

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
MINISTERE DU GENRE DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANT



**Cellule d'Etudes et de Planification de la promotion de la Femme, de la Famille
et de la protection de l'Enfant (CEPFE)**

**RAPPORT D'AUDIT NATIONAL EN GENRE DES INSTITUTIONS PUBLIQUES ET
PRIVEES DE LA RDC**

Juillet 2012

PREFACE

La République Démocratique a ratifié et a adhéré à plusieurs instruments juridiques internationaux, régionaux et sous régionaux dont principalement la Convention contre toutes les formes des discriminations à l'égard de la femme(CEDEF), les plates-formes de BEIJING, les recommandations de la conférence internationale sur la population et le Développement, le Protocole d'accord de MAPUTO, le Protocole d'accord de la SADC sur le Genre et le développement. Au niveau national, le pays dispose depuis 2011 de son Document de Stratégie pour la Croissance et la Réduction de la pauvreté(DSCR) renouvelé et fondé, entre autres, sur la réduction sensible des inégalités entre les sexes et l'élimination de toutes les formes des discriminations à l'égard de la Femme, de la Jeune et petite fille ainsi que du document de Politique Nationale Genre(PNG) adopté depuis 2010 par le Gouvernement, lequel document est pris en compte en tant qu'outil de mise en œuvre pour l'intégration suffisante du Genre dans les politiques et programmes du développement national. Car, il s'agit de bâtir avec tous les acteurs, une société congolaise, sans discrimination, où les hommes et les femmes, les garçons et les filles ont les mêmes chances et droits de participer à son développement et de jouir des bénéfices de sa croissance.

Cependant, le Rapport National Genre 2011 de la RDC produit récemment révèle entre autres que la situation des femmes et des filles congolaises reste très préoccupante et les inégalités fondées sur les sexes très persistantes dans tous les secteurs de la vie nationale (civil, politique, économique, social, culturel...) faute d'une prise en compte suffisante de la dimension genre comme transversale et stratégique dans les politiques, programmes et projets du développement national, et ce, malgré la production et la mise en œuvre depuis 2004 d'une Stratégie Nationale d'Intégration du Genre dans les politiques et programmes du Développement National. En outre, les élections générales de 2006 en RDC, bien qu'ayant suscité l'intérêt des femmes et des filles à la participation politique et à la gouvernance démocratique avec une

représentativité de vote de plus de 63% de l'électorat, n' a malheureusement pas permis à celles-ci de se placer en ordre utile au sein des instances de prise des décisions démocratiques avec une moyenne de 10% au cours de la législature de 2006 à 2011. Les élections présidentielles et législatives nationales organisées en Novembre 2011 ont malheureusement aggravé cette situation déficitaire de la représentation des femmes au sein des institutions publiques avec un taux qui a régressé à seulement 9% au niveau de l'Assemblée Nationale.

Le Rapport National Genre 2011 de la RDC considère qu'il s'agit là encore une fois de la faiblesse fondamentale due à l'insuffisance flagrante de la prise en compte du Genre dans les politiques et programmes du développement national et qui nécessite en urgence un Audit en genre des institutions publiques et privées de la République avant l'actualisation et la réadaptation de la stratégie d'intégration du genre dans les politiques et programmes mise en place en 2004 ainsi que la production et la mise à disposition des outils efficaces d'institutionnalisation du genre dans la vie nationale. Ainsi, pour pouvoir prendre des mesures correctives à ce déficit, il était important d'en déterminer d'abord les causes.

D'où l'initiative de l'Audit national en genre au sein des institutions publiques et privées de la République par le Ministère du Genre, de la Famille et de l'Enfant, à travers la Cellule d'Etudes et de Planification de la promotion de la femme, de la famille et de la protection de l'Enfant(CEPFE) dont le présent rapport rend compte de l'exercice et des recommandations pertinentes pour une meilleure prise en compte du genre dans la culture organisationnelle des institutions publiques et privées de notre Pays. C'est là tout le sens de la cohérence recherchée entre l'atteinte du développement national par la croissance économique et les politiques et programmes à mettre en place en conséquence par les institutions publiques et privées de notre Pays.

C'est ici l'occasion pour moi de rendre hommage à Son Excellence Monsieur Joseph KABILA KABANGE, Président de la République et Chef de l'Etat pour sa vision de la Révolution de la Modernité qui intègre l'appropriation autant par les hommes que par les femmes les politiques et programmes du développement national pour faire de la RDC un pays émergeant dans un horizon proche ainsi qu'à Son Excellence Monsieur Augustin MATATA PONYO, Premier Ministre et Chef du Gouvernement pour les préoccupations relatives aux réformes des institutions de la République entendent bien prendre en compte des questions d'équité et d'égalité des sexes.

Aussi, je remercie tous les partenaires techniques et financiers, dont particulièrement le PNUD, ainsi que les organisations de la Société civile qui ont contribué tout au long de cet exercice de l'Audit national des institutions publiques et privées de la RDC. De même, je félicite et encourage tous les experts internationaux et nationaux autant que les auditeurs en Genre qui ont travaillé à la production du présent Rapport.

Excellence Madame Geneviève INAGOSI BULO IBAMBI
Ministre du Genre, de la Famille et de l'Enfant

AVANT PROPOS

Je salue et encourage la publication du présent rapport d'Audit national en genre des institutions publiques et privées de la RDC produit par le Ministère du genre, de la Famille et de l'Enfant avec l'appui du PNUD et la collaboration des organisations de la Société civile.

La lecture de ce Rapport semble témoigner à l'évidence d'un manque considérable de connaissances et de conscience en matière de genre dans la culture organisationnelle des institutions tant publiques que privées ainsi que dans les organisations sociales de la RDC, rimant avec la persistance des pesanteurs socioculturelles rétrogrades et sexistes telles que les coutumes, les traditions, l'éducation populaire..., avant de culminer sur l'insuffisance, dans l'ensemble de ces institutions et organisations sociales, des moyens et ressources tant humains que financiers et logistiques nécessaires à ce secteur transversal de la vie nationale. Ce qui, n'arrive jusqu'à ce jour pas à promouvoir véritablement les questions de l'équité et de l'égalité des sexes en RDC.

Tels que présentées, les conclusions de l'Audit national en Genre dénotent, d'une part, une lourdeur dans la mobilisation des efforts devant conduire les institutions publiques et privées ainsi que les organisations sociales de la RDC à mettre en place des politiques et programmes pertinents en matière d'intégration du genre dans le processus de développement national, et d'autre part, une crise de cohérence dans ces politiques et programmes nationaux, incapables de prendre substantiellement en compte les liens logiques et conditionnels existant entre le genre et le développement.

Le PNUD, quant à lui, entend soutenir selon son mandat la mise en œuvre des recommandations du présent Rapport d'Audit national en Genre, particulièrement, celle de l'actualisation de la Stratégie Nationale d'intégration du Genre dans les politiques et programmes du développement national avec l'ambition de relever les défis majeurs à l'intégration du genre dans les politiques et programmes nationaux en RDC dont (i) celui de développer et partager suffisamment les connaissances nouvelles en matière d'équité et d'égalité entre les sexes, (ii) de renforcer les capacités des ressources humaines œuvrant dans les questions de l'intégration du genre, (iii) de réduire sensiblement la persistance des pesanteurs socioculturelles, et (iv) d'offrir des pistes pour trouver des ressources financières complémentaires en faveur de l'intégration du genre dans les politiques et programmes de développement national.

Aussi, dans ce sens, tout en encourageant les autres partenaires à faire de même, le Bureau-pays du PNUD en RDC s'est déjà engagé à réaliser l'exercice de l'Audit en genre de ses propres programmes afin d'y apporter les améliorations nécessaires en matière de la prise en compte suffisante du Genre pour un appui conséquent à la mise en œuvre des politiques et programmes du développement national de la RDC.

Adama Coulibaly

Directeur Pays du PNUD/RDC.

PLAN DU RAPPORT

0. INTRODUCTION

CHAPITRE I : COMPREHENSION DE L'AUDIT EN GENRE

- I. Concept
- II. Objectifs
- III. Spécificités
 1. Genre et développement
 2. Auto-évaluation qualitative
 3. Apprentissage pour adultes
 4. Apprentissage organisationnel
- IV. Contenu
 1. Les problèmes et le débat actuels
 2. les objets, les programmes d'action et le budget
 3. coopération avec les autres institutions
 4. Le niveau d'expertise
 5. La gestion des informations et des connaissances
 6. Le contrôle et l'évaluation
 7. Le choix des organisations partenaires
 8. Les résultats, produits et l'image publique
 9. Prises des décisions
 10. Les effectifs et les ressources humaines
 11. La culture organisationnelle
 12. La perception globale.
- V. Déroulement
 1. Revue documentaire et complément d'informations
 2. Formation des Auditeurs
 3. Exercice de l'Audit
 4. Mise en commun des Auditeurs
 5. Atelier de validation et d'adoption du Rapport

CHAPITRE II : RESULTATS DE L'AUDIT

1. Contenus
2. Tableaux analytiques
3. Commentaires

CHAPITRE III : RECOMMANDATIONS

1. Faiblesse de la connaissance en genre
2. Insuffisance des moyens et ressources pour l'intégration du genre
3. Difficulté de la pratique sociale du genre

ANNEXES

1. Liste des Membres du Comité de Pilotage
2. Liste des Auditeurs
3. Listes des institutions publiques et privées auditées

0. INTRODUCTION

Dans le cadre de l'analyse genre au sein des institutions publiques et privées avec comme but de formuler le champ d'application et la stratégie d'intervention de cette thématique, l'Audit en genre des institutions publiques et privées de la RDC s'avère un outil méthodologique pertinente, efficiente et efficace tant par son processus participatif, il favorise concrètement et efficacement la connaissance organisationnelle pour évaluer la prise en compte de la dimension genre dans tous les secteurs de la vie nationale à travers la démarche méthodologique ci-dessus :

I. Du déroulement de l'Audit

Pour ce faire, la Méthodologie de l'Audit en genre s'est déployée en cinq étapes, à savoir :

1. De la formation des Auditeurs

La Formation des Auditeurs a été organisé, dispensée de Mai à juin 2012 à Kinshasa et dans les provinces(Equateur, Bandundu, Bas-Congo, Katanga, Kasai Oriental, Kasai Occidental, Nord-Kivu, Sud-Kivu, Maniema, Orientale par le Consultant coordonnateur de l'exercice et a porté sur 3 modules de formation, à savoir : (i) Genre et Développement, (ii) Objet, objectifs et spécificités de l'Audit en Genre et (iii) Contenu de l'Audit en genre et Modalités pratiques de l'exercice.

La Formation de l'Audit en genre a été chaque fois organisée avec la collaboration des services provinciaux et locaux du Ministère du Genre, de la Famille et de l'Enfant qui ont assuré les facilités administratives (contacts introductifs et exercice des auditeurs, présentation auprès des autorités provinciales et locales, liste des candidats à former, salles de formation...).

La Formation en Audit en genre, de nature participative et interactive entre formateurs et auditeurs, a été constituée des exposées théoriques avec échanges et débats, des ateliers interactifs, des exercices pratiques individuels ainsi que des évaluations qualitatives individuelles et collectives.

2. De la Revue documentaire et complément d'informations

Organisée d'Avril à Mai 2012, la Revue documentaire a permis de découvrir les liens entre l'analyse spécifique de genre et l'examen de l'organisation et du

fonctionnement efficace des institutions publiques et privées. A cet effet, elle a porté surtout sur l'analyse du contexte international, régional, national, provincial voire local de la situation de genre à travers les documents et archives.

Elle s'est effectué d'abord de manière individuelle par chaque auditeur suivant l'aspect précis de son domaine d'audit en genre (Socioculturel, économique-financier ainsi que politique, administratif et juridique) et, ensuite au niveau de la mise en commun des auditeurs afin de faire ensemble l'inventaire et le résumé des documents essentiels qui ont guidé les études et analyses spécifique de genre dans les institutions publiques et privées.

La revue documentaire a été appuyée tout au long de l'exercice de l'audit en genre par le complément des données et d'informations auprès des personnes-ressources. Celui-ci, organisé sous forme d'échanges et de dialogue permanent entre les auditeurs et toute autre personne habilitée à leur fournir une information sur l'objet en question, a permis, d'une part, de prendre suffisamment en compte les travaux, documents, recherches ou tout autre information en cours dans les conclusions de l'Audit en genre et d'autre part, d'aborder l'analyse spécifique de genre selon tous les aspects possibles (international, national, provincial et local).

3. De l'Exercice proprement dit de l'Audit en genre

Les rencontres d'audit en genre entre chaque groupe d'auditeurs et les différents responsables des institutions publiques et privées ont été organisées entre Juin et juillet 2012 sous la coordination et l'assistance technique du Consultant coordonnateur de l'exercice.

Ces rencontres d'audit en genre entre chaque fois un groupe de deux auditeurs (homme et femme) et les responsables des institutions publiques et privées ont porté sur : (i) La présentation des civilités et une brève restitution de la formation des auditeurs (30 minutes), (ii) L'Interview moyennant les propositions des questions dans les douze domaines de recueil des données et informations (60 minutes) et (iii) récapitulation et évaluation de grandes lignes des échanges (30 minutes) soit une durée moyenne de 2 heures par institution.

L'intérêt de l'exercice de l'Audit en genre n'étant pas d'aborder à tout prix toutes les questions suggérées ni tous les domaines proposés, les auditeurs ont porté leur attention et ont cherché à approfondir avec les personnes interviewées quelques points forts en termes de préoccupations par rapport aux difficultés et/ou aux bonnes pratiques exprimées en matière d'intégration du

genre dans les politiques, programmes, projets et activités au sein des institutions.

4. De la Mise en commun du travail des Auditeurs

A l'effet de l'exercice d'audit en genre, les auditeurs se sont retrouvés au cours d'un atelier dans le courant du mois de Juillet 2012 sous la conduite du Consultant coordonnateur pour une mise en commun et partage des données et informations recueillies au cours de l'Audit, un recentrage des produits d'audit relevés domaine par domaine et suivant les catégories des institutions et services audités (service scolaire, école, institution d'enseignement technique et de formation professionnelle), un relevé des préoccupations des responsables audités en matière de prise en compte de genre et un échange sur les perceptions des auditeurs eux-mêmes sur les institutions auditées.

Les réflexions au cours de cette journée ont abouti à dégager les différentes recommandations pour l'approche intégrée du genre dans les politiques, programmes et comportements à tous les niveaux individuels, institutionnels et organisationnels de la vie sociale.

Ces recommandations issues des évaluations des auditeurs concernent en définitive la démarche et les outils à proposer pour l'actualisation de la stratégie nationale d'intégration du genre dans les politiques et programmes du développement national et la formulation de la stratégie nationale de la budgétisation sensible au genre des services publics basé sur une analyse de genre en considérant comme échantillonnage les institutions publiques et privées audités.

C'est à l'effet de cet exercice de mise en commun du travail des auditeurs que le Consultant coordonnateur a élaboré son rapport d'audit en genre dans les institutions publiques et privées en y intégrant ses analyses et études puisées dans la revue documentaire, le complément d'informations recueillies entretemps auprès des personnes-ressources (chercheurs, administrateurs, autorités politiques, ongs des droits de l'homme et du développement, la police, l'Armée...) et les échanges eus chaque fois à l'occasion de la restitution des travaux d'audit auprès des responsables des institutions publiques et privées auditées.

5. De la Validation des résultats de l'Audit

Les Auditeurs se sont retrouvés à Kinshasa pour un atelier de validation et d'adoption des résultats des différents audits provinciaux à travers la présentation des rapports d'activités et des résultats de chaque province, les échanges et partage sur les analyses et études province par province, les discussions et débats, l'évaluation globale et la formulation des recommandations conséquentes.

Cet atelier de validation et d'adoption a produit le premier draft du Rapport d'Audit national en genre des institutions publiques et privées de la RDC.

CHAPITRE I : COMPREHENSION DE L'AUDIT EN GENRE DES INSTITUTIONS PUBLIQUES ET PRIVEES

L'Audit en genre des institutions publiques et privées de la RDC a porté sur :

- La vérification de l'efficacité des pratiques sociales relatives à des questions d'égalité des sexes et des mécanismes internes d'appui visant à intégrer la dimension genre ainsi que de s'assurer que ces dispositifs se renforcent mutuellement et qu'ils font l'objet d'un suivi régulier au sein des institutions publiques et privées de la RDC;
- Le suivi et évaluation des progrès y relatifs accomplis dans l'intégration de la dimension genre;
- L'établissement d'une base des données et informations de référence en genre;
- L'identification des lacunes et des difficultés majeures que rencontre l'exercice de l'approche intégrée genre ;
- Les recommandations des moyens pour y remédier en suggérant de nouvelles stratégies, plus efficaces;
- La description des bonnes pratiques visant à parvenir l'égalité entre les hommes et les femmes.

I. Objectifs

L'Audit en genre des institutions publiques et privées a eu pour objectifs de:

- Comprendre dans quelle mesure les politiques et les programmes dans ces institutions publiques et privées ont intégré, en idées et en actions, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes ;
- Evaluer le degré d'intégration de la dimension genre dans le développement et la génération de produits et de services intégrant la dimension genre;
- Identifier et partager les données et les informations sur les mécanismes, les pratiques et les attitudes qui ont positivement contribué à l'intégration de la dimension genre au sein des institutions publiques et privées;
- Evaluer le niveau de ressources investies et dépensées pour l'intégration du principe d'égalité homme-femme, ainsi que dans les activités intégrant la dimension genre;
- Mesurer le degré de sensibilisation à la parité dans les politiques et programmes de gestion des ressources humaines;
- Examiner l'équilibre entre les hommes et les femmes à différents niveaux de ces institutions publiques et privées ;
- Etablir les performances de départ relatives à l'intégration de la dimension genre dans ces institutions afin de lancer un processus continu de repérage des progrès à réaliser dans la promotion de l'égalité de genre;
- Mesurer les changements accomplis dans la mise en œuvre de la Politique Nationale Genre pour l'intégration de la dimension genre et recommander des révisions nécessaires;

- Identifier les espaces de progrès et suggérer des stratégies possibles pour améliorer la mise en œuvre de la Politique Nationale Genre. Le principal résultat de l'audit en genre étant un rapport qui contient des recommandations en vue de la mise en œuvre efficace de son Plan d'action ;
- Suggérer des actions concrètes qui seront mises en œuvre par les institutions publiques et privées audités.

II. Spécificités de l'Audit en genre des institutions publiques et privées

La spécificité principale de la méthodologie de l'Audit en genre des institutions publiques et privées était **de promouvoir la connaissance organisationnelle pour l'intégration efficace de l'égalité homme- femme dans les politiques, programmes et projets du développement national ainsi que d'en évaluer la portée au niveau du** : (i) Mécanisme national, provincial et local de genre, (ii) des institutions publiques et privées, et (iii) de chaque individu.

En ce sens, l'Audit en genre a entendu améliorer la capacité collective de chaque institution à examiner ses activités sous l'angle de la parité homme-femme, à identifier ses atouts et ses faiblesses dans la promotion de la dimension genre ainsi qu' à contribuer à l' implication des institutions publiques et privées dans les initiatives visant l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'affinement des connaissances institutionnelles relatives à la dimension genre, grâce à un processus de travail participatif permanent de partage des données, d'informations et de réflexions.

L'Audit en genre des institutions publiques et privées est dite de qualité tant il cherche surtout à déterminer si les mécanismes internes au niveau national, provincial et local dans ces institutions en matière d'égalité de genre sont appropriés et adaptés entre eux, si ces mécanismes et leurs règles connexes sont suivis et quels seraient les moyens pour progresser et innover dans ce domaine précis.

Il a eu pour effet d'évaluer les politiques et les programmes que les mécanismes nationaux, provinciaux et locaux que ces institutions ont définis par écrit, leurs documents et leurs manuels. Il vérifie si les membres de ces institutions les appliquent effectivement et, dans l'affirmative, dans quelle mesure et avec quels résultats. Il permet de savoir non seulement si le travail est bien fait, mais aussi d'identifier des pistes d'amélioration et d'innovation. C'est pourquoi, les auditeurs en charge des enquêtes devront compléter leur travail de revue documentaire par le recueil et analyses des perceptions qu'ont les audités de leurs institutions ainsi que celles des personnes dont ils ont la charge. A cet effet, le rapport d'audit en genre contiendra aussi des recommandations sur les améliorations potentielles au niveau institutionnel et individuel et sur la façon de les concrétiser. Les acteurs tout comme les

bénéficiaires peuvent ensemble s'appuyer sur le rapport final de l'Audit en genre pour élaborer des plans d'action au niveau institutionnel et individuel.

Dans ce sens, l'Audit en genre a entendu adopter une démarche participative en vue de faciliter la connaissance et afin que chacun, acteurs comme bénéficiaires, s'approprie le processus et ses résultats. Cette approche repose sur le postulat selon lequel les acteurs en genre dans la mise en œuvre des politiques et programmes ont tous la volonté et la capacité de s'auto-évaluer et d'évaluer leurs institutions respectives.

En recourant à l'approche participative d'auto-évaluation, l'Audit en genre s'est basé tout autant sur des données objectives ainsi que sur les perceptions des membres des institutions quant aux moyens de parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs institutions respectives. Cette approche permet de mieux distinguer l'information concrète de faits et des données mal fondés.

A cet effet, la Méthodologie de l'Audit en genre des institutions publiques et privées a reposé sur quatre piliers, à savoir :

1. Le Genre et développement

Les femmes et les filles ayant fait souvent l'objet de discriminations sociales et économiques par rapport aux hommes et garçons, il importe d'accorder une attention explicite et prioritaire aux besoins, aux intérêts et aux perspectives des femmes et des filles. L'objectif étant surtout d'améliorer le statut des femmes et des filles dans la société pour, finalement, parvenir à l'égalité des sexes.

La reconnaissance de la nécessité de la planification adéquate pour lever ces inégalités doit conduire davantage à d'intérêt pour les questions institutionnelles et individuelles dues au changement des relations entre les femmes et les hommes.

En effet, La problématique du genre recouvre plusieurs significations, selon les domaines d'études. Toutefois, le sens commun est celui qui vise l'équité et l'égalité dans les rôles et statuts sociaux entre l'homme et la femme, le garçon et la fille. Aussi, les concepts « Genre », « Inégalité » et « Disparité » ont chacun plusieurs connotations.

La notion de genre, quant à elle, se rapporte aux normes et aux rôles sociaux spécifiques à chaque sexe. Ces normes et rôles sociaux ne sont pas universels. Ils

sont appris ou acquis, varient d'une société à une autre et évoluent au cours du temps.

De nombreuses études se rapportant sur le genre se consacrent davantage sur l'analyse sexospécifique qui, elle, implique la connaissance des différences des notions de « sexe » et de « genre » avant d'appréhender le problème central qui est celui des rapports de forces et des relations sexuelles entre les hommes et les femmes, c'est-à-dire la question de pouvoir que les hommes et les garçons doivent accepter de partager avec les femmes et les filles (Leroy, 2007).

Cette problématique de « pouvoir » entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles qui est par ailleurs, le point de départ de toute étude sur le genre nécessite, pour être bien comprise, une compréhension préalable de la différence qui existe entre les concepts « genre » et « sexe ». La signification de chacun de ces concepts est bien traduite par leur rôle. Mieux compris et contextualisés en ce sens, ces concepts permettent une bonne analyse des discriminations et des disparités de genre, au-delà de toutes réactions sentimentales et émotionnelles.

Les rôles de sexe sont définis comme étant « une fonction ou un rôle qu'un homme ou une femme assume en raison des différences physiologiques ou anatomiques fondamentales existantes entre les sexes. Ces rôles ne sont pas interchangeables parce que biologiquement déterminés. Tandis qu'un rôle de genre se réfère à une appréciation de la société qui qualifie une conduite de masculine ou de féminine, par exemple, faire la cuisine est considéré comme un rôle féminin, pêcher est considéré comme un rôle masculin.

L'étude sur le genre est mieux comprise à travers certains concepts de base qui rendent compte de l'importance des inégalités ou non qui règnent dans une société donnée. Il s'agit notamment de :

a) L'équité

L'équité de genre fait référence à l'honnêteté et à la justice. Un traitement impartial doit être accordé aux hommes et aux femmes, aux garçons et aux filles, en fonction de leurs besoins respectifs. C'est la prise en compte des spécificités et des droits de chaque individu. L'équité de genre est la qualité d'être juste et droit envers l'homme et envers la femme tout autant envers le garçon et la fille pour une égalité de genre.

b) La disparité et l'égalité

La disparité de genre fait référence à un manque d'égalité, alors que l'égalité de genre se rapporte à l'égalité de sexes et de chances entre les hommes et les

femmes, garçons et filles dans l'accès et le contrôle des ressources disponibles et des bénéfices du développement.

c) La discrimination

La discrimination est l'action d'isoler, de séparer certains individus ou un groupe entier d'individus. On peut donc dire que la discrimination de genre est un traitement injuste ou inégal appliqué à un homme ou une femme, à un garçon ou à une fille sur la base de stéréotype de genre.

d) La parité

La parité renvoie à une égalité parfaite entre les deux sexes, c'est-à-dire une égale participation des deux sexes aux différents niveaux d'une organisation sociale, d'une institution publique ou privée, par exemple. Il est un concept quantitatif.

e) Le sexisme

Le sexisme est un ensemble de représentations, d'attitudes, de comportements, d'actions individuels ou collectifs qui diminuent, sous représentent et stéréotypent des personnes sur la base de leur sexe. C'est également un processus par lequel on associe à l'un et l'autre sexe, de façon arbitraire, rigide, restrictive et répétée des caractéristiques personnelles et des rôles sociaux différenciés. Il a comme effet de limiter le potentiel du développement des individus.

Il est à noter que les stéréotypes sexistes sont des croyances ancrées et simplistes qui attribuent des traits de caractères et des activités spécifiques à l'un ou l'autre sexe. Ils essaient de justifier la domination des hommes sur les femmes, des garçons sur les filles non à partir du mode d'organisation de la société mais comme une situation relevant des caractères naturels des hommes et des femmes, des garçons et des filles.

Les préjugés sexistes sont, par contre des opinions que l'on adopte sans un examen préalable. Ces opinions sont souvent imposées par le milieu, l'éducation ou la formation et qui empêchent de juger objectivement. Il s'agit d'un jugement prématuré ou une manière de voir qui refuse de se remettre en question.

Ces différents concepts et beaucoup d'autres sont souvent utilisés dans les réflexions sur Genre et le Développement, tant dans le sens de la croissance

économique que dans celui de la satisfaction des besoins essentiels. Ils renvoient communément à l'amélioration des conditions de vie des populations dans les domaines de la vie sociale tels la santé, l'éducation, la scolarisation, la formation professionnelle...afin de mesurer ou de permettre aux hommes et aux femmes, aux garçons et aux filles d'avoir un accès équitable plus large au pouvoir dans ces différents secteurs. Etant donné que les hommes ont déjà l'avantage sur les femmes et les garçons sur les filles dans ces domaines, ces concepts permettent de voir si celles-ci :

- ont un contrôle ou ont accru un contrôle sur les ressources quelconques ;
- ont un mot à dire et/ou sont écoutées ;
- exercent une influence sur les choix sociaux et les décisions qui touchent l'ensemble de la société ;
- sont respectées en tant que citoyens égaux et en tant qu'être humains qui ont une contribution à apporter ;
- sont en mesure d'apporter une contribution à tous les niveaux de la société et non pas seulement au foyer.

Ainsi, dans Genre et Développement, la démarche consiste à saisir comment le pouvoir de sexes, c'est-à-dire les rapports de forces et les rapports des relations sexuelles entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles rejouent dans les différents domaines de la vie : en famille, à l'école ou en milieu professionnel.

Comme construction sociale, les rapports de genre sont des faits sociaux, c'est-à-dire des manières constantes : d'agir, de penser, d'être et de ressentir qui existent indépendamment de la volonté de chaque individu et qui s'imposent à chacun d'eux. Ces manières sont construites, apprises à travers le processus de socialisation (famille, école, église, médias, Etat à travers ses lois et politiques) et diffèrent d'une société à une autre. Elles changent aussi avec le temps dans une même société.

D'une manière générale, les faits sociaux qui pérennisent les inégalités et les disparités liées au sexe se fondent sur les stéréotypes qui, malheureusement se retrouvent dans toutes les sociétés, y compris celles dites avancées.

Ces stéréotypes constituent en certains endroits, les principes directeurs de la vie en famille, à l'école, au travail ou dans la communauté. Acquis de la socialisation, ils sont malheureusement intégrés et acceptés par les membres de la communauté en tant que valeurs et normes culturelles.

Ces valeurs et normes culturelles permettent ainsi de véhiculer les inégalités et disparités de genre en définissant des rôles et des fonctions des hommes et des femmes dans le ménage, à l'école, au travail ou dans la communauté.

De manière implicite ou explicite, ces valeurs et normes confèrent à l'homme et au garçon, dans presque toutes les sociétés des positions privilégiées, notamment de commandement, alors que la femme et la fille restent confinées dans les fonctions d'exécution.

Dans ce sens, la problématique du genre fait partie intégrante de celle du développement durable. Elle est l'un des Objectifs du Millénaire pour le Développement en rapport avec l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles (OMD 3). Et, le Genre et Développement (GED) est la « stratégie qui vise à permettre l'intégration des préoccupations de genre dans l'analyse, la planification et l'organisation de politiques, programmes et projets de développement ».

Cette stratégie cherche à promouvoir l'égalité entre les sexes par l'empowerment des hommes et des femmes dans la population et dans les activités de développement en ce que les valeurs d'égalité entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles faisant l'objet d'études dans le domaine du genre sont, notamment la division du travail, l'accès aux services et aux ressources ; le contrôle des ressources et des bénéfices, le pouvoir décisionnel. Dans ce dernier cas, il est important d'étendre l'approche genre et développement aux aspects relatifs aux droits de la femme et de la fille ainsi que leur égale participation autant que les hommes et les garçons à toute sorte d'activités, tant génératrices des revenus que non.

Le fait de privilégier les femmes et les filles n'indique pas qu'il s'agisse d'ignorer les hommes ou de les méconnaître, mais plutôt de se focaliser sur la transformation des rapports entre les genres dans un sens plus égalitaire. Il ne s'agit pas non plus de transformer les femmes en hommes ou les filles en garçons mais plutôt de s'assurer que l'accès aux ressources ne relève pas de l'appartenance à un sexe.

Le Genre et Développement entend ainsi se distinguer de « l'Intégration des femmes au développement » en ce sens qu'il vise plus explicitement la modification des rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes, à travers les initiatives de développement, alors qu'elle, l'intégration des femmes au développement, se rapporte aux « projets femmes ou filles » ou des « volets femmes ou filles » séparés des autres volets d'un projet ou d'un programme de développement.

Ces deux approches permettent néanmoins ensemble une analyse des relations de genre à l'intérieur des structures éducatives et professionnelles du développement, à partir de deux questions, à savoir :

- i) Quelle est la part des femmes et des filles dans les organismes concernés ?
- ii) Quelles sont les fonctions et les positions hiérarchiques de ces femmes et filles?

La première question, purement quantitative vaut son pesant d'or dans une société congolaise où, depuis la période coloniale jusqu'à un passé très récent, la femme était cloîtrée dans la sphère domestique dans le rôle d'épouse et/ou de mère.

Quant à la seconde question, elle se propose de vérifier la place occupée par les femmes dans des organismes éducatifs, professionnels ou de développement, étant donné que, d'un point de vue hiérarchique, la probabilité qu'elles y soient très peu nombreuses dans les sphères décisionnelles soit très grande.

En définitive, l'objectif d'une étude sur le genre est d'examiner la division sexuelle du travail au niveau de la famille et dans le domaine public afin d'en déterminer les avantages, la valorisation qui s'en suit pour chacun des genres et de rechercher des facteurs de changement. Car, le développement ne se limite pas à l'aspect économique mais concerne aussi et surtout les domaines essentiels de la vie sociale comme l'éducation, l'économie, la politique et autres.

Le Genre et Développement débouche sur l'approche du développement fondé sur les droits humains. En effet, les êtres humains, quelque soit leur sexe, ont certains droits dont ils ne peuvent pas être privés et qui leur permettent de se défendre contre d'autres, lorsque leurs droits sont violés ou niés. Les droits humains concernent chacun des aspects de l'existence. Ils consistent à donner à chaque être humain, homme ou femme, garçon ou fille la possibilité de vivre à l'abri du besoin, de la peur et de la discrimination.

Ainsi, l'approche fondée sur les droits humains consiste à imposer un cadre qui garantisse la mise en œuvre d'un développement participatif profitant à tous et à mettre l'accent sur les responsabilités et les obligations qui incombent, du fait de leurs engagements internationaux, régionaux et sous-régionaux aux institutions publiques et privées ainsi qu'aux gouvernements et aux autres acteurs du développement à l'égard des citoyens.

Cette approche repose sur les principes ci-après :

- l'universalité des droits : il faut mettre l'accent sur la diversification des questions et mener l'action en faveur des populations les plus marginalisées ;
- l'interdépendance des droits. Cet aspect invite une approche intégrale du développement ;
- la détention des droits : Les détenteurs des droits sont des sujets de droit. Cette dimension implique une approche participative ;
- l'obligation de préserver : Cette obligation implique l'importance de soutenir ceux qui sont investis d'une responsabilité statutaire (Etat, école, profession...) et leur mise en cause.

Tel que développés, les rôles de genre et de sexe, les stéréotypes qui sont à la base des inégalités et des disparités ainsi que l'approche basée sur le genre et le développement déterminent, non seulement que les domaines de la vie, mais aussi le cadres sociaux où ces inégalités et disparités peuvent être recherchées. En se référant aux cadres de vie, on peut distinguer trois rôles principaux de la femme qui peuvent être considérés dans une étude de genre, à savoir : i) le rôle de la reproduction de l'espèce (biologique) et de la société (culturel); ii) le rôle de production des biens et services et iii) le rôle de responsabilité communautaire.

