent être occupés par des femmes.

En outre, si la représentativité des femmes au niveau ministériel a fait des progrès, il faut rester attentif au type de portefeuilles qui sont attribués aux femmes. Elles occupent très souvent les postes concernant « *la femme* », la santé ou les affaires sociales, peu d'entre elles obtiennent des ministères régaliens. Le poste de ministre d'état, de ministre délégué, de directeur ou chef de cabinet du premier ministre n'a jamais été féminisé au Congo.

En l'absence de statistiques ventilées par sexe au niveau des différents ministères, des témoignages rapportent que les postes de la fonction publique en général et des directions ainsi que les postes de prise de décisions demeurent dominés par les hommes.

Par ailleurs, le gouvernement comprend depuis 2005 un ministère de la Promotion de la femme et l'intégration de la femme dans le développement, bien qu'un ministère dédié à la femme a été établi entre 1997 et 1999. Néanmoins, sa capacité en ressources humaines et financières demeure très limitée. Son budget représente aujourd'hui entre 0,90% et 1% du budget national annuel.

Aujourd'hui, la plupart des ministères est dotée de points focaux genre, mais leur mission et les moyens mis à leur disposition sont faibles. La formation des points focaux et la mise en place d'un mécanisme de communication entre le Ministère de la promotion de la femme et les points focaux genre au niveau des différents ministères apparaissent parmi les priorités⁵³.

Il est évident que les efforts propres du gouvernement ne suffiront pas à eux seuls à atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes mais devront être épaulés par des engagements de la part de l'ensemble des autres acteurs de l'économie y compris le secteur privé.

⁵¹ Congo-Brazzaville : La femme congolaise dans le gouvernement de la République, article publié en 2015 : <http://fr.allafrica.com/stories/201511070277.html>

⁵² Ibid

⁵³ Interview, septembre 2016

5. Les défis du leadership féminin au Congo

La faible représentativité des femmes dans les structures de prise de décision est le résultat de plusieurs facteurs. La méconnaissance par les femmes de leurs droits et la faible application des textes juridiques assurant la promotion et la protection de leurs droits, la persistance des discriminations et violences à l'égard des femmes et des filles, la persistance de l'analphabétisme en milieu féminin. Ces obstacles et d'autres constituent des défis réels pour le leadership féminin et semblent avoir une incidence directe sur l'accès des femmes aux fonctions publiques et politiques, nous les résumons ci-dessous :

Statistiques ventilées par sexe : le rapport d'évaluation de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing +20⁵⁴ cite parmi les obstacles à la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes : la faible disponibilité des données ventilées par sexe et des informations fiables sur les disparités de genre. Le manque de statistiques en général et celles ventilées par sexe en particulier figurent parmi les lacunes constatées au Congo. Pour obtenir un état des lieux concernant la situation des femmes et des hommes dans le domaine politique et public, identifier les écarts et mettre en place les stratégies adéquates, il est nécessaire de relever les données statistiques par sexe. Il y a donc un besoin urgent d'intégrer systématiquement le genre dans les statistiques et de renforcer les ressources humaines à tous les niveaux en matière de statistiques sensibles au genre. La ventilation par sexe des statistiques peut être formalisée dans la loi règlementant la collecte des statistiques.

La pauvreté : les statistiques disponibles confirment que la pauvreté au Congo est féminine. L'analyse de la situation des enfants et des femmes conduite par UNICEF en 2013 constate que les femmes sont « *davantage privées que les hommes sur tous les plans, à l'exception de la santé. C'est dans les domaines de l'éducation, de l'enclavement et de l'accès à l'emploi que les disparités hommes-femmes sont les plus grandes* »⁵⁵. Les résultats d'une enquête auprès des ménages (ECOM) conduite en 2011⁵⁶ montrent également que le niveau de pauvreté est plus important lorsque le chef de ménage est une femme.

Un cursus d'éducation incomplet : Il a été constaté un taux de déperdition scolaire entre 36% et 55% chez les filles au fur et à mesure de l'avancée dans le niveau des études. Seulement 6% des filles admises au primaire parviennent à l'université, pourtant le taux d'inscription des filles est presque égal à celui des garçons⁵⁷.

⁵⁴ Rapport disponible : <http://docplayer.fr/8315670-Rapport-d-evaluation-de-la-declaration-et-du-programme-d-action-de-beijing-20.html>

⁵⁵ L'analyse de la situation des enfants et des femmes au Congo de 2013. UNICEF, P 36

⁵⁶ Ibid

⁵⁷ Document relatif de la situation actuelle de la femme congolaise, Bref Aperçu. Ministère de la Promotion de la Femme, P6

Selon les interviews conduites à Brazzaville, des facteurs socioculturels tendent à minimiser l'importance de l'éducation des filles. Les filles sont considérées comme ayant un statut inférieur à celui des garçons, confinées dans leur rôle de futures épouses et de futures mères. D'où la pratique des mariages précoces. « L'école apparaît comme un obstacle en ce qu'elle peut favoriser un changement de mentalité chez les filles, ce qui amène les parents à éviter la scolarisation de leurs filles ou leur maintien trop longtemps à l'école. La pauvreté pousse des parents à retirer les filles de l'école au profit de petites activités lucratives dans certains cas »⁵⁸.

