

REPUBLIQUE DU BURUNDI



Ministère de la Solidarité Nationale, des Droits de la Personne Humaine et du Genre

POLITIQUE NATIONALE GENRE DU BURUNDI 2012-2025



JUILLET 2012

PREFACE DU MINISTRE

Le Burundi, à l'instar des autres pays qui ont mis à la tête de leur Programme Politique le respect des droits humains comme guide d'orientation, s'est engagé à combattre toutes les formes de discrimination, source des inégalités sociales. Le principe étant que l'équité et la justice sont les piliers de la sécurité et de la paix, il n'est pas à démontrer que le développement est le fruit direct de l'apport de toutes les composantes sociales, hommes et femmes confondus. Avec les flambées démographiques qui amenuisent du jour au lendemain l'espace des terres cultivables, l'ancien mode de vie de l'époque du ramassage et de la cueillette des offres de la nature est révolu. Les inégalités liées au genre et découlant principalement de la tradition et de la culture burundaises, constituent encore un frein aux stratégies de lutte contre la pauvreté.

Du constat ci-dessus, la **Politique Nationale Genre** actualisée vient à ce titre poursuivre la correction des vestiges de la mentalité qui vulnérabilisent les femmes et les filles, et sensibiliser la communauté burundaise aux bienfaits des responsabilités partagées, car l'union fait la force. Pour relever les différents défis et garantir la réussite des actions envisagées, il s'impose une synergie de tous les secteurs de la vie nationale, qui ont par ailleurs contribué à l'élaboration de cet instrument d'orientation à travers des consultations sectorielles. La mise en place de cet outil traduit la volonté du Gouvernement qui ressort des programmes du CSLP II, des OMD et de la Vision 2025.

Nous sollicitons donc l'adhésion de tous les partenaires à la réalisation de ce programme incontournable de par son aspect transversal dans toute visée de développement.

**LE MINISTRE DE LA SOLIDARITE NATIONALE, DES DROITS DE LA
PERSONNE HUMAINE ET DU GENRE**


Maître Clotilde NIRAGIRA

TABLE DES MATIERES

	Pages
TABLE DES MATIERES-----	i
SIGLES ET ACRONYMES -----	iii
0. INTRODUCTION-----	1
0.1 La problématique genre au cœur du développement-----	1
0.2 Pertinence d’une Politique Nationale Genre au Burundi-----	2
0.3 Structure du document -----	3
CHAPITRE I : CONTEXTE ET SITUATION DU GENRE AU BURUNDI-----	4
I.1 LE CONTEXTE INTERNATIONAL, REGIONAL ET SOUS REGIONAL FACE A LA PROMOTION DE L’EGALITE DE GENRE-----	4
I.1.1 Contexte International-----	4
I.1.2 Contexte Régional et Sous-Régional-----	6
I.2 LE CONTEXTE NATIONAL ET SITUATION DU GENRE AU BURUNDI-----	9
I.2.1 Sur le plan géographique-----	9
I.2.2 Sur le plan démographique -----	9
I.2.3 Sur le plan socio- culturel-----	10
I.2.4 Sur le plan politique-----	11
I.2.5 Genre et services sociaux de base-----	12
I.2.6 Genre et emploi, pauvreté et protection sociale-----	14
I.2.7 Genre et droits-----	15
I.2.8 Genre et mécanismes institutionnels-----	17
CHAPITRE II : PROBLEMES MAJEURS, CAUSES, ATOUTS ET DEFIS EN MATIERE D’EQUITE ET D’EGALITE DE GENRE-----	21
II.1 PROBLEMES MAJEURS ET CAUSES IDENTIFIEES-----	21
II.2 ATOUTS FAVORABLES A LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE L’EGALITE DE GENRE-----	24
II.2.1 Des changements progressifs au niveau social-----	24
II.2.2 Des changements institutionnels déterminants-----	24
II.3 DEFIS ACTUELS EN MATIERE DE GENRE-----	24
CHAPITRE III : CADRE STRATEGIQUE D’INTERVENTION DE LA PNG 2012-2025---	26
III.1 VISION ET FONDEMENT DE LA POLITIQUE NATIONALE GENRE 2012-2025-----	26
III.1.1 Une vision commune du genre-----	26

III.1.2 Des principes directeurs-----	26
III.2 BUTS ET OBJECTIFS GLOBAUX-----	27
III.3 DES ORIENTATIONS ET STRATEGIQUES D'INTERVENTION-----	27
III.3.1 Des Orientations stratégiques-----	27
III.3.2 Les objectifs spécifiques et les stratégies d'actions-----	27
III.4 LE CADRE LOGIQUE D'INTERVENTION DE LA PNG 2012-2025-----	30
CHAPITRE IV : CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DE LA PNG ET LES MECANISMES DE SUIVI-EVALUATION-----	31
IV.1 LES ACTEURS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PNG : ROLES ET RESPONSABILITES-----	31
IV.1.1 Le Ministère en charge du Genre-----	31
IV.1.2 Les Ministères Sectoriels-----	31
IV.1.3 Les Parlementaires-----	32
IV.1.4 Le Forum National des Femmes-----	32
IV.1.5 Les Organisations de la Société Civile-----	32
IV.1.6 Les Partenaires Techniques et Financiers-----	32
IV.1.7 Les Professionnels de la Communication-----	32
IV.1.8 Les Confessions Religieuses-----	33
IV.1.9 L'Institut des Statistiques et des Etudes Economiques du Burundi: ISTEERBU-----	33
IV.1.10 Le Secrétariat Permanent du Suivi des Réformes Economiques et Sociales (SP/REFSS)-----	33
IV.1.11 L'Administration Provinciale et Communale-----	33
IV.1.12 Les Groupes cibles bénéficiaires-----	33
IV.2 LES ORGANES D'APPUI A LA MISE EN ŒUVRE DE LA PNG 2012-2025-----	33
IV.2.1 La Commission Nationale Genre-----	33
IV.2.2 Le Comité de Pilotage -----	34
IV.2.3 Le Comité Technique d'exécution-----	34
IV.3 STRATEGIES D'APPUI A LA MISE EN ŒUVRE DE LA PNG-----	36
IV.3.1 Stratégie de mobilisation des ressources-----	36
IV.3.2 Stratégie de communication -----	36
IV.3.3 Stratégie de Suivi-Evaluation-----	37
CONCLUSION-----	38

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AFAB	: Association des Femmes d’Affaires du Burundi.
AFJB	: Association des Femmes Juristes du Burundi.
AFJO	: Association des Femmes Journalistes.
BM	: Banque Mondiale.
BINUB	: Bureau Intégré des Nations Unies au Burundi.
CAFOB	: Collectif des Associations et ONG Féminines du Burundi.
CDF	: Centre de Développement Familial.
CEA	: Communauté Est Africaine.
CEDEF	: Convention pour l’Elimination de toutes les formes de Discrimination à l’Egard des Femmes.
CECM	: Coopérative d’Epargne et de Crédit Mutuel.
CENI	: Commission Electorale Nationale Indépendante.
CIPD	: Conférence Internationale sur la Population et le Développement.
CIRGL	: Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs.
CNCA	: Comité National de Coordination des Aides.
CNTB	: Commission Nationale des Terres et autres Biens.
CPF	: Code des Personnes et de la Famille.
MST	: Maladies Sexuellement Transmissibles.
COMESA	: Common Market of Eastern and Southern Africa.
CSLP	: Cadre Stratégique de Croissance et de Lutte contre la Pauvreté.
EAC	: East African Community.
EDSN	: Enquête Démographique et de Santé.
EEG	: Equité et Egalité de Genre.
FAO	: Food and Agriculture Organization.
FEMCOM	: Forum d’échange d’idées et d’expériences entre les femmes entrepreneurs de la sous-région.
GIG/SNU	: Groupe Intégré Genre du Système des Nations Unies.
IEC	: Information – Education – Communication.
IMF	: Institution de Microfinance.
IPPTE	: Initiative Pays Pauvres Très Endettés.
IST	: Infections Sexuellement Transmissibles.
ISTEEBU	: Institut des Statistiques et Etudes Economiques du Burundi.
MICS	: Enquête à Indicateurs Multiples.
MSNDPHG	: Ministère de la Solidarité Nationale, des Droits de la Personne Humaine et du Genre.
NEPAD	: Nouveau Partenariat pour le Développement de l’Afrique.
OCB	: Organisation Communautaire de Base.
OCHA	: Office for Coordination of Humanitarian Affairs
OHCDH	: Office du Haut Commissaire des Droits de l’Homme
OMD	: Objectifs du Millénaire pour le Développement.
ONG	: Organisation Non Gouvernementale.
ONUFEMMES	: Organisation des Nations Unies pour l’Egalité des Sexes et l’Autonomisation des Femmes.
OSC	: Organisation de la Société Civile.
PAM	: Programme Alimentaire Mondial.
PNDS	: Politique Nationale de Développement Sanitaire et Social.
PNG	: Politique Nationale Genre
PNS	: Politique Nationale de Santé
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement.
PSDEF	: Plan Sectoriel de Développement de l’Education et de la Formation 2006-2015.
PTF	: Partenaires Techniques et Financiers.

QUIBB	: Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base du Bien-être
RGPH	: Recensement Général de la Population et de l'Habitat.
SADC	: Communauté de Développement de l'Afrique Australe
SP/REFES	: Secrétariat Permanent du Suivi des Réformes Economiques et Sociales
SR	: Santé de la Reproduction
TBS	: Taux Brut de Scolarisation.
TIC	: Technologies d'Information et de Communication.
TNS	: Taux Net de Scolarisation.
UA	: Union Africaine.
UNDAF	: Plan Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement.
UNESCO	: United Nations Education Science Culture Organization
UNHCR	: United Nations High Commissioner for Refugees
UNIFEM	: United Nations Development Fund for Women
UNFPA	: Fonds des Nations Unies pour la Population.
UNICEF	: Organisation des Nations Unies pour l'Enfance.
VBG	: Violences Basées sur le Genre.
VIH/SIDA	: Virus d'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immunodéficience Acquise.

0. INTRODUCTION

0.1. La problématique genre au cœur du développement : avoir une compréhension commune du concept genre.

Le genre est un concept socioculturel qui réfère aux rapports socialement construits à partir de la distinction sexuelle. Il permet de mettre en exergue les différences qui caractérisent l'homme et la femme dans la société ainsi que les relations de pouvoir qu'ils entretiennent.

Ainsi compris, le genre est un outil qui permet d'identifier et d'analyser les différences caractérisant les conditions de vie, le statut, la fonction et la position sociale des hommes et des femmes tels qu'attribués dans la société. Ces différences se manifestent par des disparités, des iniquités, des rapports de pouvoir et des discriminations. Elles sont communément dénommées « *inégalités de genre* » ou « *questions de genre* ».

L'approche genre est la démarche qui, à partir du constat de l'inégalité des rapports sociaux entre l'homme et la femme, en analyse le degré, les formes et les conséquences en vue de les transformer vers l'équité et l'égalité.

L'équité de genre induit de donner aux hommes et aux femmes ce dont ils ont besoin, de reconnaître leurs besoins différenciés, leurs capacités et les obstacles auxquels ils peuvent faire face et en tenir compte dans les stratégies d'intervention en matière de développement. L'équité est un préalable à l'égalité de genre, qui est la finalité recherchée en termes de jouissance égale de ses droits fondamentaux, qu'on soit homme ou femme.

Le genre, comme cadre d'analyse et de planification, permet ainsi au concept de développement de mieux prendre en compte, dans le contexte socio-économique auquel il s'applique, les rôles, les besoins et les potentialités des hommes et des femmes, d'identifier les contraintes qui les affectent et de les intégrer dans les politiques et programmes d'intervention. Dans cette perspective, la prise en compte du genre est à considérer comme une valeur ajoutée aux objectifs de création de richesses et de développement.

Les questions de développement sont ainsi au cœur de la problématique genre et justifient l'intérêt des gouvernements, de la société civile et des institutions internationales pour l'approche genre en vue de la réorientation des politiques de développement vers plus d'équité dans la satisfaction des besoins différenciés des femmes et des hommes et une plus grande égalité dans la jouissance de leurs droits fondamentaux, garants d'un développement humain durable.

C'est à cet effet que le Gouvernement du Burundi a décidé d'actualiser la Politique Nationale Genre en vue de son adaptation à l'évolution de la pensée et du contexte environnemental.

0.2 Pertinence d'une Politique Nationale Genre au Burundi (PNG).

Aujourd'hui, il est unanimement reconnu que l'élimination de la pauvreté et l'instauration d'un développement durable ne pourront se réaliser sans l'éradication des inégalités liées au genre. En effet, on ne peut pas envisager la croissance et le développement d'un pays *sans assurer à toutes les composantes de sa population*, la pleine jouissance de leurs droits et devoirs, l'accès à des services sociaux de qualité, aux moyens de production, aux opportunités d'emploi, d'investissement et à la participation effective aux instances de gestion et de décision du pays.

La **PNG actualisée 2012-2025** doit se construire en tenant compte des résultats et des leçons apprises de la PNG de 2003, ainsi que des données du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 2008. En effet, les résultats de l'évaluation de la mise en œuvre de la PNG de 2003 ont fait état de gains significatifs en faveur des femmes et des hommes burundais dans plusieurs domaines.

Toutefois, la même évaluation montre également que les femmes, dans leur grande majorité, continuent à subir de façon disproportionnée le poids de la pauvreté, de l'analphabétisme et de la culture. Elles sont encore victimes de graves violations de leurs droits humains et de leurs droits en matière de santé de la reproduction. Elles sont les premières victimes de la pandémie du VIH/SIDA et, trop nombreuses, sont celles qui risquent encore aujourd'hui de mourir en donnant la vie.

En plus, le récent rapport d'évaluation **du Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté première génération (CSLP I)** a révélé que malgré leur importance démographique et leur dynamisme dans les processus productifs de biens matériels et immatériels, les femmes sont encore confrontées à beaucoup de difficultés.