Les inégalités et les disparités peuvent donc être saisies, au regard de ces rôles dans les secteurs ci-après :

- Vie du foyer, la production et la vie sociale;
- Procreation ;
- Accès à l'éducation;
- Choix d'une profession;
- Accès aux services de santé;
- Accès à l'alimentation;
- Accès à la vie économique;
- Accès à la succession;
- Application du droit moderne ;
- Droits de posséder un bien en propre;
- Droits de participer aux activités communautaires;
- Etc.

Dans ce cas précis de l'étude sur l'analyse spécifique genre au sein des institutions publiques et privées, ces différents rôles peuvent être focalisés dans deux cadres sociaux, à savoir : la vie familiale et l'environnement socioprofessionnel. Ces deux milieux peuvent donc être les lieux d'observation privilégiés du changement social.

a) Vie familiale et sociale

L'origine des violations des droits des femmes et des filles est souvent à rechercher dans leurs propres familles, où elles apprennent pour la première fois que les femmes viennent après les hommes. Ce préjugé est souvent renforcé par la coutume, par la doctrine religieuse et par la tradition. Parlant de la violence faite aux femmes, il est à noter que les risques de violence à l'égard de la femme sont plus grands dans le couple, la famille, le ménage où « la structure, l'organisation, le fonctionnement du couple ainsi que les représentations de rôles de sexe sont inégalitaires, au détriment de la femme (Marquet 2009). Ces dernières sont le lieu essentiel de l'expression et de la reproduction des rapports de genre. En effet, les modalités de formation des couples, les moyens matériels et symboliques qu'elles mobilisent et les acteurs qu'elles impliquent sont lourdes de signification sur la place dévolue à chacun des sexes dans l'ordre social. Elles conditionnent aussi les relations qui pourront prendre place entre l'épouse et son mari, la position de l'un et l'autre dans l'espace économique et familial, sans parler du champ affectif. Ces rapports entre sexes sont d'autant mieux transmis aux générations suivantes (fils et filles) qu'ils sont pratiqués au quotidien à l'échelle des référents paternel et maternel, et prennent donc une légitimité implicite dans le processus de socialisation (Hertrich, 2001).

Il est donc intéressant d'étudier au sein de chaque société, l'effet des variables démographiques sur le statut des femmes, des hommes et les rapports de genre qui deviennent alors des variables expliquées dans la relation entre variables démographiques et variables de statut selon le sexe. Elles indiquent, en effet, que Chacun des événements démographiques que traverse un individu (Naître, se marier, avoir des enfants, divorcer, vieillir...) aura, sur sa condition d'homme ou de femme un effet différent selon la société à laquelle il appartient. Les coutumes matrimoniales, la fécondité, la migration sont donc autant des puissants déterminants des rapports sociaux de sexe que chaque société cristallise et/ou réinterprète au cours de son histoire. Dans les rapports interpersonnels, les comportements sont régis par un ensemble de conduites inculquées dès l'enfance aux garçons et aux filles. Pour comprendre de quelle manière s'élaborent les décisions de fécondité au sein d'un couple, il importe d'avoir une connaissance approfondie des rôles sexués qui sont transmis par les stéréotypes, les normes de valeur, les prescriptions et interdits, les réseaux de communication dans chaque groupe social.

Ces stéréotypes aggravent la situation des filles comme des femmes dans les sociétés, particulièrement congolaises, non seulement en rapport avec les

phénomènes démographiques, mais aussi en fonction d'autres situations sociales. La non-scolarisation des filles, la surcharge des filles par les travaux domestiques, le cantonnement de la femme dans les travaux ménagers, la désorientation des filles vers des filières d'enseignement et de professions techniques, la concentration des avoirs aux mains des hommes et des garçons, particulièrement dans le domaine foncier, ... sont autant d'exemples les plus courants.

b) Culture organisationnelle des institutions publiques et privées

Les coutumes et traditions de la plupart des institutions publiques et privées, congolaises semblent restreindre encore la liberté de la femme sous prétexte d'assurer sa protection annihilant ainsi toute autonomie féminine et toute initiative en ce qui concerne la prise de décisions. Dans ces institutions, la femme ou la fille est ordinairement assimilée à un enfant, c'est-à-dire une personne qui ne grandit pas.

Cette discrimination qui est singularisée depuis de longues années par l'exclusion sinon la faible représentativité de la femme dans les institutions publiques et privées ou encore de la stigmatisation de la femme et de la fille dans les lois, règlements, les manuels et les programmes ou les projets n'est pas encore enrayée des activités socioprofessionnelles.

2. L'Auto-évaluation qualitative

Tout changement, y compris un changement institutionnel, suppose que l'accent soit mis non seulement sur des facteurs tangibles, mais aussi intangibles. Les faits, tout autant que l'interprétation des faits, doivent être pris en compte, en mettant en balance les données objectives et les perceptions subjectives. Il existe toujours des différences entre les actions et les pensées. Ces différentes perspectives semblent particulièrement pertinentes quand il est question de la parité hommes-femmes, garçons-filles et de l'autonomisation des femmes et des filles.

Dans ce sens, l'Auto-évaluation qualitative permettrait aux membres d'une institution de se poser un certain nombre des questions comme celles-ci:

- Pourquoi les choses sont-elles comme elles sont?
- Comment en sommes-nous arrivés au point où nous en sommes?
- Pourquoi agissons-nous comme nous le faisons?
- Quelles sont les forces de changement?
- Où sont les forces qui rendent le changement possible?

- Agissons-nous comme il convient?
- Faisons-nous ce qui convient de la manière qui convient?

L'Auto-évaluation qualitative ne cherche pas à établir la «vérité objective» mais plutôt à encourager une approche consensuelle de la réalité du travail et de vie sociale que les personnes peuvent créer ensemble.

Au sein des institutions publiques et privées, l'exercice de l'auto évaluation a entendu créer un consensus autour de la manière dont chaque institution progresse vers l'égalité entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles. Elle a motivé les participants à l'Audit en genre à tester et comprendre la réalité profonde qui se cache derrière les statistiques, les données et les expériences.

Il s'agit là d'une démarche indéniablement subjective. Cependant, les informations récoltées par le biais de l'auto évaluation ont été confrontées à celles qui sont obtenues par d'autres moyens utilisés dans l'Audit en genre, notamment la revue documentaire, les entretiens et interviews avec les membres de l'institution et les renseignements fournis par des personnes-ressources dans les institutions partenaires et des autres structures proches.

3. L'Apprentissage pour adultes

Dans le cadre des institutions publiques et privées, comme dans d'autres domaines de la vie sociale, l'apprentissage pratique et centré sur les problèmes rencontrés a généralement lieu sur le tas, et résulte directement de l'expérience concrète. Cependant, une fois transposée dans la vie quotidienne des institutions, la réalité de l'intégration de la dimension de genre ne concorde pas toujours avec les politiques et programmes qu'entend mener ces institutions.

Dans ce sens, l'Audit en genre par la démarche de l'apprentissage pour adultes a visé à découvrir la portée de ce décalage et à encourager un processus d'apprentissage qui a conduira les institutions publiques et privées à combler la faille. Car, l'apprentissage pour adultes sert de guide pour sélectionner les méthodes ou les exercices pour la conception et l'animation des ateliers et d'interviews d'audit en genre. En effet, les ateliers et interviews offrent un bon exemple d'apprentissage centré sur les problèmes et apportent les avantages certains. D'une part, au travers de réflexions et d'échanges, les participants à l'Audit en genre sont capables de tirer de leurs expériences personnelles des conclusions générales et abstraites qui sont pertinentes pour ces institutions

dans leur ensemble et d'autre part, ils deviennent aptes de les transformer en propositions de changements à expérimenter.

4. L'Apprentissage organisationnel

Au sein des institutions publiques et privées, l'apprentissage ainsi que le changement des comportements interviennent tout à la fois au niveau de l'individu, de chaque institution et de l'organisation sociale et économique.

A cet effet, l'apprentissage organisationnel entend intervenir en liaison avec les individus dans les institutions publiques et privées, et être transmis de ces institutions au niveau des organisations sociales économiques.

Ainsi, si les individus et l'institution ne passent pas par l'apprentissage, l'organisation sociale et économique peut s'avérer incapable de s'adapter aux demandes multiples que lui soumet un environnement porté à des changements rapides.

C'est pourquoi, l'Audit en genre a fait intervenir l'évaluation, l'apprentissage et le changement à ces trois niveaux mentionnés en ce sens que :

- L'apprentissage organisationnel s'est concentré à la fois sur les objectifs institutionnels et les changements requis de la part des individus qui travaillent au sein de l'institution publiques et privées ou qui en sont bénéficiaires ;
- Le niveau intermédiaire est l'institution elle-même qui transmet l'apprentissage et le changement dans les deux autres directions ; entre l'individu et les niveaux qui déterminent la politique et la stratégie en matière de genre.

En ce sens, chaque institution est arrivée à mettre en valeur les trois «boucles» d'apprentissage: unique, double et triple:

- L'apprentissage à boucle unique intervient lorsqu'il faut résoudre un problème pratique. La situation réelle est analysée et les changements sont appliqués en conséquence ;
- Une fois que le problème est résolu, l'apprentissage à double boucle peut déboucher sur une réflexion menée par les individus ou au sein de l'institution à propos de leur contribution au problème existant. Cet apprentissage peut intervenir par inadvertance;
- L'apprentissage à triple boucle étudie les suppositions implicites qui sont faites par les individus, les institutions et les organisations sociales. Ce type d'apprentissage défie les modèles intellectuels existants et encourage l'analyse de ce qui a été appris et du déroulement du processus.

Ces trois types d'apprentissage ont eu leur place dans la méthodologie de l'audit participatif de genre. Toutefois, l'accent a été mis sur l'apprentissage à double et triple boucle qui peut amener un véritable changement.

En outre, l'Audit participatif en genre a permis d'amorcer le débat sur des questions plus vastes portant sur chaque institution, en général. En effet, des thèmes parfois débordant du cadre des questions d'égalité entre hommes et femmes, garçons et filles ont été à l'occasion mis en évidence, notamment l'Inadaptation et/ou l'ineffectivité des textes juridiques et légaux en usage au sein des institutions publiques et privées, l'absence de l'approche « Droits humains » pour tous dans les pratiques socioéconomiques ainsi que les stéréotypes et préjugés tribaux, ethniques en milieux institutionnels.

Dans ce sens, l'audit participatif de genre a entendu se distinguer par une approche novatrice de l'utilisation d'interviews et de dialogue structurés qui encouragent une interaction optimale et les échanges entre les participants en suscitant la prise de conscience au niveau de l'individu, de l'institution et de la communauté toute entière.

La Méthodologie de l'Audit en genre a permis ainsi de manière spécifique d'identifier et de faire adopter de bonnes pratiques, ce qui, à terme, contribue à l'intégration totale du principe d'égalité entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles. Elle a aidé à promouvoir la réflexion, l'analyse d'expériences et l'apprentissage qui conduisent aux changements car son approche participative a permis aux participants d'apprendre à juger de leurs attitudes et de leurs pratiques de manière critique, de développer des idées pour améliorer leurs performances en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles.

III. Contenu de l'audit en genre

Compte tenu de l'analyse genre développée ci-haut, le contenu de l'Audit en genre des institutions publiques et privées a concerné douze domaines-clés pour lesquels les auditeurs ont recueilli des données et informations, à savoir : (i) Les problèmes et le débat actuels concernant la dimension de genre (internationaux, nationaux) dans l'institution à auditer et les liens entre cette institution et le Mécanisme national de genre (Gouvernement, Société civile, Partenaires d'appui en développement), (ii) Comment les activités de l'institution en matière d'intégration de la dimension de genre sont reflétées dans les objets, les programmes d'action et le budget de cette institution, (iii) L'Intégration de l'égalité de genre dans la mise en œuvre des programmes,

projets, documents et dans les activités de coopération avec les autres institutions, (iv) Le niveau d'expertise que détiendrait l'institution vis – à vis des questions de genre et les stratégies utilisées pour développer des compétences en la matière, (v) La gestion des informations et des connaissances en genre au sein de l'institution, (vi) Les systèmes et les instruments utilisés pour le contrôle et l'évaluation de la prise en compte du genre au sein des activités de l'institution, (vii) Comment le choix des organisations partenaires, des professions et des carrières au sein de cette institution prend-t-il en compte la dimension genre, (viii) Les résultats et autres produits ainsi que l' image publique de cette institution reflètent-ils la prise en compte suffisante du genre, (ix) Dans quelle mesure les décisions prises au sein de l'institution prennent-elles en compte l'intégration de la dimension de genre, (x) Les effectifs et les ressources humaines utilisées au sein de l'institution indiquent-ils l'égalité de genre, (xi) La culture organisationnelle et la vie sociale au sein de l'institution reflètent-elles l'expression de la prise en compte de l'équité et de l'égalité de genre, (xii) La perception globale de l'institution présente-t-elle le souci visible des préoccupations de la prise en compte du genre comme dimension transversale et stratégique à promouvoir en son sein.

Il s'est agi pour les auditeurs dans chacun des domaines de recueillir suffisamment des données et informations à travers des questions phares telles que :

1. Les problèmes et le débat actuels concernant la dimension de genre (internationaux, nationaux) dans l'institution et les liens entre cette institution et le mécanisme national de genre (Gouvernement, Société civile, partenaire d'appui en développement.

- L'institution travaille-t-elle activement avec les institutions nationales et provinciales ainsi qu'avec les organisations féminines locales qui s'occupent des questions de genre et de la promotion de la femme, ou avec des réseaux internationaux pour l'égalité de genre ? Et quelle est la nature de ces relations ?
- L'institution maintient-elle des contacts avec des représentants d'organisations non gouvernementales (ONG), notamment des associations féminines et des institutions de recherche en genre ? Et quelle est la nature de ces contacts ?
- Des discussions ont-elles été organisées entre l'institution et ces représentants afin de formuler des priorités pour la programmation de la parité hommes-femmes ?
- L'institution est-elle informée de la mise en place de la plate-forme d'action de la Conférence des femmes à Beijing (1995, 2000, 2005, 2010), des recommandations faites à la Conférence Internationale sur la Population et

le Développement (CIPD 1994, 1999, 2004, 2009), de la Convention sur l'Élimination de toutes les formes des Discriminations à l'égard de la Femme(CEDEF), de la Résolution 1325 ?

- L'institution a-t-elle connaissance des engagements africains au niveau régional et sous-régional en matière du genre, à travers la Déclaration des Chefs d'Etats Africains sur l'égalité des sexes ou le Protocole de la SADC sur l'égalité des sexes ?
- L'institution a-t-elle connaissance des engagements nationaux de la RDC, à travers la Constitution de la République du 18 Février 2006 sur la mise en œuvre de la Parité homme-femme dans tous les secteurs de la vie nationale(Articles 13 et 14), de la Politique Nationale Genre dans ses axes majeures, de la Stratégie Nationale de lutte contre les violences basées sur le Genre(SNBS) et de son Plan d'action National ou encore de la Feuille de route de l'EPSP ?

2. Comment la stratégie de l'Organisation en matière d'intégration de la dimension de genre est reflétée dans les objectifs, les programmes, les plans d'action, les activités et le budget de l'institution.

- L'égalité entre les hommes et les femmes est-elle intégrée dans les objectifs et programmes d'action de l'institution, et si oui, comment ?
- Ces objectifs et programmes d'action montrent-ils que la notion de genre est conçue comme une question concernant que les femmes et les filles ou plutôt comme une question concernant les deux sexes ainsi que leurs relations ?
- Les objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes sont – ils formulés et traduits en indicateurs de performance et en cibles à atteindre dans le cadre des programmes et du budget d'activités de l'institution ?
- Les ressources financières sont-elles disponibles pour organiser les activités de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles (spécifiquement axées sur l'égalité de genre ou intégrées au flux d'autres activités) ? Ces ressources financières sont-elles adaptées ?
- Les objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles sont-ils intégrés au fonctionnement de l'institution ?
- Les choix de ces objectifs reposent-ils sur des analyses de genre, des analyses de mise en œuvre ou des analyses de marché ?
- Ces Objectifs sont –ils en lien avec les priorités sur les questions de genre au niveau national, provincial et local ?
- Comment les responsabilités relatives à l'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles sont-elles partagées aux différents niveaux de l'institution ?

3. L'Intégration de l'égalité de genre dans la mise en œuvre des programmes et dans les activités de coopération entre l'institution et ses partenaires.

- Comment organise-t-on la gestion des questions de genre au sein de l'institution ?
- Quelles activités sont spécialement axées sur la question de l'égalité hommes et femmes, garçons et filles ? quelle proportion représentent-elles par rapport à l'ensemble des activités ?
- Comment ces activités sont-elles concrétisées ? ont-elles été identifiées par analyse de genre, par les personnels de l'institution, par les organisations partenaires ou par d'autres interlocuteurs ?
- Les objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes se reflètent-ils à la fois dans les affectations régulières de budgets et dans les dotations extrabudgétaires ?
- Le rapport de mise en œuvre inclut-il une analyse budgétaire sensible au genre ?
- Quelles sont les modalités de mise en œuvre des projets de coopération avec les partenaires de l'institution : intégration explicite de l'égalité hommes-femmes ou programmes séparé ?

4. Le Niveau d'expertise de l'institution vis-à-vis des questions de genre et stratégie utilisée pour développer des compétences en la matière.

- Le personnel de l'institution sont informés que l'intégration de la dimension de genre peut fournir une base aux échanges et aux indicateurs de performance ?
- Existe-t-il un ou des Points focaux genre au sein de l'institution. Si, oui, a ou ont-ils des postes et des ressources spécifiquement affecté en matière d'égalité hommes-femmes au sein de l'institution ?
- Quels sont les niveaux d'expertise perçus et les niveaux réels d'expertise affectés aux questions de genre : connaissance, compétence et attitudes au sein de l'institution ?
- Comment cette expertise est-elle disséminée ou disponible au sein de l'institution ?
- Comment les compétences, les priorités et les postes affectés aux questions de genre sont-ils repartis entre hommes et femmes au sein de l'institution ?
- Combien de temps les Points Focaux Genre passent-ils sur les tâches liées aux questions de genre au sein de l'institution ?
- Quel degré de formation et de suivi de personnel de l'institution que les Points Focaux Genre ont-t- il reçu et à quel niveau (basique, sensibilisation, planification, formation de formateurs) ?
- Quelles initiatives ont été prises par les responsables de l'institution pour promouvoir le développement de capacités aux questions de l'égalité hommes-femmes ?
- Comment l'apprentissage en genre (sensibilisation, formation, réunions, voyages) est-il promu au sein de l'institution ?
- La promotion de l'apprentissage en genre se fait-elle dans les projets, programmes, les secteurs d'intervention de l'institution ?

- La formation permanente au sein de l'institution propose-t-elle des formations d'apprentissage en genre ?
- Quelle somme estimez-vous a été affectée et dépensée pour chaque membre du personnel en matière d'expertise, de compétence et de développement de capacités sur le thème de l'égalité de genre ?
- Quel pourcentage de son temps, chaque membre du personnel consacre-t-il aux activités liées aux questions de genre ?

5. La Gestion des informations et des connaissances

- Les informations sur les questions de genre au sein de l'institution sont-elles collectées, adoptées, disséminées et utilisées d'une manière structurée ? une personne est-elle affectée à cette tâche ?
- Utilise t- on des données ventilées par sexe dans tous les domaines du travail (classes, filières d'études, promotion annuelle des élèves, résultats de fin d'études...), y compris pour les questions relatives aux relations humaines entre garçons et filles au sein de l'institution ?
- Existe -t-il une synthèse de la documentation existante sur l'égalité entre les hommes et les femmes à la disposition des élèves et du personnel enseignant, et celle-ci est-elle largement accessible ?
- Existe-t-il une synthèse des modules/outils disponibles pour la formation à l'égalité hommes – femmes à l'intention du personnel enseignant et des élèves ?
- Existe-t-il une bibliothèque ou un centre de documentation bien fourni et opérationnel contenant une collection de documents et de matériels de sensibilisation consacrés aux questions de genre ? ces matériels sont-ils catalogués et faciles à trouver ?
- Les documents relatifs aux politiques appliquées à la dimension de genre sont-ils disponibles et activement distribués auprès du personnel de l'institution et des partenaires ?
- Est-il possible de se connecter à l'internet au sein de l'institution, et si oui, qui y a accès, les hommes ou les femmes, les garçons ou les filles ? l'institution possède t- elle un site internet ? comment les questions sur l'égalité de genre sont- elles présentées sur la page web ?
- Existe t-il un bulletin d'information au sein de l'institution ? Accorde t-il de la place aux expériences dans les projets/programmes consacrés à la dimension de genre ?

6. Les Systèmes et instruments utilisés pour le contrôle et l'évaluation de la prise en compte du genre

- Quels sont les systèmes, les méthodes et /ou les instructions de programme utilisés par le personnel de l'institution pour la planification et les rapports ?
- La qualité de l'intégration de la dimension de genre est-elle facilitée par ces systèmes ?
- Quels sont les avantages, les limites des systèmes existants et des instruments servant à l'intégration de la dimension de genre ?

- Collecte-t-on et utilise-t-on systématiquement des données ventilées par sexe pour la planification et la rédaction des rapports ?
- A-t-on mis en place des mécanismes financiers et administratifs efficaces pour suivre la planification et la dépense des ressources servant à financer les activités planifiées et réalisées dans le domaine de l'intégration de la dimension genre ?
- Comment les systèmes peuvent-ils être améliorés pour mieux intégrer et contrôler la dimension de genre ?

7. Le Choix des organisations partenaires et des professions au sein de l'institution

- Les organisations partenaires ont-elles été sélectionnées en fonction de leur capacité de travail ou de leurs perspectives d'activité dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes ? sinon, pourquoi ont-elles été sélectionnées ?
- Pourquoi d'autres organisations partenaires n'ont-elles pas été sélectionnées ?
- Quel est l'effet de ce choix sur l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes ?
- Quels sont les contacts entretenus par l'institution avec les organisations et associations féminines, les organisations de défense des Droits de l'Homme, les services et structures du Ministère du Genre, les partenaires en développement intervenant dans le domaine du Genre ?
- Quelles sont les activités que l'institution organise ou auxquelles elle participe autour de la journée internationale de la Femme, de la Journée de la Femme Rurale, de la journée de la jeune Fille ou encore des 16 jours d'activisme des femmes ? Si, oui, avec quel organisme partenaire ? Quel budget accorde-t-elle à chacune de ces activités ? Et qui participe à ces activités, les hommes, les femmes, les garçons, les filles, les responsables ou les subalternes ?

8. Les résultats, produits et image publique de l'institution

- Comment sont représentés les résultats annuels de l'institution ; en indiquant indistinctement les contributions des hommes et des femmes ?
- Comment les organisations partenaires et les autres partenaires perçoivent-elles la dimension genre, et plus spécifiquement la démarche de l'institution en matière d'égalité hommes-femmes ?
- Quelle image les parties prenantes ont de l'institution en ce qui concerne les questions d'égalité hommes-femmes ?
- Quelles sont les actions précises entreprises par l'institution pour informer ses partenaires de sa démarche d'intégration des questions du genre dans sa politique et ses programmes d'action ?
- L'institution a-t-elle contribué ou soutenu la capacité de développement des questions d'égalité hommes-femmes ou de respect de l'équilibre des sexes auprès de ses partenaires ? comment ? et si non, pourquoi ?

- Les partenaires de l'institution sont-ils satisfaits de la façon dont elle s'investit dans les questions de genre ou s'abstiennent d'insister sur l'égalité entre hommes et femmes ?
- La recherche, les actions/activités de sensibilisation/plaidoyers et documents de publicité utilisés par l'institution présentent-ils des informations comportant la perspective de la prise en compte du genre ?

9. La Prise de décision et intégration de la dimension genre.

- Comment les décisions sont-elles prises dans l'institution : dans quelle mesure les personnes sont-elles associées ou écartées, informées partiellement ou totalement, en temps utile ou non ?
- Qui intervient toujours dans la prise de décision ? cette sélection est-elle liée à la fonction, à la position hiérarchique ou à d'autres facteurs ?
- Les femmes et les filles participent-elles tout autant que les hommes et les garçons à la prise de décision ?
- Existe-t-il des considérations séparées des femmes et d'hommes dans les avis des uns et des autres au sein de l'institution ?
- Comment et par qui les décideurs sont-ils contrôlés ? ces derniers ont-ils des rapports ou des comptes à rendre à d'autres institutions compétentes sur les questions relatives au genre ?
- Qui, dans l'institution, est impliqué dans le développement de politiques relatives aux questions de genre ? D'où vient l'impulsion ?
- Quelle somme est affectée aux crédits de mission et dépensée pour chaque membre du personnel ?
- Qui (homme ou femme) est impliqué dans le développement du budget au sein de l'institution ?
- Indiquez les catégories de personnel et le pourcentage de temps dévolu par les membres du personnel à la discussion et à la préparation du budget, à la budgétisation sensible au genre ?

10. Les Effectifs et ressources humaines.

- Quel est, au sein du personnel et de la population scolaire, l'équilibre dans la répartition des hommes et des femmes, des garçons et des filles à tous les niveaux de l'institution ?
- Comment l'équilibre dans la répartition des hommes et des femmes du personnel est-il promu et préservé – s'il l'est : par des actions de discriminations positives, des infrastructures supplémentaires, des cibles à éteindre ou par la formation ?
- Le personnel d'encadrement prend-il des initiatives pour aider les femmes et les filles à briser le « plafond de verre » ? lesquelles ?
- Les procédures de recrutement et de sélection sont-elles transparentes et sensibles à la dimension de genre pour tous les types de poste et des filières professionnelles ?
- L'institution respecte-t-elle les politiques d'équilibre entre la vie sociale, familiale et le travail pour tous ses membres ?

- Quelle est la répartition des salaires au sein de l'institution (rémunération sur compétence, fondée sur le sexe ou sur le travail rendu) ?
- Combien de temps les membres du personnel (hommes/femmes) restent-ils au même niveau hiérarchique ?

11. La Culture organisationnelle et vie sociale

- L'institution est-elle sérieusement impliquée dans la formation de l'autonomisation des femmes et des hommes et dans le changement des mentalités et des normes culturelles de la société ?
- Qui exerce le plus d'influence au sein de l'institution lorsqu'il s'agit de reconnaître si les questions de genre sont sérieusement abordées ou négligées ?
- Accorde-t-on suffisamment d'attention à l'utilisation d'un langage sensible à la dimension de genre dans tous les documents, manuels et programmes produits par l'institution ?
- Comment caractériseriez-vous le type de plaisanteries qui sont faites au sein de l'institution ? Certaines personnes peuvent-elles être offensées ou blessées par ces plaisanteries ? Si oui, qui est blessé par les plaisanteries (de manière générale) ?
- L'institution est-elle vigilante en matière de harcèlement sexuel ? de points sexuellement transmissibles ? de viol ? Les membres du personnel sont-ils conscients que des instances existent pour traiter de questions de violences sexuelles faites à la femme et jeune fille ? Des procédures de poursuites des auteurs présumés sont-elles envisagées ?
- Les membres du personnel de l'institution partagent-ils une installation sanitaire unique ou des installations sanitaires séparées entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles ?
- Quel serait le profil idéal du personnel de l'institution : ses qualités, ses capacités ou son implication ? Ce profil est-il également accessible par les hommes et les femmes ?
- Comment les membres du personnel sont-ils récompensés ou dissuadés de s'impliquer dans les questions de parité ?
- Comment l'institution prend-elle en considération les obligations morales de respect mutuel entre les personnes des sexes différents et de galanteries ?

12. La Perception des résultats obtenus en matière d'égalité de genre.

- L'institution pense-t-elle avoir accompli du succès et des résultats dans l'intégration du genre en son sein ? Si, non, que doit-elle faire en urgence ? Si, oui, comment qualifiez-vous cette perception (de changement des mentalités et des comportements, d'objectifs atteints, de performances accomplies) ?

Ces questions, et beaucoup d'autres laissées à l'inventivité des auditeurs, ont été conçues pour approfondir la prise de conscience dans chacun des domaines-clés. Elles ont permis ainsi aux auditeurs de recueillir le plus possible

des données et informations susceptibles d'appuyer leur analyse genre au sein de l'institution en termes de rapport circonstancié de l'Audit en genre. Cependant, ces questions n'ont pas été utilisées comme une liste de pointage ou un questionnaire mais simplement un guide de structuration des échanges au cours du dialogue entre les auditeurs et les audités. A la fin de l'audit, il était essentiel que les auditeurs disposent d'informations suffisantes pour rédiger un rapport à propos de chaque domaine-clé.

CHAPITRE II : RESULTATS DE L'AUDIT EN GENRE

I. Contenu

AU NIVEAU NATIONAL

Les problèmes et le débat actuels concernant la dimension Genre (internationaux, nationaux) dans l'institution et les liens entre cette institution et le mécanisme national de Genre (Gouvernement, Société civile, partenaire d'appui en développement).

Parmi les 10 institutions publiques et privées, une ONG et 2 agences des Nations Unies, nous avons constaté que chacune d'elles a au moins une connaissance pour la promotion du genre les unes se soucient pour la mettre en application et les autres font fi.

Nous venons de signaler que beaucoup sont ceux qui se préoccupent de la problématique de la promotion du genre en RDC et sont suffisamment informés de des instruments nationaux, régionaux et internationaux relatifs à la promotion de l'égalité des sexes tels que : la mise en place de la Plate-forme de la conférence des femmes à Beijing(1995,2000,2005,2010), des recommandations faites à la conférence internationale sur la population et le Développement, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes des discriminations à l'égard de la femme (CEDEF), de la résolution 1325, des engagements Africains au niveau régional et sous-régional en matière du genre ainsi que des engagements nationaux de la RDC à travers la constitution du 18 février 2006 sur la mise en œuvre de la parité homme-femme dans tous les secteurs de la vie nationale, mais aussi de la Politique Nationale Genre, dans ses axes majeurs de la stratégie Nationale de lutte contre les violences sexuelles et celles basées sur le Genre, la loi sur les violences sexuelles du 20 juillet 2006, la loi sur la protection de l'enfant ainsi que celle relative à la personne vivant avec le VIH/SIDA, etc... Cette connaissance se manifeste par la manière où l'un des organes cités ci-haut traite la question du genre à son sein ou en partenariat avec les autres collaborateurs qui œuvre pour la promotion du genre à savoir :

1. Présidence de la République.

La Présidence de la République est très préoccupée par la problématique de la promotion du Genre en RDC; C'est ainsi qu'il ya au sein de son Administration, un poste dans le Collège des Conseillers au socioculturel dont la Responsable en la personne de madame RHODA KASWENGE, s'occupe des questions liées au Genre et dont les responsables prennent part active aux différents travaux et conférences nationaux et internationaux qui traitent de ces

questions. La Présidence de la République est suffisamment informée de la mise en place de la Plate-forme de la conférence des femmes à Beijing(1995,2000,2005,2010), des recommandations faites à la conférence internationale sur la population et le Développement, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes des discriminations à l'égard de la femme (CEDEF), de la résolution 1325, des engagements Africains au niveau régional et sous-régional en matière du genre ainsi que des engagements nationaux de la RDC à travers la constitution du 18 février 2006 sur la mise en œuvre de la parité homme-femme dans tous les secteurs de la vie nationale, mais aussi de la Politique Nationale Genre, dans ses axes majeurs de la stratégie Nationale de lutte contre les violences sexuelles et celles basées sur le Genre.

2. Assemblée Nationale.

Les problèmes et les débats actuels sur la dimension Genre sont de plusieurs ordres à l'Assemblée Nationale. Les membres de cette Institution viennent d'être renouvelés à 87 pourcents, ce qui veut dire que la majorité des Députés est nouvelle et a des bribes de connaissances en Genre et nécessite donc une mise à niveau en cette matière.

3. Senat.

Le Senat collabore avec les autres institutions gouvernementales et non gouvernementales dans la question du genre. Cela se justifie par la manière dont le Sénat se mobilise pour adopter les propositions de ratification. La constitution du 18 février 2006.

4. CENI.

La question Genre au sein de la CENI est confiée actuellement à la cellule Genre qui n'est pas vraiment active car elle a été créée au mois de Mars 2011, l'unité Genre et élections de la MONUSCO traite les questions genre et les soumet à la CENI.

5. Ministère de la Justice et Droits Humains.

L'institution est suffisamment informée de tous les instruments mais il n'a des contacts avec des organisations féminines que lorsque ces dernières viennent solliciter des agréments de leurs statuts et non pour s'impliquer aux activités de

promotion du Genre, ce qui fait qu'elle ne travaille donc pas avec les réseaux internationaux pour l'égalité de Genre.

6. Ministère des finances.

Le Ministère des Finances a la connaissance des textes et lois se rapportant au Genre, mais n'en fait pas son problème. En effet, l'institution travaille activement et directement avec les partenaires nationaux et internationaux à caractère économique.

7. Ministère de la Santé Publique.

Il travaille avec les institutions nationales et les Organisations féminines qui s'occupent des questions du Genre et de Promotion de la femme et avec des réseaux Internationaux pour l'égalité des sexes. Il travaille aussi avec le Ministère du Genre, de la Famille et de l'Enfant dans le cadre du Groupe Thématique Genre ainsi que les organismes du Système de Nations-Unies en occurrence : l'USAID, l'UNICEF, l'OMS, le PNUD, qui recommandent la prise en compte de la dimension Genre dans toutes les activités organisées par ce Ministère.

8. REGIDESO.

L'Entreprise publique depuis sa création, la Regideso est devenue une société commerciale depuis février 2012. La Regideso n'a eu que des contacts sporadiques avec le Ministère du Genre et l'ONG REFEC (Réseau des femmes des entreprises du Congo) et dont les derniers datent de l'an 2008 à travers quelques ateliers organisés par le Ministère et le REFEC. L'entreprise fustige la négligence du Ministère du Genre, sensé vulgariser l'information en temps utile à travers toutes les institutions nationales. Elle n'a pas la connaissance des instruments juridiques tant internationaux que nationaux de la dimension Genre.