L'éducation stéréotypée à l'école : la qualité de l'éducation est un problème majeur. Le contenu des manuels scolaires continue de véhiculer l'infériorité des femmes et à les confiner dans leur rôle traditionnel. En 2012, une analyse conduite par l'Unesco sur deux modules : les mathématiques et le français⁵⁹ révèle que « *toutes les illustrations présentent la femme dans son rôle de femme au foyer : elle fait la cuisine, la lessive, elle lave et soigne les enfants, porte le bébé au dos (...) Les jeunes filles ne jouent pas un rôle au premier plan. Elles sont craintives, dociles et réservées. L'homme est présenté comme le chef de famille : il est servi à table en premier (...) il distribue des cadeaux à son fils, il est cadre d'une entreprise, directeur d'école, graphiste, commerçant (...) Les garçons sont décrits comme des êtres courageux, turbulents et joyeux, ils ont le monopole de la communication et des activités scolaires.* » L'analyse conclut : « *au total, ces illustrations reproduisent et renforcent les clichés conventionnels. Il y a lieu de craindre que ces représentations confortent les préjugés sexistes et induisent des discriminations chez les jeunes de 6 à 7 ans. Ces manuels sont considérés non satisfaisants du point de vue de ces illustrations qui véhiculent des stéréotypes sexistes discriminatoires.* »

Les stéréotypes sociaux-culturels : l'image des femmes et leur rôle dans la société sont fortement influencés par les normes sociales et culturelles existantes, dont les stéréotypes de genre. Au Congo, les traditions ne favorisent pas le leadership féminin. Cependant, il convient de noter que ce sont des traditions construites qui peuvent être déconstruites et changées. Ici, le rôle des médias et de la société civile est capital. Ils peuvent contribuer grandement au combat contre les stéréotypes de genre, à l'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la promotion d'une image positive des femmes et des hommes dans les médias et dans la société.

La violence : « *Il n'existe pas de loi particulière sur la violence contre les femmes et les jeunes filles, et les textes qui abordent le sujet, notamment le Code pénal de 1810 et le Code de la famille de 1984, ne correspondent plus aux réalités actuelles de notre société* » constatent les représentants de l'association Azur Développement.⁶⁰ Les cas de violences sexuelles sont particulièrement fréquents dans les camps de personnes déplacées à la suite des conflits armés. Ces camps sont

⁵⁸ Interview, Septembre 2016

⁵⁹ Analyse des stéréotypes sexospécifiques dans les manuels scolaires du Congo: manuels du Français et de Mathématiques, du primaire et de collège, UNESCO, 2012.

⁶⁰ [Interview à Brazzaville](#)

majoritairement composés de femmes. En général, une personne reconnue coupable de délit de violence est condamnée à une peine de prison de deux à cinq ans. Dans les cas particulièrement graves, la peine peut atteindre le maximum prévu pour le viol, soit cinq à dix ans de prison. Toutefois, le gouvernement n'a pas veillé efficacement à l'application de la loi. D'après des ONG locales, le harcèlement sexuel est très répandu mais rarement dénoncé.⁶¹

Le viol est un phénomène très répandu sans qu'on puisse vraiment en préciser l'ampleur parce que ses victimes ont rarement porté plainte. Selon les estimations d'ONG locales et internationales, moins de 25 % des viols dénoncés font l'objet de poursuites⁶².

Les associations des droits des femmes : les personnes rencontrées dans le cadre de ce rapport affirment qu'il est difficile de confirmer la présence et l'émergence d'un mouvement associatif féminin. « *La plupart des associations ne sont pas dans le plaidoyer et elles se sont concentrées sur les actions à caractères social* »⁶³. Par conséquent, les associations des droits des femmes sont appelées à adopter une approche genre, qui promeuve l'égalité des droits, un partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes, ainsi que la prévention et la répression des violences fondées sur le sexe.

La double souffrance des femmes autochtones : les femmes autochtones sont également et particulièrement vulnérables au Congo eu égard à leur accès très limité aux services de base comme l'éducation et la santé ou aux différentes formes de violences qu'elles subissent. « *Les femmes autochtones font face à une double souffrance car elles sont femmes et autochtones.* »⁶⁴

Pour promouvoir et protéger les droits de cette minorité, une loi a été adoptée en février 2011 qui « *interdit* », en son article premier, l'usage de l'appellation « *pygmée* ». L'Article 22 de cette loi garantit un « *accès sans discrimination* » aux services de santé pour ces populations. « *Néanmoins, cette loi doit être appliquée afin qu'elle puisse apporter un changement dans la vie des autochtones* »⁶⁵

La formation : la formation des femmes apparait comme une priorité et une urgence exprimées par la majorité des personnes rencontrées. Le manque flagrant d'information et de formation handicape sérieusement le travail dans différents domaines.

⁶¹ Article disponible : <http://photos.state.gov/libraries/congo/231771/PDFs/2011%20Human%20Rights%20Report.pdf>

⁶² Article disponible : <http://photos.state.gov/libraries/congo/231771/PDFs/2011%20Human%20Rights%20Report.pdf>

⁶³ Interview, septembre 2016

⁶⁴ Interview, septembre 2016

⁶⁵ Interview, septembre 2016

DEUXIEME PARTIE : ACTIONS PROPOSEES DE PROMOTION DU LEADERSHIP FEMININ EN POLITIQUE ET DANS LA VIE PUBLIQUE

6. Les programmes prioritaires

6.1. Exposé des motifs

Le ministère de la promotion de la femme et l'intégration de la femme au développement a adopté en 2016 la Politique nationale genre (PNG) pour les cinq prochaines années (2017-2021). Ainsi, le ministère a voulu mettre à la disposition des acteurs (public, partenaires techniques et financiers, OSC) un cadre spécifique de référence en matière de promotion de la femme dans la vie politique et publique ainsi qu'un plan d'action relatif à la promotion des droits des femmes vivant avec le VIH-Sida. Le programme du leadership féminin et le plan d'action de la promotion des droits des femmes vivant avec le VIH-Sida se dégagent du plan national genre global se veulent spécifiques et reflètent les priorités du ministère pour les quatre années à venir dans deux domaines spécifiques.

Le présent programme national est à la base de l'analyse (pages 6 à 24) qui a exposé les réalités du leadership féminin. Cette analyse a permis de pointer les préoccupations et les défis majeurs du renforcement du rôle de la femme dans la vie politique et publique afin de déterminer les objectifs stratégiques susceptibles d'aboutir à l'amélioration de la représentation des femmes aux sphères de prises de décisions.

L'objectif de ce programme est d'une part, de mieux organiser les différentes interventions et de créer une synergie entre elles et, d'autre part, assurer la complémentarité avec les actions relatives au plan national genre. Le leadership féminin faisant partie intégrante de la question nationale du genre.