C'est dans cette optique que le Gouvernement du Burundi a décidé de renforcer son engagement à éliminer les inégalités liées au genre en actualisant la Politique Nationale Genre de 2003. Ainsi, les mesures qui seront proposées ne se résumeront pas à de simples ajustements conçus spécifiquement en faveur des femmes mais correspondront à des changements structurels durables, capables d'instaurer, de manière pérenne, l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes, à tous les niveaux de la vie économique, politique et sociale.

Ainsi conçue, **la Politique Nationale Genre actualisée 2012-2025** se pose comme un moyen de promotion de l'équité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, et par delà cet acquis, comme un gage de succès à la réalisation d'un développement durable au Burundi. Elle sert, à cet effet, de cadre d'orientation pour tous les acteurs de développement.

L'horizon 2025 est l'échéance que la Politique Nationale Genre 2012-2025 se donne pour obtenir progressivement les changements de comportement et les mutations structurelles indispensables à l'effectivité de l'équité et de l'égalité de genre au Burundi. Le délai de 15 ans, ainsi retenu, est en cohérence avec celui de la *Vision « Burundi 2025 »* et en conformité avec le **Cadre Stratégique de croissance et de Lutte contre la Pauvreté deuxième génération (CSLP II)** et les **Objectifs du Millénaire pour le Développement(OMD)**.

0.3 Structure du document.

La PNG 2012-2025 s'articule autour de quatre chapitres qui s'ouvrent par une introduction et se clôturent par une conclusion.

L'introduction pose la problématique du genre dans le développement et la pertinence pour le Gouvernement de disposer d'un instrument de planification et d'exécution spécifique aux questions d'équité et d'égalité de genre. Les concepts de base du genre y sont clarifiés pour permettre aux lecteurs d'en avoir une compréhension commune.

Le chapitre 1 établit le profil de la situation du genre au Burundi à travers l'analyse du contexte géographique, démographique, socioculturel, des rôles socio-économiques des femmes et des hommes, des cadres juridique et institutionnel qui les sous-tendent. Il identifie les inégalités liées au genre qui se posent actuellement au Burundi et met en exergue les contraintes qui en découlent et affectent spécifiquement l'accès et la participation équitable des hommes et des femmes à la création de richesses et au développement du pays.

Le chapitre 2 fait la synthèse des problèmes et des défis en matière de genre identifiés à partir de l'analyse de situation, à prendre en considération dans le processus du CSLP II ainsi que dans les politiques et les programmes de développement du pays.

Le chapitre 3 est consacré au cadre d'orientation stratégique de la PNG actualisée, axé sur le fondement, la vision commune du genre et les principes directeurs. Il définit le but, les objectifs, les orientations et les stratégies d'intervention pour lever les inégalités de genre et instaurer un développement durable au Burundi.

Le dernier chapitre 4 établit le cadre institutionnel retenu pour la mise en œuvre de la PNG actualisée. Il clarifie les rôles et les responsabilités des parties prenantes à la promotion du genre au Burundi, présente les organes et les mécanismes à mettre en place y compris les stratégies d'appui (mobilisation de ressources, communication et suivi-évaluation) destinées à soutenir l'exécution efficace de la PNG.

Le document se termine par une conclusion qui explicite les conditions requises pour garantir l'exécution efficace de la PNG **2012-2025**.

CHAPITRE I : CONTEXTE ET SITUATION DU GENRE AU BURUNDI.

I.1 LE CONTEXTE INTERNATIONAL, REGIONAL ET SOUS-REGIONAL FACE A LA PROMOTION DE L'EGALITE DE GENRE

I.1.1 Contexte International

De Rio de Janeiro au Mexique, de Copenhague au Danemark, en passant par le Caire en Egypte et Beijing en Chine, l'accent a été mis sur le lien intrinsèque entre la population, le développement durable et l'égalité entre les hommes et les femmes. Chacune de ces conférences a permis de reconnaître la nécessité de leur participation équitable à la prise de décisions pour asseoir un développement durable.

Reposant essentiellement sur l'attachement aux droits humains et l'égalité entre les hommes et les femmes, cet intérêt s'est concrétisé avec l'adoption de divers instruments et cadres d'intervention. A titre illustratif, nous pouvons citer : la **Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF)** en 1979, le programme d'action de la **Conférence Internationale sur la Population et le Développement (CIPD)** tenue au Caire en 1994, le **Programme d'action de Beijing** pour la promotion de la femme en 1995, les **Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)** en 2000, la **Résolution 1325** du Conseil de Sécurité des Nations Unies en 2000, la **Déclaration de Paris** en 2005, la création d'**ONU FEMMES** en 2010.

I.1.1.1 La Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes

La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) vise à supprimer toutes les formes de traitement inégal dont les femmes sont victimes du simple fait de leur sexe et à faire en sorte que dans tous les domaines de la vie publique ou familiale les femmes aient les mêmes droits que les hommes.

Pour atteindre ces objectifs, la Convention demande à tous les Etats de prendre non seulement des mesures ou des décisions pour supprimer les inégalités hommes-femmes, mais aussi de permettre aux femmes d'arriver au même degré de développement social, économique et intellectuel que les hommes.

I.1.1.2 La Conférence Internationale sur la Population et le Développement

Dans la Conférence Internationale sur la Population et le Développement (CIPD) tenue au Caire, en 1994, les pays membres des Nations Unies ont reconnu pour la première fois que les questions de l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que l'habilitation des femmes par le biais de l'éducation, la santé et la nutrition, sont des problèmes importants de la population qui doivent être pris en compte dans les projets et programmes de développement, si on veut parvenir à un développement durable.

La CIPD, affirmant ainsi le rôle fondamental de l'égalité des sexes et du renforcement des moyens d'action de la femme dans la lutte contre la pauvreté, a adopté un programme d'action axé sur : 1) l'égalité et l'équité entre les sexes, 2) la promotion de la femme, 3) l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard de la femme, 4) la maîtrise de la fécondité par les femmes et 5) l'accès des femmes aux services de santé, surtout de la reproduction.

I.1.1.3 Le programme d'action de Beijing

La tenue de la quatrième Conférence Mondiale des femmes à Beijing en septembre 1995 qui est venue confirmer les mêmes principes que ceux de la CIPD, a elle aussi identifié la femme comme un acteur incontournable du développement durable, et a fixé un programme d'action autour de 12 axes prioritaires d'intervention : 1) la pauvreté, 2) l'éducation et la formation, 3) l'environnement, 4) la petite fille, 5) la santé, 6) la violence, 7) les droits de la personne humaine, 8) les médias, 9) les conflits armés, 10) l'économie, 11) la prise de décisions et 12) les mécanismes institutionnels.

Des réponses appropriées doivent être apportées aux besoins des hommes et des femmes, dans toutes les catégories de la population, pour réaliser les objectifs de développement durable auxquels nos pays aspirent. Les évaluations périodiques du programme d'action de Beijing ont été l'occasion pour la communauté internationale de réaffirmer leur engagement à prendre des mesures énergiques pour renforcer l'intégration du genre dans les politiques, programmes et budgets et accélérer ainsi l'élimination des disparités et discriminations qui fondent les inégalités entre les hommes et les femmes.

I.1.1.4 Les Objectifs du Millénaire pour le Développement

Il s'agit de huit objectifs adoptés en septembre 2000 par une déclaration des États membres de l'ONU, qu'ils se sont convenus d'atteindre d'ici 2015 au profit d'un développement humain durable et l'éradication de la pauvreté. C'est ainsi que l'objectif 3 des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) est consacré à la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Cet objectif est l'occasion pour la communauté internationale de réitérer l'importance d'élaborer des politiques et programmes sensibles au genre et d'y inclure les besoins spécifiques, pratiques et stratégiques des femmes. Outre cet objectif, les questions de genre doivent être prises en compte de manière transversale au niveau de chaque axe des OMD.

I.1.1.5 La Résolution 1325

En référence à la paix et à la sécurité, la communauté internationale, à travers le Conseil de Sécurité des Nations Unies, a rappelé que la paix et l'égalité entre les hommes et les femmes étaient inextricablement liées et qu'en conséquence toute initiative pour maintenir et promouvoir la paix et la sécurité requiert non seulement une protection spécifique des femmes mais aussi leur égale participation à la résolution des conflits et au maintien de la paix.

A ce titre, la Résolution 1325 sur les Femmes, la Paix et la Sécurité a été adoptée en octobre 2000. Elle conforte l'engagement du Conseil de Sécurité des Nations Unies à adopter une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les opérations de maintien de la paix et engage les États à renforcer la protection des droits des femmes dans les zones de conflit et à prendre les mesures appropriées pour assurer la pleine contribution des femmes aux décisions relatives à la prévention et au règlement des différends.

I.1.1.6 La Déclaration de Paris.

La Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide, adoptée en mars 2005, fixe les engagements généraux à souscrire par les donateurs et les pays bénéficiaires pour rendre l'aide plus efficace en mettant en relief la nécessité de la prise en compte des questions de genre dans chacun des cinq principes fondamentaux : l'appropriation, la responsabilité mutuelle, l'alignement, l'harmonisation et la gestion axée sur les résultats.

I.1.1.7 La création d'ONUFEMMES.

La décision de soutenir l'effectivité de tous les instruments adoptés en faveur de la promotion de la femme et de l'égalité homme-femme s'est traduite par la création en 2010 de l'Organisation des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONUFEMMES). L'existence d'un tel organe vient conforter l'engagement de la communauté internationale à faire avancer les questions de genre en faveur de la pleine jouissance des femmes de leurs droits, notamment celui de participer équitablement et efficacement au processus de développement.

La République du Burundi est partie prenante de tous ces engagements dont il a ratifié les différents instruments.

L'environnement international, ainsi rappelé, est favorable à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre. Les cadres politiques, juridiques et institutionnels indispensables à l'effectivité de l'égalité de chance et de l'égalité de droit, partout dans le monde et en Afrique en particulier, sont ainsi balisés. Le Burundi dispose là d'une situation favorable pour élaborer et mettre en œuvre la PNG actualisée afin de répondre adéquatement aux besoins pratiques et stratégiques des hommes et des femmes, tout au long de leur cycle de vie et ce, en parfaite cohérence avec les engagements auxquels l'Etat a pleinement souscrit.

I.1.2 Contexte Régional et Sous -Régional

I.1.2.1 Niveau Régional

Au niveau de l'Afrique, les actes posés par les Chefs d'Etat et de Gouvernement pour soutenir la lutte contre toute forme de discrimination à l'égard des femmes et la promotion de l'équité et de l'égalité de genre, sont nombreux. Citons à titre illustratif :

L'avènement en 2000 du *Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD)* qui a été l'occasion pour les chefs d'Etat et de gouvernement de rappeler que la marginalisation des femmes était encore réelle en dépit des progrès de ces dernières années, de considérer l'égalité entre les hommes et les femmes et l'habilitation de ces dernières comme des facteurs essentiels de l'éradication de la pauvreté et pivot du développement durable.

Cette préoccupation est explicitement prise en compte au niveau de l'objectif de réduction de la pauvreté du NEPAD où il est stipulé que les problèmes spécifiques des femmes pauvres doivent être pris en compte dans les mesures anti-pauvreté¹.

¹ Source : Extrait de la « Déclaration sur la démocratie, la bonne gouvernance politique, économique et d'entreprise » du NEPAD.

Au niveau de la *Charte de l'Union Africaine* où il est clairement stipulé qu'il revient à l'Etat de "veiller à l'élimination de toute discrimination contre la femme et d'assurer la protection des droits de la femme et de l'enfant tels que énoncés dans les déclarations et les conventions internationales"².

L'adoption du *Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux droits de la femme* au sommet de Maputo, tenu en juillet 2003.

L'adoption en 2004 par la Conférence des Chefs d'Etat de l'Union Africaine de la *Déclaration Solennelle en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans les instances de décision et au niveau des postes électifs*.

La décision de la Conférence des Chefs d'Etats de l'Union Africaine (UA), en avril 2010 à Accra de consacrer la période 2010-2020, « *Décennie de la Femme Africaine* » et de mettre en place un Fonds des Femmes Africaines pour faciliter la concrétisation des objectifs de la Décennie.

Le but de la Décennie est d'accélérer, en termes concrets, l'exécution des engagements sur l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme depuis la base jusqu'au niveau national, régional et continental.

A cet effet, les thèmes prioritaires de la décennie sont au nombre de 10 et incluent 1) la lutte contre la pauvreté et la promotion de l'autonomisation économique et l'entrepreneuriat de la femme 2) la sécurité agricole et alimentaire ; 3) la santé, la mortalité maternelle et le VIH et le SIDA ; 4) l'éducation, la science et la technologie ; 5) l'environnement et le changement climatique ; 6) la paix et la sécurité et la violence à l'égard de la femme ; 7) la gouvernance et la protection par la loi ; 8) les finances et les budgets genre ; 9) les femmes aux postes de prise de décisions et 10) le mouvement des jeunes femmes et le débat sur les questions autour de ces thèmes.

Egalement au niveau continental, l'Union Africaine offre ainsi à l'Afrique un cadre favorable et adapté à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre. Le défi à relever est, sans aucun doute, celui de traduire les engagements de ses dirigeants en actes à travers l'adoption de mesures opérationnelles pertinentes et la mobilisation des moyens adéquats pour les réaliser.

I.1.2.2 Niveau Sous-Régional

Le Burundi a adhéré aux organisations sous régionales telles que le Marché Commun Economique de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique Australe (COMESA), la Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs (CIRGL), la Communauté Est Africaine (CEA), etc.

LE COMESA

Le **COMESA** reconnaît que le développement économique et social durable de la région exige la participation totale et équitable des hommes, des femmes et des jeunes. Il reconnaît aussi le rôle des femmes dans les affaires avec un accent particulier sur la nécessité de la participation des femmes dans les domaines de l'agriculture, l'industrie et le commerce. En conséquence, une Fédération des associations nationales des femmes d'affaires, FEMCOM a été créée, conformément aux dispositions de l'article 28 des Statuts de FEMCOM. Ce dernier est un forum d'échange d'idées et d'expériences entre les femmes entrepreneurs de la sous-région ainsi qu'un instrument d'encouragement et de facilitation des femmes à créer des entreprises ou à élargir celles qui existent.