9. Bralima.

Les problèmes et le débat actuels concernant la dimension genre ne sont pas à jour au sein de l'institution. Ce constat se traduit par la méconnaissance de bon nombre de différents textes et engagements en matière du genre. Elle n'entretient aucun lien avec les institutions nationales et les associations féminines qui s'occupent des questions de genre et de la promotion de la femme.

10. Institut Supérieur de Commerce de Kinshasa.

Les débats ne sont pas organisés concernant la dimension Genre et l'institut n'entretient pas officiellement des contacts avec le mécanisme national de Genre. C'est vaguement que ses membres sont informés de la Conférence de

Beijing, de la CEDEF et des autres instruments juridiques nationaux et internationaux en faveur des droits de la femme.

11. AFEJUCO.

En tant qu'association qui milite pour la promotion de l'égalité homme- femme et a participé aux différentes conférences, conventions et formations nationales et internationales sur la promotion du genre. L'AFEJUCO travaille en partenariat avec le Ministère du Genre notamment en ce qui concerne la modification du code de la famille, elle a la connaissance des instruments juridiques nationaux et internationaux en faveur des droits de la femme.

12. UNFPA.

Il s'est dégagé clairement que l'institution accumule une compétence et connaissance avérées en matière du Genre car cela rentre dans le cadre de son mandat confié par les Nations Unies depuis sa création en 1967 et renforcé par la CIPD 2004. Il assure le renforcement des capacités non seulement de son personnel mais aussi des institutions nationales tant publiques que privées à travers les ministères sectoriels notamment celui du Genre, de la famille et de l'enfant et les réseaux des femmes et des jeunes ainsi que des universités. Il travaille aussi en synergie autour des actions concertées avec d'autres agences des Nations Unies sur les questions du genre.

13. PNUD.

L'unité Genre est une partie intégrante du PNUD, un acteur du Développement, qui porte un appui technique et financier au gouvernement (MINIGFAE), aux organisations féminines, et aux organisations de société civile entre autre CAFCO, FONAFEM, RAF, AUFEM dans l'élaboration des documents et des rapports, elle a des connaissances et la maîtrise des engagements nationaux, internationaux et régionaux en matière de l'intégration du genre. Elle œuvre pour la promotion de la femme et l'intégration du genre dans les politiques et programmes de la RDC. Elle prend en compte l'aspect genre dans la mise en œuvre des activités qui visent à corriger les inégalités et les injustices qui règnent dans la société et à influencer les leaders politiques, religieux et traditionnels.

La stratégie de l'organisation en matière d'intégration de la dimension Genre est reflétée dans les objectifs, les programmes d'action et le budget de l'institution.

L'allocation du budget de l'organisation en matière d'intégration de la dimension genre pour la promotion de l'égalité homme-femme dans telle ou telle institution est fonction d'intérêt, des objectifs et des programmes des institutions nationales, ONG et les agences auditées notamment :

1. Présidence de la République.

Elle a des objectifs clairs en ce qui concerne son Personnel qui est recruté de manière à tendre vers l'équilibre entre les hommes et les femmes mais surtout en reconnaissant les uns et les autres en fonction de leur mérite.

Pour des questions liées aux ressources financières, la Présidence de la République disponibilise suffisamment des moyens pour les questions relatives à l'organisation et à l'intégration du Genre inscrites dans son programme.

2. Assemblée Nationale.

La démarche d'intégration de la dimension Genre à l'Assemblée nationale se fait à trois niveaux à savoir : dans la législation en vue d'intégrer la dimension genre dans le dispositif, dans le contrôle parlementaire en faisant en sorte que les femmes parlementaires se retrouvent dans les instances de contrôle et de prise des décisions comme les commissions d'enquête, les bureaux des commissions ainsi que dans le domaine de représentation à l'intérieur comme à l'extérieur du pays où les femmes députés doivent se trouver dans toutes les délégations.

3. Senat.

Au sénat, les femmes sont représentatives. Et à chaque formation ou mission de service, les femmes sont partie prenantes. Il faut signaler aussi que le budget du Senat prend en compte certaines activités de la promotion du genre.

4. CENI.

Le Personnel de la CENI est informé sur la question du genre car, les restitutions se font à chaque fois qu'il y a une activité ou une formation en la matière. Aucun budget n'a été alloué par la CENI pour le Genre.

5. Ministère de la Justice et Droits Humains.

L'institution a des objectifs qui tournent qu'autour des Droits de l'homme de manière générale et non en fonction des sexes. Ces objectifs d'égalité n'existant pas, par conséquent le Ministère ne disponibilise pas des moyens pour s'occuper spécialement des questions relatives à l'organisation et à l'intégration du Genre. Quant à l'expertise, elle n'est pas suffisante, le Point Focal est le seul qui semble maitriser l'importance de l'intégration du Genre qui du reste ne constitue pas une priorité pour l'institution.

6. Ministère des Finances.

La dimension Genre n'est pas prise en compte dans les programmes et objectifs de ce Ministère, aucun budget n'est alloué en la matière.

7. Ministère de la Santé publique.

Il n'y a pas des ressources financières spécifiques destinées pour organiser les activités de la promotion de l'égalité homme-femme. Le budget alloué soit par le Gouvernement soit par les partenaires est affecté uniquement aux activités relatives aux soins de Santé de la population.

8. Regideso.

Etant une entreprise commerciale, la Regideso n'a qu'un objectif majeur qui est celui de vendre ses services et faire des bénéfices, l'intégration de la dimension Genre n'est pas sa priorité.

9. Bralima.

L'objectif d'égalité homme-femme ne se reflète pas dans les affectations régulières du budget de l'institution. En effet, toutes les dépenses sont logées dans un compte global de dépenses du personnel. Ce budget sert indistinctement autant pour l'organisation de la fête du travail, de la commémoration de l'indépendance que de la journée internationale de la femme.

10. Institut Supérieur de Commerce de Kinshasa.

L'égalité homme-femme n'est pas intégrée dans les objectifs et programmes de l'Institut. Les inscriptions des étudiants sont prises par rapport aux tests d'admission. La représentativité au niveau du comité de gestion n'exige pas la présence d'une femme par exemple. Etant soumis au budget de l'Etat, l'institut n'a pas d'autres budgets où la dimension genre serait prise en compte ;

11. AFEJUCO.

Elle est une association qui a participé à la rédaction des différentes lois du pays (constitution ...) et dont la dimension Genre est reflétée dans l'objectif principal de l'association. Les cotisations des membres de l'association ne permettent pas à l'association de bien fonctionner.

12. UNFPA.

Au sein de l'UNFPA l'égalité entre les hommes et les femmes est intégrée dans les objectifs et programmes de l'institution, l'UNFPA a un budget conséquent pour la promotion du genre.

13. PNUD.

Dans sa mise en œuvre le PNUD, n'a pas d'activités ponctuelles mais l'unité élabore régulièrement un plan de travail annuel dont les activités planifiées pour la mise en œuvre, visant la promotion de l'égalité homme-femme et la sensibilisation des hommes pour pouvoir accepter la parité.

L'intégration de l'égalité de Genre dans la mise en œuvre des programmes et dans les activités de coopération entre l'institution et ses partenaires.

L'intégration de la promotion du Genre dans la mise en œuvre des programmes et des activités de coopération entre les institutions nationales auditées et ses partenaires relève de l'intérêt et des objectifs primordiaux de chaque institution nous notons que les institutions à caractère commercial s'occupe que du lucre en terme d'argent, le reste est soit inutile soit accessoire sauf l'activité de la journée internationale de la femme du 08 mars, nous le signalons par la gestion de la question du genre dans les institutions suivantes :

1. Présidence de la République.

Les questions du Genre occupent une bonne place et sont gérées par le Collège des Conseillers en charge du socioculturel, qui contribue énormément à la promotion de l'intégration du Genre en prenant part aux conférences et travaux relatifs aux questions du Genre et qui formule des orientations à mettre en œuvre sur cette question. En ce qui concerne les modalités de mise en œuvre des projets de coopération, la Présidence de la République ne traite pas avec des partenaires pour des raisons stratégiques, elle laisse les soins de traiter de ces questions à l'instance du Gouvernement qui en a la charge à savoir le Ministère du Genre.

Quant aux objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes dans les affectations budgétaires, et les rémunérations se reflètent dans la méritocratie en général et non par les sexes ;

2. Assemblée Nationale.

L'intégration de l'égalité de Genre s'améliore petit à petit au sein de l'institution.

3. Senat.

La gestion de la question du Genre n'est remarquable que dans la représentativité des unes et des autres au sein de Senat ; aucune activité n'a été organisée dans le sens de promouvoir la dimension Genre au sein de l'institution.

4. CENI.

La gestion de la question Genre au sein de la CENI est confiée à l'unité Genre et élection de la MONUSCO qui soumet des conclusions à la cellule Genre de la CENI. Aucun programme n'a été planifié par la CENI pour la promotion de l'égalité des sexes, les activités se réalisent de manière ponctuelle par ses partenaires d'appui au développement. La cellule Genre a mis en place un guide pratique en Genre et élection dans le but de maximiser le nombre des femmes aux élections à venir.

5. Ministère de la justice et des droits humains.

Les questions du Genre au sein de cette institution relèvent de la compétence de Monsieur MUDIASA Edmond, Point- Focal de son état qui cependant ne dispose pas de ressources pour se faire. Aucune initiative n'est prise par les responsables de ce ministère pour promouvoir le développement des capacités aux questions de l'égalité et l'apprentissage en Genre n'est pas promu du tout.

Quant aux modalités de mise en œuvre des projets de coopération, le Ministère traite avec des Partenaires sur des questions autres que celles liées au Genre, considérant qu'elles sont de la compétence du Ministère du Genre. Quand aux objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes dans les affectations budgétaires, la plus part des femmes sont sous rémunérées parce qu'elles sont les agents à faible grade.

6. Ministère des Finances.

Ce Ministère ne prévoit pas un budget sensible au genre en termes d'activités, ni de sensibilisation, moins encore avec les institutions partenaires à celle-ci.

7. Ministère de la Santé publique.

Au Ministère de la Santé publique la gestion de question du Genre est organisée à travers le point Focal Genre du Ministère. Il organise plus ou moins une réunion de Service par mois avec toutes les femmes des Directions Normatives et Programme spécialisés du Secrétariat Général à la Santé. La proportion de ces activités est insignifiante par rapport à l'ensemble des

activités de l'Institution. Les partenaires qui travaillent avec le Ministère de la Santé, exigent l'intégration explicite de l'égalité Homme-Femme et non de Programme séparé.

8. Regideso.

Par rapport à son objectif majeur, vendre pour gagner, la Regideso n'a aucune politique de gestion des questions de genre. La célébration de la journée internationale de la femme (8 mars) est la seule activité qui reflète le genre.

9. Bralima.

L'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas intégrée dans les objectifs et programmes d'action de l'institution.

De manière générale, très peu d'activités sur la gestion de l'égalité homme-femme sont organisées au sein de l'institution hormis la journée internationale de la femme qui reste encore l'apanage de l'agent féminine.

10. AFEJUCO.

L'AFEJUCO est une association qui prend en compte la dimension Genre notamment à travers la sensibilisation faite à la base (famille, Eglise...). Retenons que l'AFEJUCO travaille avec des partenaires nationaux tels que : CAFCO, CAUSE COMMUNE, le RAF, CANACUS, hôtel de ville ainsi que des partenaires internationaux tel que : le PNUD, la coopération canadienne, la coopération française, la coopération suédoise (DIAKONIA, ...).

11. Institut Supérieur de Commerce de Kinshasa.

Au sein de l'ISC, les activités réalisées ne sont pas axées sur la question de l'égalité homme -femme. Cependant, on note l'existence des équipes féminines de football, de basket-ball et de volley-ball. Ces équipes participent avec les autres institutions aux rencontres organisées sur le plan provincial. Comme dit ci-dessus, aucun budget n'est prévu à l'ISC pour les activités tenant compte de la l'égalité entre les hommes et les femmes.

12. UNFPA.

Un service genre existe dont l'effet direct en 2012 consiste à favoriser l'environnement propice à l'égalité et l'équité du genre et à créer l'élimination des violences sexuelles et basées sur le genre ; le renforcement des capacités institutionnelles des services publics et organisations communautaires est prévu comme produits au sein cette Agence.

13. PNUD.

L'unité genre du PNUD gère les questions de genre et collabore avec les agences sœurs des Nations Unies telles que l'UNFPA, l'UNICEF, ONUFEMMES, etc, en appuyant les activités qui cadrent avec le mandat du PNUD par rapport aux questions de Genre. Le budget prévu pour les activités à mener tient compte de la dimension genre.

Le niveau d'expertise de l'institution vis-à-vis des questions de Genre et stratégie utilisée pour développer des compétences en la matière.

Le niveau d'expertises des femmes par rapport à ceux des hommes dans toutes les institutions en général est faible toute fois ces institutions organisent des formations pour rendre les femmes compétitives.

1. Présidence de la République.

Il existe un point focal genre au sein de la Présidence de la République, en qualité de Conseillère socioculturelle, dotée d'une grande expertise en genre et qui a pour mission de donner des avis sur la promotion du Genre, de formuler des orientations en la matière et de faire le rapport à la hiérarchie.

En ce qui concerne le temps consacré par le personnel de la Présidence de la République aux activités liées aux questions du Genre, il sied de relever que Madame la Conseillère socioculturelle consacre la majeure partie de son temps à ces questions qui constituent en effet ses missions quotidiennes.

2. Assemblée Nationale.

Cette institution a une expertise en matière de prise en compte du Genre et utilise l'information, la formation et la sensibilisation pour vulgariser les instruments juridiques favorables au Genre.

3. Senat.

Grace au point focal qui est installé à son sein, dont les membres sont formés et renforcés sur la question du genre.

Madame Judith MFUMU est le point focal, juriste de formation, elle a bénéficié de plusieurs formations, séminaires et conférences tant au niveau national qu'international sur la question du genre, elle organise à son retour la restitution au sein de l'institution.

4. CENI.

Elle dispose la cellule Genre qui est composée, des points focaux Genre d'autres partenaires surtout de l'unité Genre et élections de la MONUSCO qui

organise les rencontres de restitutions, des formations en genre. Ces activités sont organisées pour renforcer les capacités et les compétences des personnels de la CENI en la matière.

Les rapports des activités de restitution et de formation sont demandés à tous les participants, membres de la CENI mais il n'y a pas un système ou un instrument pour le contrôle ou l'évaluation de la prise en compte du genre. Ce manque de suivi pour les dépôts de tous les rapports constitue un frein au bon déroulement de renforcement des capacités et d'acquisition accélérée des compétences. Le système proposé par l'unité genre et élections de la MONUSCO pour avoir les données désagrégées aux élections n'a pas été respecté par la CENI qui est censé diffuser les données selon les hommes et les femmes par conséquent nous aurons des observations à la place des données des résultats.

5. Ministère de la Justice et des Droits humains.

Le Personnel de ce ministère n'est pas suffisamment informé que la dimension Genre peut fournir une base aux échanges et aux indicateurs de performance.

Il existe un point focal genre au sein de l'institution mais qui ne dispose pas des moyens et dont l'expertise doit être renforcée. En ce qui concerne le temps consacré par le personnel de ce Ministère, il faut relever que c'est le Point focal qui gère ces questions mais qui ne bénéficie pas du soutien ni de l'autorité, ni des autres Agents et Cadres. Il faut noter que l'institution ne dispose pas vraiment d'expertise en Genre ;

6. Ministère des Finances.

Les hommes cadres du Ministère des Finances sont informés de la dimension Genre et sont favorables à l'idée d'un partenariat égal avec la femme car le respect mutuel et professionnel existent dans leurs collaborations. Le paradoxe est que les barrières se situent d'une part auprès des femmes elles-mêmes parce qu'elles n'osent pas (complexe d'infériorité), et d'autre part, il se pose le problème de compétence. En outre, il n'existe pas un point focal genre au sein de cette institution.

7. Ministère de la Santé publique.

Dans ce ministère, Certaines personnes sont informées que l'intégration de la dimension Genre peut fournir une base aux échanges et aux indicateurs de performance mais pas la quasi-totalité du Personnel et il existe un point Focal Genre occupant le grade de Chef de Bureau affecté au Programme élargi de vaccination (PEV). Il ne dispose pas de ressources spécifiques mais les femmes

du Ministère se cotisent moyennant 1 \$ par mois. Le niveau d'expertise perçue est tout à fait moyen et superficiel.

8. Regideso.

La Regideso a un point focal Genre. Ses attributions étant focalisées principalement sur le social du personnel, le niveau d'expertise en genre ne peut que souffrir. Le personnel de la Regideso ne sont pas informés de l'intégration de la dimension Genre et ses avantages.

9. Bralima.

Le niveau de l'expertise en matière de Genre est très faible. Les répartitions, les postes aussi bien pendant le recrutement que lors de la promotion tiennent compte de compétences sans distinction de sexe.

10. AFEJUCO.

Notons que l'AFEJUCO de part son organisation n'a pas en son sein un point focal genre mais plutôt une petite cellule genre de plus ou moins quatre personnes. Elle a l'expertise en genre, et organise très souvent des activités de sensibilisation, de restitution au niveau des membres, publie des dépliants pour faciliter un bon apprentissage en Genre.

11. Institut Supérieur de Commerce de Kinshasa.

Le personnel de l'ISC n'est pas informé de l'importance de l'intégration de la dimension Genre par rapport aux échanges et indicateurs de performance. Il n'existe pas de point focal Genre au sein de l'institut mais plutôt au niveau du ministère de l'Enseignement Supérieur et Universitaire et de la Recherche scientifique.

Cependant il existe au sein de l'ISC, un bureau du Réseau des Femmes de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (REFESU) qui est une organisation non gouvernementale qui regroupe les associations féminines des femmes travailleuses du Ministère de l'ESU, tant du secteur académique, scientifique qu'administratif, technique et ouvrier que celles des services centraux. Il a pour mission la promotion de la femme de l'ESU et le renforcement du leadership de la femme de l'ESU.

Ce réseau n'entretient presque pas de rapport avec le point focal genre du ministère ni avec les autorités académiques en ce qui concerne les questions de genre.

Aussi aucune initiative n'est prise par les responsables de l'Institut pour promouvoir le développement des capacités aux questions de l'égalité homme-femme.

12. UNFPA.

Concernant les connaissances, il existe des modules de formation mis à la disposition du staff et aussi par internet avec des formations en ligne (site internet), on note l'existence des documents qui se rapportent à cette question au sein de composant genre et communication interne. Le mandat de l'UNFPA, comme défini par le Conseil Economique et Social des Nations unies(ECOSOC) en 1973 et réaffirmé en 1993 est de renforcer les capacités et constituer des connaissances pour répondre aux besoins des populations et de planification familiale, de faire prendre conscience tant dans les pays développées que dans les pays en développement des problèmes de populations et si possible définir les stratégies qui permettent de les régler, d'apporter une assistance aux problèmes de population identifiés sous forme d'appui personnalisé à chaque pays et de Jouer un rôle de leader au sein du système des Nations Unies dans la promotion des programmes de population et la coordination des projets appuyés par le fonds.

13. PNUD.

Au sein de l'unité genre du PNUD, ce sont les femmes qui occupent les postes de décisions et elles sont suffisamment outillées sur les questions de genre. Cependant, l'ensemble du personnel n'a pas le même niveau de connaissance en la matière, ce qui nécessite un renforcement des capacités pour le personnel d'appoint (Chauffeur, stagiaire). Pour promouvoir le développement de capacités aux questions de l'égalité hommes –femmes, l'Unité organise des formations et séminaires pour le personnel, des échanges sur les questions de genre, les revues du programme. L'unité assure également l'encadrement des stagiaires.

La Gestion des informations et des connaissances.

Chaque institution auditée organise les formations en matière du genre de sa façon, il n'ya pas un modèle standard de formation ou de gestion d'information sur la question Genre et la majorité des institutions auditées n'ont pas une documentation outillée en la matière :

1. Présidence de la République.

A la Présidence de la République, les informations sur les questions du Genre sont collectées, adoptées, disséminées et utilisées d'une manière structurée par

le Bureau de la Conseillère en charge de ces questions qui les centralise et les envoie à la direction du bureau du Président de la République.

La Présidence dispose d'un centre de documentation fourni en documents et matériels et sensibles au Genre, disponibles avec un site internet accessible à tout le Personnel, hommes et femmes et accorde une bonne place à l'égalité des sexes.

2. Senat.

Il n'y a pas de disposition pour la gestion de l'information sur la question de genre, hormis la méthode de bouche à l'oreille utilisée par le point focal pour faire passer le message sur la dimension genre. Le Senat est connecté à l'internet, l'accès est disponible pour les hommes tout comme pour les femmes. Toutefois, la dimension Genre apparaît comme la préoccupation du seul point focal.

3. CENI.

La CENI n'a pas de problème de communication, toute information passe facilement par les différents canaux qui sont : le site internet, des invitations, de bouche à l'oreille, le téléphone,...

Outre les différents canaux cités ci-haut, la compréhension du Genre est effective à cause des restitutions, sensibilisations, voyages, entretiens et des rencontres qui permettent que les informations et connaissances soient partagées normalement, mais il est à souligner que la CENI doit déployer encore des efforts par rapport à la sensibilisation qui jusqu'à présent est faible. On parle des intérêts politiques, économiques et autres mais si l'on n'implique pas les femmes, les hommes travaillent 2 fois plus, c'est l'irréversibilité de l'histoire.

4. Ministère de la Justice et Droits humains.

Le Ministère de la Justice dispose d'un centre de documentation fourni en documents et matériels et sensibles au Droit, on y trouve très rarement des ouvrages qui parlent du Genre

Les informations sur les questions du Genre sont collectées mais ne sont pas utilisées d'une manière structurée par le Ministère n'étant pas tellement une préoccupation pour l'Institution.

Quant au Site Internet, qui contient quelques données collectées par le point focal genre est logé au Cabinet du Ministre et n'est donc pas accessible à tout le Personnel.

5. Ministère des Finances.

Au sein de ce Ministère aucun document publié ne se rapporte au Genre. Il existe un bulletin officiel du Ministère (un semestriel) mais dont la thématique est centrée plus sur l'économie. Le Chef de division en charge de la documentation a laissé entendre que deux sujets seront développés par les femmes à la prochaine publication mais dont le référentiel ne porteront que sur l'économie.

6. Ministère de la Santé publique.

Dans cette institution les informations relatives aux questions du Genre ne sont ni collectées, ni adoptées, ni disséminées et ni utilisées d'une manière structurée. Il n'y a personne qui est affectée à cette tâche et l'Institution ne dispose pas d'un Centre de Documentation contenant une collection de documents et de matériels de sensibilisation consacrée aux questions du Genre.

On n'y trouve même pas une synthèse des modules/outils disponibles pour la formation de l'égalité Homme-Femme.

7. Regideso.

La Regideso a un point focal Genre qui n'est plus en contact avec le Ministère du genre ; les informations et les connaissances en matière du genre sont inexistantes, aucune documentation n'existe sur l'égalité des sexes, voire même le système d'information qui existe au sein de l'institution ne fait pas allusion au Genre ;

8. Bralima.

Elle ne dispose pas des documents relatifs aux politiques appliquées à la dimension genre, ni de bulletin d'information ;

9. AFEJUCO.

Pour son bon fonctionnement, l'AFEJUCO, publie un bulletin d'information qui du reste n'est pas destinée au grand public mais plutôt pour ses membres (interne) en vue de les informer des différentes activités. Elle est membre de la fédération des femmes exerçant la profession juridique au niveau international et elle occupe le poste de conseillère du bureau au niveau de la fédération ;

10. Institut Supérieur de Commerce de Kinshasa.

A l'ISC, les données statistiques sur les effectifs du personnel et des étudiants sont désagrégées par sexe. Cependant les services académiques n'ont pas été

en mesure de produire les statistiques actualisées désagrégées par sexe sur les effectifs des étudiants.

Il n'existe pas des documents relatifs aux politiques appliquées à la dimension de genre ni de bulletin d'information .Cependant, l'Institut dispose d'un site internet et les femmes comme les hommes, filles et garçons peuvent se connecter sans problèmes à l'internet.

11. UNFPA.

A L'UNFPA, il existe des modules de formation mis à la disposition du staff et aussi par internet avec des formations en ligne (site internet), existence des documents à cette préoccupation au sein de composant genre et communication interne ;

Un bulletin d'information est aussi disponible tel UNFPA en action en bordant tous les aspects et expériences dans les projets et programme. Certains documents sont mis à la disposition des structures identifiées au programme car la politique est d'aller vers le partenaire, de commun accord avec les partenaires les rapports sont reçus de partout et compilés et distribués, sur base des outils de collecte des données interne les missions de terrain facilitent également la gestion des informations et connaissances au sein de l'unité.

12. PNUD.

L'Unité Genre du PNUD assure trimestriellement la publication de la revue Genre Infos pour assurer la visibilité des volets d'interventions du PNUD sur la dimension genre ; ces documents sont distribués à tout le personnel et aux partenaires. L'unité a appuyé l'élaboration et la production du Rapport National Genre. Le site web du PNUD prend en compte les questions du genre à travers des images publicitaires des hommes et des femmes, des filles et des garçons. Il y a nécessité de mettre en place une bibliothèque genre ou un laboratoire genre car l'unité ne possède que d'un classement qui ne fait pas office d'un centre de documentation.

Systemes et instruments utilisés pour le contrôle et l'évaluation de la prise en compte du Genre.

Dans les institutions auditées comme tant d'autres nous remarquons qu'il ya pas les instruments propre aux contrôle et évaluation de la prise en en compte du genre dans le besoin toutes recourent aux listes des présences ou autres documents des données désagrégées à part l'AFEJUCO, l'ISC, le PNUD et l'UNFPA qui font le rapport à cet effet.

1. Présidence de la République.

A la Présidence de la République, il existe des fiches de pointage sur les quelles les Agents et Cadres signent leurs présences au service ; Ces fiches indiquent la fonction et le sexe de chacun, ce qui permet de savoir avec précision le nombre d'Agents et Cadres masculins et féminins et de se faire l'idée du déséquilibre existant sur les ajustements dans la mesure du possible.

En ce qui concerne les mécanismes financiers et administratifs pour suivre la planification et la dépense des ressources servant à financer les activités planifiées et réalisées dans le domaine du Genre, le bureau en charge de ces questions tout comme les autres services participe à l'élaboration du Budget de l'institution en indiquant les différentes activités à réaliser et au moment de les réaliser, un état de besoins chiffrés est transmis et les ressources sont libérées dans les limites des crédits alloués à la Présidence. Toutefois, vu l'importance du rôle que la prise en compte du genre peut jouer dans la gouvernance politique, économique et sociale du pays, il est souhaitable que le Genre au niveau de la Présidence puisse être institué en un Collège à part entière avec une Coordonnatrice à l'instar des autres Collèges, doté d'un Budget conséquent pour pouvoir agir de façon efficace afin de tirer vers le haut toutes les autres institutions de la République.

2. Assemblée Nationale

A l'Assemblée nationale, la prise en compte du Genre est évaluée par les lois votées, les commissions constituées et les délégations formées ainsi que les bureaux mis en place.

3. Senat.

Le Senat ne dispose d'aucun système ni méthode, ni instrument de programme pour la planification et les rapports sur la question Genre.

4. CENI.

La CENI possède toutes les déclarations relatives à la dimension Genre sur le plan international, et sur le plan national elle applique la Constitution dans ses articles 13, 14 et la loi électorale. Cette institution attend la révision de la dite loi sur les sièges réservés aux femmes qui jusqu'à présent n'a pas été voté au parlement par conséquent les partis politiques ne tiennent pas compte de la dimension Genre dans l'élaboration de leurs listes des candidats présentées à la CENI. Ce refus au niveau des partis politiques pour appliquer ces lois citées ci-

haut relève une barrière à la promotion de l'égalité du Genre pour la CENI en RDC.

5. Ministère de la Justice et Droits Humains.

Au Ministère de la Justice et Droits Humains, il existe des fiches de pointage sur les quelles les Agents et Cadres signent leurs présences au service ; Ces fiches indiquent la fonction et le sexe de chacun, ce qui permet de savoir avec précision le nombre d'Agents et Cadres masculins et féminins et de se faire une idée sur le déséquilibre existant.

Cependant, en Ce qui concerne les mécanismes financiers et administratifs pour suivre la planification et la dépense des ressources servant à financer les activités planifiées et réalisées dans le domaine du Genre, rien n'est mis en place dans ce sens.

6. Ministère des Finances.

Aucuns systèmes, méthodes, et/ou instructions en rapport avec le Genre n'existent au sein du Ministère des Finances. Les limites de ce non intégration sont justifiées par le fait qu'initialement, la prise en compte du Genre n'est pas insérée dans la planification du budget de l'institution.

7. Ministère de la Santé publique.

Le Ministère de la Santé publique ne collecte pas et n'utilise pas des données ventilées par sexe pour la planification et la rédaction des rapports et aucun mécanisme financier et Administratif efficace pour suivre la planification et la dépense des ressources servant à financer les activités planifiées et réalisées dans le domaine de l'intégration de la dimension Genre.

8. Regideso.

A la Regideso, aucun système, aucun instrument n'existent pour l'évaluation et le contrôle de la prise en compte du Genre. Les listes ventilées par sexes servent à des besoins de gestion interne n'existe pas.

9. Bralima.

A la Bralima, pour la rédaction du rapport de gestion des ressources humaines, on recourt aux données ventilées par sexe dans tous les domaines du travail.

10. AFEJUCO.

L'AFEJUCO, pour mieux travailler, trace un plan d'action annuel au début de chaque année en tenant compte des rapports provinciaux parce qu'elle est

représentée dans plus ou moins cinq provinces du pays à savoir : Kinshasa, Bas-Congo, Equateur, Sud-Kivu, et le Maniema...

11. Institut Supérieur de Commerce de Kinshasa.

L'ISC ne collecte ni n'utilise systématiquement des données ventilées par sexe pour la planification et la rédaction des rapports.

12. UNFPA.

A l'UNFPA, chaque staff fourni un répertoire du personnel en tenant compte des statistiques désagrégées par sexe et même le service administratif met à la disposition de l'administration un répertoire complet à cet effet.

13. PNUD.

Au PNUD, les activités à organiser et les rapports à publier font ressortir la dimension du genre. Le Plan de travail reste l'outil de base de suivi et d'évaluation de la prise en compte du genre.

Le choix des organisations partenaires à l'institution.

Tous les institutions travaillent en collaboration directe ou indirecte avec les partenaires soit national soit international. A savoir pour :

1. Présidence de la République.

La Présidence de la République, pour des raisons d'Etat ne travaille pas directement avec les partenaires sur des questions du Genre, elle s'appuie sur le Ministère du Genre qui est l'organe du Gouvernement en la matière ; Toutefois, l'institution prend part active à la cession de l'Organisation des Nations Unies sur les Problèmes de la femme qui a lieu à New York au mois de Mars de chaque année, la Présidence de la République soutient et participe aux activités nationales du mois de la femme organisées au pays notamment le défilé du 8 Mars avec chaque fois une délégation des hommes et des femmes de tous les grades. Pour ce qui est du budget par rapport à ces activités, il varie selon la disponibilité des ressources financières du moment.

2. Assemblée Nationale.

A l'Assemblée Nationale, les organisations partenaires sont choisies en fonction de leur appui à la prise en compte du Genre.

3. Senat.

Le Senat a des partenaires dont les choix n'était pas fait sur base de la dimension Genre .ces partenaires viennent organiser leurs activités au Senat et ceux –ci y participent.

4. CENI.

La CENI travaille en synergie avec plusieurs partenaires internes et externes mais ceux qui viennent en appui permanent sont la MONUSCO, ONUFEMMES et BRDG (Building Resources in Democracy, Governance and élection). Toutes les activités liées au genre sont organisées par l'unité genre et élection de la Monusco et les financements ne viennent que des partenaires.

5. Ministère de la Justice et Droits Humains.

Le Ministère de la Justice et Droits Humains travaille avec les partenaires sur des questions autres que celles liées au Genre, elle place en premier lieu les problèmes relatifs au Droit et à son fonctionnement. Toute fois, l'institution participe aux activités nationales du mois de la femme organisées au pays, elle participe à l'élaboration des lois relatives au Genre. Pour ce qui est du budget par rapport à ces activités, il n'existe pratiquement pas en dehors de la petite collation qui est octroyée aux défilants du 8 Mars.

6. Ministère des Finances.

Les partenaires du Ministère des Finances sont sélectionnés sur base d'un critérium à caractère économique et cette institution n'exprime pas du tout le besoin en termes de la promotion du genre. La seule activité qui s'organise en faveur de la femme est celle de la journée internationale de la femme du 08 mars.

7. Ministère de la Santé publique.

Le Ministère de la Santé publique travaille seulement avec les partenaires ayant dans leurs interventions le volet social notamment la Santé.

L'institution n'organise aucune activité sauf l'Association des Femmes Fonctionnaires de l'Administrations Publique/Santé Publique qui organise une ou deux Conférences relatives au thème de l'année. Ce sont plus les Femmes qui participent à ces rencontres grâce aux cotisations mensuelles de tous les membres de ladite Association.

8. Regideso.

La Regideso est membre de l'ONG REFEC (réseau des femmes des entreprises du Congo), son seul et unique partenaire, en dehors du ministère du genre.

9. Bralima.

Le seul contact entretenu par l'entreprise avec le monde extérieur se concrétise par rapport à la journée internationale de la femme. L'employeur accorde au personnel féminin une faveur de participer au défilé de la journée du 8 mars en

lui offrant le pagne et le frais de sa confection, une collation pour le défilé ainsi qu'un cocktail à la fin. Elle organise également durant cette journée une activité d'assistance sociale aux femmes vivant dans les conditions précaires.