Le programme national couvre la période 2017–2021. Son processus d'élaboration s'est voulu participatif, il :

- Rappelle les grandes orientations de la Politique nationale genre adoptée en 2016 ;
- Énonce un certain nombre de principes directeurs dans le cadre de l'implémentation du programme national du leadership féminin ;
- Détermine les programmes et indique les priorités ;
- Détermine le cadre de l'exécution ;
- Décrit le cadre de suivi et d'évaluation du plan.

6.2. Rappel des orientations stratégiques de la Politique nationale genre de 2016

La Politique nationale genre adoptée en 2016 vise à long terme l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles. Elle inclut cinq axes stratégiques et le présent plan relatif au leadership féminin rentre dans le cadre de l'axe stratégique numéro 3 de la Politique nationale genre. Les cinq grands axes stratégiques retenus par la Politique nationale genre sont :

Axe stratégique 1 : Consolidation de l'égalité de sexes et autonomisation des femmes et des filles.
Objectifs spécifiques :

- Contribuer à l'accès accru des femmes et filles aux services sociaux ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions de vie pour les femmes autant que les hommes par l'appui des services de base ;
- Contribuer à la participation civique et politique accrue des femmes et filles.

Axe stratégique 2 : Renforcement du rôle et de la place des femmes et des filles dans l'économie de marché. Objectifs spécifiques :

- Rendre la main-d'œuvre féminine, en particulier, celles rurale et autochtone, visible et porteuse dans la diversification de l'économie nationale ;
- Faciliter l'insertion socioprofessionnelle des femmes et des jeunes filles ;
- Promouvoir l'entrepreneuriat féminin.

Axe stratégique 3 : Promotion du leadership féminin en politique et dans la vie publique. Les objectifs spécifiques définis dans cet axe stratégique consisteraient à :

- Appuyer la mise en œuvre de la parité constitutionnelle ;
- Faciliter la représentativité des femmes en politique et dans la vie publique ;
- Renforcer les capacités techniques des femmes en politique et dans la vie publique.

Axe stratégique 4 : Lutte contre toutes les formes de violences sexuelles et basées sur le genre. Objectifs spécifiques :

- Lutter contre l'impunité des violences sexuelles ;
- Assurer la prise en charge holistique des victimes des violences sexuelles ;
- Prévenir et protéger les femmes contre toutes les formes de violences basées sur le genre ;
- Mettre en place une base de données et informations d'alerte sur les violences basées sur le genre.

Axe stratégique 5 : Renforcement des capacités humaines et techniques et du mécanisme institutionnel de genre

- S'assurer de la mise en place effective du mécanisme national de la mise en œuvre de la Politique Nationale Genre 2017-2021 ;
- Renforcer les capacités humaines et techniques des membres du mécanisme national

6.3. Les principes directeurs

Les principes directeurs du programme national du leadership féminin reconnaissent fondamentalement :

1. La gestion stratégique et globale

Les actions du Ministère de la promotion de la femme doivent de plus en plus bannir les actions ponctuelles et événementielles dont l'impact est souvent momentané et limité. Le Ministère doit se focaliser sur les actions et les politiques stratégiques globales qui ont un impact national et qui visent à apporter des solutions de fond et d'une manière cohérente et durable. Ceci implique l'application des pratiques de gestion stratégiques qui favorisent un travail à haut niveau et une relation de confiance entre le ministère et les différents acteurs.

2. L'approche participative et inclusive

Il s'agit de faire participer tous les acteurs concernés à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques qui ont un impact significatif sur les femmes. De tels dispositifs de consultation nécessitent une communication transparente et régulière avec les différents partenaires du ministère.

Le ministère doit prendre en compte aussi les situations des femmes vulnérables. Le terme de « défavorisées » ou « vulnérables » renvoie à une catégorie de femme spécifique qui, en raison de caractéristiques ou de circonstances personnelles (telles que l'âge, la capacité physique ou psychologique, l'éducation, condition sociale ou économique, l'ethnie ou la langue), peuvent rencontrer des difficultés particulières et ne bénéficient pas de la protection nécessaire. Le ministère doit consacrer un temps suffisant à examiner les politiques et faire en sorte qu'elles soient inclusives et touchent toutes les femmes sans distinction aucune.

3. La complémentarité et la coordination

Un plan de travail annuel global peut mieux coordonner les différentes composantes du plan national genre, le programme spécifique au leadership féminin et le plan d'action de lutte contre le VIH-Sida. Des activités cohérentes et complémentaires peuvent servir efficacement l'implémentation de cette ambitieuse politique genre dans sa globalité.

La question de l'harmonisation et de la coordination doit être au centre des priorités et des préoccupations du ministère de la promotion de la Femme.

4. Le renforcement des capacités

Encourager le renforcement de capacités en coopérant étroitement avec les différents partenaires, y compris les universités, tout en développant les capacités du ministère de la promotion de la Femme d'une manière compatible avec les besoins est une priorité.

Le ministère s'engage aux côtés des différents partenaires à améliorer la performance des femmes, grâce à la formation ou à d'autres formes de renforcement des capacités, et aider à intégrer l'approche genre dans les pratiques professionnelles y compris la collecte et l'analyse des données statistiques.

5. L'implication des hommes et des garçons

Il a été constaté que l'implication des hommes et des garçons dans les questions relatives au genre au Congo a été presque inexistante bien qu'il soit reconnu que l'égalité des sexes n'est pas seulement l'affaire des femmes ou de l'Etat, mais également celle des hommes.

Cette démarche d'implication des hommes dans les stratégies d'égalité passe entre autres par leur participation et contribution effective aux différentes initiatives, aux actions de sensibilisation sur les stéréotypes masculins, à la lutte contre le sexisme, au rééquilibrage de la vie professionnelle et de la vie familiale et à un réel partage des responsabilités domestiques.

6.4 Les sous-programmes et les actions prioritaires

Les quatre (4) sous-programmes et les actions prioritaires ci-après découlent des objectifs généraux sus- libellés.