² Source : Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples.

Pour concrétiser sa volonté de faire avancer les questions de genre dans la région, le COMESA s'est doté d'une Politique Genre dont le but général est de promouvoir l'égalité et l'équité du genre à tous les niveaux de l'intégration et de la coopération régionale, afin de réaliser le développement socio-économique durable dans la région. Cette politique engage ainsi les gouvernements de la région à s'acquitter de leurs obligations en matière de genre aux termes de divers instruments régionaux et internationaux auxquels ils ont souscrit.

La CIRGL

A travers la Déclaration de Dar Es Salaam (DD) en 2004, les Chefs d'Etat et de gouvernement de la région des Grands Lacs ont décidé de sceller un Pacte de Sécurité, de Stabilité, et de Développement qui concrétise leur détermination à « faire de la région des Grands Lacs un espace de paix et de sécurité durable, pour les Etats et les peuples, de stabilité politique et sociale, de croissance et de développement partagés, un espace de coopération fondé sur des stratégies et politiques de convergence dans le cadre d'un destin commun ».

Le programme d'action de la Conférence retient parmi ses objectifs celui qui vise la promotion de la participation politique et l'autonomisation des femmes, des jeunes, de la société civile et des autres groupes vulnérables. Les Etats membres s'engagent, conformément au « Protocole sur la prévention et la répression de la violence sexuelle à l'égard des femmes et des enfants », à lutter contre ce fléau grâce à des mesures de prévention, de pénalisation et de répression en temps de paix comme en temps de guerre, conformément aux lois nationales et au droit pénal international.

La CEA

L'organisation de la Communauté Est Africaine à laquelle le Burundi a adhéré récemment était au commencement de solidarité sur le plan économique. Au fil de temps, les axes d'intérêt se sont élargis à d'autres domaines dont le lien avec le développement et la lutte contre la pauvreté n'est plus à prouver. C'est dans ce sens que la question de genre a été prise en compte.

En somme, les contextes international, régional et sous régional offrent au Burundi de réelles opportunités pour concrétiser ses objectifs de développement, d'égalité et de paix. Les engagements de la communauté internationale et des leaders de la région en faveur de la réduction de la pauvreté, de l'égalité des sexes et du développement constituent, sans aucun doute, un atout essentiel à la mobilisation des moyens financiers, humains et techniques nécessaires pour réussir le pari de la croissance et du développement durable au Burundi.

I.2 CONTEXTE NATIONAL ET SITUATION DU GENRE AU BURUNDI

Cette partie retrace l'état des lieux du genre sur les plans géographique, démographique socioculturel, des services sociaux de base, de l'emploi, de la pauvreté, de la protection sociale, du droit, de la participation dans les instances de prise de décision, de la paix et de la sécurité, des mécanismes institutionnels.

1.2.1 Sur le plan géographique

La République du Burundi est un pays enclavé au cœur de la région des Grands Lacs. Situé au Centre-Est de l'Afrique, sans accès à la mer, mais possédant un grand lac, le lac Tanganyika, le Burundi est entouré par la République Démocratique du Congo à l'Ouest, le Rwanda au Nord, et la Tanzanie à l'Est et au Sud.

Au relief montagneux, le Burundi s'étend sur 27.834 km² avec une densité de la population estimée à 310 habitants au Km² et pouvant aller jusqu'à 400 dans certaines provinces et même à 650 dans la capitale.

Cette densité très élevée engendre une forte pression foncière sur les terres arables, conduisant inévitablement à un morcellement des exploitations agricoles familiales et à une diminution des pâturages avec comme conséquences majeures, des risques de conflits sociaux et aussi l'aggravation de l'accès, déjà difficile, des femmes à la terre.

1.2.2 Sur le plan démographique ³

Selon les résultats du recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) de 2008, la population résidente du Burundi est estimée à 8 053 574 habitants. La structure globale de la population révèle une population à dominante féminine avec 4 088 668 de femmes contre 3 964 906 d'hommes. Les femmes représentent 50,8% de la population totale, soit un rapport de féminité de 103 femmes sur 100 hommes.

La population du Burundi se caractérise par sa jeunesse. 66% de la population ont moins de 25 ans et parmi eux, 44,5% de femmes ont moins de 15 ans. Au niveau national, la moyenne d'âge des femmes est de 21,1 ans. La proportion des femmes en âge de procréer (12 - 49 ans) est de 54,1%. Cette situation révèle une précocité de la fécondité au Burundi.

Le Burundi est un pays essentiellement rural avec 87% de sa population qui vit en milieu rural. La population féminine, dans toutes les provinces, excepté la Mairie de Bujumbura, est majoritairement rurale (91%). Ce profil démographique des femmes illustre à la fois leur importance numérique, leur jeunesse ainsi que l'ampleur de leurs responsabilités notamment en milieu rural. Il traduit bien le potentiel économique que constituent les femmes dans la gestion de la vie quotidienne et dans le développement de leurs communautés. Il renseigne également sur l'ampleur des besoins spécifiques et pratiques des femmes et des adolescent(e)s dans les domaines de la scolarisation et de la santé de la reproduction, de l'emploi et de la protection sociale. Les perspectives et les stratégies d'intervention nationales et sectorielles, doivent nécessairement tenir compte de cette situation pour réaliser leurs objectifs de développement.

³ Source : Résultats provisoires RGPH, 2008.

I.2. 3. Sur le plan socio- culturel

Les femmes et les hommes sont biologiquement différents. Chaque culture interprète à sa façon ces différences, créant ainsi dans la société des attentes sur ce que devraient être les comportements et les activités respectives des hommes et des femmes ainsi que les droits, les ressources et le pouvoir qui incombent à chacun. Cette attente de la société constitue le rôle assigné par celle-ci aux hommes et aux femmes.

Au Burundi, l'organisation sociale traditionnelle de la société burundaise est de type patriarcal et patrilinéaire. C'est l'homme qui incarne l'autorité au sein du ménage, il prend les décisions capitales et fournit les moyens de subsistance aux membres du ménage. La femme, quant à elle, a la charge sociale du fonctionnement de la vie domestique, elle réalise les travaux ménagers et prend soin des enfants et des autres membres de la famille. Le rôle d'autorité de l'homme et la position de subordination de la femme sont traduits à travers les différentes institutions :

Dans le mariage, acte social fondamental, l'homme détient le privilège du rôle actif, il exerce un contrôle sur la fécondité du couple.

Dans les processus éducationnels familiaux et communautaires, l'homme jouit d'un traitement spécial avec une plus grande permissivité et responsabilisation, contrairement aux femmes qui sont limitées et contrôlées dans leurs mouvements et initiatives.

Au niveau de l'exercice des activités, la division sexuelle du travail détermine la répartition des tâches entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes. Inscrite dans le cadre des activités de production, de reproduction et celles communautaires, cette différenciation permet d'assigner aux hommes les travaux de production formels et valorisés, et aux femmes, les activités de maintien et de soins qui relèvent du registre des activités de reproduction non valorisées.

Au niveau communautaire, la perception différenciée des rôles masculins et féminins est à la base de la répartition des tâches et de l'exercice inégal du pouvoir. Les hommes assument des rôles de gestion dans les affaires publiques, quant aux femmes, elles sont plutôt impliquées dans l'établissement et le renforcement des relations sociales.

Dans le processus de socialisation, les rôles sociaux sont traduits à travers des stéréotypes qui en font les portraits imagés facilement intériorisés comme étant dévolus aux hommes et aux femmes. L'homme est présenté comme celui qui pourvoit aux frais d'entretien et d'alimentation de la famille. La femme, elle, s'occupe de la maison.

Par ailleurs, même si les femmes sont présentes dans tous les secteurs d'activités, le travail productif qu'elles fournissent n'est pas valorisé comme tel et donc, n'est pas rémunéré. Cette situation vient renforcer les relations de domination /dépendance qui caractérisent les rapports hommes/femmes au sein de la famille et contribuent largement à la féminisation de la pauvreté.

Les facteurs socio culturels ainsi décrits ont une influence sur les conditions de vie et la situation sociale des femmes. Ils pèsent lourdement sur leur statut dans la famille et dans la société, restreignent leurs chances d'éducation et limitent leurs capacités à prendre des décisions et à participer pleinement à la vie de la communauté avec les mêmes chances que les hommes.

I.2.4 Sur le plan politique

Le contexte politique actuel est marqué par un certain nombre de facteurs favorables à la promotion de l'égalité de genre :

- l'adoption, en 2005, d'une nouvelle Constitution, fondée sur la démocratie et le multipartisme et qui, en ses articles 13, 19 et 22, consacre le principe d'égalité des hommes et des femmes, en termes de droits humains, sociaux, économiques, culturels, civiques et politiques. La nouvelle Constitution réfère explicitement à la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard de la Femme ainsi qu'à tous les autres instruments internationaux de protection des droits de l'homme. En ses articles 4, 51, 129 et 164, elle assure une discrimination positive en faveur des femmes pour favoriser leur accès aux instances de décision.
- la détermination du gouvernement à consolider la paix avec la mise en place, en 2005 et 2010, d'institutions démocratiquement élues donnant une place plus importante à la femme dans les instances de prise de décision.
- le renforcement des capacités de planification stratégique et programmatique avec l'existence d'un cadre de référence de planification prospective la vision « Burundi 2025 » et le cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP)
- le renforcement du processus de décentralisation pour une participation inclusive de toutes les catégories d'acteurs (hommes, femmes, jeunes et personnes âgées) au processus de développement avec l'adoption par le gouvernement, en 2008, d'un document cadre de Politique nationale de décentralisation et d'un Plan triennal pour sa mise en œuvre.
- l'engagement de la société civile, notamment les organisations et réseaux de promotion de la femme, les associations de défense des droits humains, les confessions religieuses, les syndicats et les médias en faveur de la consolidation de la paix, de la sécurité humaine, et de l'instauration d'une culture de l'équité et de l'égalité.
- la mobilisation des partenaires de la communauté internationale aux côtés du Gouvernement pour soutenir la promotion des droits de l'homme, l'égalité des sexes, le relèvement socio-économique, le renforcement de la décentralisation et la promotion de la bonne gouvernance.

L'élaboration de la PNG 2012-2025 intervient, ainsi, dans un contexte de changement politique important marqué par la restauration de la paix et de la sécurité et dans une perspective socio-économique favorable à la promotion de la femme dans la gouvernance politique.

1.2.5. Genre et services sociaux de base

I.2.5.1 L'Education.

Les mesures de gratuité des frais scolaires pour tous les enfants de **l'école primaire** ont favorisé la progression vers la parité fille/garçon au niveau de l'enseignement primaire.

Le taux d'achèvement du **premier cycle du secondaire** est de 17% pour les filles contre 23,9% pour les garçons tandis qu'au niveau du **second cycle**, ces taux sont ramenés respectivement à 9,1% et à 17,1%. Ainsi, malgré les progrès appréciables en termes de parité durant le cycle primaire, la scolarisation reste encore **inéquitable** aussi bien au niveau de l'enseignement secondaire qu'à celui du **supérieur**.

Au niveau de l'enseignement technique, bien que les effectifs en formation dans les centres d'enseignement des métiers et de formation professionnelle soient relativement bas (2601 en 2007)⁴, le ratio filles/garçons est de 1,04 et donc favorable aux filles. Ce fait est sans doute lié au choix des filles qui préfèrent les cycles courts avec une qualification qui leur permet de trouver du travail et de gagner leur vie.

Au niveau supérieur, l'Université du Burundi présente des disparités plus sévères en défaveur des filles avec un ratio filles/garçons de 0,36 en 2006 et de 0,25 en 2010⁵. Cependant, la proportion des filles dans les universités privées est nettement supérieure. Cette situation s'explique, sans doute, grâce aux cours du soir, plus fréquentés par les filles.

Grâce aux écoles privées, la parité est en légère progression dans l'enseignement supérieur, avec un indice de 0,48 en 2007/2008, contre 0,42 en 2000/2001, même si au niveau de l'université du Burundi la parité y est nettement en deçà de cette moyenne avec seulement 0,23%⁶.

Au vu de ces chiffres, la situation dans le système éducatif révèle, malgré les résultats positifs obtenus notamment au primaire, des disparités entre les sexes qui affectent les taux d'accès et de rétention des filles en particulier.

Au niveau de l'alphabétisation, le RGPH 2008 renseigne que 3 femmes sur 5 sont illettrées (61,7%). Ce taux élevé d'analphabétisme s'explique par la condition de la femme burundaise qui se caractérise par un statut socio-économique marqué par une charge ménagère excessive avec comme conséquence une faible disponibilité de temps pour participer aux programmes d'alphabétisation.

I.2.5.2 La Santé de la reproduction

Le Gouvernement du Burundi a élaboré une Politique Nationale de Santé (PNS) qui s'inscrit dans le cadre de la Stratégie de Réduction de la Pauvreté et de contribution à la réalisation des OMD à l'horizon 2015.

⁴Source : Ministère de l'Enseignement de base et secondaire, de l'Enseignement des métiers, de la formation professionnelle

⁵Source : Ministère de l'Enseignement Supérieur

⁶Source : Rapport national de suivi de Beijing 2009

Pour mettre en œuvre la PNS, le Burundi a élaboré et adopté en avril 2005, un Plan National de l'amélioration de la qualité des services des Soins Obstétricaux et Néonataux d'Urgence de Base et complets (SONUB/SONUC) et de Santé de la Reproduction (SR) suivi, en 2007, par l'élaboration de la Politique Nationale de la SR.

Toutefois, la couverture sanitaire reste encore insuffisante (80%) et la répartition inégale. Cette situation affecte l'état de santé de la population en général et celui de la mère en particulier. A titre illustratif, le taux de morbidité des femmes, évalué à 25%, est supérieur à la moyenne nationale qui est de 23,1%. Environ 49% des femmes de 35 à 44 ans souffrent d'anémie sévère tandis que le taux de prévalence du VIH/SIDA chez les adultes de 15 à 49 ans est de 4,2% chez les femmes alors que ce taux est de 3,3% chez les hommes. Ce constat est en grande partie lié aux inégalités de genre.