10. AFEJUCO.

L'AFEJUCO collabore avec le Ministère du Genre dans le choix des organisations partenaires. Ce dernier utilise l'association pour la sensibilisation en rapport avec le code de la famille notamment en ce qui concerne le mariage, la succession...Il faut aussi noter que l'AFEJUCO organise le plus souvent des activités de sensibilisation en rapport avec le 8 Mars telles que les conférences débats au niveau des jeunes, dans des Eglises et participent aux émissions à la télévision et la radio.

11. Institut Supérieur de Commerce de Kinshasa.

L'ISC n'entretient pas des relations avec les organisations partenaires dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les hommes comme les femmes prennent activement part aux défilés qui sont organisés en marge de la Journée internationale de la Femme. Ces hommes sont même surnommés « Pédé » par leurs confrères pour leur participation à cette cérémonie qui selon certaines langues est une affaire des femmes. Dans le cadre de cette manifestation un budget insignifiant est accordé pour l'achat des pagnes et du rafraichissement.

12. UNFPA.

A l'UNFPA, Le choix des partenaires se réalise sur base du plan d'actions concerté selon la catégorie des vulnérables en identifiant les besoins en fonction de la réalité et du budget.

13. PNUD.

Etant donné qu'il y a plusieurs organisations qui sont à la recherche du partenariat, l'Unité genre du PNUD fait la sélection des partenaires en tenant compte de leur capacité de travail ainsi que de leurs objectifs d'activités dans le domaine de l'égalité et de la promotion de la femme.

Le PNUD est un acteur de développement qui appui techniquement et financièrement les organisations féminines, les organisations de défense des droits de l'homme ainsi que le Gouvernement. L'unité Genre entretient une meilleure collaboration pour une mise en œuvre conjointe des activités avec

d'autres agences du système des Nations qui interviennent dans le domaine du Genre. Les activités organisées par l'Unité Genre du PNUD à la journée internationale de la femme ou 16 jours d'activisme tiennent compte de l'aspect genre où les hommes et les femmes participent.

Les produits et image publique de l'institution.

1. Présidence de la République.

La dimension Genre à la présidence est très bien perçue aussi bien par l'institution que par l'extérieur dans la mesure où le Président de la République est le plus Grand artisan de l'égalité entre les hommes et les femmes et qui accorde une grande valeur à la promotion du Genre. Des actions concrets sont posées par le Président de la République pour soutenir l'égalité homme-femme, actions qui passent par sa volonté politique et sa détermination à voir les femmes émerger autant que les hommes, volonté qui s'est traduite par la présence au sein de son Cabinet des hommes et des femmes assumant des hautes fonctions et dont une femme a assumé les fonctions de le Directeur de Cabinet Adjoint (et voire même Directeur de Cabinet a. i) pendant toute sa première mandature.

2. Assemblée nationale.

L'image publique de l'Assemblée nationale ne reflète pas la prise en compte suffisante du Genre par le nombre des élues femmes, le nombre des femmes au Bureau.

3. Senat.

Les partenaires et autres organisations partenaires du Senat se réjouissent de la démarche du Senat sur la question Genre du fait que l'institution adopte les lois relatives à la promotion de l'égalité de sexe.

4. CENI.

La promotion de l'égalité des sexes au sein de la cen i se réalise à travers l'unité Genre et élections et qui sera bientôt démarchée par la cellule Genre qui a été créée mais jusqu'à présent, elle n'est pas du tout opérationnelle. La dimension Genre à la cen i n'est pas bien perçue.

5. Ministère de la Justice et Droits Humains.

La dimension Genre au Ministère de la Justice et Droits Humains n'est pas très bien perçue aussi bien par l'Institution que par l'extérieur dans la mesure où l'on n'accorde pas une grande valeur à la promotion du Genre. Quelques rares actions concrètes sont posées par l'institution pour soutenir l'égalité homme-

femme, actions qui se sont traduites par l'embauche des Greffiers, des Administratifs et de 1000 Magistrats, hommes et femmes.

6. Ministère des Finances.

La dimension Genre dans le Ministère des Finances n'est pas prise spécifiquement en compte dans sa dynamique en termes d'activités précises organisées en faveur des femmes. Cette institution et ses partenaires se choisissent en fonction de leur domaine d'activité, l'intégration de l'égalité homme-femme n'est pas utile.

7. Ministère de la Santé publique.

Le Ministère de la Santé publique et ces partenaires ont une bonne perception de la prise en compte de la dimension Genre dans les Directions et Programme du Ministère. Les parties prenantes ont une image plus ou moins bonne de l'institution sur les questions d'égalité Homme-Femme.

8. Regideso.

Les contacts de la Regideso avec ses partenaires n'étant pas réguliers, il est difficile que les partenaires aient un jugement adéquat par rapport aux questions d'égalité homme - femme de l'entreprise.

9. Bralima.

La Bralima et ces partenaires n'ont pas une bonne perception de la dimension Genre.

10. AFEJUCO.

L'AFEJUCO vis-à-vis de ses partenaires est considérée comme « experte en genre » parce que beaucoup d'associations prennent contact avec elle afin de les accompagner dans différentes activités.

11. Institut Supérieur de Commerce de Kinshasa.

L'ISC ne réalise pas des activités de sensibilisation/ plaidoyer, aucune recherche ni des documents de publicité pour présenter des informations comportant la perspective de la prise en compte du Genre.

12. UNFPA.

Au niveau des activités comme image de l'institution, un staff est recruté et affecté auprès des partenaires pour renforcer leurs capacités à rechercher l'information et consolider les données telle le cas de la base des données

instituées au Ministère du Genre avec l'appui de l'UNFPA. Elle présente une très bonne image en matière du Genre.

13. PNUD.

Les organisations partenaires et les autres partenaires ont une bonne image et perçoivent bien la démarche de l'Unité genre en matière d'égalité homme-femme et sont satisfaits du soutien que cette dernière leur apporte.

Le PNUD organise des réunions, des revues, des ateliers de réflexion sur les axes stratégiques de son programme au cours desquelles les partenaires sont informés de la démarche d'intégration des questions du genre dans sa politique et ses programmes d'action. La preuve en est que le PNUD compte plusieurs partenaires qui bénéficient de l'appui technique et financier pour la mise en œuvre des activités inscrites dans leur Plan de travail.

La prise de décision et intégration de la dimension Genre.

Rares sont les institutions qui permettent les femmes à accéder à la sphère de prise des décisions. La majorité des femmes sont dans les postes de subalterne, elles ne peuvent pas prendre des décisions au sein des institutions souvent ce sont elles même qui trainent les pas elles ne savent pas distinguer les accessoires et les priorités cette passivité est un frein à l'intégration du genre. Notamment à :

1. Présidence de la République.

A la Présidence de la République, tous les Agents et Cadres, hommes et femmes participent à la prise des décisions du moment que celle-ci nécessite les avis des uns et des autres. En ce qui concerne la valeur que l'on accorde à la parole ou à l'avis de chacun, peu importe qu'elle ait été proposée par un homme ou par une femme, par un chef ou par un subalterne, elle est basée sur le seul critère de l'argumentaire.

En ce qui concerne le développement de politiques relatives aux questions de Genre , la responsabilité première revient à madame RODA KASWENGE, en sa qualité de Conseillère au Collège Socioculturel et en charge des questions du Genre, qui reçoit des orientations du Président de la République et qui grâce à son expertise et ses compétences propose des politiques et programmes à l'approbation du Collège après avoir recueilli les idées des Agents et Cadres des autres Services. Pour ce qui est du développement du budget, c'est toujours le même collège qui identifie les besoins, les chiffres et les soumet au bureau du Directeur de Cabinet. Il faut noter que le budget aussi bien dans les

autres institutions du pays qu'à la Présidence de la République n'est pas encore sensible au Genre, il est élaboré sur base des besoins globaux de l'institution.

2. Assemblée Nationale.

A l'Assemblée Nationale les femmes se retrouvent dans les instances de contrôle et de prise des décisions comme les commissions d'enquête, les bureaux des commissions ainsi que dans le domaine de représentation à l'intérieur comme à l'extérieur du pays où les femmes députés doivent se trouver dans toutes les délégations.

3. Senat.

Les décisions au niveau du Senat sont prises lors des réunions de service dirigé par le responsable qui peut être une femme comme un homme.

Tous participent à la prise de décision car l'administration du Senat a plus des femmes que des hommes et c'est la compétence de chacun qui compte.

La question genre semble être une affaire des femmes et non des hommes qui ont en esprit le respect de la parité comme dimension genre. Le Point Focal est plus impliqué dans le développement des politiques relatives aux questions de genre. Sur le plan politique ce sont plutôt les hommes qui prennent des décisions.

4. CENI.

Au niveau du bureau, le genre est respecté mais au niveau des services, il y a un déséquilibre dans les répartitions des tâches. La CENI n'a qu'une seule femme sous directeur des opérations dans le haut échelon de prise des décisions. Les femmes sont plus souvent dans les postes de secrétaire et de saisie des données dans leurs différents services. A titre illustratif dans l'équipe technique il n'y a aucune femme.

L'intégration de la dimension Genre au sein de la CENI dépend de la bonne volonté des membres et des encouragements des partenaires d'appui au développement qui travaillent en collaboration avec la dite institution pour les élections, la loi électorale n'a pas prévu une loi contraignante pour installer le Genre au sein de la CENI.

5. Ministère de la Justice et Droits Humains.

Au Ministère de la Justice et Droits Humains, les femmes ne participent que très peu à la prise des décisions vu leur infériorité numérique mais surtout à cause des fonctions moins influentes qu'elles occupent. En ce qui concerne le développement de politiques relatives aux questions de Genre, des efforts ne sont pas encore faits dans ce sens. Pour ce qui est du développement du budget, Il faut noter que le budget aussi bien dans les autres institutions du pays

qu'au Ministère de la Justice n'est pas encore sensible au Genre, il est élaboré sur base des besoins globaux de l'Institution.

6. Ministère des Finances.

Au Ministère des finances, les décisions sont prises par les responsables de cette institution. Tenant compte de la hiérarchie, cet aspect ne tient pas compte le Genre mais plutôt du résultat que l'institution vise à atteindre. Il n'existe aucune politique relative au Genre au sein du Ministère des Finances.

7. Ministère de la Santé publique.

Au Ministère de la santé publique, Les décisions sont prises par le staff dirigeant du Ministère. Ce sont les Responsables à tous les niveaux, cette sélection est liée à la Fonction et à la position hiérarchique qu'occupent les personnes. Et il n'existe pas des considérations séparées des femmes et d'hommes dans les avis des uns et des autres au sein de l'Institution.

8. Regideso.

En ce qui concerne la prise des décisions administratives par rapport à son objectif majeur, au sein de la Regideso, les hommes et les femmes habilités le font sans discrimination; l'intégration du Genre ne figurant pas dans les objectifs de la société.

9. Bralima.

A la Bralima, les hommes et les femmes participent à la prise de décision autant qu'il y a de femmes qui occupent de postes de commandement à savoir directrice, chef de département, chef de service etc.

10. AFEJUCO.

En effet, au niveau de l'AFEJUCO, c'est le comité de gestion qui prend de décisions concernant les différentes activités. Cette sélection est liée au fait que cela est repris comme tel dans le statut de l'association.

11. Institut Supérieur de Commerce de Kinshasa.

Au sein de l'ISC, les décisions sont prises conformément au règlement de l'institut par la hiérarchie, hommes ou femmes indistinctement. Il n'existe pas de considérations séparées des femmes et des hommes dans les avis des uns et des autres. Les décideurs ne sont contrôlés que par la hiérarchie ou l'autorité de

tutelle et il n'existe pas de rapports ou des comptes à rendre à d'autres institutions sur les questions relatives au genre.

12. UNFPA.

A l'UNFPA, concernant la prise de décision des mécanismes de suivi pendant et après les missions de terrain ou réunion de staff par trimestre, les hommes et les femmes œuvrant dans l'institution, participent, et sont présent lors de la réunion de gestion par les chefs des unités et la prise de décision intervient à plusieurs niveaux de responsabilité avec une sélection liée à la fonction, à la position hiérarchique ou à d'autres facteurs. Le chef hiérarchique est respecté selon la décentralisation, les décideurs sont contrôlés sous Audit de gestion et suivant le Rapport demandé au Niveau Régional où elle rend compte. L'impulsion vient du Chargé de programme genre poule développement de politiques relatives aux questions de genre.

13. PNUD.

Au sein de l'Unité Genre du PNUD, ce sont les femmes qui occupent des postes de responsabilités. Tous sont impliqués et tous participent aux réunions de prise de décision de l'unité en donnant des suggestions et des propositions mais la décision finale revient au chef de l'Unité. Il est à noter que les postes vacants sont publiés de manière à donner l'opportunité aux hommes et aux femmes de postuler et le salaire tient compte du poste et non du sexe.

Les effectifs et ressources humaines.

1. La présidence de la République.

A la présidence de la République, du point de vue numérique, les femmes sont moins nombreuses que les hommes ; Cependant, un certain équilibre existe en termes de fonctions ou des postes dans la mesure où les postes sont occupés par le personnel de deux sexes selon le critère de méritocratie.

C'est par la sensibilisation et animé par le souci de performance que le personnel d'encadrement encourage les femmes à se perfectionner et à faire preuve de compétence parce que l'Institution récompense autant les hommes que les femmes par rapport à leurs rendements.

Quant aux procédures de recrutement, ils tiennent compte du fait qu'il faut tendre vers l'équilibre numérique entre les hommes et les femmes, ce qui a pour effet l'augmentation sensible du nombre d'Agents et Cadres femmes depuis l'accession du Président Joseph KABILA au pouvoir, en outre, la rémunération du personnel tient compte du seul critère de performance et de la fonction que la personne occupe quelque soit son sexe et la politique

salariale qui est appliquée à tous c'est celle de « à travail égal , à salaire égal » sans oublier le fait que des promotions sont accordées aux Agents et Cadres qui font preuve de compétence.

2. Assemblée Nationale.

A l'assemblée nationale, les effectifs et les ressources humaines utilisés n'indiquent pas l'égalité de Genre.

Aussi, les élections étant imprévisibles, l'assemblée nationale n'a accueilli à ce jour que 50 femmes députés sur 500, chiffre en deçà de celui de la législature passée qui était de 51 femmes sur 500.

3. Senat.

Au Senat, il ya équilibre entre hommes et femmes à tous les niveaux de l'administration, exception faite du niveau politique où le vote ne donne pas aux femmes les mêmes possibilités d'émerger autant que les hommes. L'équilibre dans la répartition des postes hommes comme femmes au SENAT est promu et préservé en fonction des compétences de chacun.

4. CENI.

Les effectifs de la CENI en termes de pourcentage est de 30 pour les femmes et 70 pour les hommes. Au sein de la CENI, les hommes sont plus responsables que les femmes. Les hommes sont éloquents, parlent bien, passent au registre de raisonnement mais les femmes traînent les pas elles mêmes, elles ont tendance à crier au lieu de parler, elles se lamentent au lieu de soumettre les problèmes normalement, elles occupent des postes d'exécution.

5. Ministère de la Justice et des Droits humains.

Au Ministère de la justice et des droits humains, du point de vue numérique, les femmes sont moins nombreuses que les hommes ; Cependant, un certain équilibre existe en termes de fonctions ou des postes dans la mesure où les postes sont occupés par le personnel de deux sexes selon le critère de méritocratie.

Quant aux procédures de recrutement, un petit effort avait été fourni pendant le mandat de l'ex Ministre, son Excellence LUZOLO BAMBI, qui avait soutenu et favorisé le recrutement des femmes comme Greffiers et même comme Administratifs. Quant aux effectifs, les hommes sont de loin plus nombreux que les femmes : 543 agents et Cadres masculins contre 166 Agents et Cadres femmes sur un total de 709 Agents et Cadres de l'Administration Centrale ; Les femmes ne représentent ainsi que 24 pourcent des effectifs. La rémunération du personnel tient compte de la fonction que la personne occupe quelque soit

son sexe mais les femmes gagnent moins à raison de leurs faibles grades. En ce qui concerne les promotions, elles sont accordées essentiellement aux hommes, les femmes sont rarement promues sous prétexte de la faiblesse de leur niveau d'études.

6. Ministère des Finances.

Au sein du Ministère des finances, l'ensemble du personnel au niveau du Cabinet du Ministre est de 145 agents dont au moins 40 femmes. Environ 3000 agents au niveau du Secrétariat Général, en raison de 600 femmes. Cette inégalité en termes de chiffres s'explique d'abord par le fait que c'est le Ministère de la Fonction Publique qui recrute et les envoie par la suite vers les autres institutions publiques en fonction du besoin exprimé. En outre, les femmes se présentent souvent en nombre inférieur par rapport aux hommes lors des recrutements. Les hommes et les femmes de ce Ministère sont promus dans les postes de décisions sur base de compétence. Il n'existe aucune discrimination sur ce sujet. Les femmes au niveau du Cabinet sont présentes dans toutes les cellules (Trésorerie, fiscale, financière, banque, monnaie et crédits). Il y avait une seule femme conseillère qui actuellement est promue comme la responsable de la DGRAD. Les procédures de recrutement sont transparentes sur base de méritocratie à tous les postes.

7. Ministère de la Santé publique.

Au Ministère de la Santé publique, le recrutement se fait par un test qui confirme chaque candidat. Quant à l'équilibre dans la répartition des tâches entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de l'institution, on n'a pas les données statistiques.

Le recrutement du personnel se fait par la Fonction Publique qui ne tient pas compte de la dimension Genre. Il y a équilibre entre la vie sociale, familiale et le travail pour tous ses membres sauf à l'INRB où les enfants du personnel féminin ne sont pas pris en compte en ce qui concerne les soins de santé. Les salaires sont répartis selon les grades sans distinction des sexes.

8. Régideso.

La Régideso a un effectif de 4068 agents dont 641 agents femmes et 3.427 agents hommes. Les agents femmes sont repartis des manières suivantes :

-213 Agents d'exploitation, -216 agents de maîtrise, -197 cadres de collaboration

-5 directeurs

Un déséquilibre flagrant dans la répartition des hommes et des femmes à tous les niveaux de la société. Cette disproportion criante ne démontre pas l'intégration de Genre.

9. Bralima.

A la Bralima, la répartition des hommes et des femmes à tous les niveaux de l'entreprise se présente de la manière suivante :

Tableau n° 1 : Effectifs des Agents et Cadres

Qualification	Hommes	Femmes	Total
Classifiés	291	7	298
Maîtrise	243	22	265
Cadre subalterne	193	33	226
Cadre supérieur	94	15	109
Total	821	77	898

Source enquête Audit en genre CEPFE /PNUD 2012.

10. AFEJUCO.

Aujourd'hui, l'AFEJUCO compte en son sein une centaine de membres, la liste n'est pas exhaustive, parce selon ses statuts, « n'est membre que celui qui donne régulièrement ses cotisations ». Il faut noter qu'il n'y a pas rémunération pour les membres parce que tout l'argent perçu est affecté aux différentes activités de l'association. Il est à noter que l'AFEJUCO est une association féminine qui est composée que des femmes juristes.

11. Institut Supérieur de Commerce de Kinshasa.

A l'ISC, le rapport entre les hommes et les femmes dans les effectifs du personnel se présente comme suit :

Tableau n° 2 : effectifs du personnel

	% homme	% femme
Personnel académique	100	0
Personnel scientifique	9	91
Personnel administratif	22	78

Source enquête Audit en genre CEPFE /PNUD 2012.

L'équilibre n'est pas promu dans la répartition des hommes et des femmes et la seule façon pour le personnel d'encadrement de prendre des initiatives pour

aider les femmes à briser le plafond de verre est de prodiguer des conseils à tout le personnel sans distinction des sexes.

Aussi, les procédures de recrutement et de sélection ne tiennent pas compte de besoins réels des services et ne sont donc pas sensibles à la dimension genre. Les membres du personnel peuvent rester plusieurs années au même niveau hiérarchique. Les statistiques désagrégées par sexe sur les effectifs du personnel de l'ISC sont repris dans le tableau ci-dessous

Tableau n° 3: Statistiques désagrégées par sexe sur les effectifs du personnel

N°	CATEGORIE	NOMBRE			%	
		Total	Femme	Homme	Femme	Homme
1	Personnel académique (professeur ordinaire, professeur, professeur associé)	32	0	32	0	100
2	Personnel scientifique					
	• Chef des travaux et assistant	90	4	86	4.5	95.5
	• Personnel scientifique 2ieme mandat	28	9	19	32.2	67.8
	• Personnel scientifique 1 ^{er} mandat	12	0	12	0	100
	• Personnel scientifique en formation	2	0	2	0	100
3	Personnel administratif					
	• Directeur chef de service	17	7	10	41.2	58.2
	• Directeur	23	6	17	26.1	73.9
	• Chef de division	41	14	27	34.2	65.8
	• Chef de bureau	35	7	28	20	80
	• Attaché de bureau 1 ^{ere} classe	73	19	54	26.1	73.9
	• Attaché de bureau 2 ^{eme} classe	22	4	18	18.2	81.8
	• Agent de bureau	35	0	35	0	100

	1ere classe					
	• Agent de bureau 2eme classe	10	0	10	0	100
	•					

Source enquête Audit en genre CEPFE/ PNUD 2012.

Le tableau ci- après reprend les données statistiques ventilées par sexe sur les finalistes pour l'année académique 2010-2011.

Tableau n° 4 : Données statistiques ventilées par sexe sur les finalistes pour l'année académique 2010-2011.

NO	OPTIONS	NOMBRE			%	
		TOTAL	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
1	Sciences et techniques de secrétariat	196	193	3	98.5	1.5
2	Sciences commerciales et financières jour					
	• Comptabilité	1438	606	832	42.2	57.8
	• Marketing	1247	632	615	50.7	49.3
3	Sciences commerciales et financières soir					
	• Comptabilité	593	247	346	41.7	58.3
	• Marketing	362	167	195	46.1	53.9
4	Informatique jour	455	158	297	34.7	65.3
	LICENCE					
5	• Comptabilité	150	42	108	28	72
6	• Fiscalité	185	55	130	29.8	70.2
7	• Marketing	44	14	30	31.8	68.2
	TOTAL	4670	2114	2556	45	55

Source enquête Audit en genre CEPFE/PNUD 2012.

Les listes de paie consultées ne sont pas non plus désagrégées par sexe.

12. UNFPA.

A l'UNFPA, chaque staff fourni un répertoire du personnel en tenant compte des statistiques désagrégées par sexe et même le service administratif met à la disposition de l'administration un répertoire complet à cet effet ; Les procédures de recrutement et de sélection sont transparentes et sensibles à la

dimension genre pour tous les types de poste : le poste est publié, le Comité de sélection travaille sans discrimination. Les nombres du personnel (hommes/femmes) restent au même niveau hiérarchique autant que possible.

13. PNUD.

Il y a un faible déséquilibre au niveau du personnel, avec 2 femmes et 3 hommes. Parmi les hommes, on compte deux consultants ; alors qu'on aurait aussi recruté une experte comme prestataire de service en conseil pour équilibrer au niveau de la consultance. La prime accordée aux personnels constitue les heures supplémentaires. Les procédures de recrutement et de sélection sont transparentes car c'est l'administration centrale du PNUD qui recrute sur base des besoins manifestés par les composantes et cela prend en compte l'aspect genre car les femmes sont encouragées à postuler.

Culture organisationnelle et vie sociale.

1. Présidence de la République.

Elle est très impliquée dans la formation et l'autonomisation des femmes et des hommes dans la mesure où elle s'investit à donner l'impulsion dans les travaux de la reconstruction du pays de manière à favoriser la production des richesses, les quelles rendraient les congolais autonomes.

Quand il faut aborder les questions de Genre, l'institution est influencée en premier par le Chef de L'Etat mais aussi par des Agents et Cadres surtout de sexe féminin, les hommes s'impliquent dans une faible mesure certainement parce qu'ils subissent encore l'influence de leurs us et coutumes. Le Personnel de la présidence est tenu à la discipline, à la rigueur, à la compétence et au rendement, seules garanties de la préservation de l'emploi.

Conscients de l'existence des instances qui traitent les questions du harcèlement sexuel, des violences faites à la femme et à la jeune fille mais surtout des poursuites à l'encontre des coupables éventuels et conscients de l'intégrité qui doit caractériser les membres de l'institution, le personnel de la Présidence se comporte de manière loyale et correcte et se considèrent. En ce qui concerne l'infrastructure, elle est conçue de manière à mettre les hommes à l'aise autant que les femmes aussi bien à l'heure du travail que de repos. Comme membres d'une même famille et ils se respectent mutuellement tant dans leur langage que dans leurs gestes.

2. Assemblée Nationale.

Au sein de l'Assemblée nationale la culture organisationnelle et la vie sociale reflètent l'expression de la prise en compte de l'équité et de l'égalité de genre.

3. Senat.

Le Senat est impliqué dans la formation de l'autonomisation des femmes et des hommes. Ce qui fait qu'au niveau de l'administration du Senat avant de commencer le travail pour le nouveau y a une formation du personnel qui est organisée dans le but de les inculquer les règles et conduites à respecter au sein de la dite institution, l'équité et déontologies professionnelle à observer. Cette formation met des gardes fous contre tout comportement de nature à préjudicier le bon fonctionnement de l'institution.

Le Senat reste vigilant en matière d'harcèlement sexuel qui est une infraction. Les installations sanitaires sont séparées.

Le profil idéal du personnel du Senat est la compétence dans le travail qu'il soit homme ou femme. Ce qui donne de la considération, le respect mutuel entre son personnel.

4. CENI

La cenI est impliqué dans la formation de l'autonomisation des femmes et des Hommes et dans le changement des mentalités et des normes culturelles de l'institution. Dans certains services le personnel utilise une installation sanitaire Homme-Femme. Les membres du personnel sont conscients que des instances existent pour traiter des questions de harcèlement sexuel, des violences sexuelles.

5. Ministère de la Justice et des Droits Humains.

Au Ministère de la Justice et des Droits humains, quand il faut aborder les questions de Genre, l'institution n'est pas très engagée, des Agents et Cadres considèrent que cette problématique est plus l'affaire des femmes. Les hommes ne s'impliquent que dans une faible mesure certainement parce que subissant encore l'influence de leurs us et coutumes.

Conscients de l'existence des instances qui traitent les questions du harcèlement sexuel, des violences faites à la femme et à la jeune fille mais surtout des poursuites à l'encontre des coupables éventuels et conscients de l'intégrité qui doit caractériser les membres de l'institution, le personnel du

Ministère de la Justice et Droits Humains se comporte de manière plus ou moins loyale et correcte et réagit aux problèmes sociaux de ses membres selon les affinités tribales et fait preuve d'une grande solidarité tant dans le langage que dans les gestes.

En ce qui concerne l'infrastructure, elle est conçue de telle manière que les hommes autant que les femmes cohabitent, toutefois, la capacité d'accueil ne permet pas aux femmes de travailler à leur aise.

6. Ministère des Finances.

L'absence du point focal Genre au Ministère des Finances et des partenaires dans le domaine du Genre ralentit le processus de la prise en compte de l'équité et de l'égalité des sexes. Le Genre n'est pas reflété dans la culture organisationnelle du Ministère des Finances.

7. Ministère de la Santé publique.

Le Ministère de la Santé publique n'est pas impliqué dans la formation de l'autonomisation des femmes et des Hommes et dans le changement des mentalités et des normes culturelles de la Société. Ce sont les Autorités hiérarchiques en occurrence le Secrétaire Général, les Directeurs Chefs de Programmes et autres...qui exercent plus d'influence lorsqu'il s'agit de reconnaître si les questions de genre sont sérieusement abordées ou négligées.

Dans certains services le personnel utilise une installation sanitaire unique tandis que dans d'autres services, il y a des installations sanitaires séparées Homme-Femme. L'institution n'accorde pas suffisamment attention à l'utilisation d'un langage sensible à la dimension de genre. Les membres du personnel sont conscients que des instances existent pour traiter des questions de harcèlement sexuel, des violences sexuelles, mais aucun cas n'a été déclaré.

9. Régideso.

Bien que la Régideso dispose d'un point focal genre, il n'y a aucune formation de l'autonomisation de la femme. Des questions de harcèlements sexuels qui surviennent sont traitées au sein de l'entreprise par le point focal Genre et les juristes-maison. Le langage sensible à la dimension de Genre est inexistant.

10. Bralima.

La Bralima s'implique dans la formation de l'autonomisation des femmes et des hommes et dans le changement des mentalités et des normes culturelles en mettant en exergue l'une des valeurs fondamentales de la société qui est le respect sur toutes les formes : des droits humains, de culture, de race, d'intégrité.

10. AFEJUCO

L'association publie de supports de sensibilisation (domaine de la famille, des élections, de droit et du SIDA), droit pénal, procédure pénale qui sont vraiment distribués aux publics pour une bonne prise de conscience concernant aussi les valeurs morales dans la société et à tous les niveaux. Elle publie aussi quelques lignes sur l'approche genre, mais pas d'une manière approfondie.

11. Institut Supérieur de Commerce de Kinshasa.

Au sein de l'ISC, l'employeur veille au respect de droits de la femme travailleuse (congé de maternité, heure d'allaitement, travail en équipe successive à la production, au grade égal, la femme travailleuse bénéficie des mêmes avantages que l'homme).

L'institution entretient des installations hygiéniques aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

13. UNFPA.

L'UNFPA est très impliquée dans la formation de l'autonomisation des femmes et des hommes et dans le changement des mentalités et des normes culturelles de la société. L'institution accorde suffisamment d'attention à l'utilisation d'un langage sensible à la dimension de genre dans tous les documents produits, un Code de bonne conduite est conçu pour interdire les types de plaisanteries de mauvais goût qui sont faites au sein de l'institution ; l'abus d'autorité et le harcèlement. L'institution est vigilante en matière de harcèlement sexuel : les membres du personnel sont conscients que des instructions existent pour traiter de questions de harcèlement sexuel, de violences faites à la femme et jeune fille ; des procédures de poursuites des auteurs présumés sont envisagées à travers un cours organisé à ce propos pour sensibiliser sur les questions au sein de l'unité. Les membres du personnel partagent une installation sanitaire unique pour les hommes et les femmes et l'institution est consciente de fournir des efforts pour les séparer.

13. PNUD.

L'Unité genre du PNUD traite les questions du Genre et organise des activités des formations, des réinsertions des hommes et des femmes, des activités de sensibilisations pour le changement des mentalités et de normes culturelles de la société. Le langage est sensible à la dimension genre. Le PNUD est vigilant en matière d'harcèlement sexuel car il y a des mesures disciplinaires mises en place et des formations à suivre pour une bonne prévention.

Au niveau de l'Unité genre, les hommes et les femmes partagent les mêmes installations sanitaires qui sont bien entretenues et ne peuvent pas nuire aux femmes ou les mettre mal à l'aise. Le respect mutuel règne au sein de l'Unité.

Perception des résultats obtenus en matière d'égalité de Genre.

1. Présidence de la République

La Présidence de la République est très engagée dans l'intégration de la dimension genre ; en effet, l'institution a accompli des progrès en la matière, certes elle est encore loin d'avoir atteint l'objectif, beaucoup reste à faire surtout dans le changement des mentalités, travail qu'elle continue à faire par la sensibilisation.

2. Assemblée Nationale.

A l'Assemblée nationale, la perception globale présente le souci visible de la prise en compte du Genre comme dimension transversale et stratégique à promouvoir en son sein, pour vous en persuader : on trouve en son sein deux caucus des femmes parlementaires et un réseau parlementaire Genre et parité qui sont appuyés par le Bureau.

3. Senat.

Le Senat n'a pas accompli le succès et les résultats dans l'intégration du genre, il faut des actions de sensibilisation dirigée vers les hommes du Senat qui jusque là considèrent la question du Genre comme l'apanage des femmes.

4. CENI.

La CENI est parmi les institutions qui sont entrain de promouvoir l'égalité en Genre en organisant des formations pour que les capacités des femmes soient renforcées et leurs soumettre à des exercices pratiques pour acquérir les connaissances et les compétences pour une compétitivité face aux hommes afin que le Genre soit réellement intégré.

5. Ministère de la Justice et Droits Humains

A la justice, l'Institution n'est pas engagée dans l'intégration du Genre. En effet, le Ministère de la Justice et Droits Humains n'a pas accompli des progrès en la matière et est très loin d'avoir atteint l'objectif, beaucoup reste à faire.

6. Ministère des Finances.

Au Ministère des finances, n'est pas engagée dans l'intégration du Genre. Il n'a pas accompli des progrès en la matière.

7. Ministère de la Santé publique.

Le Ministère de la Santé publique audité n'a pas accompli du succès et des résultats dans l'intégration du Genre en son sein.

8. Régideso.

La Régideso à Kinshasa, vu toutes les lacunes qu'elle précède, en matière de Genre, elle ne peut pas parler du succès et de résultats dans l'intégration du Genre en son sein. La société réclame en urgence une reprise de contacts avec le Ministère du Genre, instigateur de la politique Genre.

9. Bralima.

La Bralima n'a pas accompli du succès dans l'intégration du Genre en son sein, toute fois elle compte de femmes qui occupent à tous les niveaux les mêmes fonctions et grades que les hommes. Cette perception de changement de mentalités permet à tous les travailleurs sans distinction de sexe de donner les meilleurs d'eux-mêmes étant donné que seules les compétences sont prises en compte. Et ceci aide au développement de l'entreprise.

10. AFEJUCO.

L'AFEJUCO, pense avoir accompli quelques succès (impact sensible) notamment pour avoir participé activement à l'élaboration des lois du pays tel que : la constitution (La loi sur les violences sexuelles, La révision du code de la famille). Elle fait la sensibilisation aux medias pour les questions du Genre.