Ce sont :

1. Amendement du cadre légal et amélioration des mécanismes institutionnels de la promotion des femmes dans les fonctions politiques, électives et administratives ;
2. Promouvoir une éducation scolaire de qualité et sensible au genre ;
3. Renforcement des capacités et de l'expertise féminines et appui à la société civile travaillant sur les questions du genre, de l'égalité et du leadership.
4. Promotion de l'image de la femme leader et sensibilisation de l'opinion publique au rôle des femmes.

Chaque sous-programme s'articulera autour d'objectifs spécifiques et d'actions prioritaires.

Sous-programme 1 : Amendement du cadre légal et amélioration des mécanismes institutionnels de la promotion des femmes dans les fonctions politiques, électives et administratives

Ce sous-programme porte sur l'amélioration de l'accès des femmes aux postes électifs et nominatifs en termes de représentation et d'implication dans la prise de décision. En application de l'article 4 de la CEDEF qui admet une certaine forme de discrimination lorsqu'elle vise à accélérer

l'égalité de fait entre l'homme et la femme, des dispositions seront prises pour encourager les candidatures féminines. Il sera appliqué un quota d'au moins 30 % dans les nominations aux postes de direction et autres.

Objectif spécifique 1 : Amender le cadre légal relatif à la participation des femmes à la vie politique et publique

Activités : Il s'agira, dans une première phase, d'analyser le cadre juridique global relatif aux droits des femmes qui permettra d'identifier les articles discriminatoires et en contradiction avec les engagements internationaux et régionaux du Congo d'une manière claire et pratique. En deuxième phase, il s'agira de mettre en place un comité interministériel dans l'objectif de préparer les amendements aux textes relatifs aux élections et administrations (loi électorale, statut de la DGAE et la CENI, la loi sur les partis politiques, la loi de la fonction publique et la loi réglementant la collecte des statistiques). Le processus de révision doit être consultatif et participatif impliquant les hommes et les femmes.

Objectif spécifique 2 : Produire un rapport national périodique sur la représentation des femmes dans la vie publique et politique

Activités : La production d'un rapport sur les réalités de la représentation des femmes aux postes de prise de décisions au niveau de tous les ministères, de la fonction publique d'une manière générale et de la politique est impératif. Le rapport servira d'outil de plaidoyer dans le cadre de l'amendement de la loi relative à la fonction publique et de la loi électorale afin d'encourager l'introduction de nouvelles procédures et mécanismes permettant aux femmes d'accéder aux postes de prise de décision au sein des instances exécutives et législatives.

L'implication des points focaux genre au niveau de tous les ministères dans le processus de l'élaboration de ce rapport national est fondamentale. Dans ce contexte, la mise en place d'un mécanisme de communication et de collaboration entre le ministère de la promotion de la Femme et les points focaux genre au niveau de tous les ministères est fondamentale.

Objectif spécifique 3 : Encourager les partis politiques à amender leurs règlements intérieurs et statuts afin de promouvoir la participation des femmes en politique

Activités : Le règlement intérieur des partis politiques a force de loi, il régit les relations entre les militants du parti, et entre les militants et les différents organes du parti. Il est souvent considéré comme la « constitution » du parti et parfois dénommé constitution au lieu de règlement intérieur. Il est donc indispensable de sensibiliser les partis politiques à l'importance de la question du genre et de les encourager à adopter des règlements intérieurs ou à les amender afin d'introduire des articles garantissant la participation des militantes femmes dans les postes de prise de décisions au sein du parti. Il est important aussi que les règlements des partis politiques se conforment à la législation nationale.

Sous-programme 2 : Promouvoir une éducation scolaire de qualité et sensible au genre

La promotion du leadership féminin est extrêmement liée à l'éducation reçue au sein de la famille et à l'école à travers l'image transmise de la femme et de son rôle mais également par le traitement des filles et des garçons au sein même de l'école. Si l'école renforce et maintient les perceptions négatives liées au genre et au leadership féminin à travers les manuels scolaires et les comportements des enseignants qui ne traitent pas de façon égalitaire les filles et les garçons, l'éducation ne remplit pas entièrement son rôle et ses responsabilités et ne promeut pas le leadership féminin. L'éducation de qualité doit impérativement tenir compte de la dimension genre.

L'image des femmes dans les manuels scolaires au Congo continue d'inoculer l'infériorité des femmes et à les confiner dans leur rôle traditionnel. Aux hommes sont attribuées des valeurs comme l'intelligence, le courage et l'autorité alors que les valeurs attribuées aux femmes sont la douceur, la gentillesse et la faiblesse.

L'analyse conduite en 2012 par l'Unesco sur deux modules : les mathématiques et le français⁶⁶ a considéré les modules « non satisfaisants du point de vue de ces illustrations qui véhiculent des stéréotypes sexistes discriminatoires. »

Objectif spécifique 1 : Elaborer de nouveaux manuels scolaires sensibles au genre

Activités : Le ministère de l'Education est appelé à mettre en place des équipes en charge d'élaborer les nouveaux manuels scolaires. Dans une approche participative, le ministère de la promotion de la Femme encouragera et veillera à ce que les manuels scolaires soient sensibles au genre. L'image de la femme passive et effacée et celle des hommes aux activités valorisantes et au rôle d'autorité doivent être revues et rééquilibrées.

Objectif spécifique 2 : Renforcer les capacités des enseignants en matière d'égalité et de genre

Activités : Il a été noté également que les enseignants entretenaient une attitude nettement différenciée envers les filles et les garçons. Les enseignants considèrent souvent les garçons comme intelligents, créatifs et rapides. Ils les sollicitent plus que les filles et favorisent en toute occasion l'exercice du leadership par les garçons. Les filles demeurent moins interrogées, moins sollicitées que les garçons et moins incitées à prendre le leadership à l'occasion des différentes activités de la classe. Il est donc impératif de sensibiliser les enseignants à l'importance de l'approche égalitaire en matière de méthode d'enseignement et de contenu de la matière enseignée. Un programme d'information doit être développé et délivré pendant la période de ce plan national.