1.2. 5. 3 L'Environnement

1.2. 5. 3.1 Accès à l'Eau Potable

D'après les dernières données disponibles représentatives au niveau national issues de l'enquête MICS 2005, 79,7% de la population urbaine et 63,4% de la population rurale ont accès à une source d'eau améliorée (potable).

Mais en milieu rural, la plupart de ménages s'approvisionnent aux bornes fontaines, ruisseaux et rivières. Ces derniers étant souvent à des distances assez longues, les femmes, qui ont en charge la fourniture d'eau de la famille, voient leur charge de travail accrue.

A l'échelle nationale, selon l'enquête MICS 2005, 47,6% de la population urbaine et 30,8% de la population rurale ont accès à des installations saines d'évacuation des excréments, soit 31,7% au niveau national avec de fortes disparités provinciales.

1.2. 5. 3.2 Accès à l'énergie

Au niveau de l'approvisionnement en énergie, la source d'énergie utilisée par les femmes est le bois de chauffe et le charbon. Mais du fait de la dégradation des ressources naturelles, les distances à parcourir et le temps qui y est consacré sont devenus plus longs pour l'approvisionnement. Ainsi, en plus de la surcharge de travail liée à la recherche du bois, son utilisation expose la femme à des risques de blessures, de brûlures et des maladies liées au feu et à la fumée. Il faut ajouter à cet élément la cherté de ces produits qui sont le plus souvent à la charge de la femme.

1.2. 5. 3.3 Assainissement.

L'évacuation des ordures ménagères demeure un des problèmes cruciaux, particulièrement en milieu urbain. Les ordures sont le plus souvent déversées aux alentours des habitations ou parfois dans des poubelles clairsemées, or l'insuffisance des latrines et l'absence de traitement des déchets ont un impact négatif sur l'environnement aussi bien pour l'être humain que pour les animaux. Face à cette situation, la femme responsable de l'hygiène et du bien être de la famille est directement impliquée dans la gestion de l'environnement, ce qui contribue à accroître sa charge de travail domestique.

1.2. 5. 3.4. Matières premières artisanales et médicinales.

Du fait de son rôle de reproduction sociale qui lui est attribué, de son faible accès aux soins médicaux, de l'insuffisance des structures obstétriques et de qualité, la femme fait recours aux plantes médicinales environnantes pour soigner les enfants, à la végétation pour confectionner les objets d'art pour le ménage : les nattes, les corbeilles, les paniers, les greniers, etc. Les conséquences sont indéniables : disparition de certaines espèces végétales, le dosage incontrôlé des médicaments traditionnels, etc.

1.2.6. Genre et emploi, pauvreté et protection sociale

1.2. 6.1. Situation dans l'emploi

Selon le RGPH 2008, pour l'ensemble du pays, on dénombre 107 personnes actives de sexe féminin pour 100 personnes actives de sexe masculin.

Le taux d'activité des femmes est évalué à 59,4% avec des variations suivant l'âge. La tranche d'âge de 45-49 ans est celle pour laquelle le taux d'activité des femmes est le plus élevé, il équivaut à 87,2 %.

La main d'œuvre féminine est peu qualifiée, 67% des femmes ayant une occupation sont, en effet, sans aucun niveau d'instruction. Le peu de femmes ayant fréquenté un établissement scolaire ont surtout le niveau primaire et dans une moindre mesure, le niveau secondaire⁷.

Les femmes prédominent dans le secteur agricole, plus pénible et peu rémunérateur, elles sont moins présentes dans le secteur moderne où elles ne représentent que 35,6%, occupant des postes généralement de faible qualification ou exerçant dans le secteur informel. L'évolution de cette situation reste fortement dépendante des capacités, elles-mêmes fortement liées au taux d'analphabétisme qui est particulièrement élevé pour les femmes.

Au niveau du personnel dans le secteur de l'éducation, s'agissant de la parité hommes/femmes, au niveau des enseignants et directeurs d'école, le rapport de suivi de Beijing 2009 montre que la profession est majoritairement occupée par les femmes avec un ratio de parité de 100 hommes pour 113 femmes, tandis que la fonction de directeur d'école est dominée par l'homme avec un ratio de parité de 30 directrices pour 100 directeurs. Cet aspect montre que la fonction de directeur est considérée encore comme une fonction masculine.

1.2.6.2 Situation des hommes et des femmes dans le secteur économique et accès aux ressources de production

L'économie du Burundi est essentiellement agricole. Le **secteur primaire** (agriculture, élevage et pêche) occupe une grande partie de la population active (90%) notamment la population féminine (55,2%), contre 8% pour le secteur tertiaire et seulement 2% pour le secteur secondaire. Selon toujours le RGPH 2008, sur 80,2% de la population qui a la propriété foncière, 62,5 % sont des hommes et 17,7% sont des femmes. Dans le secteur Agriculture, Elevage et Pêche, on remarque un très faible accès des femmes chefs de ménages au crédit agricole, étant donné qu'elles ne disposent pas de contrepartie requise pour l'octroi d'un crédit agricole (titres fonciers, détention de bétail, etc.).

⁷ Source : Op. cit.

Dans ce contexte, l'accès des femmes aux facteurs de production et à leur contrôle dans le secteur agricole constitue un défi à la valorisation de leur potentiel économique et un enjeu majeur pour le pays par rapport aux objectifs de réduction de la pauvreté et de croissance économique.

Dans le **secteur du Commerce et de l'entrepreneuriat**, les activités exercées par la plupart de femmes relèvent essentiellement du secteur informel. Cependant, on observe l'émergence de certaines femmes ou associations des femmes dans des filières comme import export, la restauration, l'artisanat etc. Elles commencent aussi à pénétrer le secteur du café à travers la production du café de spécialité arabica. Cette évolution favorable est à soutenir par des mesures législatives, réglementaires et institutionnelles en faveur des femmes

Dans le domaine de l'**Artisanat**, on constate, non seulement une faible présence des femmes dans ce secteur, mais aussi celles qui y sont actives sont plus concentrées dans le petit commerce informel ce qui s'explique par leur faible capacité d'innovation due à l'insuffisance d'information et de formation. Dans le secteur financier, on observe une participation plus faible des femmes aux mouvements bancaires, due aux conditions d'accès aux services financiers défavorables aux femmes.

I.2. 6.3 La situation des hommes et des femmes face à la pauvreté

Les inégalités liées au genre continuent à être observées dans divers domaines de la vie socio-économique. Les données de l'enquête QUIBB 2006 révèlent qu'en milieu urbain, la pauvreté frappe plus durement les ménages dirigés par des femmes, le taux de pauvreté étant estimé à 49,3 % pour ces dernières contre 28,5 % pour les ménages dirigés par les hommes. Au niveau national, l'incidence de la pauvreté est globalement plus ancrée chez les ménages dirigés par les femmes.

I.2. 6.4 Le genre et la protection sociale

Le taux actuel de couverture de la population en régimes de sécurité sociale reste très faible. Environ 10% seulement de la population bénéficie des prestations menées ou prises en charge au sein des régimes de sécurité sociale existants⁸. Toutefois, des initiatives sont en cours d'étude pour renforcer la protection des groupes vulnérables notamment les femmes pauvres. Il faut noter dans ce cadre l'apparition des mutuelles de santé en milieu rural et le projet de création d'un organisme d'assurance maladie maternité pour le secteur informel en cours d'étude.

I.2.7. Genre et droits

I. 2.7.1 Situation sur le plan juridique

Des avancées significatives ont été obtenues en faveur de l'égalité hommes-femmes. Plusieurs mesures ont été adoptées aux niveaux constitutionnel et juridique pour renforcer la protection et la promotion des droits des femmes. Sur le plan législatif, plusieurs lois ont été adoptées et tiennent compte de la situation spécifique des femmes.

Cependant, cette égalité devant la loi est largement altérée par la pratique des coutumes qui confinent la femme dans une position d'infériorité. De plus, la législation contient encore des lacunes et des dispositions discriminatoires à son égard. Ainsi, elle est muette sur les successions, les régimes matrimoniaux et les libéralités. Au Burundi, la coutume a encore une nette préséance sur le droit moderne.

⁸ Source : Rapport de mise en œuvre du CSLP 1, 2009

I. 2.7. 2 Au niveau des Violences Basées sur le Genre (VBG)

Les violences basées sur le genre sont la manifestation de rapports de force et de pouvoir historiquement inégaux entre les hommes et les femmes. La proportion de femmes victimes des conflits dépasse nettement celle des hommes. Au Burundi, le phénomène prend de plus en plus de l'ampleur. De 983 cas recensés en 2003, on est passé à 1930 cas en 2006, et 2089 en 2007. En moyenne, 38% des cas sont des enfants de moins de 15 ans. Durant la période 2003-2008, il a été recensé 34.000 victimes.⁹ Environ 2,6% de femmes ont été victimes d'un viol en 2009, et cette situation se complique parfois par la banalisation de ces crimes et l'impunité qui s'observe souvent à l'égard des auteurs de ces forfaits, mais leurs besoins spécifiques ne sont pas suffisamment pris en compte dans les programmes de relèvement communautaire.

Or, les conséquences des violences basées sur le genre sont dramatiques : elles peuvent être physiques, médicales (transmission VIH), psychologiques, sociales et économiques et les femmes en sont les principales victimes.

De façon générale, les inégalités relevées en ce qui concerne le genre tirent leurs origines dans les perceptions sociales et idéologiques défavorables à l'égalité entre l'homme et femme, l'insuffisante prise en compte du genre dans les programmes sectoriels et les rapports sociaux stéréotypés en raison de la persistance des préjugés socioculturels portant préjudice aux femmes.

C'est pourquoi le nouveau Code Pénal promulgué le 22 avril 2009 prévoit des changements notoires dans le sens d'améliorer la protection des femmes et des filles et de décourager les auteurs des violences sexuelles, dans la mesure où toute violation est sévèrement punie et que les peines sont incompressibles, imprescriptibles, inamnistiables et non gracieuses;

Le nombre élevé de cas signalés s'explique par le fait que les femmes acceptent aujourd'hui de briser le silence et de dénoncer les auteurs, grâce aux nombreux programmes de sensibilisation qui ont été développés par les organisations de défense des droits de la femme. Au niveau de la prise en charge des victimes, la communauté est de mieux en mieux organisée et des réseaux communautaires ont été mis en place pour favoriser l'assistance et la lutte contre les violences basées sur le genre.

Mais globalement, cette assistance reste faible, car les besoins des femmes victimes de violence sont multiformes. Pour soutenir la mobilisation des acteurs, le Gouvernement a élaboré en 2009 une Stratégie Nationale de Lutte contre les violences basées sur le genre. Un Centre d'accueil et d'assistance intégrée aux victimes, le Centre HUMURA, a été lancé et ouvert au centre du pays depuis 2011.

I. 2.7.3. Genre et participation dans les instances de prise de décision, de paix et de sécurité

I.2.7.3.1 Participation aux instances de prise de décision

Au niveau du Parlement, pour la législature de 2010 on décompte 32% de femmes à l'Assemblée Nationale, soit 34 femmes sur un total de 106 Députés, et 46,3% de femmes au Sénat, soit 19 femmes sur un total de 41 Sénateurs¹⁰. Au niveau des Bureaux de ces deux institutions, un des postes de Vice-Président revient à une femme.

⁹ Source : Rapport de la ligue Iteka, 2008.

¹⁰ Source : Services de l'Assemblée Nationale et du Sénat, juillet 2010.

Dans le Gouvernement, 42,9% des Ministres sont des femmes. Les femmes ont également intégré l'Administration territoriale même si des disparités profondes existent encore à leur préjudice. Sur 132 responsables provinciaux, 19 seulement sont des femmes, soit 14,3%. dont 17,6% de femmes Gouverneurs de Province, 33% de femmes à la tête des administrations communales, 33,9% membres des conseils communaux, ce qui est une avancée significative malgré que les taux soient encore en deçà de la barre de 30%¹¹.

Dans les autres sphères, administrative et privée, on note également une percée significative des femmes. Elles sont Chefs de Cabinet (3,3%), Ambassadeurs (25%), Directeurs Généraux (11,5%), Chefs d'entreprise (15,8%). Dans le secteur bancaire on dénombre 1 femme Gouverneur, 2 femmes Vice-gouverneurs à la Banque de la République du Burundi.

Dans les différentes Commissions, la Commissions CENI:40%, CNTB: 21,7% (2010), Conseil. Économique et Social: 25%, Conseil. National Communication:40%(2010). Dans le secteur banquier, les femmes représentent 33,3% et dans les entreprises publiques et Administrations personnalisées, elles représentent 15,8% (2010).

1.2.7.3.2 Participation dans les institutions de paix et de sécurité

Dans la Police Nationale, les femmes sont au nombre de 449 femmes sur un effectif de 16 468, toutes catégories confondues. Au niveau de l'Armée Nationale, elles sont seulement 128 sur 28000 dont 26 d'entre elles sont des officiers mais sans toutefois occuper des postes de décision.

I.2.8.Genre et Mécanismes Institutionnels

I. 2.8.1 Les mécanismes institutionnels de promotion de l'équité et de l'égalité de genre

I. 2.8.1.1 Les textes et lois

Plusieurs instruments nationaux tels que la Constitution Burundaise, la Politique Nationale Genre de 2003, le Code des Personnes et de la Famille, ont été adoptés par le Burundi dans le cadre de la promotion de l'égalité des genres.

I. 2.8.1.2. Les structures institutionnelles

1.2.8.1.2.1 Le Ministère en charge du Genre

Le Ministère de la Solidarité Nationale, des Droits de la Personne Humaine et du Genre (MSNDPHG) est le mécanisme qui, dans l'appareil gouvernemental, a en charge la promotion de la femme et l'égalité des genres. Pour mener sa mission, le MSNDPHG comporte en son sein une Direction Générale de la Promotion de la Femme et de l'Égalité des genres, structurée en deux départements : le Département de la Promotion de la Femme et le Département de l'Égalité des Genres. Le Ministère comporte également des structures déconcentrées dénommées Centres de Développement Familial (CDF), qui sont implantées au niveau de chaque Province. Ces derniers constituent des relais du ministère auprès des communautés sur tous les aspects relatifs au genre et aux autres missions.