11. Institut Supérieur de Commerce de Kinshasa.

L'ISC ne pense pas avoir accompli du succès et des résultats dans l'intégration du Genre en son sein. Mais cependant, se félicite des efforts que ne cessent de déployer l'ensemble du personnel pour maintenir la discipline et l'ordre avec la participation des étudiants(e)s. Il apprécie à sa juste valeur la confiance que les filles lui font en s'inscrivant très nombreuses. L'ISC souhaite que le Genre soit pris en compte lors de l'élaboration prochaine de son règlement et qu'il soit organisé régulièrement des séances de sensibilisation sur le Genre à tous les niveaux.

12. UNFPA.

A l'UNFPA, les efforts d'intégration continuent à se maintenir pour la perception de changement des mentalités et des comportements, les objectifs à atteindre, de performances à accomplir se mesure au début de chaque année lors de l'évaluation en relevant les points forts et faibles et le renforcement des

capacités pour les partenaires retenus se poursuit ; mise en œuvre au niveau opérationnel et prise de conscience pour intégration du Genre qui est transversale à travers l'affectation de fond issu des autres composantes pour appuyer les activités de la composante Genre ; la présence des femmes et des hommes est perceptible mais n'est pas encore paritaire au sein de l'institution.

13. PNUD.

L'Unité reconnaît avoir atteint le résultat escompté.

B. AU NIVEAU PROVINCIAL ET LOCAL

Les problèmes et le débat actuels concernant la dimension Genre (internationaux, nationaux) dans l'institution et les liens entre cette institution et le mécanisme national de Genre (Gouvernement, Société civile, partenaire d'appui en développement.

1. Province du Kasai Occidental.

A l'Assemblée provinciale, les députés sont conscients de la nécessité de promouvoir l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes pour construire une société juste et paisible afin de prétendre à un développement durable.

Pour preuve, ils ont créé une Commission permanente en charge des questions relatives au Genre, dénommée : « commission Genre et parité ». Par l'entremise de cette commission, l'Assemblée provinciale travaille avec les institutions publiques provinciales et les organisations féminines qui s'occupent des questions du Genre et de la promotion de la femme telle que le Ministère provincial en charge du Genre, la Division technique Genre, le CAFCO et le REFEDEF.

La commission n'a pas de contacts avec les institutions nationales ou les réseaux internationaux, par contre elle est en contact avec le milieu Universitaire étant donné que son président est lui-même professeur d'Université (ISP/KANANGA).

La nature de ses contacts concerne l'échange d'informations et d'expériences sur la problématique Genre. La commission est aussi en contact avec l'Unité Genre du PNUD avec laquelle elle a déjà eu l'occasion d'organiser des discussions sur l'égalité Genre au sein de l'Assemblée provinciale. La commission dispose des connaissances relativement bonnes sur les instruments et engagements juridiques et politiques internationaux, régionaux et sous-régionaux de la RDC. Elle maîtrise les engagements nationaux repris dans la Constitution de la République sur la mise en œuvre de la parité homme-femme sans connaître malheureusement l'évolution des choses et la production des textes y afférents notamment la politique Nationale Genre et y son plan d'action ainsi que la stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le Genre.

En ce qui concerne le **Ministère provincial du Genre** les activités des administrations ministérielles sont confiées aux services extérieurs installés dans la ville de Kananga. Chaque service extérieur d'un ministère est une division provinciale. On compte 36 Divisions provinciales placées sous l'autorité directe du Gouverneur de province.

Quant au **REFEDEF** (Réseau des femmes pour la protection des droits de l'Enfant et de la femme). Il travaille étroitement avec les institutions provinciales et les organisations de la Société Civile qui s'occupent des questions de genre et de la promotion de la femme. Les membres du REFEDEF disposent des bonnes connaissances sur les engagements et instruments juridiques internationaux, régionaux et nationaux. Ils ont des informations et des connaissances sur la Politique Nationale Genre, son plan d'action et la SNVBG.

L'ACDHO (Association Congolaise des droits de l'homme) collabore avec les institutions provinciales et les organisations féminines locales qui s'occupent des questions de genre. L'ACDHO a des connaissances relativement bonnes sur les instruments juridiques et engagements politiques internationaux, régionaux et nationaux en rapport avec le genre dans notre pays. La Politique Nationale Genre, son plan d'action et la SNVGG ne sont pas bien assimilés par les animateurs de l'ACDHO bien que la question de genre soit bien présente dans le débat et la pratique au sein de l'organisation.

S'agissant de **l'UNICEF/Kananga**, elle est au courant des engagements et des instruments internationaux, régionaux et nationaux en matière de genre et a de bonnes connaissances de la Politique Nationale Genre et de la SNVBG. L'Unicef collabore étroitement avec les institutions publiques provinciales et les organisations féminines qui s'occupent des questions de genre et de la promotion de la femme, par l'appui technique et financier et l'échange d'informations et d'expériences dans le domaine de l'égalité genre.

2. Province de l'Equateur

A **l'Assemblée provinciale**, les Députés sont au courant des problèmes actuels concernant la dimension Genre, mais s'en préoccupent très peu. Ils disposent pour la plupart des documents relatifs aux instruments juridiques internationaux, régionaux et nationaux mais ne les lisent pas du tout. Les députés semblent être bloqués par les pesanteurs socioculturelles qui les empêchent de regarder les femmes autrement que comme dans le passé. La création du REPAGEPA a été fort combattue par les députés eux-mêmes dont la plupart ne voyaient pas d'un bon œil la promotion de l'égalité de sexe, l'autonomisation des femmes et leur participation à la prise de décisions politiques. Il se passe même que la

femme est fortement chahutée à l'hémicycle par ses collègues lorsqu'elle prend la parole pour défendre sa cause. D'une manière générale, la Politique Nationale Genre et la SNVBG sont inconnues des Députés. Toutefois, le Bureau de l'Assemblée Provinciale est quant à lui ouvert et soutient l'intégration de la dimension genre au sein de l'Institution. Il collabore à cet effet avec les institutions nationales et provinciales ainsi qu'avec les organisations féminines qui s'occupent des questions de genre. Le REPAGEPA est opérationnel au sein de l'Assemblée Provinciale de l'Equateur depuis le 12 décembre 2007. Constitué de 12 députés membres (hommes et femmes), le REPAGEPA s'investit dans le lobbying pour une meilleure intégration du genre dans la province et a des contacts avec des partenaires locaux, institutionnels et privés parmi lesquels : le Ministère Provincial du Genre, la Division Provinciale Genre, les Associations de la Société Civile (COLFEQ etc.), les partenaires au développement (PNUD, MONUSCO, UNFPA). La nature de ces contacts concerne l'appui technique et financier.

Au Gouvernement Provincial de l'Equateur, l'on compte un Ministère Provincial chargé du Genre, de la Famille et de l'enfant. Ce Ministère est dirigé par une femme, nommée très récemment et qui cherche encore à pénétrer le mécanisme en charge de la promotion du genre à tous les niveaux, y compris les partenaires techniques et financiers. Au niveau de l'administration publique, la Division Provinciale Genre dont le niveau des connaissances sur les engagements publics et instruments juridiques internationaux, régionaux et nationaux est satisfaisant dans le chef de son Personnel a des ramifications dans tous les 5 districts et les 24 territoires que compte la province de l'Equateur.

Devant la nécessité de regrouper toutes les forces vives œuvrant pour la promotion et la défense des droits de la femme, le Gouvernement Provincial de l'Equateur a créé un Conseil Provincial de la Femme par arrêté n°2010/0064/CAB/PROGOU/01/EQ/2003 du 23/07/2003 et s'imprègne de plus en plus de la problématique genre. Avec l'appui de l'UNFPA, le Conseil Provincial de la Femme a initié l'élaboration de la stratégie provinciale en matière de genre laquelle a connu la participation de toutes les institutions et de la Société Civile.

La plupart des opérateurs politiques et administratifs de la Province ignore la dimension genre, ainsi que les documents stratégiques de vision et d'orientation comme la PNG, son plan d'action et la SNVBG.

En ce qui concerne le **COLFEQ** (*collectif des femmes de l'Equateur*) une organisation dont la majorité des membres sont des femmes paysannes et analphabètes regroupées au sein des associations féminines opérant sur terrain dans les territoires de la province de l'Equateur, mis à part les membres de la coordination, tous les autres membres ne disposent pas des connaissances sur les instruments et engagements juridiques internationaux, régionaux et nationaux. La coordination provinciale travaille avec les institutions nationales et provinciales ainsi qu'avec les partenaires au développement avec qui ils formulent des priorités en rapport avec la promotion du genre en se référant à la politique Nationale Genre, son plan d'action et la SNVBG.

S'agissant de l'Agence locale du **PNUD/Mbandaka** (*programme des nations-unies pour le développement*) collabore étroitement avec les institutions publiques provinciales et les organisations féminines locales qui s'occupent des questions de genre et de la promotion de la femme, notamment le Ministère Provincial en charge du Genre, la Division Provinciale en charge du Genre, le Collectif des Femmes de l'Equateur (COLFEQ), le Groupe Thématique Genre du Cadre de concertation de la Société Civile /Equateur. Les responsables du PNUD/Equateur dont le Point focal Genre disposent des bonnes connaissances sur les engagements internationaux et nationaux en matière de Genre. La condition du PNUD/Equateur est quasi identique à celle de **l'UNICEF/Equateur** (*fonds des nations-unies pour l'enfance*).

En ce qui concerne le **Territoire de Bikoro**, le concept genre est nouveau et n'est pas bien connu par les institutions auditées.

3. Province du Katanga

En dehors du **Ministère Provincial Genre** et du **Conseil Régional des ONG** qui ont un peu de connaissance des instruments juridiques internationaux, régionaux, sous régionaux ratifiés par la RDC en faveur des questions du Genre, toutes les autres Institutions auditées à savoir la **Société Nationale des Chemins de fer du Congo, l'Assemblée Provinciale et l'Office congolais de contrôle** ignorent ces textes.

4. Province du Kasai-Oriental

Les trois institutions auditées, à savoir la **Division provincial Genre, l'ONG/UFDH et l'ONG/CEFIDE** ont une connaissance sur les instruments juridiques internationaux et nationaux et travaillent en collaboration sur des questions genre.

5. Province Orientale

L'Assemblée provinciale, la Division Provinciale Genre ainsi que **l'UNIFACE** n'ont pas des connaissances suffisantes des textes, des conventions et résolutions relatifs au Genre. Elles ont également une faible connaissance des problèmes et des débats actuels concernant le Genre.

6. Province du Sud Kivu

13 sur 15 Institutions ci après auditées à savoir le Groupe Jérémie, Héritiers de la justice, Université catholique de Bukavu (UCB), Observatoire de la parité, Division Genre, CAFCO, APRODEPED, Commune d'Ibanda, Mairie, 10^{ème} région militaire, Cour d'appel, Commissariat de la police, Parquet général, Assemblée Provinciale et la Commune de Kadutu sont au courant des problèmes et débats actuels sur la dimension Genre mais, ne sont pas informées du mécanisme national Genre ou manquent les moyens pour la vulgarisation des ces textes.

7. Province du Nord-Kivu.

De ces 9 Institutions auditées, à savoir la division Genre, la direction générale des recettes du Nord- Kivu, le Ministre provincial du Genre, association des femmes médecin (AFEMED), la coordination de la société civile, le président de l'assemblée provinciale, le 1^{er} président du tribunal de grande instance, solidarité pour la promotion sociale et la paix (SOPROP), et le recteur de l'Université de Goma, 8 ne sont pas informées des problèmes et débats actuels autour de la dimension Genre et le mécanisme National Genre. Les institutions auditées souffrent du manque de connaissance en matière de Genre.

8. Province du Maniema.

Dans la Province du Maniema, deux organisations féminines ont été auditées pour le compte de la société civile : (AJFMA et UWAKI), pour les services publics, les Institutions auditées sont : le réseau Genre du parlement, le Ministère provincial du Genre, la division provinciale du Genre, le chef de division des affaires sociales, le commandant 7^{ème} région militaire, l'inspecteur Adjoint de la police, l'administrateur du budget de l'ISDR et l'administrateur du budget de l'Université de Kindu ; deux agences de système des Nations Unies : PAM et FAO ; deux ONG internationales : COOPI et CARE ; une entreprise publique : INSS et une Entreprise privée : UDEMA. 11 de 16 institutions auditées sont au courant des problèmes et débats actuels mais ignorent soit le mécanisme soit ne l'applique pas du tout.

9. Ville- Province de Kinshasa.

A Kinshasa, les deux ONG auditées que sont **FMJC** (femmes et medias pour la justice au Congo) **et le CONAFED** (comité national femmes et développement) ont une connaissance des instruments juridiques nationaux et internationaux et régionaux ratifiés par la RDC en faveur des questions de genre, ce qui n'est pas le cas pour **l'Assemblée provinciale** où malgré le fait qu'on ait pu fait référence aux articles 14 et 15 de la Constitution tout comme à **la Division Provinciale**, ces textes sont tout simplement ignorés.

10. Province de Bandundu.

Les membres de **l'Assemblée Provinciale** n'ont pas des connaissances des instruments et engagements politiques internationaux, régionaux et nationaux de la RDC. Aucune documentation ne parle de l'intégration de la dimension Genre. C'est au contraire l'équipe de la mission qui a remis à l'institution le Rapport National Genre, la Politique Nationale Genre et la SNVBG. La situation est différente au niveau de **la Division Provinciale Genre** ainsi que du **COFERD** (collectif des femmes rurales pour le développement) qui eux, ont de connaissances des textes et travaillent en étroite collaboration avec le Ministère Provincial de GEFAE, l'UNICEF, l'UNFPA, la MONUSCO, l'USAID.

11. Province du Bas- Congo.

L'Assemblée provinciale dispose en son sein un réseau Genre mais qui n'entretient aucune collaboration avec les partenaires au développement et dont la connaissance des textes, traités et protocoles internationaux et régionaux en rapport avec les questions du Genre est moyenne. Ce n'est pas le cas avec la **Division Provinciale Genre** et **BUPSOC** « Bureau de Promotion Socioculturelle » qui ont la connaissance des textes et collaborent étroitement avec les Universités, les Organisations de la Société Civile, les partenaires en développement (UNFPA et UNICEF), la Division Genre de la MONUSCO, etc.

La stratégie de l'organisation en matière d'intégration de la dimension Genre est reflétée dans les objectifs, les programmes d'action et le budget de l'institution.

1. Province du Kasai- Occidental.

L'Assemblée provinciale ne dispose pas d'une feuille de route fixant les objectifs clairs à atteindre au cours de la mandature, l'institution se conforme à ses missions constitutionnelles. Toute fois, la création de la commission Genre et parité peut être considérée comme une stratégie de l'institution visant l'intégration de la dimension Genre dans son travail de sorte que rien ne pourra être fait de manière transversale qui ne soit analysé sous l'approche Genre par la dite commission.

En ce qui concerne les ressources financières, le budget de l'Assemblée provinciale est une allocation dont les dépenses essentielles constituent les émoluments des députés et les rémunérations du personnel politique et administratif. Ces dépenses absorbent pratiquement 95% du montant global, le reste étant consacré au fonctionnement de l'institution.

Par rapport aux OMD, le plan fait un état des lieux conséquent des objectifs 3, 4, et 5 concernant la province du Kasai-Occidental et aboutit à des axes stratégiques, objectifs spécifiques et prévisions d'actions dans certains domaines clés intéressant la femme comme la santé, l'Education et le Genre.

La seule question qui se pose reste le financement du plan quinquennal quand on sait que le budget de la province est maigre. Elle attend du pouvoir central dans le cadre de la rétrocession mais aussi des partenaires au développement dans le cadre de la coopération bi et multilatérale.

L'égalité genre est la première préoccupation du **REFEDEF** qui l'a intégrée dans ses objectifs et programmes d'actions qui visent naturellement la promotion du statut de la femme. Le projet de renforcement de la lutte contre l'impunité des violences sexuelles et basées sur le genre vise essentiellement l'habilitation du statut social et juridique de la femme qui est pratiquement chosifiée dans la province. L'ouverture de la clinique juridique d'assistance judiciaire gratuite au sein de la structure permet l'accompagnement des victimes auprès des cours et tribunaux avec les mêmes atouts sinon meilleurs que leurs bourreaux. Le budget conséquent est affecté par l'organisation à cette activité devenue emblématique pour le REFEDEF dans la province du Kasai Occidental. Cette lutte pour l'égalité hommes-femmes devant les instances judiciaires est considérée comme une stratégie de l'organisation pour l'intégration de la dimension genre dans ses activités sur terrain. Les objectifs poursuivis cadrent effectivement avec les priorités sur les questions de genre au niveau national, provincial et local.

L'égalité genre est intégrée à **l'ACDHO** d'une manière conceptuelle dans les objectifs et programmes d'actions de l'organisation, en tant qu'instance de vigilance en matière des droits humains. Cette conception montre que l'ACDHO perçoit les questions de genre comme des questions concernant les deux sexes et leurs relations. L'insuffisance des ressources financières ne permet pas à l'association d'organiser les activités de promotion de l'égalité genre comme souhaités. Quant à

L'UNICEF, elle intègre la dimension Genre dès la planification dans les objectifs poursuivis et les programmes d'actions. Les indicateurs sont spécifiés dès le

départ (ex : l'indice de parité) et les statistiques sont vraiment désagrégées. La notion de Genre est comprise comme une question concernant les deux sexes ainsi que leurs relations notamment en ce qui concerne l'accès aux services sociaux essentiels (les filles et les garçons doivent aller tous à l'école). Les ressources financières adaptées sont disponibles pour organiser les activités de sensibilisation en rapport avec les objectifs poursuivis notamment la vaccination des enfants de 0 à 5 ans à travers la province.

2. Province de l'Equateur.

En dehors de ses missions constitutionnelles, **l'Assemblée Provinciale** n'a aucune planification dans laquelle on pourrait évaluer le degré d'intégration de la dimension genre dans les objectifs et les programmes d'actions. Les objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes ne sont pas formulés et le budget de l'institution ne prend pas en compte les questions de genre. Quant au **Gouvernement provincial**, l'intégration de la dimension genre dans les objectifs et programmes d'actions de l'institution se traduit visiblement dans la stratégie et le plan d'action 2011 – 2015 pour la promotion de la femme dans la province. Malheureusement, cette volonté politique a été suivie de très peu d'effets, faute de moyens financiers conséquents pour mettre en œuvre les programmes.

En ce qui concerne **le COLFEQ**, la dimension genre est totalement intégrée dans ses objectifs et programmes d'actions et concerne aussi bien les femmes que les hommes, avec des indicateurs de performances et des cibles à atteindre bien identifiés dans les feuilles de route des activités retenues et mises en œuvre. Les objectifs poursuivis cadrent bien avec les priorités sur les questions de genre au niveau national, provincial et local. Quant aux ressources financières, le budget du COLFEQ est tributaire de l'appui financier des partenaires au développement.

Cet appui semble adapter au type d'activités retenues ensemble dans la formulation des priorités avec lesdits partenaires parmi lesquels on peut citer la MONUSCO, le PNUD, la FAO, etc. L'égalité Genre est intégrée dans les objectifs et programmes d'actions du COLFEQ et de L'UNICEF (dont les indicateurs sont spécifiés dès le départ ex : l'indice de parité et les statistiques sont vraiment désagrégées), comme en témoigne le PTA, lequel détermine des indicateurs

ainsi que des cibles à atteindre. Les ressources sont disponibles et adaptées aux activités dont les objectifs cadrent bien avec les priorités sur les questions de Genre au niveau national, provincial et local. Le **Territoire de Bikoro** quant à lui dispose des Plans de Développement Locaux sensibles au genre mais les budgets posent des sérieux problèmes.

3. Province du Katanga.

Les objectifs, les programmes d'actions au sein des institutions ne sont pas clairement définis en matière de Genre et surtout pas des allocations budgétaires au profit des questions du Genre.

4. Province du Kasai-Oriental.

La Division Genre n'a aucun budget pour organiser les activités de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Quant à **l'UFDH**, d'après ses objectifs et programmes d'action la notion de Genre est conçue comme une question concernant les deux sexes ainsi que leurs relations. Quelques fois, elle organise des activités de formation, mais elle n'a pas un budget sensible au genre.

5. Province Orientale.

Au niveau de l'Assemblée Provinciale, il n'ya ni intégration de l'égalité homme-femme dans les objectifs et programmes d'action du ministère, ni ressources financières pour organiser les activités de promotion du Genre, c'est aussi le cas pour **l'UNIFACE**. **Quant à la Division Provinciale Genre et l'organisation de droits de l'homme**, ils ont quand même la notion de l'intégration d'égalité homme-femme dans les objectifs et programmes d'action, mais ils manquent des moyens financiers pour la mise en pratique.

6. Province du Sud-Kivu.

9/15 institutions auditées n'ont aucune stratégie dans leurs objectifs et programmes d'action puisqu'elles n'ont pas de budget ou soit ne sont pas intéressées par le Genre.

7. Province du Nord-Kivu.

5/9 institutions auditées intègrent la dimension Genre dans les objectifs et programmes d'action mais ont trop peu des ressources financières.

8. Province du Maniema.

9/16 institutions auditées intègrent la dimension Genre dans les objectifs, programmes d'action et le budget mais d'une manière faible. **A la Division Genre**, il n'ya ni programmes ni projets qui mettent l'accent sur l'égalité homme-femme ni des budgets alloués par le Gouvernement pour l'organisation des activités inhérentes à la promotion de la dimension Genre, les quelques activités qui sont organisées le sont grâce à l'appui des partenaires au développement. **L'Assemblée provinciale**, qui a un point focal au sein du réseau Genre, n'a pas non plus d'allocation budgétaire au profit des questions du Genre, c'est la même situation pour **la Société civile**.

9. Province de Bandundu.

A l'Assemblée provinciale, tout comme à **l'ONG COFERD**, rien n'est fait pour l'intégration de la dimension Genre dans les objectifs, les programmes d'actions et aucun budget n'est alloué en matière du Genre. **La Division Provinciale Genre**, en ce qui la concerne dispose d'un PTA ; elle organise des activités de restitution des formations et fait aussi la sensibilisation au niveau de la radio, mais ne dispose pas d'assez de ressources pour ses activités.

10. Ville- Province de Kinshasa

A l'Assemblée Provinciale, il n'existe aucune stratégie d'intégration aussi longtemps que les membres même du réseau genre ne sont pas encore actifs par manque d'un budget conséquent et il leur faut un renforcement des capacités sur des questions du genre. Pour sa part, **la Division Provinciale Genre** se greffe souvent au programme d'action national qui nécessite énormément des moyens pour sa mise en œuvre. Quant aux **ONG FMJC et CONAFED**, l'implémentation de l'approche Genre se manifeste à travers les réunions de travail, les séminaires de formation et par la mobilisation sociale de la population (hommes, femmes et enfants) pour le changement de mentalité.

11. Les institutions décentralisées du Nord-Kivu

L'intégration de la dimension genre dans les politiques, programmes, projets et activités des organisations/structures reste encore théorique. Sur le plan pratique rien n'est fait. Aucune structure n'élabore un budget sensible au genre, mis à part le secteur de Beni Mbau et la chefferie de Bwisha où la prise en compte du genre est un exercice en cours.

Des données statistiques de **l'EPSP / Masisi (centre)** indiquent que l'intégration de la dimension genre n'y apparaît pas clairement même si l'on sait que quelques actions en ce sens sont menées par les responsables.

Dans le territoire de Masisi (centre), tous les Organismes internationaux audités intègrent la dimension genre dans leur plan d'action.

L'intégration de l'égalité de Genre dans la mise en œuvre des programmes et dans les activités de coopération entre l'institution et ses partenaires.

1. Province du Kasai-Occidental.

La gestion des questions du Genre au sein de l'Assemblée provinciale du Kasai-Occidental est confiée à la commission Genre et parité. Celle-ci examine et rend compte de ses conclusions à la plénière, laquelle est habilitée à prendre des décisions engageant l'institution. Dans son travail, la commission bénéficie de la collaboration des experts internes provenant de l'administration de l'Assemblée provinciale et des partenaires au développement tels le PNUD, la MONUSCO et le DAI (une ONG internationale intéressée par le volet sécurité), opérant localement dans la province.

Au niveau du **Gouvernement Provincial**, la gestion des questions de Genre est confiée au Ministère du Genre, lequel travaille en collaboration avec la division technique Genre. Il n'existe pas d'activités spécialement axées sur la question de l'égalité homme-femme. En effet, personne au sein de l'institution ne prend l'initiative de traduire en activités certains besoins ressentis en rapport avec l'amélioration de la condition de la femme et sa participation au travail de développement. Les objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes ne semblent pas être une priorité du gouvernement provincial dans la mise en œuvre des programmes et dans les activités de coopération. Les dossiers traités dans ce cadre concernent des activités autres que celles qui intègrent de manière explicite la dimension Genre.

Au **REFEDEF**, les activités de sensibilisation, de plaidoyer et de vulgarisation des textes légaux sont spécialement axées sur la question de l'égalité homme-femme sans parler de l'accompagnement judiciaire des femmes victimes de violences sexuelles et basées sur le genre. Les modalités de mise en œuvre des projets de coopération avec les partenaires de l'organisation, intègrent explicitement l'égalité homme-femme. Les partenaires exigent qu'il soit accordé les mêmes chances et opportunités aussi bien aux hommes qu'aux femmes. La construction des amigos au parquet de grande instance et à la

Police de Kananga profite aux détenus hommes et femmes dont les conditions de détention sont améliorées.

Quant à l'**ACDHO**, pour atteindre ses objectifs sur les questions de genre, elle fait le suivi des cas d'arrestation et des détentions, publie des rapports, des mémos, des communiqués de presse, fait des plaidoyers, des articles, des dénonciations et porte plainte contre tout acteur public, auteur ou commanditaire des faits des violations des droits de l'homme ou réputé tel. Elle organise par ailleurs des formations et des activités de sensibilisation en collaboration avec ses partenaires.

L'intégration de l'égalité genre est effective dans la planification (dès l'analyse du contexte en prenant soin d'avoir la participation des femmes afin que soient pris en compte les besoins et problèmes spécifiques des femmes et des filles) et dans la mise en œuvre des activités, etc. En ce qui concerne l'**UNICEF**, elle rappelle dans le travail avec les partenaires la nécessité de prendre en compte les questions de genre. Cela se reflète dans le choix des organisations avec lesquelles elle travaille en ayant la présence significative des filles et des femmes et en tenant compte de leurs besoins spécifiques, de la présence des femmes parmi le personnel et dans les séances de renforcement de capacité. Pour les enfants, tout en veillant sur l'équité, elle tient à donner les résultats désagrégés pour permettre de voir le bénéfice qui va aux filles et femmes dans les réponses qui sont assurées.

2. Province de l'Equateur.

Dans le cadre de la coopération entre l'**Assemblée Provinciale** et ses partenaires, le REPAGEPA concrétise certaines activités initiées par elle en vue de la prise en charge des problèmes sociaux liés au Genre qui se posent au niveau de la population locale. A cet effet, le **PNUD** a financé la construction d'un bureau dans l'enclos de l'Assemblée Provinciale pour recevoir les doléances de la population en matière de l'égalité genre. **La Division Provinciale Genre** quant à elle élabore un Plan de Travail Annuel (PTA) dont la mise en œuvre intègre l'égalité genre. Chaque année, l'institution procède à la revue annuelle transversale et multisectorielle avec les partenaires impliqués dans la promotion de genre. Ils formulent ensemble les priorités après avoir dégagé les points forts et les points faibles. Très souvent, la concrétisation des activités retenues est financée par les acteurs extérieurs (PNUD, UNICEF, MONUSCO) qui exigent l'intégration de l'égalité genre dans la mise en œuvre de toutes les activités.

De même, le **COLFEQ** coopère étroitement avec ses partenaires publics et privés et intègre l'égalité genre dans la mise en œuvre des programmes et activités de coopération telles:

-La sensibilisation sur la révision du fichier électoral à travers la ville de MBANDAKA a concerné aussi bien les femmes que les hommes en tant qu'électorat ;

- Le projet de petites subventions /fonds pour l'environnement mondial (PPS – FEM) en cours d'exécution en partenariat avec l'ONG PRODIP (Programme de développement intégré des pygmées) pour le reboisement sur 40 hectares avec des acacias et autres arbres.

Il en est de même au **PNUD** et à **l'UNICEF**, où dans la mise en œuvre des programmes et dans les activités de coopération avec leurs partenaires, l'intégration explicite de l'égalité homme-femme est exigée. Les objectifs d'égalité Genre se reflètent dans les affectations budgétaires régulières. La budgétisation est sensible au Genre et rien ne peut se définir sans le Genre.

L'exigence de l'implication des femmes dans toutes les activités et le même niveau de protection pour les filles et les garçons est de mise à L'UNICEF qui demande aux partenaires de montrer clairement les besoins des femmes dans leurs projets d'activités de coopération. Quant au **Territoire de Bikoro**, l'égalité en termes de genre n'est pas effective dans les services administratifs où elle se réduit à la représentativité de la femme, qui y est d'ailleurs minoritaire.

3. Province de Katanga.

Au Katanga, à **l'assemblée provinciale**, eu égard à la non prise en compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes au niveau du bureau et des Commissions, l'impact de l'intégration de la dimension genre et dans les décisions prises en faveur des populations du Katanga n'est pas perceptible. Cette situation démontre la persistance des stéréotypes dus aux pesanteurs socioculturelles influant dans les attitudes et comportements des communautés.

4. Province Orientale

En Province Orientale, Il y a un vrai problème de perception et de compréhension du concept Genre et développement sur les activités spécialement axées sur la question de l'égalité homme-femme, c'est ainsi que même dans le budget, la question du Genre n'est pas prise en compte.

Au sein de la société civile par contre, qui œuvre contre les violences les violences sexuelles et basées sur le genre, la question de la dimension Genre est prise en compte.

5. Province Kasai-Oriental.

La Division provinciale Genre procède par les activités axées sur la question de l'égalité Homme et Femme par la sensibilisation sur l'approche à travers les modules de formation sur l'égalité et l'équité et aussi par la sensibilisation de la boîte à image sur l'égalité de sexe. Mais d'après les affectations régulières de budget et dans les dotations extra budgétaires, celles des femmes sont en retard.

En ce qui concerne **l'ONG UFDH**, elle se focalise toujours dans le programme de la mise en œuvre des activités avec ses partenaires afin de sensibiliser et d'évaluer entre la connaissance et le niveau d'implémentation de la question Genre à travers la communauté. Mais cette stratégie souffre du financement.

6. Province du Sud-Kivu.

Au Sud-Kivu, seules 4 des 15 institutions auditées intègrent l'égalité de genre dans la mise en œuvre des programmes et dans les activités de coopération.

7. Province du Nord –Kivu.

5 des 9 institutions auditées intègrent l'égalité du genre dans la mise en œuvre des programmes et activités de coopération.

8. Province du Maniema.

L'intégration de l'égalité de genre dans la mise en œuvre des programmes et dans les activités de coopération est reflétée au sein de 9 des 16 institutions auditées.

9. Province du Bas- Congo.

A la **Division Provinciale Genre**, aucune forme de la gestion des questions du Genre n'existe ; Pour ce qui est de **l'Assemblée provinciale**, la démarche en matière du Genre est moins efficace ; Quant à la **société civile**, on constate une faible implication des partenaires dans le cadre de l'égalité homme-femme et dans les programmes et projets liés au Genre, bien qu'elle s'occupe de la prise en compte de la question de l'égalité homme-femme à travers son volet VSBG, aucune analyse sur le budget sensible au Genre n'est faite.

10. Province du Bandundu.

L'Assemblée Provinciale n'organise aucune activité avec les partenaires dans le cadre de l'égalité de Genre.

Concernant **la Division Provinciale Genre**, bien que disposant d'un PTA sur les questions du Genre, ne bénéficie d'aucun financement de la part du Gouvernement. Les partenaires au développement (PNUD, UNICEF, MONUSCO) interviennent quelques fois dans l'organisation des activités concernant l'égalité Homme-Femme. L'institution élabore une revue annuelle transversale en formulant les priorités. Quant à **l'ONG COFERD**, elle bénéficie quelques fois de l'appui technique et financier de la MONUSCO dans la réalisation de ses activités.

11. Ville-province de Kinshasa.

L'assemblée Provinciale n'a aucun partenaire en matière d'intégration de l'égalité de genre dans la mise en œuvre des programmes. Elle sollicite un partenariat avec le Ministère du Genre, Famille et Enfant pour lui ouvrir les horizons auprès des partenaires bi et multilatéraux qui militent en faveur de l'égalité de genre. La **Division Provinciale Genre** pour sa part, met l'accent sur la défense des droits humains de la femme à travers les médias. Avec l'appui des partenaires, elle organise des ateliers.

Le niveau d'expertise de l'institution vis-à-vis des questions de Genre et stratégie utilisée pour développer des compétences en la matière.

1. Province du Kasai-Occidental.

L'Assemblée provinciale dispose d'une commission Genre et parité, ce qui semble être une stratégie utilisée pour développer des capacités institutionnelles en la matière. Le niveau de l'expertise des membres de l'institution vis-à-vis des questions Genre est faible et convient d'être relevé. **A la Division Provinciale**, l'expertise en matière de Genre est assurée par la chef de division Genre et la conseillère Genre du gouverneur provincial. Le Ministre en charge du Genre n'est qu'un opérateur politique à qui l'on a confié des responsabilités d'impulsion politique. **Au sein du Gouvernement Provincial** on retrouve également une femme dont les connaissances en Genre sont remarquables surtout qu'elle avait déjà eu l'occasion de diriger la commission Genre et parité de l'Assemblée provinciale. Les autres membres n'ont pas de notions suffisantes en la matière. Les points focaux Genre n'existent pas au sein

des Ministères ou des divisions techniques provinciales. Aussi, aucune initiative ni stratégie n'a été prise pour le renforcement des capacités en la matière.