Sous-programme 3 : Renforcement des capacités et l'expertise féminines et l'appui à la société civile travaillant sur genre, égalité et leadership

La question de la formation et du renforcement des capacités des femmes a été considérée comme la première priorité lors des entretiens conduits à Brazzaville dans le cadre de ce rapport.

⁶⁶ Analyse des stéréotypes sexo-spécifiques dans les manuels scolaires du Congo : manuels du Français et de Mathématiques du primaire et de collège, UNECSO, 2012.

En ciblant les femmes fonctionnaires, élues, membres des groupes socioprofessionnels et des ONG, l'on s'assure d'une diffusion plus large de l'information. Les femmes seront plus outillées pour analyser leur contexte, acquérir des aptitudes relatives au leadership et seront plus aptes à s'engager dans les compétitions politiques et professionnelles. Ces programmes de formation seront mis en place par la société civile dans des centres de formation et des universités.

Objectif spécifique 1 : Créer une plateforme d'échange et de dialogue entre les associations féminines

Activités : Il est important aujourd'hui de développer les associations féminines au Congo et de les encourager à créer un cadre de rencontres et de dialogue qui permettra le partage d'information et l'élaboration d'actions communes.

Les axes d'intervention de la plateforme peuvent être, entre autres, l'émergence politique et publique des femmes aux instances de prise de décisions, la prévention des conflits, la promotion de l'outil genre et le respect des droits humains.

Objectif spécifique 2 : Appuyer la société civile féminine y compris les associations défendant les droits des femmes autochtones

Activités : Dans le cadre de l'approche stratégique et globale du ministère qui vise à se focaliser sur les actions qui ont un impact direct sur les politiques, le ministère appuie la société civile afin de la renforcer et de la responsabiliser à la fois pour mettre en place des programmes de formation et des ateliers de renforcement de capacités des femmes. Il s'agit d'identifier les priorités en matière de formation et de définir les groupes cibles.

Objectif spécifique 3 : Encourager les universités et les centres de formation à inclure des formations et des conférences sur la question du genre et du leadership féminin

Activités : Le ministère de la promotion de la Femme élargit son partenariat aux universités et aux centres de formation afin de les encourager à inclure les questions relatives au genre et leadership dans leur programme de formation et conférences.

Sous-programme 4 : Promotion de l'image de la femme leader et sensibilisation de l'opinion publique au rôle des femmes

Il est important de noter la présence limitée des femmes dans les médias et l'absence de toute communication qui valorise l'image de la femme en général et l'image de la femme leader en particulier.

Objectif spécifique 1 : Adopter une stratégie de communication qui valorise l'image de la femme et explique le concept de l'égalité

Activités : Il s'agit de développer une stratégie de communication nationale pour valoriser l'image de la femme et expliquer le concept de l'égalité. Il s'agit également, dans le contexte de cette stratégie de communication, de valoriser les conceptions culturelles et pratiques traditionnelles favorables au leadership féminin. Faire évoluer l'image de la femme leader dans les médias où elles sont sous représentées est tout aussi crucial.

Objectif spécifique 2 : Produire des documentaires et des publications qui valorisent la femme leader

Activités : L'action de promotion de l'image de la femme portera également sur la production de documentaires et de publications qui valorisent les femmes qui ont eu un apport dans le monde politique, économique, culturel ou autre.

Objectif spécifique 3 : Produire un répertoire des expertes congolaises

La présence des femmes en tant qu'expertes intervenant dans les émissions, les débats et les journaux télévisés est encore très faible. De même, les stéréotypes discriminatoires continuent à entretenir l'image de la femme réduite aux tâches ménagères, peu instruite, victime voire parfois écervelée. Il est impératif donc de produire un répertoire des expertes congolaises avec leurs biographies et leurs coordonnées et de le diffuser à grande échelle notamment auprès des médias.

Cadre des résultats

Sous-programme et indicateurs	Objectives spécifiques	Activités	Année				
			1	2	3	4	5
<p>Sous-programme 1 : Amendement du cadre légal et amélioration des mécanismes institutionnels de la promotion des femmes dans les fonctions politiques, électives et administratives</p> <p>Indicateurs : -80% des textes juridiques sont amendés et encourage la participation des femmes</p>	<p>Objectif spécifique 1 : Amender le cadre légal relatif à la participation des femmes à la vie politique et publique</p>	<p>-Mise en place d'un comité interministériel</p> <p>-Répertorier les textes juridiques comportant des dispositions discriminatoires et apporter les propositions les amendements nécessaires qui assure la représentativité des femmes au niveau national et local</p> <p>-Mener des consultations avec le parlement et la société civile pour la finalisation des propositions d'amendements et le rapport</p>	x	x	x	x	x
	<p>Objectif spécifique 2 : Produire un rapport national périodique sur la représentation des femmes dans la vie publique et politique</p>	<p>-Elaborer des directives pour l'élaboration du rapport périodique en étroite collaboration avec les cellules Genre des différents ministères</p> <p>-Renforcer les capacités des membres des cellules genre dans la collecte des données sexo-spécifiques et le budget sensible au genre</p> <p>-Elaborer un texte réglementaire sur le fonctionnement des cellules genre au sein des administrations et institutions</p> <p>-Validation du rapport périodique et publication</p>	x	x	x	x	x
	<p>Objectif spécifique 3 : Encourager les partis politiques à amender leurs règlements intérieurs et statuts afin de promouvoir la participation des femmes en politique</p>	<p>-Organiser des rencontres de sensibilisation et information au profit les partis politiques sur la prise en compte du genre dans leurs textes organiques et internes.</p>		x	x	x	x
<p>Sous-programme 2 : Promouvoir une éducation scolaire de qualité et sensible au genre</p> <p>Indicateurs : -50% des manuels scolaires sont remplacés</p>	<p>Objectif spécifique 1 : Elaboration de nouveaux manuels scolaires sensibles au genre</p>	<p>-Mettre en place un cadre de concertation entre le MPFIFD et les MEN aux fins de réviser les manuels scolaires</p> <p>-Mise en place d'un comité d'experts de révision</p> <p>-Répertorier les manuels stéréotypés par niveau</p> <p>-Réviser lesdits manuels</p>	x	x	x	x	
	<p>Objectif spécifique 2 : Renforcer les</p>	<p>-Organiser une session de formation des concepteurs de</p>			x	x	x