¹¹ Source : Ministère de l'Intérieur, juillet 2010.

1.2. 8.1.2.2 La Commission Nationale Genre

Il s'agit d'un organe national prévu dans la Politique Nationale Genre de 2003 sous le nom de Conseil National Genre et reprise par la PNG 2012-2025 sous le nom de Commission Nationale Genre mais qui n'est pas encore mis en place. Son rôle est de suivre l'évolution de la société burundaise vers l'idéal de l'égalité et de l'équité entre les genres, de mener des réflexions, d'émettre des propositions et d'assurer la coordination de toutes les interventions en matière de promotion de l'égalité des genres.

1.2. 8.2. Les Mécanismes d'appui

1.2. 8.2.1 Les Points Focaux Genre

A la demande du MSNDPHG, le mécanisme « Point Focal Genre » a été mis en place au niveau des ministères sectoriels et des institutions de la Présidence, de l'Assemblée Nationale et du Sénat. Les points focaux ont été créés pour soutenir la promotion du genre au niveau des institutions publiques. Le mécanisme est en lui-même un atout majeur, non seulement pour la visibilité du ministère auprès des autres institutions, mais aussi pour une intégration effective du genre dans tous les domaines et à tous les niveaux d'intervention.

L'évaluation de la PNG 2003 a dévoilé que le mécanisme point focal genre n'a pas eu les résultats escomptés au vu de la faible intégration des questions de genre dans les politiques et programmes de développement.

1.2. 8.2.2 Le Groupe Intégré Genre du Système des Nations Unies (GIG/SNU)

Le Système des Nations Unies a mis en place en 1995 un groupe thématique intégré genre. Jusqu'en 1998, le groupe regroupait le PNUD, l'UNESCO, l'OHCDDB, l'UNICEF et l'UNIFEM. Progressivement, d'autres agences sont venues compléter ce groupe. Il s'agit de l'UNHCR, l'UNAIDS, l'UNIC, le PAM, la FAO, BM, l'OCHA et le BINUB. Il est présidé, à tour de rôle, par chaque agence. Le groupe a accompagné l'introduction au Burundi des campagnes annuelles de lutte contre les VBG, la formation des points focaux, l'accompagnement de la mise en œuvre du plan d'action national Beijing, et l'appui à la commémoration des journées internationales ainsi que l'élaboration de la présente Politique.

1.2. 8.2.3. Les Partenaires Techniques et Financiers (PTF)

La promotion de la femme et de l'égalité de genre est appuyée par la coopération bilatérale et multilatérale intervenant au Burundi.

Dans le domaine de la planification stratégique de la coordination de l'aide, le Burundi dispose d'un cadre de coordination avec la mise en place du Groupe de Coordination des Partenaires (GCP) et l'appui institutionnel au Comité National de Coordination des Aides (CNCA), en ligne avec la Déclaration de Paris et le Plan d'Action d'Accra.

Les agences des Nations Unies apportent leur contribution à la promotion de l'égalité de genre notamment dans le cadre du (i) renforcement de la sécurité des femmes en période de crise, (ii) de la promotion de la justice, (iii) et la Promotion de l'égalité des sexes dans la prévention des catastrophes :

Dans leur ensemble, l'efficacité des (PTF) intervenant dans le domaine du genre et de la promotion de la femme est très appréciée mais reste limitée en grande partie par la dispersion de leurs actions, trop souvent ciblées en rapport avec leurs centres d'intérêt respectifs et donc une faible harmonisation de leurs stratégies d'intervention.

Les dysfonctionnements et les difficultés institutionnelles ainsi identifiés, sont des contraintes à l'atteinte des résultats attendus des mécanismes institutionnels, tant au niveau de l'exécution que de la coordination et du suivi des interventions en faveur de l'égalité de genre.

1.2. 8.2.4. Les Organisations de la Société Civile intervenant pour l'équité et l'égalité de genre

Depuis la Conférence de Beijing de 1995, de nombreuses organisations féminines se sont constituées avec comme objectif la satisfaction des intérêts stratégiques des femmes, l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes, le relèvement de leur statut et la promotion de leurs droits. Ces organisations, qui complètent l'action de l'Etat, sont des entités collectives, sans but lucratif ; elles interviennent dans plusieurs secteurs d'activité.

Les domaines d'intervention privilégiés de ces organisations sont le renforcement des capacités institutionnelles, techniques et financières de leurs membres et leaders, la lutte contre la féminisation de la pauvreté, l'alphabétisation fonctionnelle, l'information et la sensibilisation, le développement de l'entrepreneuriat, la gestion de projets, la santé de la reproduction, la lutte contre les MST , le SIDA et les violences basées sur le genre, la participation aux instances de décision et la gouvernance politique et économique.

L'existence de ces organisations qui œuvrent pour la promotion des droits socioculturels, juridiques, économiques et politiques, est un atout supplémentaire pour la promotion de l'égalité de genre. Leur position d'interlocuteur auprès du gouvernement et des bailleurs de fonds et leur proximité avec les communautés sur le terrain, en font des partenaires privilégiés dans la mise en œuvre de la présente stratégie.

Cependant, malgré leur engagement et leur dynamisme, l'efficacité des organisations de la société civile intervenant dans le domaine du genre et de la promotion de la femme, reste limitée par plusieurs facteurs liés en grande partie à (i) l'insuffisance des moyens humains, matériels et financiers dont elles disposent, (ii) l'insuffisance des compétences en genre en leur sein, la non harmonisation et la dispersion de leurs interventions et leur mobilisation pour l'égalité et l'équité de genre, qui sont davantage circonstancielle que proactive.

1.2. 8.2.5 Les Mécanismes institutionnels de financement

Les banques opérant au Burundi ont une vocation principalement commerciale. Elles accordent du crédit à court, moyen et long termes selon des procédures clairement définies. Celles-ci peuvent se faire sous forme d'hypothèque, de nantissement ou de cautions. Or, pour ce qui est des garanties, on relève que les conditions d'accès des femmes à la propriété rendent difficile la fourniture de garanties de type immobilier.

L'ensemble de ces exigences dénote une certaine « culture financière » qui n'est pas à la portée de la plus grande partie des femmes, encore moins les plus pauvres d'entre elles. Ainsi, bien qu'ayant la vocation de financer les secteurs de l'économie, les produits qu'offrent les banquiers sont de par leurs conditions d'accès hors de portée des petits opérateurs en général et des femmes en particulier.

Toutefois, l'accès des femmes au crédit se trouve nettement amélioré grâce au développement de la micro-finance et à l'émergence des systèmes de financement décentralisés à l'instar de la Fédération Nationale des COOPECS du Burundi (FENACOBUR), qui comprend un réseau de 85 caisses desservant plus de 100,000 membres sur l'ensemble du territoire, la caisse Coopérative d'Épargne et de Crédit Mutuel (CECM) qui sert plus de 20,000 membres, dont 80% de femmes.

Plus récemment, il faut citer l'institution de financement "WISE", mise en place par l'Association des Femmes Entrepreneurs en 2007. L'AFAB et WISE procèdent à la mobilisation de fonds et accordent des crédits à leurs membres au taux de 10%. L'AFAB négocie aussi des lignes de crédit avec les banques commerciales pour faciliter l'accès des femmes, qui ont des projets d'envergure, à des financements à taux préférentiel (14%).

Mais globalement, le niveau de financement des besoins des femmes reste faible. Très peu de femmes accèdent aux crédits. Ce fait trouve explication dans l'accès inégal des hommes et des femmes aux financements des banques, le manque de garanties des femmes, la faiblesse de leur niveau de revenu et d'épargne et la faiblesse du volume des financements octroyés pour la réalisation de projets d'envergure.

1.2. 8.2.6 Les Mécanismes de communication

L'accès à l'information constitue un élément important du pouvoir d'action des femmes et de changement de leur statut. Dans le domaine de l'information et de la communication, on note, l'ouverture de l'espace audio-visuel, marqué par la présence d'une presse plurielle et le renforcement organisationnel du secteur avec la mise en place d'un Conseil National de la Communication (CNC). Cet organe, pour la première fois, a été présidé par une femme.

L'analyse des grilles de programmes des médias indiquent l'existence d'émissions et de magazines destinés à contribuer à la promotion des droits de la femme. Il est à noter également le nombre croissant de femmes journalistes et l'existence d'une association des femmes journalistes (AFJO).

L'ensemble de ces éléments constituent des atouts importants pour le développement d'une véritable stratégie de communication capable de porter la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Mais cette avancée ne suffit pas à masquer *la faiblesse de l'impact des interventions des mécanismes de communication et d'information en faveur de l'avancement des questions de genre*. Cette contrainte est liée à l'insuffisante prise en compte de l'approche genre au niveau de ces mécanismes, à l'existence de peu de compétences dans le domaine et au fait que la plupart de ces acteurs interviennent de manière épisodique au gré des événements et ne disposent pas d'un plan stratégique d'intervention sur ces questions.

En conclusion, il faut souligner que la contrainte principale à laquelle sont confrontés les mécanismes institutionnels de promotion, de financement et de communication est *le faible impact des interventions en faveur de l'équité et de l'égalité de genre*.

CHAPITRE II : PROBLEMES MAJEURS, CAUSES, ATOUTS ET DEFIS EN MATIERE D'EQUITE ET D'EGALITE DE GENRE

II.1 PROBLEMES MAJEURS ET CAUSES IDENTIFIEES.

L'analyse de la situation du genre au Burundi, ainsi faite, a révélé que même si des progrès importants ont été réalisés dans le domaine, les filles et les femmes demeurent défavorisées par rapport aux garçons et aux hommes. Ces inégalités affectent différemment leurs conditions de vie, capacités, participation, statut et position dans la famille et dans la société.

Les problèmes majeurs qui sous-tendent ces inégalités et iniquités sont ci-dessous présentés.

PROBLEMES MAJEURS	PROBLEMES INTERMEDIAIRES	CAUSES
Statut d'infériorité de la femme dans la famille et dans la société burundaise.	Valeurs et croyances culturelles en faveur de la soumission de la femme à l'homme.	-La conception du système patriarcal ; -Supériorité socioculturelle de l'homme ; -Stéréotypes et préjugés sexistes.
	Inégalité dans la répartition des rôles et des responsabilités entre l'homme et la femme au sein de la famille et dans la communauté.	-Rôles domestique et de reproduction assignés de fait à la femme et socialement valorisés ; -Rôle de chef de famille et pouvoir de décision reconnus exclusivement à l'homme.
Inégalité au niveau d'instruction, d'éducation et de qualification des filles/garçons et des femmes/hommes.	Accès inégal dans les niveaux d'enseignement surtout au Secondaire et au Supérieur	-Insuffisance de l'offre scolaire ; -Préjugés des parents sur les coûts d'opportunité de l'école ; -Perception différenciée des parents sur la scolarisation des garçons et des filles.
	Déperdition scolaire des filles plus importante au fur et à mesure qu'elles avancent de niveau surtout en milieu rural.	-Grossesses non désirées ; -Participation excessive aux tâches domestiques ; -Faible niveau de revenu des familles.
	Analphabétisme élevé des femmes.	-Statut d'infériorité de la femme ; -Surcharge de travail des femmes ; -Inadaptation des programmes d'alphabétisation au budget temps des femmes ; -Mauvais choix lors de l'orientation scolaire.

Faible pouvoir économique des femmes.	Situation différenciée des hommes et des femmes dans les secteurs de l'économie.	Répartition inégale des rôles et des fonctions.
	Multiplicité des rôles et surcharge de travail pour les femmes.	Division inégale du travail domestique.
	Accès inégal des hommes et des femmes aux opportunités d'emploi.	Niveau d'éducation et de qualification différencié.
	Inégale capacité d'investissement des hommes et des femmes.	Accès différencié aux facteurs de production, à la formation, à l'information et aux opportunités de financement.
Vulnérabilité de la santé de la reproduction (SR) des femmes et des adolescent(e)s	Taux de mortalité maternelle élevé.	<ul style="list-style-type: none"> -Vie sexuelle précoce ; -Grossesses précoces, rapprochées ou tardives et à risque ; -Insuffisance des structures obstétriques et de qualité des services liés à la maternité notamment en milieu rural ; -Coût élevé de la prise en charge des services obstétriques ; -Pauvreté des ménages ; -Tabous ayant un effet négatif sur la SR des femmes.
	Taux de fécondité élevé.	<ul style="list-style-type: none"> -Valorisation du rôle de reproduction de la femme dans la société ; -Rapport inégalitaire entre l'homme et la femme en matière de choix et de responsabilité en matière de SR -Faible taux de prévalence contraceptive.
	Vulnérabilité des femmes et des adolescent(e)s aux IST/SIDA.	<ul style="list-style-type: none"> -Activité sexuelle précoce ; -Multiplicité de partenaires et concubinage; -Sous information des femmes, adolescent (e)s et des hommes sur ces questions ; -Dépendance économique et sociale.
	Vulnérabilité des filles et des femmes aux violences basées sur le genre.	Stéréotypes sexistes et position de subordonnée et de dépendance de la femme dans le couple.