Le REFEDEF quant à lui a un niveau d'expertise vis-à-vis des questions du genre très bon et ses membres chargés de l'administration dont les avocats et assistants sociaux s'appliquent activement en cette matière. Ils participent aussi à quelques rares sessions de formations organisées par les partenaires pour développer leurs compétences. Le niveau d'expertise vis-à-vis des questions genre est très limité à l'ACDHO et aucune initiative n'est prise par les responsables de l'organisation pour promouvoir le développement des capacités sur les questions de l'égalité hommes-femmes. **A l'Unicef /Kananga**, son personnel dans l'ensemble est informé que l'intégration de la dimension genre peut fournir une base aux échanges et aux indicateurs de performances. Le niveau d'expertise de l'agence vis-à-vis des questions genre est excellent. Il existe des modules de formation sur les questions de genre pour développer les compétences du personnel ainsi que des partenaires de l'institution.

2. Province de l'Equateur.

Qu'il s'agisse du personnel administratif de **l'Assemblée provinciale** que des Députés, personne ne s'intéresse vraiment aux questions de Genre, en plus aucune stratégie n'est envisagée pour développer les compétences en la matière. Seule la Présidente paraît être engagée et déterminée. Quant au **Gouvernement Provincial**, son niveau de l'expertise est faible, situation dans laquelle se retrouve également le **COLFEQ** dont le travail de la coordination provinciale est appuyé par un consultant permanent faisant partie du comité provincial. Cette stratégie permet d'élargir les domaines d'interventions et de développer les compétences en matière de genre par l'action-recherche de chaque membre concerné; Il n'existe pas des points focaux genre au sein des autres divisions provinciales et aucune stratégie n'est utilisée actuellement. Par contre, dans le cadre du plan d'action 2011-2015, le renforcement des capacités des acteurs figure parmi les principes directeurs de sa mise en œuvre.

Au sein **du PNUD/Mbandaka** et de **l'UNICEF**, leurs personnels disposent d'une expertise satisfaisante et sont informés que l'intégration de la dimension Genre peut fournir une base aux échanges et aux indicateurs de performances. L'apprentissage en Genre se fait au travers des formations mandataires qui sont obligatoires et en lignes. Quant au PADDL, Il existe un Point Focal Genre qui

informe les autres membres du PADDL sur l'expertise en genre. Et pour le **Territoire de Bikoro**, le niveau d'expertise en matière de genre est faible.

3. Province Orientale.

Au sein de l'**Assemblée provinciale**, il y a un point focal Genre, mais qui n'a pas d'expertise sur les questions du Genre et l'Institution n'a aucun programme d'apprentissage en la matière. **Au Ministère provincial** par contre, il n'ya ni expertise en Genre, ni point focal surtout que les responsables n'ont aucune volonté de promouvoir les questions du Genre.

La Division Provinciale Genre n'a pas non plus d'expertise en Genre mais en exprime néanmoins le besoin.

4. Province Kasai-Oriental.

A la **CEFIDE** et à l'**UFDH**, le personnel est informé que l'intégration de la dimension Genre peut fournir une base aux échanges car il y a des points focaux dans les 16 territoires. En plus, l'institution se forme elle-même et y consacre 2/3 du budget total des activités. Ce sont ses points focaux qui font la supervision dans les antennes.

5. Province du Sud-Kivu.

Au Sud-Kivu, 4 des 15 institutions auditées pensent avoir de l'expertise en genre et développent des stratégies des compétences en la matière.

6. La Province du Nord-Kivu.

Au Nord-Kivu, l'expertise vis-à-vis de genre et stratégie utilisée pour développer des compétences en la matière est perceptible au sein de 3 des 9 institutions auditées.

7. Province du Maniema.

Au Maniema, l'expertise de l'institution vis-à-vis du genre et la stratégie utilisée pour développer des compétences en la matière ne concernent que les staffs et les points focaux au sein de 7 des 16 institutions auditées.

8. Ville-Province de Kinshasa.

A l'**assemblée provinciale**, quelques membres ont l'expertise en genre et l'Institution fait par moment appel à l'expertise extérieure pour animer des ateliers et sessions de formation pour faire assimiler cette approche. **La Division Provinciale Genre** cependant, n'est pas suffisamment outillée en la matière.

9. Province de Bandundu.

L'**Assemblée provinciale** n'a aucune expertise en son sein pour promouvoir les questions du Genre. Le personnel n'est pas suffisamment informé dès lors que les Députés ne s'intéressent pas tellement aux questions du Genre, et aucune stratégie n'est envisagée pour développer les compétences en la matière. S'agissant de la **Division Provinciale Genre**, elle reconnaît qu'il y a peu d'agents qui intègrent la notion du Genre, et expriment le besoin en renforcement des capacités ainsi que la désignation des points focaux- Genre dans d'autres Divisions.

Quant à l'**ONG COFERD**, la plupart des travaux sont effectués par les femmes, qui s'impliquent dans la gestion de la chose publique. L'organisation tient à l'équilibre en ce qui concerne le niveau d'expertise en son sein ; Elle compte 4 experts dont 2 hommes et 2 femmes et organise des formations de renforcement des capacités.

10. Province du Bas Congo.

A l'**Assemblée provinciale**, le personnel a quand même une connaissance en matière du Genre, il y a un point focal en Genre au sein du réseau. Cependant, aucune formation n'est organisée. A la **division provinciale Genre** par contre, le niveau du personnel en matière du Genre est faible. En effet, il n'existe même pas un point focal en Genre et aucune formation en la matière ne se donne. La même situation est perceptible au sein de la **société civile** malgré la présence d'un point focal.

La Gestion des informations et des connaissances.

1. Province de l'Equateur.

A l'Assemblée provinciale, Les informations en rapport avec le genre ne sont pas collectées et utilisées d'une manière structurée. Les données ventilées par sexe ne sont pas utilisées. L'institution n'a pas de centre de documentation, ni de site Internet, moins encore de bulletin d'information. Le REPAGEPA reçoit des informations des diverses structures publiques et privées et consulte les différents rapports des acteurs du domaine du genre. Il les collecte, les utilise dans la mesure de ses moyens.

En ce qui concerne le **Ministère Provincial du genre** et la **Division Provinciale genre**, les informations relatives au genre qu'ils utilisent proviennent du gouvernement central. Il n'existe pas de centre de formation ou des modules de formation en rapport avec le genre. Les institutions n'ont pas de site Internet

ni de centre de documentation. Elles ne produisent pas de bulletin d'informations en matière de genre.

Le **COLFEQ** quant à lui est préoccupé par la gestion des informations et des connaissances mais ne dispose ni de centre de formation ni de site internet. Quant au **PNUD** et à l'**UNICEF**, Bien que n'ayant pas de site internet et ne publiant pas de bulletins d'information, les informations sur les questions de Genre sont collectées par le Point Focal Genre. Dans tous les domaines du travail, on utilise les données ventilées par sexe notamment des statistiques désagrégées. Les informations utilisées sont désagrégées même par catégories sociales (pygmées, VIH...).

2. Province du Kasai-Occidental.

L'**Assemblée provinciale**, conformément au règlement intérieur, le président tient les membres de l'institution informés des messages, lettres et autres envois qui les concernent. Les informations sur les questions du Genre sont également véhiculées en respectant cette règle. Cependant, leur examen est confié à la commission Genre et parité qui rend compte à la plénière une fois le travail terminé. Dans tous les domaines du travail les données ne sont pas ventilées par sexe et ne sont pas utilisées parce que non disponibles.

Il n'existe ni site internet, ni centre de documentation, ni de bulletin d'information, documents sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Au niveau du **Gouvernement provincial**, la gestion des informations sur les questions de Genre incombe au Ministère en charge du Genre qui collecte les données via sa division technique Genre. L'utilisation des données ventilées par sexe n'est pas encore d'application dans tous les domaines du travail de l'institution ni de son organisation. Le gouvernement provincial ne dispose pas d'un centre de documentation en matière de Genre ni de site internet, pas même d'adresse E-mail.

C'est autant pour le **REFEDEF** et. L'**ACDHO**. La situation est pourtant bonne au niveau de l'**Unicef /Kananga**, la gestion des informations et des connaissances sur les questions de genre est très bonne. Il y a des formations sur le genre auxquelles les membres de staff peuvent participer. Les données ventilées par sexe sont collectées et utilisées de manière systématique dans tous les domaines du travail au sein de l'agence. Régulièrement, ces informations sont partagées au sein du personnel.

3. Province du Katanga.

Au Katanga, le processus de gestion de l'information et de communication dans la plupart des Institutions auditées se fait par des notes circulaires, des communiqués affichés à la valve, le syndicat, ainsi qu'à travers des réunions de travail et d'information, mais il est rare que les questions de genre soient inscrites à l'ordre du jour aussi longtemps que ces institutions ont d'autres objets sociaux.

A l'**Assemblée Provinciale**, on recourt plus aux Commissions et Groupes Parlementaires, à la radio et à la télévision pour faire passer les informations ainsi qu'à l'affichage à la valve. Mais l'institution ne met pas un accent spécifique aux questions du genre. De même à la **SNCC**, vu l'objet sociale de cette entreprise, les questions de genre ne sont pas vraiment prises en compte et les quelques femmes qui siègent au Comité des Directeurs n'ont pas la voix prépondérante, ce qui démontre à suffisance la persistance des inégalités et des discriminations dans leur vécu quotidien.

4. Province du Bas-Congo.

A la **Division Provinciale Genre**, il n'existe pas de site internet, ni de synthèse de la documentation sur l'égalité homme-femme. L'institution a une bibliothèque bien fournie mais en documents autres que ceux traitant des questions du genre. Il en est de même à l'**Assemblée provinciale** où il n'y a aucune synthèse sur la documentation en égalité de Genre, n'a pas un centre de la documentation et ne publie pas non plus des bulletins. Quant à la **Société civile**, elle a un point focal Genre chargé de collecter, d'adopter, de disséminer et d'utiliser les informations sur les questions de Genre d'une manière structurée. Il existe aussi des données désagrégées par sexe, mais l'institution n'a pas un centre de documentation.

5. Province de Bandundu.

A l'**Assemblée provinciale**, les informations en rapport avec le genre ne sont pas collectées, les données ventilées par sexe n'existent pas. L'institution n'a pas de centre de documentations, ni de site internet et ne dispose pas de bulletins d'informations.

Du côté de la Division Genre, les informations en matière du Genre proviennent du Gouvernement Central, en suite vient le tour du Ministère Provincial du Genre de faire circuler des informations. L'institution n'arrive pas à désagréger les informations pendant les activités et manifestations. Elle n'a pas de site internet, ni d'un centre de la documentation, mais possède quelques documents qui traite de la dimension Genre, pas de bulletin d'information à la dite question. C'est aussi le cas pour l'**ONG COFERD** qui n'a ni bulletin

d'information et qui accède difficilement à l'outil informatique mais qui tout de même traite les informations d'une manière ventilée et structurée et possède une bibliothèque.

6. Ville- province de Kinshasa.

A l'**Assemblée Provinciale**, on ne se préoccupe pas de la gestion des informations et des connaissances en matière du Genre.

Tout comme à l'**ONG FMJC**, on n' a pas une bonne organisation au sujet de la collecte, l'adoption, la dissémination des informations sur les questions de genre, toute fois il existe un petit apport que les partenaires (UNFPA) donnent aux prestataires des offres de service de rapportage des données sur les violences sexuelles et violences basées sur le genre en vue de permettre au niveau national de publier trimestriellement des données sur les VSBG.

Quant à la **Division Provinciale Genre**, les informations sont souvent répercutées à travers des notes de service et des réunions de travail avec les bureaux communaux. Celles spécifiques aux questions de genre font souvent l'objet des ateliers de réflexion, des séminaires de formation et de sensibilisation.

7. Province du Kasai-Oriental.

Au sein de la **Division Provinciale Genre**, Il n'y a aucune organisation au sujet des collectes, d'adoption, de dissémination des informations sur les questions du Genre. Par contre, la documentation sur l'égalité entre les hommes et les femmes existe et est accessible à tous, bien qu'il n'y ait pas d'internet. A l'**UFDH**, la situation n'est guère différente au sujet de la collecte des informations, toute fois les membres de la structure s'imprègnent de la résolution 1325 pour vulgariser au niveau de la base, ainsi que la documentation sur la loi portant protection de l'enfant.

8. Province Orientale.

A la province Orientale, il n'ya pas de gestion claire des informations et des connaissances en matière du Genre ni de documentation sur l'égalité homme-femme, pas même ni de bulletin d'information. A la **Division Genre** par contre, bien qu'il n'ya pas de centre de documentation, ni d'outils de sensibilisation, de plaidoyer et de vulgarisation du genre (texte, convention, politique nationale, stratégie.....), ni d'accès à l'internet, ni de gestion des informations et des connaissances en matière du Genre, il y a quand même une synthèse de la documentation sur l'égalité homme-femme.

En ce qui concerne l'**UNIFACE**, il ya un point focal Genre qui est chargé de collecter les données désagrégées par sexes. Cependant, l'institution ne dispose pas d'un centre de documentation, et ne fait pas la synthèse de la documentation sur l'égalité homme-femme.

A La **société civile** des droits de l'homme par contre, il y a un point focal Genre chargé de collecter, d'adopter, de disséminer et d'utiliser les informations sur les questions de Genre d'une manière structurée. On y retrouve quand même des données désagrégées selon le sexe même si cette organisation n'a pas un centre de documentation.

9. Province du Sud-Kivu.

Au Sud-Kivu, seules 4 des 15 institutions auditées procèdent à la gestion des informations et des connaissances en genre.

10. Province du Nord-Kivu.

Au Nord-Kivu, la gestion des informations et des connaissances n'a été constatée qu' au sein d'une seule institution sur les 9 auditées.

11. Province du Maniema.

Au Maniema, la gestion des informations et des connaissances n'a été constatée qu'au sein de 6 institutions sur les 16 auditées.

12. Ville-Province de Kinshasa

Il n'y a aucune organisation au sujet de la collecte, d'adoption, de dissémination des informations sur les questions du Genre.

Systemes et instruments utilisés pour le contrôle et l'évaluation de la prise en compte du Genre.

1. Province de l'Equateur.

A l'**Assemblée provinciale**, aucun système ni instrument n'est utilisé pour le contrôle et la prise en compte du genre dans les activités et dans les rapports de l'institution. En effet, en l'absence d'une planification formelle déterminant des indicateurs et des cibles, cet exercice devient difficile.

Au **Gouvernement provincial** par contre, dans le cadre de la revue annuelle avec l'ensemble des partenaires impliqués dans la promotion genre, la Division Provinciale procède au contrôle et à l'évaluation de la prise en compte du genre dans les activités retenues et réalisées au courant de l'année. Cet exercice se fait sur base des résultats obtenus et par rapport aux indicateurs et cibles à atteindre prédéfinis.

La collecte et l'utilisation systématiques des données ventilées par sexe dans la planification et la rédaction des rapports d'activités ne font pas encore partie des habitudes dans le travail au sein de l'institution. Cependant, le plan

d'action 2011 – 2015 pour la promotion de la femme dans la province de l'Equateur prévoit une stratégie de suivi et d'évaluation de sa mise en œuvre avec des mécanismes financiers et administratifs appropriés.

A l'**ONG COLFEQ**, dans la planification et la rédaction des rapports, les données ventilées par sexe sont collectées et utilisées systématiquement par les animateurs. Le plan d'actions et les feuilles de route déterminent des indicateurs permettant le contrôle et l'évaluation de la prise en compte du genre dans les activités réalisées. Cependant, il n'existe pas des mécanismes financiers et administratifs efficaces pour suivre la planification et la dépense des ressources servant à financer les activités planifiées et réalisées.

Le **PNUD et l'UNICEF** quant à eux excellent dans ce domaine. En effet, au sein de ces deux institutions, la planification et la rédaction des rapports d'activités tiennent compte de la dimension Genre. Il existe des indicateurs utilisés pour le contrôle et l'évaluation de la prise en compte du Genre. A chaque trimestre, les indicateurs sont relevés dans tous les rapports, il existe des systèmes et instruments utilisés pour le contrôle et l'évaluation de la prise en compte du genre. Dans la planification et dans la rédaction des rapports, les données ventilées par sexe sont systématiquement utilisées. Il existe des mécanismes financiers et administratifs efficaces pour suivre la planification et la dépense des ressources servant à financer les activités planifiées et réalisées. Ces mécanismes facilitent et améliorent la qualité de l'intégration de la dimension Genre. Le **Territoire de Bikoro** quant à lui ne dispose d'aucun mécanisme pour le suivi et l'évaluation.

2. Province du Kasai-Occidental.

D'habitude, la planification des activités et l'élaboration des rapports au sein de l'**Assemblée provinciale** ne sont pas évaluées et il n'existe aucun système ou instrument utilisé pour le contrôle et l'évaluation de la prise en compte du Genre, la prise en compte de Genre n'étant pas chose courante.

Toute fois, il est prévu dans les mécanismes de suivi et évaluation de la mise en œuvre du plan quinquennal 2011-2015, un système d'information basé sur les outils de collecte de données, de reportage et un système de suivi-évaluation avec des différents indicateurs quantitatifs et qualitatifs de suivi de progrès de la mise en œuvre. Dans le cadre de ces mécanismes, le contrôle et l'évaluation de la prise en compte du Genre pourront être réalisés dans l'avenir.

Au **REFEDEF**, les choses ne sont pas différentes vu que le contrôle et l'évaluation de la prise en compte du genre ne se font pas suivant des systèmes et méthodes établis. La planification et la rédaction des rapports se font sans

ressortir des indicateurs pouvant permettre le contrôle et l'évaluation de la prise en compte du genre. C'est aussi le cas au sein de **l'ACDHO** où la planification et la rédaction des rapports ne suivent pas des instructions, les systèmes et instruments pouvant permettre le contrôle et l'évaluation de la prise en compte de genre ainsi que des mécanismes financiers et administratifs pour suivre la planification et la dépense des ressources servant à financer les activités n'existent pas. Quant à **l'Unicef /Kananga**, Il existe des systèmes et instruments utilisés pour le contrôle et l'évaluation de la prise en compte du genre que sont le genre et l'équité, deux indicateurs majeurs qui sont actuellement évalués dans un logiciel de gestion vision en cliquant sur un bouton. Aussi dans la planification et dans la rédaction de leurs rapports, les données ventilées par sexe sont systématiquement utilisées. Il existe des mécanismes financiers et administratifs efficaces pour suivre la planification et la dépense des ressources servant à financer les activités planifiées et réalisées. Ces mécanismes facilitent et améliorent la qualité de l'intégration de la dimension genre.

3. Ville- province de Kinshasa.

A Kinshasa, **l'Assemblée provinciale**, ne fournit pas d'effort pour obtenir la documentation en Genre. En plus, elle ne dispose pas des systèmes et des instruments de contrôle et d'évaluation de la prise en compte de la dimension Genre. Quant à **l'ONG FMJC**, elle utilise des fiches des données ventilées selon le sexe, la période et les intervenants. Après elle procède à une sorte d'évaluation des éléments transcrits dans la fiche sous forme de monitoring des médias par rapport aux émissions présentées.

4. Province Orientale.

Au sein du **Ministère provincial du Genre et de la Division Genre**, il n'y a pas des mécanismes financiers et administratifs efficaces pour assurer le suivi de la planification et des dépenses des ressources pour l'intégration de la dimension Genre ni des systèmes et des instruments de contrôle et d'évaluation de la prise en compte de la dimension Genre. Au niveau de la **société civile**, il y a quand même de plan de travail annuel (PTA), des rapports annuels d'activité, mais les ressources financières affectées à l'intégration de la dimension Genre ainsi que les données désagrégées par sexe pour la planification et la rédaction des rapports font défaut. Sans oublier le manque des systèmes et des instruments de contrôle et d'évaluation de la prise en compte de la dimension Genre.

5. Province du Kasai-Oriental.

A la **Division Provinciale Genre**, les séances des réflexions sont les méthodes utilisées par le personnel de l'institution pour la planification et la rédaction des rapports, cela contribue dans une certaine mesure à l'intégration de la dimension par l'institution parce qu'elle implique les hommes, les femmes, les filles et les garçons.

A la **CEFIDE**, on utilise les données ventilées par sexes dans tous les domaines du travail et il existe une documentation mise à la disposition des chercheurs. La planification et les rapports proviennent des systèmes «atelier de planification» et l'apport des partenaires locaux qui connaissent la structure.

A **L'UFDH**, l'institution bénéficie de l'appui de l'Union Européenne sur la planification dans des projets et utilise les données ventilées par sexes comme système ou instrument de contrôle et d'évaluation de la prise en compte de la dimension genre.

6. Province du Sud-Kivu.

Au Sud-Kivu, aucune des institutions auditées ne prétend avoir un système ou instrument de contrôle et d'évaluation de la prise en compte de la dimension genre.

7. Province du Nord-Kivu.

Au Nord-Kivu, aucune des institutions auditées n'a un mécanisme de contrôle et d'évaluation de la prise en compte de la dimension genre car ne reconnaissant pas l'avoir mis en place.

8. Province du Maniema.

Au Maniema, aucune des institutions auditées ne dispose du mécanisme de contrôle et d'évaluation de la prise en compte de la dimension genre.

9. Province du Bas Congo.

A **L'Assemblée provinciale**, il n'y a pas de plan de travail annuel et aucun rapport annuel d'activités pour l'intégration de la dimension Genre n'est élaboré, ce qui implique le manque des mécanismes financiers et administratifs efficaces pour le suivi des ressources et dépenses servant à financer les activités pour l'intégration de la dimension Genre.

A la **Division provinciale Genre** par contre, l'on établit des plans annuels de travail, des rapports annuels d'activités, orientés plus vers les activités de la lutte contre les violences sexuelles, mais l'intégration de la dimension Genre pose toujours problème faute des ressources financières conséquentes. C'est aussi le cas pour la **société civile**.

10. Province de Bandundu.

Au sein de l'**Assemblée provinciale**, aucun système ni instrument ne sont utilisés pour le contrôle et la prise en compte du Genre dans les activités et dans rapports de l'institution, d'ailleurs aucune planification formelle n'existe.

La **Division Provinciale genre** quant à elle travaille en synergie avec les districts en utilisant une approche participative qui n'est pas appuyée par les hommes mais les résultats attendu est de 80 pourcent et reçoit la matière avec satisfaction, afin l'institution disponibilise et mobilise des fonds, en créant des banques des données au niveau de la Province. S'agissant de l'**ONG COFERD**, elle utilise la méthode andragogique (pratique pour adultes), ensuite il récolte les données par rapport à l'identité de victimes violées.

11. Ville-Province de Kinshasa

Aucun système ni instrument ne sont utilisés pour le contrôle et la prise en compte du Genre dans les activités et dans rapports des institutions auditées.

12. Institutions décentralisées du Nord-Kivu

Dans toutes les institutions décentralisées du Nord-Kivu, *la collecte des données sur le genre* est une activité complètement ignorée/absente. Cela se justifie du fait de l'absence des points focaux genre et du manque de connaissances.

Le choix des organisations partenaires à l'institution.

1. La province de l'Equateur.

A l'**Assemblée provinciale**, peu des partenaires sont intéressés aux questions du Genre, de sorte que l'institution n'a pas vraiment de choix à opérer. Elle se contente des partenaires qui acceptent de collaborer avec elle, notamment le PNUD, la MONUSCO et l'UNFPA. En rapport avec les journées commémoratives de la femme, l'Institution qui n'organise pas habituellement d'activité, participe à celles organisées par les associations de la Société Civile avec l'appui des partenaires et la Division Genre (Gouvernement Provincial). La même situation est vécue par le **Gouvernement provincial** qui n'opère pas de choix de partenaires mais se voit obligé de collaborer avec les partenaires habituels (PNUD, UNICEF, UNPFA, MONUSCO...) qui s'intéressent dans le cadre de leurs activités transversales à l'intégration de l'égalité genre. Les seules initiatives prises par l'institution concernent les activités organisées autour des journées commémoratives de la femme. Quant aux membres de l'institution, ils

participent aux activités organisées par leurs partenaires ou par la Société civile (conférences, ateliers, foire de l'artisanat féminin...).

Le **COLFEQ** aussi ne choisit pas ses partenaires mais collabore avec les quelques rares qui travaillent dans le domaine de genre. Il entretient également des contacts avec la société civile, les services et les structures du Ministère Provincial du Genre. L'institution organise des activités de sensibilisation sur différents thèmes en rapport avec la promotion genre et avec la commémoration de la journée internationale de la Femme (JIF) avec l'appui des mêmes partenaires, activités qui impliquent les hommes et les femmes, les autorités politico-administratives et la population.

Au **PNUD**, dans l'ensemble, les organisations partenaires du PADDL tiennent compte de la dimension Genre. Le problème de choix des partenaires ne se pose pas. En rapport avec les journées commémoratives de la femme, l'initiative des activités est laissée aux partenaires de la Société Civile et des institutions publiques. Parfois le PADDL s'associe à la MONUSCO pour organiser à l'intérieur de la province, la Journée de la Femme Rurale. Les femmes sont très actives et organisent partout des activités foraines (ex. foire de l'artisanat féminin) auxquelles participent aussi les hommes, les responsables et subalternes.

L'UNICEF quant à elle exige de ses partenaires la prise en compte de l'égalité genre dans la mise en œuvre de toutes leurs activités. L'institution sélectionne ses partenaires en fonction de leur capacité de travail et de leurs perspectives d'égalité genre. Lors des journées commémoratives de la femme, l'agence apporte son appui technique et financier selon le cas aux acteurs publics et de la société civile impliqués dans la promotion de genre. Ces activités sont quasi identiques à celles du PNUD.

2. Province du Kasai-Occidental.

L'Assemblée Provinciale n'a pas de choix des Partenaires à faire dans ce domaine tant ils sont peu nombreux. L'institution travaille aussi avec les organisations féminines, de défense des droits de l'homme, de participation au développement ainsi qu'avec les services provinciaux et les structures locales en charge de Genre. Ce travail consiste essentiellement en l'échange d'informations et d'expériences dans le domaine du Genre. A ce jour, aucune activité n'a été organisée par l'institution dans le domaine de Genre, en dehors des travaux initiés par l'Unité Genre de PNUD au mois d'Aout de l'année passée. Par contre, les femmes de l'institution participent chaque année aux

activités commémoratives de la journée du 8 Mars(JIF) organisées par l'Exécutif provincial.

Etant donné la rareté des organisations partenaires, le choix est porté sur l'une ou l'autre en fonction de sa capacité d'intervention financière. En matière de Genre, beaucoup de partenaires n'ont pas de rubriques appropriées pouvant correspondre aux besoins de l'institution. Quant à la **MONUSCO/Kananga**, elle collabore dans la mesure du possible avec les organisations féminines et de défense des Droits de l'homme. Elle organise des activités auxquelles participent toutes ces organisations partenaires notamment autour de la journée internationale de la femme. A cause de la modicité du budget provincial, beaucoup d'activités relatives à la promotion de Genre ne sont pas financées.

Le **REFEDEF** ne sélectionne pas non plus ses partenaires pour les mêmes raisons évoquées ci avant. Elle s'intéresse à tout acteur pouvant l'accompagner sur le plan technique et/ou financier dans la réalisation de ses activités. Avec l'appui de ces derniers, l'organisation finance plusieurs activités dont les ateliers de renforcement des capacités, la construction des amigos, la lutte contre l'impunité des auteurs des violences sexuelles, etc. En 2012, lors de la JIF, le REFEDEF a organisé avec l'appui de la MONUSCO deux journées de vulgarisation des instruments juridiques relatifs aux droits publics de la femme avec une forte participation des hommes et des femmes de la ville de Kananga. Quant à l'**ACDHO**, elle est plutôt à la recherche des partenaires.

A l'occasion des journées commémoratives de la femme, l'organisation participe avec l'ensemble de la société civile aux activités organisées avec l'appui des différents partenaires au développement. En ce qui concerne l'**UNICEF**, elle choisit ses partenaires en fonction de leur capacité de travail et de leurs perspectives d'égalité genre. Lors des journées commémoratives de la femme, l'agence apporte son appui technique et financier selon le cas aux acteurs publics et de la société civile impliqués dans la promotion de genre. Ces activités dont les conférences et les manifestations populaires connaissent la participation tant des hommes que des femmes, des responsables et des subalternes.

3. Province du Katanga.

Le Ministère provincial travaille en collaboration avec les partenaires étatiques (tous les Ministères impliqués), les ONGD féminines, les confessions religieuses, l'armée et la police à travers des Unités Spécialisées pour la protection des femmes et des enfants en matière de lutte contre les VSBG. Il collabore aussi, dans le cadre d'appui technique et financier avec les Agences du Système des

Nations Unies notamment UNFPA, UNICEF, USAID et PNUD. Ce choix est fait en fonction de leurs capacités au travail et de leur expertise dans le domaine. Les partenaires sélectionnés épaulent l'institution dans la sensibilisation, le renforcement des capacités des autres partenaires ou de la population.

4. Ville- Province de Kinshasa.

L'Assemblée Provinciale n'a aucun partenaire en matière du genre.

L'ONG FMJC et Division Provinciale Genre par contre font le choix des partenaires en fonction de leur capacité de travailler avec les structures, ou de leurs perspectives d'activité dans le domaine de l'égalité entre l'homme et la femme notamment les organisations féminines, les organisations de défense des Droits de l'homme, mais d'une manière ponctuelle avec les structures du Ministère genre au niveau national.

5. Province du Kasai-Oriental.

Dans cette Province, la **division Provinciale Genre** entretient des liens de partenariat avec l'UNICE, le PNUD, la MONUSCO, l'UNFPA, le PRESA, le FAO, les organisations féminines, les organisations de défense des Droits de l'homme. Les activités que l'institution organise ou auxquelles elle participe concernent la journée internationale de la femme), la journée de la femme rurale ainsi que des journées de réflexion. A **l'UFDH** par contre, les partenaires qui sont sélectionnés se réservent encore à cause de la vision de l'institution.

6. Province Orientale.

A la province Orientale, contrairement à **l'Assemblée Provinciale** où seules les Députés femmes participent individuellement aux manifestations, l'implication de la **Division Provinciale Genre** est totale dans la commémoration de toutes les journées Organisées à l'intention des femmes. (JIF, 16 jours d'activisme, JFR...) avec l'appui du PNUD et de l'UNICEF. L'institution collabore aussi avec les organisations et associations féminines, les organisations de droits de l'homme, les partenaires en développement. Le choix des partenaires est fait par cette institution en fonction de leurs objectifs, il en est de même de la **société civile** malgré le fait qu'elle ne s'implique pas assez à la JIF. **L'UNIFACE** elle aussi prend part à la célébration de la JIF, des 16 jours d'activisme et de la journée de l'enfant africain...

7. Province du Sud-Kivu.

Au Sud-Kivu, 7 institutions sur les 15 auditées ont des Partenaires et elles les choisissent en fonction de leur domaine d'intervention, leur mission et la nature de leur projet.

8. Province du Nord-Kivu.

Au Nord-Kivu, 5 institutions sur les 9 auditées ont des Partenaires et elles les choisissent en fonction de leur domaine d'intervention, leur mandat et leur opérationnalisation.

9. Province du Maniema.

Au Maniema, 6 des 16 institutions ont des Partenaires, choisis selon le plan stratégique, les projets, la capacité, les programmes et les missions.

10. Province du Bas Congo.

La **Division provinciale Genre** implique tous les partenaires dans la promotion de l'intégration du Genre dans les programmes, projets et politiques du gouvernement provincial, mais il se pose toujours un problème de moyen financier.

L'Assemblée provinciale a elle aussi des contacts directs avec les partenaires en développement, les organisations et les associations féminines et les organisations de droits de l'homme et les implique dans la commémoration des dates marquantes comme la journée internationale de la femme, la journée de la femme rurale.

Quant à la **société civile**, elle organise la journée de sensibilisation et de plaidoyer par rapport au thème national, mais n'organise pas d'activité dans le cadre de la journée de la femme rurale, ni la sensibilisation et le plaidoyer sur les 16 jours d'activisme. Le choix des partenaires est fait en fonction de son objectif.

11. Province de Bandundu.

A **l'Assemblée provinciale**, les Partenaires sont peu intéressés aux questions du Genre. L'Institution n'a jamais organisé une quelconque activité en rapport avec les journées commémoratives de la femme. **La Division genre** pour sa part ne fait pas le choix de partenaires, mais présente un programme auprès de ces derniers qui, après examen décident de le financer ou non. Quant à **l'UNICEF**, il a formé les filles et les garçons comme reporteurs. Toutefois l'institution organise des sensibilisations, des causeries éducatives, des conférences et fait de plaidoyer auprès des décideurs politico-administratifs.

A l'ONG COFERD, le choix du Partenaire est fait selon que l'activité choisie cadre avec la mission du partenaire en place. Ex : la MONUSCO a intervenue en Novembre 2011 pour la sécurisation de la femme pendant les élections. Ce qui importe dans le collectif c'est le domaine d'intervention. la MONUSCO l'a soutenue financièrement à organiser des conférences et des sensibilisations en matière du Genre.

12. Ville-Province de Kinshasa

L'AFEJUC collabore avec le Ministère du Genre dans le choix des organisations partenaires. Ce dernier utilise l'association pour la sensibilisation en rapport avec le code de la famille notamment en ce qui concerne le mariage, la succession...Il faut aussi noter que l'AFEJUCO organise le plus souvent des activités de sensibilisation en rapport avec le 8 Mars telles que les conférences débats au niveau des jeunes, dans des Eglises et participent aux émissions à la télévision et la radio. Mais pour des telles journées, il n'ya presque pas de budget, tout se fait avec les maigres cotisations des membres. Et quelquefois, l'AFEJUCO fait du bénévolat à travers des activités telles que la sensibilisation de proximité dans églises, des écoles, des marchés, dans des entreprises...

Les produits et image publique de l'institution.