<p>-5000 enseignants ont été sensibilisés et informés de la question genre et égalité</p>	<p>capacités des enseignants en matière d'égalité et de genre</p>	<p>manuels -Publication et diffusion des nouveaux manuels -Développer un module de formation en Genre pour les enseignants -Organiser des sessions de formation au profit des enseignants et inspecteurs scolaires sur le genre dans plusieurs régions du pays</p>					
<p>Sous-programme 3 : Renforcer les capacités et l'expertise féminines et l'appui à la société civile travaillant sur genre, égalité et leadership</p> <p>Indicateurs : -10 organisations de la société civile ont été identifiées et appuyé financièrement par le Ministère de la Promotion de la Femme pour la mise en place d'un programme de formation en leadership et de sensibilisation sur la question d'égalité</p> <p>-3 accords sont signés avec des centres de formation dans trois régions différentes pour l'introduction de modules sur le genre</p> <p>-3 accords sont signés avec des universités du Congo dans trois régions différentes pour l'introduction de modules sur le genre</p>	<p>Objectif spécifique 1 : Créer une plateforme d'échange et de dialogue entre les associations féminines</p>	<p>-Elaborer le répertoire national des associations féminines par domaine d'action -Produire une note conceptuelle sur la plateforme de dialogue a la base des concertations conduite avec la société civile -Mise en place de la plateforme de concertation</p>	X	X	X	X	X
	<p>Objectif spécifique 2 : Appuyer la société civile féminine y compris les associations défendant les droits des femmes autochtones</p>	<p>-Développer un appel d'offre au profit des associations des femmes pour la mise en place d'un programme de formation pour les femmes -Mise en place du comité de sélection des projets -Mise en place du comité du suivi des projets</p>	X	X	X		
	<p>Objectif spécifique 3 : Encourager les universités et les centres de formation à inclure des formations et des conférences sur la question du genre et du leadership féminin</p>	<p>-Elaborer un répertoire national des enseignants universitaires et formateurs en Genre -Développer et signer trois accords avec des centres de formation dans trois régions différentes pour l'introduction de modules sur le genre dans leur programme - Développer et signer trois accords avec des universités du Congo dans trois régions différentes pour l'introduction de modules sur le genre dans leur programme -Mettre en place des points focaux genre au niveau des différents établissements et centres de recherche universitaires</p>	X	X	X	X	X
<p>Sous-programme 4 : Promotion de l'image de la femme leader et sensibilisation de l'opinion publique au rôle des femmes</p>	<p>Objectif spécifique 1 : Adopter une stratégie de communication qui valorise l'image de la femme et explique le concept de l'égalité</p>	<p>-Faire un appel d'offre pour le recrutement d'un expert en communication -Recrutement d'un expert en communication et développement de la stratégie -Développement d'un appel d'offre pour la mise en œuvre de</p>		X	X	X	X

<p>Indicateurs :</p> <p>-Stratégie de communication développé et implémenté</p> <p>-3 documentaires sur des femmes politiques sont produits</p> <p>-Le répertoire des expertes congolaises est développé et publié (version électronique et version papier)</p>		<p>la stratégie de communication</p> <p>-Recrutement d'une agence de communication et mise en œuvre</p>						
	<p>Objectif spécifique 2 : Produire des documentaires et des publications qui valorisent la femme leader</p>	<p>-Elaborer la liste des femmes leaders</p> <p>-Développer et signer un accord avec une télévision Congolaise pour la production des documentaires sur des femmes leaders et diffusion des documentaires</p> <p>-Développer les termes de référence d'un consultant pour l'élaboration d'une publication sur les femmes qui ont marqué l'histoire du Congo</p> <p>-Mener les travaux de mise en page et publication</p> <p>-Organiser une conférence autour de la publication le 8 mars et diffusion</p> <p>-Organiser des rencontres d'échanges intergénérationnels</p>	X	X	X			
	<p>Objectif spécifique 3 : Produire un répertoire des expertes congolaises</p>	<p>-Elaboration des termes de référence (TdR) du répertoire et les critères de sélection des expertes</p> <p>-Publication des TdR : lancement d'applications au répertoire</p> <p>-Mise en place d'un comité de sélection des applications</p> <p>-Validation et publication du répertoire</p>	X	X	X			

TROISIEME PARTIE : CADRE DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI ET EVALUATION

1. Cadre de mise en œuvre

1.1. Cadre institutionnel de la mise en œuvre

Le cadre institutionnel de mise en œuvre décrit de manière brève la démarche à suivre pour parvenir à une exécution optimale du programme national. La stratégie se compose de deux volets : une stratégie globale qui concerne l'ensemble du programme et une stratégie spécifique à chacun des quatre sous-programmes.

Dans le cadre de la stratégie globale, la première étape consiste à une large diffusion du présent programme afin d'assurer l'implication des acteurs clés, de tisser des collaborations stratégiques et de mobiliser les fonds nécessaires à l'implémentation. A cet effet, un atelier d'appropriation et d'information sur le programme sera organisé au profit des membres du gouvernement, des directeurs et directrices des études et de la planification des départements ministériels, des représentants de la société civile et des partenaires techniques et financiers.

La stratégie par sous-programme se caractérise par un cadre de collaboration avec les différents ministères et les partenaires stratégiques concernés, ceci permettra une meilleure utilisation des ressources humaines et financières.

S'agissant particulièrement des points focaux genre travaillant dans les différents ministères, le ministère de la Promotion de la Femme veillera à leur implication effective en créant un cadre de communication et d'échange d'une manière régulière et transparente. Les points focaux genre seront impliqués au niveau de la stratégie globale et de la stratégie spécifique à chaque sous-programme.