Jouissance des droits et exercice des devoirs différenciés pour l'homme et la femme.	Disparités de pression sociale sur les hommes et les femmes pour l'exercice de leurs droits et devoirs.	-Statut de l'homme et de la femme différencié dans la société ; -Prédominance des normes sociales sur l'effectivité des droits ; -Méconnaissance par les femmes de leurs droits.
	Insuffisante protection des droits des femmes par la législation nationale.	-Subsistance de dispositions discriminatoires et de vides juridiques dans les textes juridiques ; -Non harmonisation de la législation nationale avec les Conventions relatives aux droits des femmes dans tous les domaines.
	Application déficiente des textes juridiques en faveur des droits des femmes.	-Absence de mesures d'accompagnement pour garantir l'application des lois concernant les droits des femmes ; -Accès difficile des femmes aux services juridiques et faiblesse des recours.
Représentation inégale des femmes et des hommes dans les instances d'exécution et de décision publique, privé, syndicale et politique.	Prédominance des hommes dans les sphères de prise de décision.	-Perception sociale et idéologique défavorable à l'égalité hommes/femmes dans la prise de décision et l'exercice du pouvoir ; -Manque de confiance des femmes en elles-mêmes, manque de solidarité des femmes entre-elles.
Faible impact du genre dans les politiques et programmes économiques.	Insuffisante capacité d'intervention du mécanisme national genre.	-Inadéquation entre les moyens humains, matériels et financiers disponibles et la mission confiée au mécanisme national genre ; -Leadership du mécanisme national genre insuffisamment affirmé en termes de capacité et de pouvoir.
	Faible capacité d'intervention des mécanismes institutionnels de promotion de la femme et du genre.	-Insuffisance de ressources humaines et des moyens financiers ; -Déficit de compétences en genre dans ces mécanismes.
	Faible niveau de financement des besoins en faveur de la promotion de la femme et de l'égalité de genre.	-Faible prise en compte des besoins différenciés des femmes dans le CSLP, instrument de mobilisation des ressources du Gouvernement ; -Accès inégal des femmes et des hommes aux mécanismes de financement formel. -Accès timide à la micro-finance.

II.2. ATOUTS FAVORABLES A LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE L'EGALITE DE GENRE.

L'évaluation de la PNG de 2003 et l'analyse de la situation du genre en 2011 ont également révélé l'existence de mutations favorables à la promotion de la femme et de l'égalité de genre.

Ces atouts sont à considérer comme des opportunités pour élaborer une nouvelle Politique Nationale Genre qui soit une réponse efficace à la suppression des inégalités liées au genre et à la participation effective des femmes à la création, à la gestion de richesses, ainsi qu'à l'instauration d'un développement durable au Burundi. Parmi ces atouts on cite entre autres :

II.2.1 Des changements progressifs au niveau social :

La situation de l'équité et de l'égalité de genre s'inscrit aujourd'hui dans un contexte social où d'importantes mutations s'infiltrent petit à petit dans le tissu complexe des valeurs traditionnelles encore vivaces. Une plus grande reconnaissance du rôle des femmes et de leur potentiel pour le développement, la régression des images négatives sur les femmes et le recul de certains stéréotypes sexistes sont autant de mutations favorables à un rééquilibrage social.

Les progrès réalisés en matière d'éducation (amélioration de la scolarisation des filles), au niveau de la santé de la reproduction (meilleure prise en charge de la maternité, de la transmission du VIH mère - enfant, des personnes infectées) et dans le domaine de la lutte contre les violences basées sur le genre, paraissent aujourd'hui comme des possibilités pour les femmes de valoriser leur statut et de renforcer leur capacité de négociation pour de nouvelles relations plus égalitaires.

II.2.2 Des changements institutionnels déterminants

Le contexte démocratique, la consolidation de la paix, l'existence de cadres de politique économique et social reconnaissent le potentiel économique et social de la femme. Le processus de décentralisation en cours, la participation des communautés au développement local à travers la gestion communale, la ratification par le Burundi des instruments internationaux et régionaux de protection des droits fondamentaux des femmes et de promotion de l'égalité liée au genre et la dynamique associative des femmes, constituent autant d'opportunités sur lesquels la Politique Nationale Genre pourra s'appuyer pour éradiquer les inégalités liées au genre. Elles pourront aussi lutter contre la féminisation de la pauvreté et contribuer aux objectifs de croissance et de développement durable.

L'ensemble de ces atouts seront, sans aucun doute, des éléments favorables pour accélérer les changements attendus de l'environnement social, juridique, économique et politique en faveur de l'effectivité de l'équité et de l'égalité de genre au Burundi.

II.3 DEFIS ACTUELS EN MATIERE DE GENRE.

Malgré les avancées obtenues dans les domaines de l'amélioration des conditions de vie de la femme et de la défense de ses droits, le chemin à parcourir vers l'égalité de genre est encore long. En effet, l'analyse de la situation du genre au Burundi a mis en exergue les inégalités de genre en termes de disparités, de discriminations et de relations de pouvoir qui se révèlent être largement en défaveur de la femme.

Ce constat permet, dès lors, d'identifier *les défis majeurs* qui affectent la situation sociale, juridique, économique et politique de la femme et limitent la promotion de l'équité et de l'égalité de genre. Ces défis, au nombre de huit, s'énoncent comme suit :

1. Le défi de l'amélioration du statut socioculturel de la femme au sein du ménage et de la société.
2. Le défi de l'acquisition équitable de connaissances et de compétences par les femmes.
3. Le défi de l'accès et de l'accessibilité des femmes et des hommes à des services sociaux de base de qualité.
4. Le défi de l'amélioration de la santé de reproduction de la femme et des adolescent(e)s.
5. Le défi de l'égal accès et accessibilité aux ressources et aux opportunités économiques par les femmes.
6. Le défi de l'exercice et de la jouissance équitable par la femme de ses droits fondamentaux.
7. Le défi de l'accès et de la participation équitable des femmes dans les instances de gestion et de décision.
8. Le défi de l'intégration du genre dans les interventions de développement.

Les défis, ainsi explicités, déterminent les domaines prioritaires autour desquels le cadre d'intervention de la PNG 2012-2025 sera bâti.

CHAPITRE III : CADRE STRATEGIQUE D'INTERVENTION DE LA PNG 2012-2025

III.1. VISION ET FONDEMENT DE LA POLITIQUE NATIONALE GENRE 2012-2025.

III.1.1 Une vision commune du genre.

La vision est la représentation que chacun se fait de l'avenir. Par rapport au genre, cette image, partagée par différentes catégories de la population, décideurs, hommes, femmes, jeunes, au cours de l'analyse de situation, évoque des valeurs comme l'harmonie, la complémentarité, l'égalité de droit et l'égalité de chance dans un pays sans pauvreté. Ces valeurs corroborent celles de la Vision Burundi 2025 et celle initialement adoptée par la PNG 2003.

La vision sur laquelle repose la PNG 2012-2025 est celle d'une société où les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et devoirs, développent toutes leurs capacités et contribuent ainsi, en tant que partenaires égaux, à l'édification d'une société juste et prospère pour tous ainsi qu'au développement politique, économique, social et culturel du Burundi.

C'est sur la base de cette perception commune du développement équitable et durable que la PNG 2012-2025 fonde son intervention afin de contribuer à la réalisation de la "Vision Burundi 2025" qui est de « *Faire du Burundi une Nation Unie, Solidaire et en Paix ; Un Pays Bâti sur une Société de Droit avec un Patrimoine Culturel Riche ; Une Economie Prospère au Service du Bien-être de Tous.* »

La société, ainsi souhaitée, commande un changement profond de mentalité et de comportement des burundais et des burundaises, afin de garantir les transformations fondamentales nécessaires pour que la vision du Burundi en 2025 devienne une réalité. Ces transformations passent nécessairement par la réalisation de l'équité et de l'égalité entre hommes et femmes dans tous les domaines de la vie économique et sociale et à tous les niveaux.

III.1.2.Des principes directeurs.

En choisissant d'énoncer les principes directeurs de la PNG 2012-2025, le Burundi vise à gagner la bataille du développement économique durable fondée sur un partenariat actif hommes/femmes incontournable.

Le premier principe réfère à la nécessaire reconnaissance par tous les acteurs de :

- l'enjeu de l'équité et de l'égalité hommes - femmes pour le développement ;
- la dimension transversale du genre ;
- la Politique Nationale Genre, comme cadre de référence en matière de genre.

Le deuxième principe renvoie à la nécessaire synergie des interventions, dans une démarche harmonisée, pour répondre de manière efficace aux besoins différenciés des hommes et des femmes dans tous les domaines.

Le troisième principe réfère à l'efficacité du cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNG, qui dépend, à son tour, de l'engagement de toutes les parties prenantes.

III.2 BUT ET OBJECTIFS GLOBAUX

La PNG 2012-2025 a pour but de contribuer à la réalisation de l'équité et de l'égalité de genre au Burundi. A cet effet, elle retient d'intervenir à partir de deux objectifs globaux, considérés comme déterminants pour réaliser l'équité et l'égalité de genre. Ces objectifs s'énoncent comme suit :

1. Faciliter l'instauration d'un environnement socioculturel, juridique, économique, politique et institutionnel favorable à la réalisation de l'égalité de genre au Burundi.
2. Soutenir l'intégration effective du genre dans les interventions de développement dans tous les secteurs.

Ces objectifs requièrent des changements au niveau des mentalités et des comportements des populations, mais aussi des approches et méthodes d'intervention des institutions qui s'inscrivent nécessairement dans le moyen et long terme.

III.3 DES ORIENTATIONS ET STRATEGIES D'INTERVENTION

III.3.1 Des Orientations stratégiques

Pour réaliser ces objectifs globaux, la PNG est articulée autour d'orientations stratégiques, identifiées à partir des défis de genre révélés par l'analyse de situation comme les problèmes prioritaires à prendre en charge pour que les inégalités de genre soient levées et que l'équité et l'égalité de genre deviennent réalité à l'horizon 2025 au Burundi. A cet effet, la PNG 2012-2025 est articulée en *six orientations stratégiques* qui seront, à leur tour, déclinées en objectifs spécifiques et stratégies opérationnelles.

Ces orientations sont ainsi libellées :

- OS1 : Amélioration du statut social et culturel de la femme dans la famille et dans la société ;
- OS2 : Renforcement de l'accès équitable des femmes, des hommes et des adolescent(e)s aux services sociaux de base ;
- OS3 : Promotion équitable du potentiel et de la position de la femme et de l'homme au sein de l'économie ;
- OS4 : Promotion de l'exercice équitable des droits et devoirs des femmes et des hommes ;
- OS5 : Promotion équitable de la participation des femmes et des hommes dans les sphères de décision et dans les mécanismes de consolidation de la paix et de la sécurité ;
- OS6 : Renforcement des capacités d'intervention des mécanismes institutionnels de mise en œuvre de la PNG.

III.3 2 Des objectifs spécifiques et des stratégies d'action

Chaque orientation stratégique est déclinée en objectifs et stratégies opérationnelles.

OS1 : Amélioration du statut social et culturel de la femme dans la famille et dans la société

L'objet de cet enjeu est de promouvoir les attitudes et les pratiques favorables à l'équité et à l'égalité de reconnaissance, de traitement, de chances et de résultat envers les femmes et de renforcer la position sociale et la capacité d'action de la femme.

Plus spécifiquement, l'orientation stratégique vise à :

- soutenir la promotion d'un environnement socioculturel favorable à l'équité et à l'égalité de reconnaissance, de traitement, de chances et de résultat envers les femmes ;
- amener les garçons et les hommes à prendre une part active dans la promotion de l'égalité de genre.

Les stratégies identifiées pour l'atteinte de ces objectifs sont : (i) l'information et la sensibilisation des groupes cibles sur les questions de genre, (ii) la mobilisation sociale des populations en faveur des changements de mentalité et de comportement indispensables à la réduction des inégalités liées au sexe et (iii) le plaidoyer auprès des décideurs et leaders pour un soutien actif à l'équité et à l'égalité de genre.

OS2 : Renforcement de l'accès équitable des femmes, des hommes et des adolescent(e)s aux services sociaux

Cette orientation stratégique a pour objet d'assurer dans les secteurs sociaux de base la prise en compte des besoins différenciés des filles et des garçons, des femmes et des hommes, qui sont déterminants dans la constitution des capacités et du capital humain d'un pays.

Les objectifs spécifiques retenus à cet effet consistent à :

- soutenir la prise en compte des besoins différenciés, des filles, des garçons des femmes et des hommes à tous les niveaux du système éducatif ;
- soutenir la réduction du taux de déperdition tant chez les garçons que chez les filles ;
- soutenir la réduction de l'analphabétisme ;
- contribuer à la réduction de la mortalité et de la morbidité maternelles ;
- contribuer à la maîtrise de la fécondité au sein du couple et à la réduction de la mortalité maternelle ;
- contribuer à accroître le niveau d'information et de protection des femmes et des adolescent(e)s contre l'IST/SIDA ;
- soutenir la prise en charge des malades du SIDA ;
- contribuer à réduire les violences basées sur le genre (VBG).
- Contribuer à la bonne gestion de l'environnement

Les stratégies à mener portent sur (i) un vaste programme d'information et de sensibilisation des groupes cibles sur les questions de genre, (ii) la formation en genre des acteurs de ces secteurs, (iii) le renforcement de la participation communautaire, (iv) le plaidoyer auprès des décideurs et leaders d'opinion pour un soutien actif à l'équité et à l'égalité de genre.

OS3 : Promotion équitable du potentiel et de la position de la femme et de l'homme au sein de l'économie

Cette orientation stratégique vise la promotion économique des femmes à travers **les objectifs** spécifiques suivants :

- réduire le temps et la pénibilité des tâches domestiques ;
- soutenir le pouvoir économique des femmes dans tous les secteurs productifs ;
- Contribuer à l'égalité d'accès au marché du travail

Pour atteindre les objectifs ainsi fixés, *les stratégies* qui seront développées sont : (i) l'allègement des travaux domestiques, (ii) le renforcement de l'accès des femmes aux moyens de production, à la technologie et au crédit, (iii) le renforcement de leurs compétences sur les plans technique et professionnel ainsi qu'au niveau de la planification et de la gestion, (iv) le renforcement des connaissances des femmes sur les secteurs porteurs, les marchés nationaux et régionaux, les normes commerciales, les procédures douanières, les incidences de la mondialisation et les financements accessibles, (v) le plaidoyer de l'application égale des lois sur le droit du travail et la protection sociale à tous les acteurs économiques, (vi) le renforcement de l'accès et du pouvoir de négociation des femmes dans le marché de l'emploi.