1. Province de l'Equateur.

L'image publique de l'Assemblée Provinciale en matière du Genre est plutôt sombre. Bien que le Bureau s'évertue à moraliser les Députés, cette démarche de l'institution n'est pas encore perceptible en terme de changement auprès des partenaires locaux. L'institution ne produit aucun document de publicité comportant des informations relatives à la prise en compte du genre en son sein.

Les conflits politiques qui prévalent à l'Equateur entre les institutions politiques de la Province (gouvernement provincial et Assemblée provinciale) troublent l'image publique de l'institution dont les réalisations en rapport avec l'égalité Genre ne sont pas perçues telles quelles par l'opinion locale malgré la participation de la femme. Aucune stratégie d'action précise n'est initiée par l'institution pour informer ses partenaires de sa politique de prise en compte de la dimension Genre.

En ce qui concerne le **COLFEQ**, la démarche en matière de genre est bien perçue par les organisations partenaires, les institutions publiques et l'opinion publique, surtout qu'il s'agit d'un collectif qui regroupe un nombre important d'associations féminines. Le COLFEQ diffuse ses activités sur les ondes de la Radio OKAPI.

La bonne perception de l'image publique par leurs partenaires concerne aussi le **PNUD et l'UNICEF** en matière d'égalité homme-femme. Le PNUD et l'UNICEF encadrent les acteurs, apportent l'information, partagent des responsabilités dans le cadre d'un appui technique et financier. Les organisations partenaires de la Société Civile dont le COLFEQ et le Cadre de concertation sont satisfaites de la manière dont ces deux agences des Nations Unies s'investissent dans les questions de Genre et par le fait qu'elles insistent sur l'égalité entre homme et femme. Avec l'ensemble des partenaires, le PNUD a élaboré la Stratégie et le Plan d'Action 2011-2015 pour la Promotion de la Femme dans la Province de l'Equateur pendant que l'UNICEF organise des campagnes de vaccination pour tous les enfants de 0 à 5 ans indistinctement de leurs sexes ainsi que les campagnes pour améliorer le taux de scolarisation des filles et des garçons dans l'enseignement maternel et primaire, ce sont là des illustrations de l'intégration de la dimension genre dans les activités de ces institutions. Pour ce qui est du **Territoire de Bikoro**, aucune stratégie en termes d'images publiques n'a été mise sur pied pour la promotion de la dimension genre.

2. Province du Kasai- Occidental.

La démarche de l'institution **Assemblée provinciale** en matière d'égalité homme-femme est bien perçue par les partenaires avec la création en son sein de la commission Genre et parité. Les partenaires espèrent qu'avec cette commission les questions relatives au Genre seront abordées en profondeur par l'organe délibérant de la province qui pourra à son tour influencer l'Exécutif provincial dans la prise en compte de la dimension Genre dans les politiques et programmes locaux de développement. La nomination d'une femme au gouvernement provincial est un bel exemple de l'activisme de cette commission.

En ce concerne le **Gouvernement provincial**, l'image publique de l'institution dans sa démarche en matière d'égalité homme-femme n'est pas bien perçue par les organisations partenaires et même par l'opinion publique en générale dans la mesure où l'on ne trouve pas une nouveauté dans ce qui est fait par l'Exécutif provincial ni par rapport à sa composition, ni par rapport à ses activités limitées essentiellement aux festivités commémoratives de la journée du 8 Mars.

L'institution n'a produit aucun document de politique et programmation en matière du Genre. Par contre les querelles de positionnement entre deux femmes (aux quelles on a déjà mis fin) pour le poste de chef de division Genre, ont longtemps handicapé le travail et terni l'image de la division et par ricochet celle de l'Exécutif provincial.

Le **REFEDEF**, quant à lui, a réalisé en 2011 d'intenses activités. Il a beaucoup assisté les enfants et les femmes, a amélioré les conditions de détention dans différentes juridictions pour les femmes et les hommes. Toutes ces activités auxquelles se sont ajoutées diverses autres activités transversales, particulièrement avec le projet de lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre avec l'appui des partenaires font que l'organisation jouit d'une bonne réputation dans la province. Cependant, quelques hommes pensent que le REFEDEF fait arrêter beaucoup de gens avec l'influence de sa présidente qui est magistrat au parquet de grande instance de Kananga.

Quant à l'**ACDHO**, sa visibilité est nulle et son image publique n'est pas non plus perceptible. En effet, l'organisation connaît des problèmes institutionnels qui ne lui permettent pas de s'affirmer sur terrain et d'être vraiment opérationnelle comme souhaité. Les activités planifiées semblent être un chapelet d'intentions difficiles à réaliser faute d'appui financier et technique.

S'agissant de l'**UNICEF**, son image publique est très bonne en ce qui concerne les questions d'égalité genre. La démarche de l'institution est bien perçue par les partenaires publics et privés grâce aux intenses activités qu'elle mène en rapport avec la dimension genre dont l'organisation des campagnes de vaccination pour tous les enfants de 0 à 5 ans indistinctement de leurs sexes, les campagnes pour améliorer le taux de scolarisation des filles et des garçons dans l'enseignement maternel et primaire ,etc.

3. Province Orientale.

En Province Orientale, on constate une faible considération du **Ministère provinciale du Genre** à cause de sa faible implication dans les questions du genre. Cette faible implication s'observe également à la **Division Provinciale Genre** en matière de l'égalité homme-femme.

Les Organisations Féminines par contre bénéficient d'une certaine estime pour leur implication dans la démarche d'accompagner les autres structures auprès des instances juridiques pour l'obtention de leurs légalisations.

L'UNIFACE a une image appréciable auprès des Partenaires et de l'opinion publique pour son intervention dans le volet des VSBG et à cause de son implication totale dans les affaires civiles dans le volet : droits de l'homme, bien qu'elle connaisse des problèmes au niveau de l'intégration de la dimension Genre. Quant à l'**Assemblée provinciale**, elle jouit d'une bonne estime des Organisations Féminines pour sa totale implication dans la plate forme revendiquant l'application de la résolution 1325 à travers son réseau Genre.

4. Province du Kasai-Oriental.

La **CEDEFI**, contribue aux renforcements des capacités des questions d'égalité hommes-femmes auprès de ses partenaires par des formations, qu'elle organise. Quant à **l'UFDH**, les Partenaires ont une image satisfaisante d'elle dans la mesure où l'institution contribue au développement des questions d'égalité homme-femme au sein de la société civile.

5. Ville- province de Kinshasa.

De **l'Assemblée Provinciale**, les Partenaires ont une image négative car il y a des inégalités flagrantes par rapport à la composition de son bureau. Néanmoins, l'Institution est souvent sollicitée par divers partenaires pour disséminer des données et des rapports sur la situation des droits des femmes, et voire certaines informations probantes sur la mise en œuvre de la Résolution 1325 en rapport avec la participation des femmes à la prévention, gestion et résolution des conflits.

6. Province du Sud-Kivu.

Au Sud-Kivu, l'opinion ainsi que les partenaires pensent que les Produits et image publique de 11 des 15 institutions auditées sont négatives.

7. Province du Nord-Kivu.

Dans la province du Nord-Kivu, les produits et image publique des 3/9 institutions semblent bons aux yeux des partenaires, qui leur font confiance, les autres n'œuvrent pas dans le domaine du genre.

8. Province du Maniema.

Au Maniema, l'opinion ainsi que les partenaires pensent que les Produits et image publique de 12 des 16 institutions auditées sont négatives.

9. Province du Bas- Congo.

L'image publique de la **Division provinciale Genre** en matière du Genre est moins bonne. L'institution ne produit aucun document de publicité comportant des informations relatives à la prise en compte du genre en son sein. C'est le même cas

Pour **l'Assemblée Provinciale** et la **société civile** en matière du Genre.

10. Province de Bandundu.

L'image publique de **l'Assemblée provinciale** en matière du Genre est plutôt sombre en ce qui concerne l'égalité Homme- Femme. Bien que le bureau

s'évertue à moraliser les Députés, cette démarche n'a pas encore produit des résultats. En plus, l'institution ne produit aucun document comportant des informations relatives à la prise en compte du Genre.

La **Division provinciale Genre** quant à elle a une bonne image, mais faute des moyens, elle fait recourt à la radio pour sensibiliser.

A l'**ONG COFERD**, la section électorale de la MONUSCO reconnaît un grand changement au niveau de l'intégration en son sein. Les autres partenaires apportent quelques fois de l'assistance à l'ONG dans ses activités liées aux questions du Genre et ont d'elle une image plutôt bonne.

La prise de décision et intégration de la dimension Genre.

1. La Province de l'Equateur.

A l'**Assemblée Provinciale**, la décision est prise au niveau de la plénière où la femme malgré sa présence n'est pas forcément entendue. Les femmes elles-mêmes, semble-t-il, se font des contre-motions lorsqu'elles abordent les questions relatives à l'égalité homme-femme. Les décisions sont également prises au niveau du Bureau où ne siège aucune femme. Les décisions prises en matière de genre au niveau de la plénière ne sont contrôlées par aucune autre instance hiérarchique. La question de la budgétisation sensible n'a jamais figuré à l'ordre du jour.

Au niveau du **Gouvernement Provincial**, la femme participe à la prise de décisions et la dimension genre y est prise en compte. En effet, le Gouvernement Provincial compte 2 femmes en son sein. Toutefois, il faut reconnaître que le poids de la décision incombe au Gouverneur de province qui dans la procédure implique naturellement son cabinet politique où il dispose d'une conseillère en genre, la division provinciale genre en cas des questions techniques genre et le conseil des ministres pour un plus large consensus politique. Les décisions prises par l'institution en matière de genre ou en d'autres sont contrôlées par l'Assemblée Provinciale dont les missions constitutionnelles sont celles de contrôler l'exécutif provincial et les autres services provinciaux et locaux.

En ce qui concerne le **COLFEQ**, les décisions sont prises de manière collective et démocratique dans le cadre des organes mis en place pour assurer le fonctionnement de l'organisation que sont l'Assemblée générale, la coordination et les comités locaux qui sont constitués à majorité par des femmes. Naturellement, le COLFEQ en tant qu'organisation féminine, intègre la

dimension genre dans ses décisions en appliquant souvent une discrimination positive pour relever davantage la femme. Il en est de même au **PNUD/Equateur** et à **l'UNICEF** où des réunions de coordination se tiennent hebdomadairement, réunions aux quelles participent les agents hommes et femmes .Il s'avère que toutes les décisions prises tiennent compte de la dimension genre.

Et dans le **Territoire de Bikoro**, on n'associe pas la femme à la prise des décisions, niveau des services administratifs, les Chefs des Secteurs décident seuls.

2. Province du Kasai-Occidental.

A l'Assemblée provinciale, la décision est prise à deux niveaux : la plénière qui est l'organe suprême ayant compétence de délibérer sur toutes les matières relevant des pouvoirs et attributions de l'AP et le bureau qui assure la direction et le fonctionnement de l'institution. Dans les deux organes, les femmes bien que faiblement représentées participent à la prise de décisions, les quelles décisions tiennent compte de l'aspect Genre, notamment la participation de la femme à toutes les activités en rapport avec ses missions parlementaires.

Cependant, si le bureau de l'institution doit rendre compte de ses décisions à la plénière, celle-ci ne répond de ses décisions devant personne surtout lorsqu'il s'ag des questions relatives au Genre. Au fait, l'intégration de la dimension Genre dans les politiques et programmes au sein des institutions publiques révèle de la bonne volonté des acteurs politiques et administratifs, car il n'existe aucune disposition légale contraignante. Au niveau de l'Exécutif provincial, les décisions sont prises lors des conseils de Ministres où l'on ne compte qu'une femme sur 11 membres. Dans tous les cas, c'est au Gouverneur que revient la dernière décision. Les fonctions que les femmes occupent dans les ministères et les autres divisions techniques ne permettent pas leur participation à la prise de décisions, car elles font parties du personnel d'appoint commis aux tâches d'exécution.

Au **REFEDEF**, ce sont les organes statutaires composés des hommes et des femmes qui prennent des décisions. Toutes les décisions intègrent la dimension genre. Quant à l'ACDHO, ce sont ses organes compétents qui prennent les décisions mais la composition de ces organes n'a pas été communiquée.

Les réunions de staff sont tenues régulièrement chaque semaine, auxquelles participent tous les membres du personnel de L'UNICEF /KANANGA concernés y

compris les 4 femmes de l'agence. A cette occasion les décisions sont prises et impliquent par conséquent tout le monde.

3. Ville-province de Kinshasa.

A l'**assemblée provinciale**, la fonction la plus élevée qu'occupe la femme est celle de chargée de mission. La femme émet des avis mais ne participe pas à des réunions de prise de décision. Au sein de l'**ONG FMJC**, la décision commence sous forme d'une proposition et lorsqu'elle est soutenue par la majorité, elle devient applicable à tous. On responsabilise le bureau chargé du genre pour la diffusion. Et en cas de désaccord, c'est la hiérarchie qui tranche tout en conservant la vision de l'organisation. Donc, c'est à l'unanimité que l'on décide. Au sein de la **Division Provinciale Genre**, les décisions sont prises conformément au règlement de la structure par la hiérarchie, hommes ou femmes indistinctement. Il n'existe pas de considérations séparées des femmes et des hommes dans les avis des uns et des autres. Les décideurs sont contrôlés par la hiérarchie ou par l'autorité de tutelle. Il en est de même de l'**ONG CONAFED** où des décisions se prennent à l'assemblée Générale.

4. Province du Katanga.

Au Katanga, les décisions des institutions auditées sont prises par les hommes car les femmes ne sont mêmes pas représentées. C'est autant à l'**Assemblée provinciale** où la plupart de décisions importantes prises par les instances décisionnelles ne prend pas en compte les besoins spécifiques des femmes.

A la **société civile** par contre, on évoque le principe de la concertation de la base au sommet à travers des réunions de travail, en fonction de l'objectif de la structure sans pour autant mettre un accent particulier sur les questions de genre. En général, la représentation des femmes aux instances décisionnelles est insuffisante, suite au faible niveau d'expertise de ces dernières par rapport aux hommes mais aussi par le fait que la plupart des postes décisionnels sont occupés par des hommes, exception faite au niveau du **Ministère et à la Division Provinciale Genre** et à l'Organisation de la **Société civile** où les postes sont équilibrés. Le processus de prise de décision se fait souvent en concertation avec les conseillers du cabinet qui répercutent à leur tour auprès des autres agents, soit par réunion de travail ou note circulaire émanant de la Ministre.

5. La Province Orientale.

Au **Ministère provincial**, il y a implication personnelle du ministre pour la prise de décision. A la **Division Provinciale Genre**, c'est la chef de division qui décide

seule. Au sein de la **société civile** par contre, les hommes et les femmes sont impliqués dans la prise des décisions, voire même dans l'élaboration du budget. A l'**Assemblée provinciale** bien que les décisions se prennent en plénière, la femme est faiblement représentée.

6. Province du Kasai-Oriental.

Au sein de la **Division Genre**, les décisions se prennent au niveau de la hiérarchie, et la femme n'y participe pas.

A l'**ONG/CEFIDE** tout comme à l'**UFDH**, c'est la coordination composée des hommes et des femmes qui prend des décisions après concertation avec les autres membres.

7. Province du Sud-Kivu.

Dans la province du Sud-Kivu, 11 des 15 institutions auditées, des décisions se prennent par la hiérarchie, sans prendre en compte la dimension genre.

8. Province au Nord-Kivu.

Cependant au Nord-Kivu, 8 des 9 institutions auditées, des décisions se prennent par la hiérarchie, sans prendre en compte la dimension genre.

9. Province du Maniema.

Au Maniema, pour la prise de décision et intégration de la dimension genre, 15 des 16 institutions, des décisions se prennent par la hiérarchie, sans prendre en compte la dimension genre.

10. Province du Bas Congo.

A la **Division provinciale Genre**, le chef est la seule personne qui prend des décisions avec une faible implication des autres agents, sans tenir compte de la dimension Genre.

De même à l'**Assemblée provinciale** où les décisions se prennent au niveau de la hiérarchie, sans l'implication de la femme, aussi l'élaboration du budget ne prend pas en compte la dimension Genre.

A la **Société Civile** par contre, tout le monde participe à la prise des décisions et à l'élaboration du budget, qui malheureusement ne prend pas en compte la dimension genre.

11. Province de Bandundu.

A l'**Assemblée provinciale**, les décisions se prennent en plénière, mais les grandes décisions émanent du président de l'Assemblée. Le point de vue de la femme bien que présente n'est pas pris en compte. A la **Division Provinciale Genre**, par contre, les décisions se prennent d'une manière collégiale. C'est le

cas pour l'ONG **COFERD**, la décision se prend d'une manière collégiale pendant les ateliers. Et en cas d'urgence c'est le Conseil d'Administration et exécutif qui décide.

12. Les institutions décentralisées du Nord-Kivu

Dans la plupart de ces institutions, les décisions sont prises sur base des textes légaux et les responsables estiment non nécessaire d'impliquer tout le personnel du reste composé en majorité des hommes.

Les effectifs et ressources humaines.

1. Province du Kasai-Occidental.

Les effectifs sont forts déséquilibrés au sein de **l'Assemblée provinciale** du fait des résultats des élections et du fait d'un recrutement moins regardant sur l'approche Genre en ce qui concerne le personnel politique et administratif.

Au début de la mandature, l'institution comptait 4 femmes députés sur un effectif global de 54. A la fin de la mandature, on en compte plus que 2 femmes (une étant remplacée par un homme lors de son passage à l'Exécutif provincial et l'autre assumant actuellement les fonctions de Ministre au sein du gouvernement provincial).

Le système électoral mis en place ne favorise pas l'émergence de la femme. La cooptation des chefs coutumiers (10%) est une mesure qui favorise toujours les hommes, car « le pouvoir coutumier ne concerne pas la femme » dit-on au Kasai-Occidental.

En ce qui concerne le personnel politique et administratif, on compte 28 femmes sur un effectif d'environ 175 membres. La plupart de ces femmes se retrouvent dans le personnel d'appoint, particulièrement dans le service de protocole et d'accueil. La répartition des salaires au sein de l'institution n'est pas discriminatoire, il en est de même des émoluments des députés qui sont identiques pour les hommes et les femmes. La vie sociale, familiale et le travail sont bien équilibrés car les horaires sont fixés en conséquence surtout que le travail de nuit n'est pas une habitude faute d'énergie électrique dans la ville. Au sein du gouvernement provincial du Kasai-Occidental, on compte une seule femme sur 10, deux femmes chefs de divisions sur 36, etc. A la division provinciale Genre, on compte 41 agents dont 27 femmes.

Le **REFEDEF** quant à lui compte plus ou moins 100 membres dont 70 femmes. Les membres ne sont pas recrutés, ils adhèrent plutôt librement. Dans leurs activités, la vie sociale, familiale et le travail sont bien équilibrés. Le travail n'est pas rémunéré, il est bénévole. La présence des femmes dans les organes de l'organisation est plus ou moins égalitaire avec les hommes. Parmi les 7

fondateurs, on compte 4 femmes et au conseil d'administration on compte 5 femmes et 5 hommes.

En ce qui concerne l'**ACDHO**, son Président est très attaché à la société civile mais les activités de l'organisation sont limitées à des initiatives ponctuelles qu'il entreprend personnellement, ce qui donne l'impression d'une affaire individuelle au lieu d'une véritable association.

L'UNICEF /KANANGA quant à elle compte 19 agents y compris les consultants dont quatre (4) femmes et qui occupent des postes de responsabilité. Dans le recrutement, on tient compte de la dimension genre en spécifiant par exemple que les candidatures féminines sont encouragées. Dans la sélection des candidats, on tient à avoir le plus de candidatures féminines possibles. Et après les tests écrits et les interviews, à compétences égales, on recrute la femme. L'équilibre entre la vie sociale, familiale et le travail est respecté pour tous les membres du personnel de l'UNICEF /KANANGA.

Tableau n°5 : effectifs des Ressources humaines province du Kasai-Occidental

INSTITUTION	Composition	EFFECTIFS			POURCENTAGE		INDICE DE PARITE
		TOTAL	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	
Assemblée Provinciale	Députés	54	50	4	93	7	0,07
Ministère du Genre	Chef de Division	36	34	2	94	6	0,06
Division	Genre	41	14	27	34	65	1,9
Gouvernement	Conseiller du Gouverneur	10	9	1	90	10	0,01
Gouvernement	Administration	175	147	28	84	16	0,19
TOTAL		316	254	62	80.4	19.6	0.24

Source : Enquête audit en Genre CEPFE/PNUD 2012

1. Province du Katanga

A la **Société Nationale des chemins de fer du Congo**, de manière générale, il y'a très peu des femmes dans les instances décisionnelles. Il ya 6 ans passés sur 250 Directeurs, on ne comptait que 10 femmes. Les autres femmes sont affectées dans les secteurs social et médical.

Au niveau de l'**Exécutif Provincial**, on compte une seule femme sur 11 Ministres qui a en charge le Genre, la Famille et l'Enfant, qui est assistée par 3 femmes et 3 hommes conseillers niveau de son Cabinet ; On y trouve aussi deux femmes occupant les postes de Chargée de mission et de Chargée de protocole.

Quant à l'organisation de la gestion de l'Assemblée, au niveau du bureau, la femme n'est pas représentée et sur les 8 commissions permanentes, on ne compte que 2 femmes. La femme est absente dans les quatre groupes parlementaires, et sur les 102 Députés, il n'y a que 15 femmes. **L'OCC** quant à lui a une bonne représentativité des femmes : on en compte 4 sur 12 Directeurs au niveau du Comité de direction dont (2 Sous-directeurs et 2 Fondé de pouvoir).

Au sein du **comité régional des ONG** on compte 3 femmes, sur 11 Directeurs et sur 3 commissaires aux comptes, on a 1 femme et à l'Exécutif, 1 femme sur 5 Cadres.

Tableau n°6 des effectifs des Ressources humaines / Province du Katanga.

INSTITUTION	COMPOSITION	EFFECTIFS			POURCENTAGE		INDICE DE PARITE
		TOTAL	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	
Assemblée Provinciale	Députation	102	87	15	85	14,7	0,16
SNCC	Membre	250	240	10	96	4	0,04
OCC	Directeur	12	8	4	66,6	33,3	0,5
Gouvernement	Ministre	11	10	1	90,9	9	0,09
ONG	Comité de décision	44	33	11	75	25	0,33
ONG	Conseil régional	11	9	3	81	27	0,33
TOTAL		430	387	44	90	10	0,11

Source : Enquête audit en Genre CEPFE/PNUD 2012

3. Province du Kasai-Oriental

A la **Division Genre** l'effectif des Agents s'élève à 32, dont 22 femmes et 10 hommes. Sur 6 Chefs de bureaux, 2 sont femmes; A l'**Assemblée Provinciale** sur 66 Députés 62 sont des hommes ; **l'UFDH** étant l'union des femmes pour la Dignité Humaine, elle regorge en son sein 25 membres dont 15 femmes et 10 hommes ; la **CEFIDE** quant à elle compte 26 membres dont 18 femmes et 8 hommes où 5 grandes postes sur 8 sont occupées par les hommes contre 3 pour les femmes.

La Division provinciale de la Santé comprend 347 Médecins dont 30 femmes, pour le Syndicat 7 hommes et 1 femmes, 51médecins chefs de zone de Santé dont 3 femmes et 51 Médecins- Directeurs (Hôpital Général de Référence) dont 2 femmes.

Tableau n°7 des effectifs des Ressources humaines Province du Kasai-Oriental.

INSTITUTION	COMPOSITION	EFFECTIFS			POURCENTAGE		INDICE DE PARITE
		TOTAL	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	
Assemblée Provinciale	Députés	66	62	4	94	6	0,06
ONG CEFIDE	Membres	26	8	18	30,7	69,2	2,25
ONG UFDH	Membres	25	10	15	40	60	1,5
Gouvernement	Ministère du Genre	32	10	22	31,2	69	2,2
Gouvernement	Chef bureau	6	4	2	66,6	6	0,09
TOTAL		155	94	61	60,6	39	0,64

Source : Enquête audit en Genre CEPFE/PNUD 2012

4. Province Orientale

A la **province Orientale**, il ya un déséquilibre au niveau du personnel et aucune initiative n'est prise pour aider les femmes à briser le « plafond de verre » et la prise en compte du Genre est très faible dans le processus de recrutement.

A la **Division Genre** par contre sur 12 agents, on compte 8 femmes. A l'**Assemblée Provinciale**, sur 96 Députés, on compte 88 hommes et 8 femmes.

5. Province du Sud- Kivu

Au Sud- Kivu, 2 institutions seulement sur les 15 auditées prétendent qu'il ya équilibre dans la répartition des effectifs en ressources humaines.

6. Province du Nord- Kivu

Au Nord-Kivu, toutes les institutions auditées reconnaissent qu'il ya un déséquilibre entre les hommes et les femmes en termes des effectifs.

7. Province du Maniema.

Au Maniema par contre sur 16 Institutions auditées, 4 seulement essayent d'équilibrer leurs effectifs en ressources humains.

8. Province de l'Equateur.

L'Assemblée Provinciale compte 108 députés dont 5 femmes. C'est le résultat des élections provinciales. Les femmes ne sont pas actives dans les partis politiques et ne votent pas les femmes. S'agissant du personnel politique et administratif, quelques femmes ont été recrutées. En effet, les choses sont faciles lorsqu'il s'agit des postes de recrutement et de nomination. Et cela a été le cas parce que le Vice-président du Bureau de l'Assemblée Provinciale est en même

temps le Vice-président du REPAGEPA. En effet, l'ensemble du personnel politique et administratif compte 27 femmes.

Quant au **Gouvernement provincial**, la répartition des postes entre les hommes et les femmes est déséquilibrée à tous les niveaux en dépit de la volonté politique exprimée par la création du Conseil Provincial de la Femme pour assurer sa promotion. En effet, on compte 2 femmes au Gouvernement Provincial, 2 femmes commissaires de District sur les 5, 1 femme Administrateur de Territoire sur les 24, 3 femmes chef de Division Provinciale sur 42. Le recrutement se fait selon les procédures de l'administration publique, lesquelles ne favorisent pas encore l'intégration de la dimension genre. Les relations familiales et de politiques priment plus que les compétences. La répartition des salaires se fait selon le barème de la fonction publique où les rémunérations ne sont pas fondées sur le sexe mais plutôt sur le grade et la fonction. Les primes sont accordées sur base du travail rendu.

Le COLFEQ étant une asbl de la société civile, ses membres en nombre limité exécutent les différentes tâches à titre du bénévolat. Depuis 2011, la coordination provinciale redynamisée comporte 16 personnes dont 1 seul homme associé en qualité de consultant. L'équilibre entre la vie sociale, familiale et le travail est bien respecté par tous les membres.

Au PNUD/MBANDAKA, La notion de parité en termes arithmétiques est encore une faiblesse. En effet, sur 25 agents, on ne compte qu'une seule femme. Cependant, en termes de responsabilités, cette unique femme occupe un poste important. Elle est chargée de la formation et de la facilitation participative. Elle prend part à la prise des décisions. Cette situation déséquilibrée en matière de parité est due au fait que les femmes ne répondent pas souvent aux appels d'offres en dépit des procédures de recrutement et de sélection transparentes et sensibles à la dimension genre pour tous les types de poste. En ce qui concerne l'équilibre entre la vie sociale, familiale et le travail, il est respecté au sein du **PNUD/Equateur**. C'est aussi le cas pour **L'UNICEF /MBANDAKA** qui compte 21 agents y compris les consultants dont une seule femme malgré la transparence et la sensibilité à la dimension genre dans le processus de recrutement. Et pour le **territoire de Bikoro**, la femme est sous représentée au niveau des services administratifs.

9. Province de Bandundu.

L'Assemblée Provinciale compte 84 députés dont 79 hommes et 5 femmes. La **Division Provinciale Genre** compte en son sein 12 Agents dont 8 femmes et 4 hommes, les femmes accèdent quand même à la promotion en fonction de

leurs compétences. **L'ONG COFERD** quant à elle compte 20 membres dont 10 hommes et 10 femmes.

10. Province du Bas Congo.

La **Division provinciale Genre** a un effectif de 16 personnes, dont 13 femmes et 3 hommes. Un déséquilibre remarquable au sein de **l'Assemblée provinciale** et aucune initiative n'est prise pour aider la femme à briser le « plafond de verre ».

11. Ville Province de Kinshasa.

L'Assemblée Provinciale accuse un déséquilibre dans la répartition des postes entre les hommes et les femmes à tous les niveaux. On compte moins des femmes au sein de l'institution.

A **l'ONG FMJC**, par contre on retrouve plus des femmes que des hommes, exception faite du bureau programme Genre dans lequel on retrouve un nombre égal des femmes et des hommes.

Culture organisationnelle et vie sociale.

1. Province du Kasai-Occidental.

L'Assemblée provinciale demeure encore très marquée par les mentalités et les normes culturelles traditionnelles caractérisées par la faible considération de la femme au sein de la communauté. La lutte pour la prise en compte au sein de l'institution des questions de Genre est menée essentiellement par les femmes elles-mêmes, en commençant par les députées auxquelles se joignent leurs collègues hommes souvent pour montrer qu'ils sont à la page plutôt que par ferme conviction. En effet, certains députés se considèrent comme les détenteurs du pouvoir, plus ou moins semblables aux chefs coutumiers, garants des coutumes et traditions et pour qui, la femme doit être tenue à la subordination sinon dans la pauvreté pour mieux la diriger. Leur langage n'est point sensible à la dimension genre. Cette majorité silencieuse hostile à l'égalité homme-femme influence tout, parfois de manière inconsciente sous prétexte du respect des us et coutumes. Le harcèlement sexuel, bien que existant n'est pas connu de leur vocabulaire. Nombreux sont des Députés devenus polygames au cours de la mandature et s'ils n'ont épousé les femmes du personnel de l'institution, celles-ci l'ont été par leurs propres collègues administratifs. On notera également que les installations sanitaires ne sont pas séparées et ne permettent pas leur usage aisé par les femmes.

Au sein de l'institution **Gouvernement Provincial**, les femmes développent de plus en plus une dynamique visant le changement des mentalités et des normes

culturelles qui bloquent la promotion du Genre dans la société. Les femmes responsables au sein de l'institution sont de point de départ de cette action et exercent une influence suffisante dans la prise de conscience à tous les niveaux, bien qu'on n'accorde pas encore assez d'attention à l'utilisation d'un langage sensible à la dimension Genre dans les domaines produits par l'institution. La vie sociale au sein de l'institution ne diffère pas de celle du dehors. Aucun cas typique du harcèlement sexuel n'a été relaté bien que les médias en parlent tous les jours, particulièrement en ce qui concerne les violences sexuelles faites à la femme et à la petite fille à travers la ville et la province.

En ce qui concerne le bâtiment administratif, il est un grand édifice où les hommes et les femmes se côtoient sans crainte, de manière civilisée en tenant compte des différences des sexes malgré le fait que les installations sanitaires ne sont pas séparées.

Au sein de l'association **REFEDEF**, l'environnement social est bon. Les membres se respectent les uns les autres et les obligations morales de galanterie sont prises en compte. L'institution est engagée dans l'autonomisation des femmes et des hommes et dans le changement des mentalités et des normes culturelles de la société. L'organisation est très vigilante en matière de harcèlement sexuel surtout qu'elle pilote un projet de lutte contre l'impunité des auteurs des violences sexuelles avec l'appui d'ASDI. Du côté de la société civile, **l'ACDHO** est impliquée dans la formation et l'autonomisation des femmes et des hommes et dans le changement des mentalités et des normes culturelles de la société.

De même pour **l'UNICEF/KANANGA**, le climat de travail est bon. Les obligations morales de galanterie et de respect mutuel entre les personnes des sexes différents sont prises en compte par l'Institution et il existe même une formation interne à ce sujet à l'UNICEF. La notion de tolérance zéro est appliquée en ce qui concerne le harcèlement sexuel ainsi que les relations sexuelles avec les mineurs, les bénéficiaires des programmes ou les partenaires de l'UNICEF. L'institution exerce une vigilance en cette matière.

2. Province de l'Equateur.

Au Gouvernement provincial, dans le cadre de la stratégie et du plan d'action 2011-2012, l'institution s'engage dans la formation et l'autonomisation des femmes et des hommes et dans le changement des mentalités et des normes culturelles de la société. Pour l'instant, les questions de genre ne sont pas sérieusement abordées et tous les documents produits par l'institution n'utilisent

pas un langage sensible à la dimension genre. Le fait que le chef de Bureau Genre à l'Hôtel de Ville de MBANDAKA soit un homme est mal compris par les autres chefs de bureau qui s'en moquent disant que le genre est une affaire des femmes, les quelles femmes sont souvent considérées comme moins importantes. La notion de harcèlement sexuel n'est pas codifiée dans la conscience collective tellement que le sexe est banalisé dans les us et coutumes de la province. L'institution peut se dire vigilante sur la question, mais le comportement des auteurs et des victimes des violences sexuelles et basées sur le genre est caractérisé par la loi du silence, étant donné que les relations coupables se font en catimini au sein de l'institution. Toutefois, l'institution exige la galanterie et le respect mutuel entre les personnes des sexes différents.

A l'Assemblée provinciale, les pesanteurs socioculturelles affectent la vie sociale au sein de l'Institution. Les questions de genre ne sont pas seulement négligées mais constituent une cause de discorde entre hommes et femmes. Les députés hommes ne respectent pas leurs collègues femmes ; ils ont tendance à les traiter comme leurs femmes à la maison. Le climat est malsain au sein de l'institution. Les femmes députées semblent souffrir car ne parlent pas librement. Les hommes députés sont accusés des violences sexuelles sur le personnel féminin de l'Institution et chose paradoxale, ils sont parfois défendus par leurs collègues femmes.