1.2. Le plan annuel de travail

Comme mentionné dans les principes directeurs de ce programme, un plan de travail annuel global assurera la coordination et les complémentarités des différentes composantes du plan national genre, le programme spécifique au leadership féminin et le plan d'action de lutte contre le VIH-Sida. Des activités cohérentes et complémentaires peuvent servir efficacement l'implémentation de cette ambitieuse politique genre dans sa globalité.

Le plan annuel de travail sera précis et inclut les activités indispensables pour atteindre les objectifs et obtenir le résultat escompté. Les actions/taches principales réalisables et requises pour chaque activité seront définis, les responsabilités pour leur réalisation, un délais réaliste et adapté (le calendrier des activités), les partenaires stratégiques et les ressources financières requises.

Tableau 9 : Acteurs de la mise en œuvre du programme national

Sous-programme	Etat et autres acteurs
Sous-programme 1 : Amendement du cadre légal et amélioration des mécanismes institutionnels de la promotion des femmes dans les fonctions politiques, électives et administratives	Ministères (Promotion de la Femme, Justice, Intérieur...) Institutions de l'administration publique Parlement (les deux chambres) Société civile Institutions privées Partenaires techniques et financiers : PNUD, FNUAP... Les partis politiques
Sous-programme 2 : Promouvoir une éducation scolaire de qualité et sensible au genre	Ministères (Promotion de la Femme, Enseignement primaire et supérieur...) Ecoles privées Partenaires techniques et financiers : UNESCO, FNUAP.
Sous-programme 3 : Renforcer les capacités et l'expertise féminines et l'appui à la société civile travaillant sur genre, égalité et leadership	Ministères (Promotion de la Femme, Enseignement primaire et supérieur...) Les centres de formation privés Société civile Partenaires techniques et financiers : PNUD, FNUAP, UNICEF, UNESCO...
Sous-programme 4 : Promouvoir l'image de la femme leader et sensibiliser l'opinion publique au rôle des femmes	Ministres (Promotion de la Femme, Communication, Culture, Jeunesse...) Médias privés Agences de communication privées ou publiques Société civile Partenaires techniques et financiers : PNUD, FNUAP...

1.3. Mobilisation des ressources humaines et financières

L'Etat congolais consacrera à la fin de l'année 2016, la somme annuelle totale de 660 000 000 Francs CFA au programme du leadership féminin du ministère de la Promotion de la Femme comme l'indique le tableau ci-dessous. Dans l'hypothèse où le coût total n'est pas attribué, il restera à rechercher la somme manquante. L'essentiel des ressources est consacré aux sous-programmes 2, 3 et 4 relatifs aux modules scolaires, au renforcement des capacités, à l'appui à la société civile, à la promotion de l'image de la femme leader et à la sensibilisation de l'opinion publique au rôle des femmes, qui absorbent 90% de l'enveloppe totale.

Le sous-programme relatif aux amendements juridiques sera essentiellement un travail technique mené par le ministère en collaboration avec ses partenaires stratégiques et avec une approche participative.

Par ailleurs, près de 80 % des activités devront être réalisées au cours des quatre premières années avec une forte concentration en 2017 et 2018. Cela appelle naturellement une grande attention à l'adéquation et l'harmonie de la programmation des activités.

Tableau 10 : Répartition du financement par sous-programme

Sous-programme	Budget annuel (CFA)
Sous-programme 1 : Amendement du cadre légal et amélioration des mécanismes institutionnels de la promotion des femmes dans les fonctions politiques, électives et administratives	70. 000 000
Sous-programme 2 : Promouvoir une éducation scolaire de qualité et sensible au genre	140. 000 000
Sous-programme 3 : Renforcer les capacités et l'expertise féminines et l'appui à la société civile travaillant sur genre, égalité et leadership	200. 000 000
Sous-programme 4 : Promouvoir l'image de la femme leader et sensibiliser l'opinion publique au rôle des femmes	250.000 000
Budget global par année	660.000 000

--	--

2. Cadre de suivi et évaluation

Le ministère de la Promotion de la Femme demeure le principal responsable de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation du programme national.

A ce titre, une équipe du ministère de la Promotion de la Femme sera chargée de la mise en œuvre du programme. Celle-ci travaillera en étroite collaboration avec les points focaux genre des ministères et les différents partenaires stratégiques, elle aura pour tâche de :

- Elaborer le plan annuel de travail ;
- Mobiliser les ressources financières nécessaires à l'implémentation du programme ;
- Identifier des partenaires stratégiques ;
- Créer un cadre de coordination et de communication qui facilite l'implémentation ;
- Suivre l'implémentation des sous-programmes ;
- Evaluer l'impact des sous-programmes et des activités et apporter les ajustements nécessaires ;
- Guider les programmes d'éducation et de formation des femmes et des jeunes filles ;
- Suivre les campagnes nationales de sensibilisation et d'information ;
- Produire les rapports narratifs et financiers périodiques.

Une évaluation externe du programme à mi-parcours sera effectuée à la fin de l'année 2018 afin de faire le point sur les défis rencontrés en matière de partenariat, d'implémentation et de mobilisation des fonds. L'évaluation inclura des recommandations concrètes qui orientent et guident l'équipe en charge du programme pour les années suivantes.

Une évaluation finale du programme sera effectuée à la fin de l'année 2021. Cette évaluation mesurera avec précision les résultats atteints et évaluera l'implémentation du programme dans sa globalité.