OS4 : Promotion de l'exercice équitable des droits et devoirs des femmes et des hommes

Ainsi, à travers cette orientation stratégique, la PNG 2012-2025 entend œuvrer à une plus grande application des droits des femmes et de la petite fille à travers *les objectifs spécifiques* suivants :

- contribuer à l'instauration d'un environnement juridique favorable à l'équité et à l'égalité de genre ;
- garantir l'application des droits des femmes conformément à la Constitution, à la CEDEF et autres conventions sur les droits humains.

Les stratégies proposées pour réaliser ces objectifs accordent la priorité à (i) l'harmonisation de la législation nationale avec les engagements internationaux et régionaux ratifiés par le Burundi ; (ii) l'opérationnalisation des textes adoptés par la prise des mesures d'application conformément à la loi ; (iii) la formation en genre des acteurs judiciaires sur les droits des femmes et leur application ; (iv) l'information et la sensibilisation des populations sur le respect des droits fondamentaux de tous, hommes, femmes et jeunes.

Celles-ci seront soutenues par la mise en place d'un observatoire national des droits de la femme et de la petite fille, qui sera chargé de veiller à l'application des principes d'équité et d'égalité entre les femmes et les hommes.

OS5 : Promotion équitable de la participation des femmes et des hommes dans les sphères de décision et dans les mécanismes de consolidation de la paix et de la sécurité ;

Cette orientation stratégique a pour objet de promouvoir l'accès des femmes dans les instances de décision et les mécanismes de gouvernance économique, politique y compris la paix et la sécurité. A cet effet, *l'objectif spécifique* retenu est de soutenir l'égal exercice des droits civiques et politiques par les femmes et les hommes à tous les niveaux.

Les stratégies proposées dans ce cadre accordent la priorité à (i) la sensibilisation des différents acteurs de la société à l'exercice égal de la citoyenneté par l'homme et la femme, à leur égale capacité à exercer le pouvoir dans les instances politiques et dans les secteurs de développement économique ; (ii) le renforcement des capacités des structures décentralisées et du pouvoir local en genre ; (viii) le renforcement du leadership féminin aux niveaux national et local.

OS6: Renforcement des capacités d'intervention des mécanismes institutionnels de mise en œuvre de la PNG

La mise en place d'un dispositif performant au niveau institutionnel ainsi que l'harmonisation et la synergie des interventions dans le domaine du genre sont des conditions nécessaires pour la mise en œuvre efficace de la PNG. *Les objectifs spécifiques* retenus à cet effet consistent à :

- assurer au Ministère en charge du genre une réelle capacité d'intervention et de pilotage ;
- soutenir la capacité d'intervention des points focaux ;
- soutenir la redynamisation du Groupe intégré genre du Système des Nations Unies ;
- accroître les performances des organisations de la société civile intervenant dans le domaine du genre ;
- promouvoir la participation effective des acteurs de la communication à l'instauration d'un environnement d'équité et d'égalité ;
- améliorer les capacités d'intervention des mécanismes de financement en faveur des femmes du secteur informel et des femmes entrepreneurs ;
- assurer la mise en œuvre efficace de la PNG ;

- soutenir l'intégration de l'approche genre dans les ministères, Assemblée Nationale, Sénat et autres institutions publiques.

Pour assurer la réalisation de ces objectifs, les stratégies à développer concernent : (i) le renforcement de la position institutionnelle du mécanisme gouvernemental genre ; (ii) le développement des compétences en genre, planification, suivi et évaluation du mécanisme gouvernemental ; (iii) le développement d'une stratégie de coordination et de suivi-évaluation du genre ; (iv) le développement d'un système d'information et de recherche sur les questions de genre et de la promotion de la femme ; (v) le développement d'une stratégie de communication et de plaidoyer pour soutenir l'équité et l'égalité de genre ; (vi) le renforcement de la capacité d'intervention des cellules et points focaux genre ; (vii) le renforcement des capacités en genre des OSC intervenant dans la mise en œuvre de la PNG ; (viii) le plaidoyer auprès des PTF pour une meilleure harmonisation de leurs interventions.

L'ensemble de ce dispositif est traduit en résultats et indicateurs cibles à travers **le cadre logique d'intervention de la politique**, ci-dessous présenté.

III.4. LE CADRE LOGIQUE D'INTERVENTION DE LA PNG 2012-2025

Les orientations de la PNG, ainsi définies, sont traduites dans un cadre logique, formulé selon la méthode axée sur les résultats, à l'effet de rendre visibles les résultats attendus de la PNG en termes d'impact, d'effets et d'extrants.

L'opérationnalisation du cadre logique se fera par le biais d'un cadre d'action à moyen terme, défini sur cinq ans et élaboré en tenant compte de la chaîne des résultats attendus de la PNG.

Partant du cadre d'action à moyen terme, des plans d'action annuels seront formulés pour déterminer les activités à mener, les responsabilités des parties prenantes de la mise en œuvre de la PNG et les modalités d'exécution. Chaque cinq ans, le cadre d'action à moyen terme sera évalué et réajusté pour les cinq années suivantes jusqu'en 2025.

Le cadre logique de la PNG 2012-2025, le cadre d'action à moyen terme 2012-2016, sont contenus dans un document en annexe et dénommé outils de la mise en œuvre de la PNG 2012-2025.

CHAPITRE IV : CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DE LA PNG ET LES MECANISMES DE SUIVI- EVALUATION.

L'atteinte des résultats de la PNG 2012-2025 dépend de l'efficacité du cadre institutionnel mis en place. Cette dernière dépend, à son tour, du respect de l'engagement de tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre.

Dans cette perspective, la définition d'un schéma de mise en œuvre pertinent s'impose. Il sera soutenu par cinq piliers qui seront les garants de sa performance, à savoir :

- La clarification des rôles et responsabilités des parties prenantes à la mise en œuvre de la stratégie.
- La définition des mécanismes d'orientation, de coordination, de concertation et de suivi-évaluation, souples et efficaces.
- Une stratégie de mobilisation des ressources financières nécessaires au financement des programmes identifiés.
- Une stratégie de communication efficace et adaptée.
- Une stratégie de suivi-évaluation.

IV.1 LES ACTEURS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PNG : ROLES ET RESPONSABILITES.

Les acteurs impliqués dans la promotion de l'égalité et de l'équité de genre sont ainsi répertoriés : le ministère en charge du genre, les ministères sectoriels et leurs démembrés, la société civile, les parlementaires, un groupe des chercheurs et publication en genre, les PTF, les collectivités locales, les acteurs de la communication, les confessions religieuses et les groupes cibles bénéficiaires.

IV.1.1 Le Ministère en charge du Genre

Le Ministère de la Solidarité Nationale, des Droits de la Personne et du Genre (MSNDPHG) est l'institution qui, dans l'appareil gouvernemental, a en charge la promotion de la femme et du genre.

Le ministère ayant le genre dans ses attributions a pour mission de coordonner l'exécution technique de la mise en œuvre de la PNG 2012-2025, sur base des fonctions de planification et de suivi-évaluation. En tant que mécanisme gouvernemental en charge du genre, il est responsable des résultats atteints dans le domaine de la promotion de l'équité et de l'égalité de genre. A ce titre, il lui revient de rendre compte au gouvernement et aux partenaires impliqués dans la mise en œuvre de la PNG à travers des mécanismes de suivi et d'évaluation définis à cet effet.

IV.1.2 Les Ministères Sectoriels

Les ministères sectoriels sont les structures gouvernementales en charge des politiques et programmes relevant de leurs secteurs respectifs. Ils sont directement impliqués dans l'exécution de la PNG à travers la prise en compte des objectifs de cet outil dans leurs interventions. A cet effet, les cellules sectorielles genre, extension des anciens points focaux genre, auront un rôle déterminant à jouer notamment en assurant le suivi de la prise en compte du genre dans les

programmes, les projets et les budgets de leur secteur. A cet effet, les cellules genre seront membres des différentes structures de coordination, de concertation et de suivi qui seront mises en place au niveau national.

L'objectif de telles dispositions est de soutenir l'intégration effective de l'approche genre dans les interventions de développement, et de favoriser la synergie des interventions en faveur de l'égalité de genre.

IV.1.3 Les Parlementaires

Les Parlementaires sont des partenaires incontournables pour le plaidoyer en vue de la promotion de l'égalité et de l'équité de genre, et la mobilisation des ressources. Le Sénat comme l'Assemblée Nationale se sont dotés respectivement d'une Commission Genre. A travers ces mécanismes, les Parlementaires pourront s'impliquer activement dans la mise en œuvre de la PNG. Dans ce cadre, les Parlementaires pourront jouer un rôle déterminant tant au sein de l'Assemblée Nationale qu'auprès du Gouvernement, afin de faire voter les textes qui garantiront aux femmes la place qui leur revient de droit dans la société.

IV.1.4 Le Forum National des Femmes

Le Forum National des Femmes est un cadre harmonisé d'échange pour toutes les femmes au niveau national prévu par la CIRGL dans le cadre de la mise en œuvre des protocoles du Pacte sur la Paix, la Sécurité et le Développement dans la Région des Grands Lacs. Une fois mis en place, ses organes pourront jouer le rôle de la plupart de ceux envisagés dans la PNG 2012-2025 surtout au niveau décentralisé.

IV.1.5 Les Organisations de la Société Civile.

Les ONG, associations et réseaux travaillant dans le domaine Genre et Développement, ont un rôle à jouer dans l'instauration d'un climat d'égalité entre les sexes dans les domaines social, culturel, économique et politique. En partenariat avec les ministères techniques et le MSNDPHG, ils seront au cœur de l'exécution dans le cadre du partenariat qui va s'établir autour de la mise en œuvre de la PNG.

IV.1.6 Les Partenaires Techniques et Financiers

Les institutions de coopération bilatérale et multilatérale sont des partenaires indispensables dans la mise en œuvre de la PNG. L'ampleur des objectifs et des résultats attendus de la PNG et l'insuffisance des ressources de l'Etat requièrent une collaboration étroite avec la communauté internationale pour un appui technique et financier indispensable à l'exécution des programmes de la PNG.

Le Groupe Intégré Genre sera un cadre idéal de coordination et de concertation pour les PTF qui vont intervenir dans la mise en œuvre de la PNG. Il sera sans aucun doute un outil de plaidoyer pertinent pour la mobilisation des ressources nécessaires à la réalisation des actions de la PNG.

IV.1.7 Les Professionnels de la Communication

Les médias, les relais communautaires et les artistes seront également des partenaires privilégiés pour l'information et la sensibilisation des populations, mais aussi au niveau du plaidoyer auprès des autorités politiques et des leaders d'opinion pour un changement de comportement et la création d'un environnement favorable à la promotion du genre. Ils seront les principaux acteurs de la stratégie de communication qui accompagnera la mise en œuvre de la PNG.

IV.1.8 Les Confessions Religieuses.

Les Confessions religieuses comptent parmi les acteurs clés du développement. Elles ont en effet une capacité de mobilisation considérable. Leurs programmes et projets devraient concourir à réaliser les objectifs de la Politique Nationale Genre pour contribuer à la promotion d'une société harmonieuse basée sur l'équité et l'égalité de genre.

IV.1.9 L'Institut des Statistiques et des Etudes Economiques du Burundi : ISTEERU

L'ISTEERU sera particulièrement sollicité pour soutenir la production de données désagrégées par sexe et la mise en place d'un système d'information sur le genre dans chacun de tous les secteurs de développement.

IV.1.10 Le Secrétariat Permanent du Suivi des Réformes Economiques et Sociales (SP/REFES)

Le SP/REFES est un acteur qui va compter dans le dispositif d'intégration de la PNG dans le CSLP. Il aura à apporter son appui à la mise en œuvre de la PNG afin de s'assurer de la prise en compte des besoins différenciés des femmes et des jeunes dans les programmes sectoriels.

IV.1.11 L'Administration provinciale et communale

La décentralisation est un facteur important du développement. Aussi, les collectivités locales en rapport avec les services techniques déconcentrés auront un rôle déterminant à jouer dans la planification, la programmation et la budgétisation des actions de développement en vue de garantir la prise en compte du genre à tous les niveaux. A cet effet, la présence des points focaux genre au niveau provincial doit être renforcée. Il est également nécessaire d'en désigner au niveau communal en vue d'assurer le suivi de l'application de la PNG à tous les niveaux.

IV.1.12 Les groupes cibles bénéficiaires

Les groupes-cibles, hommes, femmes, jeunes, sont des acteurs-bénéficiaires. Ils s'investiront pleinement dans la définition de leurs besoins et priorités, dans la formulation des projets et programmes devant répondre à leurs préoccupations, ainsi que dans le financement et la mise en œuvre des actions à mener. Ils seront parties prenantes dans la mise en œuvre de la PNG à travers leurs différentes formes d'organisation, ils seront des interlocuteurs incontournables pour la mise en œuvre de la PNG.

IV.1.13 Le groupe des chercheurs et des publications

Les études et les autres travaux de recherche publiés contribuent énormément à l'établissement de l'état des lieux et à l'évaluation des changements qui s'opèrent dans la société. Ils constituent ainsi une autre source d'alimentation de la base de données genre, outil indispensable à une planification inclusive.

V.2 LES ORGANES D'APPUI A LA MISE EN ŒUVRE DE LA PNG.

IV.2. 1 Commission Nationale Genre : Un organe d'orientation

La **Commission Nationale Genre (CNG)** est chargée notamment de suivre l'évolution de la société Burundaise vers l'idéal de l'équité et de l'égalité de genre. A cet effet, il donne les orientations et directives nécessaires à la bonne exécution de la PNG. Il a également la mission de garantir la mobilisation des ressources nécessaires à la mise en œuvre des programmes de la PNG.

Une fois par an, la CNG présentera au Conseil des Ministre un rapport global sur la situation du genre.

Ainsi, la CNG doit veiller au respect des principes d'équité et d'égalité des genres d'une part et d'autre part contrôler l'application des textes législatifs et réglementaires en relation avec les conventions internationales en la matière.