ANNEXES

Annexe 1 : Références

Documents juridiques :

- ❖ La Constitution du Congo adopté en 2015 disponible :
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/100814/121082/F1693068911/COG-100814.pdf>
- ❖ La loi électorale n°40-2014 du 1^{er} septembre 2014 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n°9-2001 du 10 décembre 2001 et des lois n°5-2007 du 25 mai 2007 et n°9-2012 du 23 mai 2012 et la loi électorale 1-2016 du 23 janvier 2016
- ❖ La loi n° 21-2006 du 21 août 2006 relatif aux partis politiques
- ❖ Décret n° 2003-147 du 3 août 2003 portant attributions et organisation de la DGAE.
- ❖ Constitution du Burundi disponible au
http://publicofficialsfinancialdisclosure.worldbank.org/sites/fdl/files/assets/law-library-files/Burundi_Constitution_2005_fr.pdf

- ❖ La constitution du Rwanda disponible : http://www.parliament.gov.rw/fileadmin/Bills_CD/THE_CONSTITUTION_OF_THE_REPUBLIC_OF_RWANDA_OF_2003_REVISED_IN_2015.pdf

Publications et rapports

- ❖ Enquête sur les grossesses précoces à Brazzaville, Ministère de la Promotion de la Femme et de l'intégration de la Femme au développement, Juin 2015
- ❖ Analyse de la situation des enfants et des femmes au Congo en 2013, UNICEF-Décembre 2014
- ❖ Analyse des actions et perspectives stratégiques genre en république du Congo, Nations Unis, Novembre 2015
- ❖ Rapport- Etat des lieux sur le droit à l'alimentation. http://www.rtfn-watch.org/fileadmin/migrated/content/uploads/Etat_des_lieux_Congo_Brazzaville.pdf
- ❖ Enquête sur les grossesses précoces à Brazzaville, Ministère de la Promotion de la Femme et de l'intégration de la Femme au développement, Juin 2015
- ❖ Rapport du Forum de réflexion sur le leadership féminin tenu le 30 et 31 juillet 2016 à Brazzaville et à la base de plusieurs interviews conduites, Septembre 2016.
- ❖ Analyse des stéréotypes sexospécifiques dans les manuels scolaires du Congo: manuels du Français et de Mathématiques, du primaire et de collège, UNESCO, 2012
- ❖ Le travail des femmes dans l'administration publique : quelles appréciations selon le genre, Ministère de la Promotion de la Femme, juillet 2015.
- ❖ Systèmes Electoraux, Chapitre 3, International IDEA http://www.idea.int/publications/esd/upload/3_AVANTAGES_ET_INCONVENIENTS.pdf

Site web

- ❖ Institut National de la Statistique et de la Démographie : <http://www.cnsee.org/>
- ❖ Union Interparlementaire : <http://www.ipu.org>

Annexe 2 : Liste des personnes ressources rencontrés dans le cadre de l'élaboration de ce programme

Noms et Prénoms	Structures/organisation
Mme. NKODIA Chantal, Conseillère aux droits des femmes	Primature
Mme. Urielle Babingni Mabassi, Attachée aux droits de la Famille et de l'enfance	Primature
Mme. Ana Elisa De Santana Afonso, Chef de bureau de UNESCO et Représentante en République du Congo	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture, UNESCO
M. Achille Olloy, Spécialiste en Education	Fond des Nations Unies pour l'Enfance, UNICEF

M. Aloys Kamuragiye, Représentant, UNICEF Congo	Fond des Nations Unies pour l'Enfance, UNICEF
Mme. ASSAMBO KIELI Claire, Sénatrice	Senat
Mme. Yvette Sita Mifoundou, Directrice de l'environnement, du tourisme et des loisirs	Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Intégration de la Femme au Développement
Mme. Bounazebi Françoise, Directrice du département de la santé et les affaires sociales	Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Intégration de la Femme au Développement
Mme. ILOYI ELENGA Estelle, Juriste et Membre de l'AFJC	Association des femmes Juristes Congolaises
Mme. NZINGOULA Andrée Brigitte, Avocate	Avocate
Mme. Martine Galloy	Experte en Genre et développement
M. Gabriel Mangu	Expert en Genre et développement
M. Victor Nzamba, Directeur de Cabinet,	Union Panafricaine pour la Démocratie Sociale
M. Tsono Armand, Directeur des opérations pré-électorales et du contentieux	Direction Générale des Affaires électorales
M. Pierre Tchissambou, Chef des actes préparatoires	Direction Générale des Affaires électorales
Mme. Awe Virgine Conseillère Municipale	Municipalité de Brazzaville
Mme. Lekoundzou Tsatsa Auanke, Conseillère Municipale	Municipalité de Brazzaville
M. FOUEMINA Tanguy, Membre de l'assemblée nationale	Le Parti Rassemblement Citoyen
Mme. Nsika, Directrice Générale de centre de recherche, de l'information et de la documentation sur la femme	Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Intégration de la Femme au Développement
Mme. Louise Mampembe, Présidente des femmes Panafricaines	Union Panafricaine pour la Démocratie Sociale, UPADS
Mme Lucile MBEMBA, Militante politique	
Mme Elisabeth NGONO, Militante politique	
Mme Helene KIKABOU, Militante politique	
Mme. Gayana Ahissou Ester, Secrétaire permanente chargée des questions du genre	Parti Congolais de Travail (PCT)
Mme. Barbara Laurenceau, Représentante Residente	Fond des Nations Unis pour la Population (PNUAP)
M. Emmanuel Beljard Edzongui	
Mme. MACOSSO Nadia, Avocate	Cour Constitutionnelle
Mme Delphine Edith Emmanuel, Maître de Conférence Agrégée, Faculté de Droit	
Mme. Henriette Mahoua, Point Focal Genre	Ministère de l'intérieur
Mme. Passi Bibene, Responsable de la communication, projet violences basées sur le Genre	Eglise évangélique du Congo
M. Cleo Massamba	
Mme. Marleine Saira Flora Nguie, Présidente	L'Association Action Communautaire des Femmes

	Autochtones du Congo (ACFAC)
Mme. Nzimba Zere Carine, Présidente	L'ADFACO- Association des femmes autochtones du Congo
Mme. MOUNTOU BAYONNE Joséphine, Sénatrice	Sénat
Mme. Louzolo Dieudodmnee Blandine, Membre	Association Azur et développement
M. Jean Thibaut Ngoyi, Membre	
Mme. Diaboumgama Victorienne, membre	
Emilienne RAOUL, ancienne ministre	Centre de la formation de la Femme en politique
Mme Scholastique DIANZINGA, Chercheuse en Genre	
Mme Ossangatsama Anasthasie, Directrice générale de la Solidarité	
Mme Njobekeia Regina, Enseignante	