La Commission Nationale Genre sera présidée par le Premier Vice *Président* de la République. Et la vice présidence sera assurée par le Ministre ayant le genre dans ses attributions. Tous les intervenants dans la mise en œuvre de la Politique Nationale Genre dont les ministères et des personnes ressources choisies pour leur compétence et l'intérêt qu'elles portent à la promotion de l'égalité des genres, seront représentés au sein de la commission.

IV.2.2 Comité de Pilotage : Un organe de suivi de la mise en œuvre de la PNG

Le Comité de Pilotage (CP) pour le suivi de la mise en œuvre de la PNG est composé des représentants des ministères et des partenaires intervenants dans le domaine de l'égalité des genres. Il est présidé par le Secrétaire Permanent du Ministère ayant le Genre dans ses attributions.

Le Comité de Pilotage a pour missions de :

- Veiller à l'application des orientations et directives de la Commission Nationale Genre ;
- Apprécier régulièrement l'état d'avancement de la mise en œuvre de la PNG et donner les instructions nécessaires pour sa bonne exécution.
- Assurer l'évaluation des interventions de la PNG et en mesurer les résultats.
- Rendre compte à la Commission Nationale Genre des résultats atteints ;

IV.2.3 Le Comité Technique d'exécution

Il est composé des représentants de toutes les parties prenantes dans la mise en œuvre de la PNG. Il s'agit des ministères sectoriels, des Organisation de la Société Civile, les partenaires techniques et financiers, les confessions religieuses etc. Il a entre autres missions de :

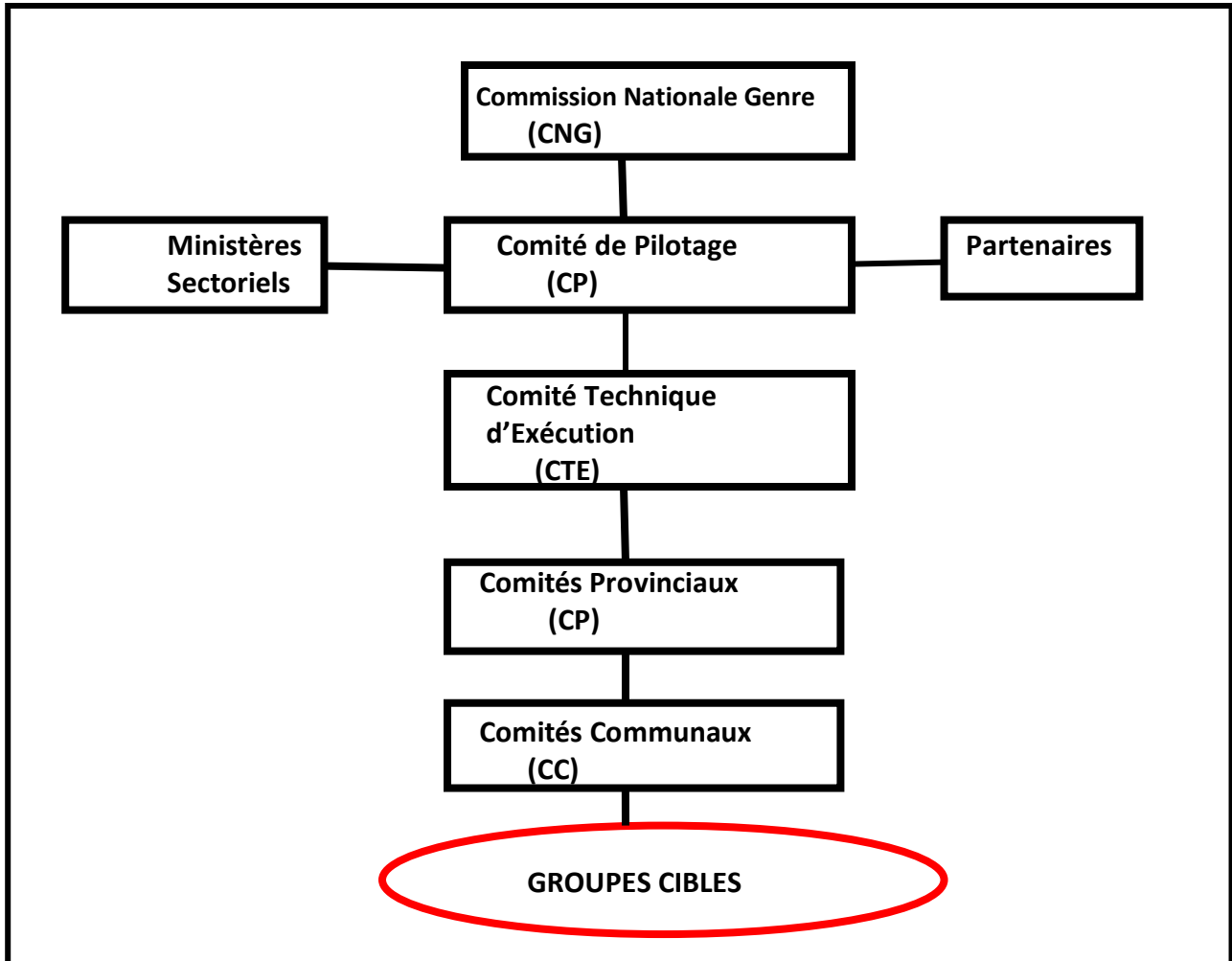
- mobiliser les acteurs, parties prenantes de la PNG ;
- assurer une bonne communication entre les acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la PNG ;
- contribuer à la constitution d'un système d'information sur le genre et le développement ;
- renforcer la synergie des interventions et le partenariat dans l'exécution de la PNG
- formuler des propositions adressées au Comité de Pilotage.

Le Comité technique d'exécution est placé sous la présidence de la Direction Générale de la Promotion de la Femme et de l'Egalité des genres du ministère ayant le genre dans ses attributions.

En conclusion, le cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNG 2012-2025 ainsi défini, a plusieurs avantages :

- établir une charge des responsabilités très claire sur ce qui est attendu de chaque partie prenante à la mise en œuvre de la PNG ;
- favoriser la collaboration et la synergie des intervenants ;
- contribuer à renforcer la position stratégique et les capacités techniques du mécanisme national Genre pour un exercice efficace de ses missions.

Le cadre institutionnel est, ci-dessous schématisé :



Pour soutenir l'opérationnalisation du cadre institutionnel, ainsi définis, **des mécanismes et outils de suivi-évaluation** sont proposés, il s'agit en particulier :

- des cellules genre à créer dans tous les secteurs au niveau national ;
- des protocoles de collaboration entre le ministère en charge du genre et les autres partenaires
- d'un système d'information genre et développement au niveau national ;
- des rapports de suivi-évaluation sur l'exécution de la mise en œuvre de la PNG régulièrement produits par les parties prenantes ;
- d'un rapport annuel de situation à soumettre à la Commission Nationale Genre ;
- des argumentaires thématiques sur les questions de genre.

IV.3 STRATEGIES D'APPUI A LA MISE EN ŒUVRE DE LA PNG 2012- 2025

Pour soutenir la mise en œuvre de la PNG, il est retenu trois stratégies d'appui : *une stratégie de mobilisation des ressources, une stratégie de communication et une stratégie de suivi-évaluation.*

IV.3. 1 La stratégie de mobilisation des ressources

La stratégie pour la mobilisation des ressources a pour but de faciliter la mobilisation du financement de la PNG 2012- 2025.Elle s'articulera autour de trois éléments déterminants :

un document de plaidoyer contenant :

-un résumé de la PNG ainsi qu'un dépliant présentant d'un côté les disparités hommes/femmes, et de l'autre les engagements politiques en matière d'égalité et d'équité ;

-un argumentaire pertinent pour convaincre l'Etat et les partenaires techniques et financiers de la nécessité pour le pays de mettre en œuvre la PNG et d'avoir pour ce fait l'engagement des principaux acteurs à contribuer concrètement à sa mise en œuvre.

-*un calendrier de mobilisation des ressources* qui tient compte des cadres de programmation de l'Etat et des partenaires techniques et financiers ;

-*des alliances stratégiques* avec des personnes convaincues de la nécessité de promouvoir l'égalité et l'équité de genre pour mener un plaidoyer actif en direction des différents décideurs, des leaders d'opinion, des partenaires techniques et financiers et du secteur privé.

IV.3. 2 La stratégie de communication

La PNG, pour être mise en œuvre dans les meilleures conditions, devra être soutenue *par une bonne stratégie de communication*. Une telle initiative a pour objet d'informer et de sensibiliser les diverses catégories d'audience autour de la PNG en vue de :

-susciter leur adhésion et leur participation effective ;

-obtenir les changements de comportement souhaités en faveur de l'égalité de genre,

-partager les échanges d'expérience et la dissémination des recherches.

A cet effet, la stratégie de communication va allier la communication de masse en appuyant sur les médias publics et privés et la communication de proximité basée sur une intervention plus ciblée en direction des différentes catégories de la population.

Les décideurs, les parlementaires, les élus locaux, les leaders d'opinion (chefs traditionnels et religieux), les employeurs, les ménages seront des cibles privilégiées pour les activités d'information, de sensibilisation, de mobilisation sociale et de plaidoyer.

Le Ministère de la Communication, les médias publics et privés, le réseau des journalistes, les réseaux genre, les communicateurs traditionnels, les artistes, les associations sportives et culturelles, les relais communautaires, les chercheurs de l'université, les enseignants et les ONG spécialisées en IEC seront les partenaires pour la conduite de la stratégie de communication. La stratégie de communication devra être soutenue par une production conséquente des supports d'information.

IV.3.3 La stratégie de suivi – évaluation.

Le suivi-évaluation des activités liées à l'exécution de la PNG sera réalisé, à l'échelle nationale, de manière soutenue et permanente.

Le suivi sera continu relativement à l'exécution des activités menées par les différentes parties prenantes et l'évolution des situations par rapport aux progrès attendus en terme d'extrants.

L'évaluation, quant à elle, sera ponctuelle pour les activités liées à l'exécution et périodiques relativement à l'appréciation des effets et impact atteints en matière de promotion de genre.

Le suivi et l'évaluation seront assurés selon les critères et modalités de gestion axée sur les résultats.

Le système de suivi et d'évaluation a pour objectif de :

- rendre visible les actions de promotion de l'équité et l'égalité de genre pour chacun des domaines et secteurs concernés ;
- favoriser la constitution d'une base de données complète sur la situation des hommes et des femmes, acteurs et bénéficiaires des interventions du secteur ;
- soutenir la communication sur les enjeux de genre et soutenir les plaidoyers ;
- mettre à disposition les informations collectées sur l'équité et l'égalité de genre.

CONCLUSION

La formulation de la Politique Nationale Genre 2012- 2025 a été l'occasion de procéder à une analyse de la situation du genre au Burundi et de situer la problématique de l'équité et de l'égalité des sexes à travers les différents sous systèmes qui organisent la vie de la société burundaise.

L'analyse de situation nous enseigne que le débat sur l'égalité des sexes est ancré au cœur de la famille au sein de laquelle les rôles sociaux assignés au garçon et à la petite fille, à l'homme et à la femme, sont signifiés et mis en pratique. Ces rôles induisent des inégalités sociales qui conditionnent leur participation au sein de la communauté, dans l'économie, au niveau de l'Etat et plus globalement au niveau du développement.

Elle révèle également l'insuffisance des changements politiques et institutionnels opérés jusqu'ici pour réduire de manière significative les disparités et les discriminations de genre qui s'opposent à la pleine expression des capacités des femmes et des jeunes et à leur participation pour un développement durable.

Aussi, toute intervention en faveur de l'égalité de genre devra en priorité agir sur les inégalités structurelles et les contraintes qui en découlent et privent le pays du potentiel réel de la moitié de sa population, forces vives essentielles à son développement.

En actualisant sa Politique Nationale Genre, le Burundi adopte résolument une perspective sexospécifique améliorée pour réaliser l'équité et l'égalité entre hommes et femmes et asseoir un développement durable. Il lui reste donc à relever le défi de la mise en œuvre avec le concours actif de toutes les parties prenantes au développement du pays.

Le défi politique

Dans le domaine du genre plus qu'ailleurs, disposer d'un cadre de référence est certes indispensable mais pas suffisant. Il est clair, que c'est avec une ferme volonté politique et un engagement actif de toutes les parties prenantes que la Politique Nationale Genre sera mise en œuvre.

Cette volonté pour être effective doit se traduire par des mesures destinées à concrétiser, d'une part le renforcement institutionnel et technique du mécanisme gouvernemental en charge du genre, et d'autre part la création d'un environnement social, juridique, économique et politique favorable à l'équité et à l'égalité de genre.

Le défi technique

Pour soutenir l'exécution de la PNG, ainsi formulée, le mécanisme national en charge du genre veillera à traduire le cadre logique de la PNG en matrices d'action à moyen terme, qui seront élaborées tous les cinq. Ces matrices seront à leur tour déclinées en plans d'action annuels. Ces documents de planification opérationnelle ne sont pas parties intégrantes du document de politique, ils font l'objet d'une présentation séparée.

Par ailleurs, pour conforter sa position de leader dans la promotion du genre, le mécanisme national en charge du genre devra également se doter, au démarrage de la mise en œuvre de la PNG, de stratégies d'appui notamment une stratégie de plaidoyer pour la mobilisation des ressources, une stratégie de communication et une stratégie de suivi-évaluation pour soutenir la mise en œuvre de la PNG et rendre visible ses résultats.

Le défi financier

La disponibilité des financements nécessaires à l'exécution de la PNG est une condition de mise en œuvre. Elle exige :

- une mobilisation des ressources disponibles auprès de toutes les sources de financement existantes (Etat, bi et multilatéral, décentralisé, privé) ;
- un accroissement des ressources allouées qui passe nécessairement par une réallocation tenant compte des besoins liés au genre au niveau des différents secteurs d'activité.

La concrétisation de telles dispositions est conditionnée par un partenariat engagé entre les différents acteurs de développement, parties prenantes de l'égalité hommes-femmes.