La faible considération de la femme au sein de l'institution est la même qu'au sein de la population à cause des mentalités et des normes culturelles rétrogrades sous tendues par les us et coutumes. Au sein de l'hémicycle, les Députés insultent leurs collègues femmes tandis qu'en dehors de celle-ci, ils vont loin jusqu'à les agresser physiquement. Quelques jours avant la mission d'audit, la Présidente du REPAGEPA a été tabassée publiquement par son collègue député et le dossier se trouve actuellement devant les instances judiciaires compétentes en procédure de flagrance.

L'ONG COLFEQ, est impliquée sérieusement dans la formation et l'autonomisation des femmes et des hommes et dans le changement des mentalités et des normes culturelles de la société. Les feuilles de route de COLFEQ et le rapport d'activités retracent les actions menées par l'organisation en cette matière. Constitué des femmes et opérant pratiquement en milieu féminin, le COLFEQ n'est pas tellement confronté au problème du harcèlement sexuel en son sein. Toutefois, l'organisation prend en considération les obligations morales de galanterie et de respect mutuel entre les personnes des sexes différents, lorsque les activités associent les hommes et les femmes.

Au PNUD, le changement des mentalités et des normes culturelles rétrogrades vis-à-vis des femmes est une préoccupation majeure qui s'implique activement dans l'autonomisation de la femme particulièrement de la femme rurale.

Au sein du PNUD, les questions de Genre sont sérieusement abordées par tous les agents dont le comportement en cette matière est respectueux de la dignité des uns et des autres. Le PNUD exige le respect mutuel entre les hommes et les femmes et demeure vigilant en matière d'harcèlement sexuel qu'il trouve impardonnable.

Il en est de même à **l'UNICEF /MBANDAKA** où il existe un bon climat de travail. Les obligations morales de galanterie et de respect mutuel entre les personnes des sexes différents sont prises en compte par l'Institution et il existe même une formation interne à ce sujet. La notion de tolérance zéro est appliquée en ce qui concerne le harcèlement sexuel ainsi que les relations sexuelles avec les mineurs, les bénéficiaires des programmes ou les partenaires de l'UNICEF. L'institution exerce une vigilance en cette matière.

Et dans le **Territoire de Bikoro**, les relations entre les membres de chacune des structures auditées ne sont pas bonnes ; ce qui laisse encore moins de chance à l'intégration de la dimension genre pour pouvoir prétendre à un développement.

3. Province du Kasai-Oriental.

L'ONG CEFIDE, se donne à la formation de l'autonomisation des femmes et des hommes, dans le changement des mentalités et des normes culturelles qui est explicitée car elle en a fait son mandat eu égard à toutes les formations et campagnes de sensibilisation déjà réalisées : formation sur les droits de la femme, éducation civique et électorale et plaidoyer et sa campagne de sensibilisation.

L'institution a eu à former 100 observatrices des élections, a accompagné les femmes candidates aux élections avec comme innovation l'implantation des cliniques électorales. La coordinatrice de cette ONG intervient à travers les antennes de Radios ou sur les plateaux de la TV dans plusieurs conférences en rapport avec le genre et ou les élections, avec l'appui des organisations internationales telles le PNUD, la MONUSCO, etc.

Au sein de **l'UFDH**, en ce qui concerne l'autonomisation de la femme, l'institution a forgé l'idée de la formation des femmes à travers l'achat de 6 machines à coudre et organise des formations sur l'intégration de la dimension genre.

4. Province Orientale.

A l'Assemblée provinciale, le réseau Genre prend en compte les obligations morales du respect mutuel entre les personnes des sexes différents et veille à des plaisanteries de nature à dénigrer les femmes. L'Institution présente une bonne appréciation de la structure dans le processus de changement des mentalités et de certaines pratiques sociales. **Au Ministère provincial du Genre**, on constate une implication dans la formation de l'autonomisation des hommes et des femmes, dans le changement des mentalités et des normes culturelles de la société sur certaines pratiques sociales. Quant à la **Division Provinciale Genre**, elle est fortement impliquée dans la lutte contre les violences faites à la femme, la jeune et la petite fille. Cette implication est autant au sein de la société civile des droits de l'homme, qui s'occupe aussi des actions contre le harcèlement sexuel en milieu de travail. Du côté de **l'UNIFACE**, on observe également une forte implication dans la formation de l'autonomisation des hommes et des femmes et dans le changement des mentalités et des normes culturelles de la société et dans les actions contre les violences faites à la femme, à la jeune et petite fille.

5. Province du Sud-Kivu.

Au Sud-Kivu, 5/15 organisations s'impliquent dans l'intégration de la dimension genre dans la culture organisationnelle et la vie sociale d'une manière ou d'une autre.

6. Province du Nord-Kivu.

Au Nord-Kivu, la Culture organisationnelle et vie sociale est intégrée dans les programmes de 3 des 9 institutions auditées.

7. Province du Maniema.

Au Maniema, la culture organisationnelle et vie sociale s'observe au sein de 9 institutions sur 16.

8. Province du bas Congo

La Division provinciale Genre est assez impliquée dans la formation de l'autonomisation des femmes et des hommes pour le changement des mentalités et des normes culturelles mais l'homme constitue un obstacle majeur. L'Institution est très vigilante en matière de harcèlement sexuel communément appelé « bilanga ya papa ». On y procède à des poursuites judiciaires à l'endroit des auteurs des viols et harcèlements sexuels et on leur oblige réparation au profit des victimes de leurs actes. A **l'Assemblée provinciale** par contre, l'implication est moyenne dans la formation de l'autonomisation de l'homme et

de la femme dans le changement des mentalités et des normes culturelles de la société.

Les choses semblent plutôt bonnes du côté de **BUPSOC** dont l'implication dans le processus de changement des mentalités et de certaines pratiques sociales est appréciable, elle organise des formations à ce sujet et lutte contre les violences faites à la femme, à la jeune et petite fille.

9. Province de Bandundu.

A l'Assemblée provinciale, les pesanteurs socioculturelles affectent la vie sociale au sein de l'Institution. Les Députés-hommes ne respectent pas leurs collègues femmes. Ces dernières ne s'expriment pas librement. Cette situation est aussi vécue au sein de la population à cause des mentalités et des normes culturelles rétrogrades sous tendues par les us et coutumes. **A la Division Provinciale Genre**, le Genre est pris en compte et se traduit même par un slogan de 3 C : (Communication, Changement et Comportement). On y observe le respect mutuel des hommes et des femmes ainsi que leur implication dans le processus du changement de mentalité et de prise de conscience. Les hommes et les femmes se au sein de l'institution. Quant à **l'ONG COFERD**, les femmes sont de fois taquinées et blésées par les hommes, surtout qu'ils partagent tous le même bureau.

Perception des résultats obtenus en matière d'égalité de Genre.

1. Province du Kasai-Occidental.

L'Assemblée provinciale reconnaît n'avoir pas accompli de succès dans l'intégration du Genre dans son travail. Cependant, avec la création de la commission Genre et parité en son sein, elle pense être sur la bonne voie.

Beaucoup de choses restent à faire surtout en ce qui concerne le changement des mentalités et des comportements au sein de l'institution et dans le cadre de ses missions constitutionnelles. Les choses ne sont pas aussi bonnes au niveau du **Gouvernement provincial**, en matière d'égalité de Genre, les résultats ne sont pas perceptibles pour l'ensemble des acteurs engagés dans la promotion du Genre. Cette situation est due au fait que l'institution n'a développé aucune politique ni stratégies dans le domaine. La mise en œuvre effective du plan quinquennal 2011-2015 sera une occasion de réaliser des activités lesquelles pourront permettre d'atteindre des résultats satisfaisants en matière d'égalité de Genre.

Au **REFEDEF**, on n'est pas encore satisfait du travail accompli et on est conscient qu'il ya beaucoup de défis à relever. Seule, en tant qu'organisation,

l'ACDHO n'a obtenu aucun résultat en rapport avec l'intégration du genre en son sein. Ensemble avec les acteurs institutionnels et ceux de la société civile, elle contribue à l'amélioration de la situation. **L'UNICEF** quant à elle intervient dans plusieurs domaines suivant le programme 2008 – 2012 de l /RDC (santé, nutrition, assainissement, protection de l'enfant, éducation, etc.). Elle estime que les résultats obtenus sont satisfaisants par rapport à la réalisation de ses activités planifiées. Cependant, il reste beaucoup à faire en rapport avec l'intégration de l'égalité genre à travers toute la province du Kasai-Occidental tenant compte des objectifs du millénaire pour le développement.

2. Province du Katanga.

A la **Société des Chemins de fer du Congo**, il ya la persistance des inégalités et des discriminations dues aux pratiques sociales influencées par la vocation de l'entreprise qui est celle de l'exploitation ferroviaire (transport des personnes et des biens). D'après eux, ce domaine est réservé aux hommes. En outre, les postes de décisions sont confiées dans la très grande majorité aux hommes, laissant aux femmes les seconds rôles dans les services social et médical. De ce fait, l'intégration des questions de genre dans cette institution devient un processus de longue haleine qui nécessite beaucoup d'actions de sensibilisation, de plaidoyer et de mobilisation sociale. Quant aux **autres institutions**, aucun succès n'est réalisé en matière du Genre, si non une prise de conscience qui commence à naître.

3. Province Orientale.

Au niveau **de la Division Provinciale Genre**, aucun succès n'est réalisé en matière du Genre. C'est aussi le cas au sein **de l'UNIFACE** où rien n'est fait en faveur de la promotion du Genre. Toute fois, une conscience s'est installée après le passage des auditeurs. Même situation à la **société civile des droits de l'homme et à l'Assemblée provinciale**.

4. Province de l'Equateur.

L'Assemblée Provinciale n'a accompli aucun résultat perceptible en matière d'intégration du Genre dans ses activités ; Bien au contraire, les comportements des Députés de la mandature en cours accusent un déficit important en la matière et il existe beaucoup d'obstacles socioculturels particulièrement dans le Sud de la Province où les problèmes des injures et de sexe sont banalisés. Au niveau du **Gouvernement Provincial**, les acteurs institutionnels reconnaissent n'avoir pas accompli des résultats satisfaisants dans l'intégration du genre au sein de l'institution dans la mesure où le plan d'action 2011-2015 n'a pas été mise en œuvre faute de son endossement par le conseil des Ministres et son

adoption par l'assemblée Provinciale pour dégager des moyens financiers, dans le cadre du budget de la Province.

Quant à **l'ONG COLFEQ**, elle estime avoir accompli des résultats par rapport à la perception de la notion genre auprès de ses membres et au sein de la communauté. Cependant, le changement des mentalités et des comportements qui sont enracinés dans les us et coutumes est un processus de longue haleine autant que les défis à relever sont nombreux. Les résultats sont plutôt satisfaisants au **PNUD** et à **l'UNICEF**. En effet par rapport à leurs PTA, ces deux institutions pensent avoir accompli plus de 70 pourcent de leurs missions. Mais, comparés aux défis à relever en cette matière dans l'ensemble de la province, beaucoup de choses restent encore à faire, surtout que le concept de Genre est encore nouveau dans la province.

S'agissant du **Territoire de Bikoro**, la prise de conscience, l'engagement et la détermination d'intégrer la dimension genre commence à naître après l'audit.

5. Province du Kasai –Oriental.

Au niveau de **l'UFDH**, on observe quand même un lent changement de mentalités et de comportements. L'institution **CEDEFI** elle aussi pense avoir accompli un travail dans l'intégration du genre en son sein par le changement des mentalités et des comportements car tout le personnel des bureaux a non seulement adhéré au message mais se comporte comme tel, Ils sont devenus des animateurs de la dimension genre.

La Division Provinciale de la santé révèle que l'égalité et l'équité de la dimension genre ne sont pas respectées, néanmoins notre présence dans leur institution les a interpellés à en tenir compte dans les nouvelles actions à mener. Elle n'a pas de connaissances en matière du Genre. La Division Provinciale de la santé traite avec les partenaires suivants : PROSANI, ASF et BDOM qui tiennent compte de la dimension Genre.

L'EPSP du Kasai-Oriental n'a pas une bonne connaissance en genre, bien elle assure l'éducation des filles et des garçons. Elle traite avec l'UNICEF et **Save the children**. On retrouve quand même des femmes élevées au rang de Chefs de bureaux et de Chef d'établissements. Les statistiques en leur possession pour cette année 2012, indiquent que les filles sont plus nombreuses que les garçons, 52 % de filles.

SAVE THE CHILDREN du Kasai-Oriental a de la connaissance en genre et intègre la dimension genre en son sein et a accompli du succès en cette matière.

6. Province du Sud-Kivu.

A la province du Sud-Kivu, 7/15 institutions pensent que le Genre est un processus et qu'elles y travaillent pour pouvoir atteindre les objectifs, les 8 autres par contre pensent que le genre est mal perçu et il est source de conflits.

7. Province du Nord-Kivu.

Au Nord-Kivu, en ce qui concerne la perception des résultats obtenus en matière d'égalité de Genre, 6/9 institutions disent que le Genre est intégré théoriquement mais qu'il faut renforcer le concept.

Pour certains responsables des **institutions décentralisées** auditées, on ne peut pas encore parler du résultat, le concept genre étant nouveau. Bien que le principe d'égalité des sexes soit connu, on estime qu'il risque de priver aux hommes une partie de leur pouvoir « masculin ». Dans les **Territoires de Rutshuru** et de **Nyiragongo**, beaucoup d'hommes rejettent encore la possibilité de voir les femmes participer au même titre qu'eux. Au niveau des chefferies de **Bwisha** et de **BUKUMU**, le principe de genre semble être connu des personnalités auditées qui sont conscientes quant au rôle que joue la femme dans le développement.

C'est aussi le cas au bureau de la **Cité de Kiwanja à Rutshuru** où, le responsable affirme que parler de genre c'est renforcer la supériorité de la femme au détriment de l'homme. Dans **le Territoire de Beni, les Communes de Bungulu, Ruwenzori et Mulekera** affichent un niveau de connaissance en matière de genre estimé à 30% car ces organisations manifestent un comportement de méfiance vis-à-vis du concept genre. Les responsables estiment être plus assurés par les hommes que les femmes, et perçoivent la dimension genre comme une affaire des femmes qui luttent sur une égalité en terme numérique et non sur les capacités. En **Territoire de Masisi (centre)**, les parents préfèrent envoyer les garçons à l'école au détriment des filles, mais aussi les filles abandonnent souvent les études à cause des mariages précoces, des grossesses indésirables et/ou par manque des moyens financiers. En définitive, la scolarisation des filles reste inférieure à celui des garçons, comme le montre le tableau récapitulatif

des effectifs des élèves des écoles primaires et secondaires pour l'année scolaire 2012.

Tableau n°8 : effectifs des élèves, territoire de Masisi

NIVEAUX	EFFECTIFS			POURCENTAGE	
	TOTAL	GARCONS	FILLES	GARCONS	FILLES
Primaire	45054	26715	18339	59,38%	40,7%
Secondaire	10055	7483	2572	74,00%	25,59%
TOTAL	55109	34198	20911	62,00%	37,9%

Source : enquête audit en genre CEPFE/PNUD 2012

Le taux de scolarisation des filles est en dessous de la moyenne par rapport à celui des garçons. Cela s'explique par le fait que les parents préfèrent envoyer les garçons à l'école au détriment des filles, mais aussi les filles abandonnent souvent les études à cause des mariages précoces, des grossesses indésirables et/ou par manque des moyens financiers.

8. Province de Maniema.

Au Maniema, sur 16 institutions auditées, 13 de celles-ci, soit 81, 25% déclarent avoir des connaissances en Genre mais il se dégage un besoin de renforcement, et les 3 autres n'ont aucune connaissance.

9. Province du Bas Congo.

A la **Division provinciale Genre**, les résultats obtenus en matière de l'égalité homme-femme ne sont pas perceptibles. Au niveau national, le Réseau entretien des relations de partenariat avec le Ministère du genre. Mêmement avec les Organisations non gouvernementales, notamment des associations féminines. Après le passage des auditeurs, la Division a données l'impression de se saisir de la question Genre. A **l'Assemblée Provinciale**, le résultat en matière de l'intégration du Genre dans les programmes est médiocre. Quant à la **société civile**, elle n'a réalisé de succès que dans le cadre des violences sexuelles.

10. Province de Bandundu.

L'Assemblée Provinciale, n'a accompli aucun résultat en matière de l'égalité Homme-Femme. Les comportements des Députés de la mandature en cours accusent un déficit important. En ce qui concerne la **Division provinciale Genre**, la prise de conscience et la volonté de faire mieux semble naître, partant de notre sensibilisation. A **l'ONG COFERD**, on parle d'avancée considérable en matière du Genre, mais la mise en pratique pose problème.

11. Ville- province de Kinshasa.

La perception des résultats en matière des questions d'égalité du genre est nulle au sein des institutions auditées dans la Ville-Province de Kinshasa, exception faite des ONG qui fournissent des efforts, bien que beaucoup reste encore à faire.

II. Tableaux analytiques des résultats

1. Tableau n°9 Secteur Socioculturel

INSTITUTIONS	Débat actuel sur GR	Integration Quest.	Integration Egalité	Niveau d'expertise	Gestion Information	Outils Suivi et Evalu.	Choix des parten.	Produits et Images	Prise de decision	Resources humaines	Cultures Organiser.	Perception Globale du Résultat	Moyenne	Percentage
Ministère de la Santé Publique.	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
institut Supérieur de commerce de Kinshasa.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	
université de KINDU	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	
PNUD/Equateur.	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
PNUD.	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
UNFPA.	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
ONG/REFEDEF/Kasaï-Occidental.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/ AFEJUCO.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	
ONG/ACDHO/Kasaï-Occidental.	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	
ONG/COLFEQ/Equateur	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/Conseil régional des ONGS/Katanga.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/CEFIDE/Kasaï-Oriental.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/UFDH/ Kasaï-Oriental.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/UNIFACE/Province Orientale.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/AFEMED/Nord-Kivu.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/SOPROP/Nord-Kivu.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/COOPI/Maniema.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/CARE /Maniema.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/FMJC/Kinshasa.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/CONAFED/ Kinshasa.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/COFERD/Bandundu.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/BUPSOC/Bas Congo.	1	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/CAFECO/Sud-Kivu.	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	
ONG/APRODEPED.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/CIPSOPA/Territoire de Rutshuru/N-K	1	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/LOFEPACO/Territoire de Rutshuru/N.K	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	
ONG/OCHA/Territoire de Beni	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1	

/Nord-Kivu.															
Save the children/Territoire de Beni /N.K	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1		
Observatoire de la parité du Sud-Kivu.	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1		
UNICEF/Kananga.	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2		
UNICEF/Equateur.	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2		
Ministère provinciale Genre/Katanga.	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
Ministère provinciale Genre/Maniema.	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
Division Provinciale Genre / Maniema	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
Ministère Provincial Genre / Nord Kivu	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
Division Provinciale Genre / Nord Kivu	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
Division Provinciale Genre / Kasai-Oriental	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
Division Provinciale Genre / Prov. Orientale	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
Division Provinciale Genre / Bandundu	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
Division Provinciale Genre / Kinshasa	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
Division Provinciale Genre / Sud Kivu	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1		
Coordination de la Société Civile/ Nord Kivu	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
Université de Goma.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0		
INSTITUTIONS	Débat actuel sur GR	Integration Quest. Genre	Integration Egalité	Niveau d'expertise.	Gestion Informat.	Outils Suivi et Eva	Choix des parten.	Produits et Images	Prise de décision	Resources hum.	Cultures Organiser	Perception Globale du resultats	Moyenne	Percentage	
PAM/Maniema.	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2		
FAO/Maniema.	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2		
INSS/Maniema.	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
ISDR/Maniema.	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	1		
Université Catholique du Sud-Kivu.	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0		
Enseignement	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0		

primaire/Territoire de Rutshuru/Nord-Kivu.															
Enseignement Secondaire et professionnel Rutshuru/N.K.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	
Service de l'Agriculture/Territoire de Rutshuru/Nord-Kivu.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Service de l'environnement/Territoire de Rutshuru/N.K.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Service territorial de Genre/Territoire de Rutshuru/N.K.	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
Collectif des Associations Féminines du secteur Beni/N.K.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Service sectoriel du développement rural/Territoire de Beni.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Centre de Santé AFIA/Territoire de Beni/Nord-Kivu.	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0		
Sous Division EPSP/Territoire de Beni/Nord-Kivu.	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	
Service des Affaires Sociales/Territoire de Beni/Nord-Kivu.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Médecins sans de frontière/Territoire de Rutshuru/N.K.	1	0	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1		
Médecins sans de frontière/Territoire de Beni/Nord-Kivu.	1	0	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1		
Division Provinciale des Affaires sociales / Maniema	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
Service du développement /Territoire de Rutshuru/ N.K.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Save the children/Kasai-Orientale	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1		
Division Provinciale Genre / Kasai-Orientale	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0		
EPSP/ Kasai-Orientale	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1		
Total 65 Institutions Auditées	637 POINTS OBTENUS							TOTAL 1488 POINTS							44,80 %

2. Tableau n°10 Secteur Economique et financier.

INSTITUTIONS	Débat actuel sur	Integration Quest.	Integration Egalité	Niveau	Gestion	Outils Suivi et	Choix des	Produits et	Prise de decision	Resources	Cultures	Perception	Moyenne	Percentage	
Ministère des Finances	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1		
Regideso	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1		
Bralima	0	0	0	0	0	0	0	0	0		2	0	0		
DGR / NK	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0		
UDEMA / Maniema	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2		
SNCF / Katanga	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Super Match / Goma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
Airtel / Goma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
OCC / Katanga	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
TOTAL 9 Institutions Auditées.	42 POINTS OBTENUS								TOTAL 216 POINTS						19,44%

3. Tableau n°11 Secteur Politique, Administratif et Juridique.

INSTITUTIONS	Débat actuel sur GR	Integration Genre	Integration Egalité	Niveau d'expertise e	Gestation Information	Outils Suivi et Eval.	Choix des parten.	Produits et Images	Prise de decision	Resources humain	Cultures Organisat.	Perception Globale	Moyenne	Percentage
La Présidence de la République.	2	2	1	1	2	2	0	2	1	1	2	2	2	
L'Assemblée Nationale.	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
Le Senat.	2	2	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	
La Ceni.	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
Le Ministère de la Justices et des droits H.	2	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	
L'Assemblée Provinciale du Kasai-Occidental.	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	
Le Gouvernement Provinciale du Bas Congo.	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Le Gouvernement Provinciale du Kasai-Occidental.	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	
La Mairie de Bukavu.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
L'Assemblée Provinciale de l'Equateur.	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	
Le Gouvernement Provinciale de l'Equateur.	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	
L'Assemblée Provinciale de Katanga.	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	
L'Assemblée Provinciale de la province Orientale.	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	
L'Assemblée Provinciale du Nord-Kivu.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	
L'Assemblée Provinciale du Maniema.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
7 ^{ème} région militaire du Maniema.	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	
Police provinciale du Maniema.	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	
L'Assemblée Provinciale de Kinshasa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
L'Assemblée Provinciale de Bandundu.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
L'Assemblée Provinciale du Bas Congo.	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
L'Assemblée Provinciale du Sud-	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	

Kivu.														
Tribunal de grande instance du Nord-Kivu.	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	
La Commune d'Ibanda Bukavu.	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	
10^{ème} région militaire du Sud-Kivu.	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	
Cour d'Appel de Bukavu.	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	
Commissariat de la police de Bukavu.	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	
Le parquet Général de Bukavu.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
Chefferie de Bwisha/Territoire de Rutshuru/Nord-Kivu.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	
Le Territoire de Masisi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
La Cité de Kiwanja/Territoire de Rutshuru/ Nord-Kivu.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Le Territoire de Rutshuru/ Nord-Kivu.	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	
La commune de Bungulu/ Beni/ Nord-Kivu.	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	
La commune de Ruwenzori/ Beni/ Nord-Kivu.	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	
La commune Kadutu/Bukavu.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
La commune de Mulekera/ Beni/ Nord-Kivu.	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	
Le Territoire de Beni/ Nord-Kivu.	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	
Le secteur de Beni Mbau/ Nord-Kivu.	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	
Le Territoire de Bikoro 9 Institutions Auditées	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
Chefferie de Nyiragongo/Goma/ Nord-Kivu.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Chefferie de Bahunde/Territoire de Masisi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Les Divisions provinciales du Nord-Kivu	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	
Le Groupement de kamuronza/Ter.Masisi.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total: 50 Institutions Auditées.	272 POINTS OBTENUS							TOTAL 1200 POINTS						22,66%

III. Commentaires

Les analyses des résultats sont basées sur les données objectives et subjectives en regroupant les institutions publiques et privées suivant les trois dimensions de la vie nationale, à savoir : le Secteur socioculturel, le secteur Economique et Financier et le secteur Administratif, politique et juridique.

Dans ce sens, les analyses ont constitué une évaluation à la fois qualitative et quantitative en matière d'intégration du genre.

En effet, les données objectivées sont les produits d'informations recueillies sur base de douze indicateurs qui ont constitué l'occasion des échanges entre les auditeurs et les personnes auditées sur le débat actuel autour du Genre, l'intégration de la dimension Genre, l'intégration de l'égalité homme-femme, le niveau d'expertise en Genre, la gestion de l'information, les outils de suivi et évaluation, le choix de partenaires, le produit et image de l'institution, la prise de décision, les cultures organisationnelles et la perception globale des résultats.

Les données subjectives sont liées aux perceptions et appréhensions personnelles des auditeurs sur base de leurs connaissances, des pratiques sociales et des ressources dont ils tiennent compte pour l'intégration de la dimension genre.

Ainsi, de la conjonction des données objectives et subjectives recueillies, il en ressort que l'état des lieux des institutions publiques et privées en RDC, en rapport avec l'intégration de la dimension genre dans leurs objectifs, programmes d'actions et budgets d'activités est plutôt alarmant dans la mesure où plusieurs déficiences ont été relevées dans l'analyse des 12 secteurs-clés de l'audit-genre, alors que l'ensemble des acteurs sociaux sont conscients des enjeux de la promotion et de l'autonomisation des femmes et des hommes, dans l'atteinte des objectifs du millénaire pour le développement.

La persistance des relations d'inégalité, le manque d'équité entre les hommes et femmes et l'implication limitée des hommes dans les programmes en faveur de la promotion de la femme et de ses droits dans plusieurs domaines, à cause des pesanteurs socioculturelles, constituent un frein au développement durable du Pays. Le changement des mentalités et des normes culturelles de la société s'avère dès lors indispensable pour le meilleur équilibre dans les rapports entre les hommes et les femmes par un égal accès à toutes les ressources et opportunités.

L'absence d'une culture de planification formelle en termes d'objectifs clairement exprimés et axés sur l'égalité genre, assortis des programmes d'actions et des budgets d'activités compétents, est un handicap majeur dans la perspective de l'égalité entre les hommes et les femmes. La réussite des actions visant la promotion de la femme exige un engagement ferme du gouvernement et des organisations et institutions internationales à tous les

niveaux. Cela implique une planification sérieuse et une mobilisation des ressources suffisantes aux niveaux provincial et national afin de renforcer les institutions provinciales et nationales de promotion féminine.

Il faudra aussi une ferme volonté d'assurer l'égalité des droits, des responsabilités et des chances et la participation égale des femmes et des hommes dans tous les organes et processus de décision aux niveaux local et provincial. L'égalité entre femmes et hommes relève des droits de l'homme et c'est une condition de la justice sociale. Un nouveau partenariat fondé sur l'égalité des femmes et hommes est indispensable si l'on veut parvenir à un développement durable au service de l'individu et de la société.

Pour cela, le niveau des connaissances des acteurs en matière de genre doit être amélioré, la sensibilisation de la population doit être assurée, la culture de planification axée sur le genre doit être développée, la mobilisation des ressources financières doit être conséquente, les dispositions légales doivent être rigoureuses et contraignantes face aux pesanteurs socioculturelles, la formation et l'encadrement de la femme elle-même sont indispensables pour briser « le plafond de verre », la coordination des interventions et intervenants dans le domaine transversal du genre pour des synergies est également indispensable.

C'est à ce prix que l'on pourra réduire les inégalités dans le rapport entre les hommes et les femmes sachant bien qu'il s'agit d'un processus de longue haleine dont le succès réside dans le changement des mentalités et des normes culturelles de la société en appliquant des stratégies appropriées lesquelles devront être conçues par l'ensemble des acteurs.

CHAPITRE III : RECOMMANDATIONS

Les recommandations suivantes ont été retenues à la suite de l'Audit en genre des institutions publiques et privées de la RDC :

1. Les recommandations liées la faible connaissance et conscience en Genre :

- Organiser un forum national sur le Genre avant la publication du prochain Rapport National Genre pour engager un débat national en la matière permettant des échanges enrichissants d'expériences et d'informations entre acteurs impliqués dans la promotion du Genre ;
- Organiser un observatoire national et des observatoires provinciaux du Genre ayant pour mission principale le contrôle de l'évolution de 12 domaines critiques de la plateforme de Beijing et l'application de la politique nationale Genre ;
- Traduire le RNG en quatre langues nationales afin de mieux sensibiliser les milieux ruraux et penser également à créer des centres d'alphabétisation dans lesdits milieux ;
- Renforcer les capacités des vulgarisateurs de la société civile en matière de Genre afin de parvenir à la conversion des mentalités laquelle nécessite un investissement humain important pour une sensibilisation de proximité ;
- Vulgariser les textes et les instruments juridiques Genre dans les milieux scolaires ;
- Vulgariser les instruments juridiques internationaux, régionaux et nationaux en faveur des questions du genre au niveau des provinces et des entités décentralisées ;
- Organiser des campagnes de sensibilisation sur la conscientisation de leadership féminin ;
- Etendre des réseaux des épouses des chefs coutumiers au niveau des communautés et redynamiser des réseaux des chefs coutumiers dans le cadre des violences basées sur le genre ;
- Faire la promotion des bonnes pratiques en matière de la prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes dans les programmes et projets de développement réalisés ;
- Faire comprendre l'homme politique de la nécessité des instruments juridiques nationaux et internationaux en faveur du genre.
- Accentuer les formations pour renforcer les compétences et que le point focal genre de la CENI se mette aux rôles et tâches lui confiés ;
- Encourager la formation et le recours aux moniteurs agricoles ;

- Organiser des sessions des formations et d'informations pour briser le «plafond de verre», inciter et encourager les candidatures féminines Renforcer les actions dans la lutte contre l'impunité des violences basées sur le Genre ;
- Sensibiliser la communauté à dénoncer les actes des violences, et les magistrats à appliquer les dispositions légales en matière des violences sexuelles ;
- Utiliser des théâtres et sketchs pour véhiculer les textes et instruments du Genre ;
- Renforcer les capacités des autorités et des leaders locaux dans les instruments juridique de promotion et protection des droits des femmes afin qu'ils changent les mentalités ;
- Renforcement des capacités institutionnelles de la Division Genre Famille et Enfant (technique, ressources humaines et matériel) ;
- Former une expertise en Genre, en renforçant les capacités techniques des membres de la structure en matière d'intégration de la dimension Genre ;
- Renforcer les capacités techniques de la division en matière de coordination des actions réalisées par les Institutions étatiques Provincial et les Structures œuvrant dans le secteur de la promotion de l'égalité H/F ;
- Associer les autorités coutumières à l'élaboration des politiques et programmes de l'intégration du genre dans les projets communautaires ;
- Intégrer dans les écoles le programme éducationnel sur l'approche Genre ;
- Sensibiliser davantage les couples en faveur de l'enregistrement des mariages (car les femmes veuves sont perdantes, révisons du cadre de la famille avec comme mention possibilité à la femme de pouvoir déclarer le mari (ici on évite la maltraitance des veuves) ;
- Vulgariser la loi portant protection de l'enfant, Sensibiliser les partis politiques sur l'approche Genre. les inciter à tenir compte du leadership féminin et de l'approche Genre dans la désignation aux postes à pouvoir, et à mettre à la disposition des femmes autant que des hommes les moyens financiers conséquents pour l'accès aux mandats électoraux ;
- Insérer les notions du Genre dans les programmes scolaire et académiques afin de permettre à l'étudiant de s'imprégner des notions du Genre au niveau scolaire ;
- Mettre en œuvre un programme provincial de renforcement des capacités en « Genre et Développement » et tous les aspects de la vie qui peuvent intégrer le genre ;
- Sensibilisation des filles mères à reprendre les études afin d'augmenter le nombre des femmes dans les instances de prise de décisions ;

- La sensibilisation continue des hommes et des femmes sur l'intégration de la dimension de genre en milieux politiques et professionnels ;
- Organiser des campagnes de sensibilisations du personnel sur le changement des mentalités et sur le bienfondé de l'intégration du genre ;
- Développer un programme de formation et apprentissage en genre pour renforcer les capacités du mécanisme national à intégrer et intérioriser la dimension genre à travers l'application de la politique nationale du genre et la SVBG pour rendre visible le programme du Gouvernement et l'UNFPA ;
- prendre des mesures d'accompagnement claires pour assurer effectivement la gratuité de l'enseignement maternel et primaire par le gouvernement central ;
- Vulgariser la loi portant protection de l'enfant,
- Encourager la formation et le recours aux moniteurs agricoles.
- Faire un plaidoyer en appui avec à la Division pour une intégration genre dans toutes les programmes, politiques et projets de développement ;
- Faire le plaidoyer auprès des partenaires bilatéraux et multilatéraux pour la recherche des appuis permettant la réalisation des activités ayant trait à l'intégration de l'égalité H/F dans le programme et projets des Divisions provinciaux Genre;
- Créer des Opportunité des contacts avec la première Dame de la République pour son implication dans la problématique de la prise en compte des questions de genre dans les instances décisionnelles;
- La redynamiser des relations entre le ministère du genre et les points focaux des entre prise par de formation en genre ;
- Faire le plaidoyer pour la promotion des femmes œuvrant dans le secteur de sécurité aux postes décisionnels pour leur permettre de prendre part aux réunions de sécurité ;
- Faire le plaidoyer pour une mobilisation des ressources conséquentes affectées aux activités de la prise en compte des questions du Genre (niveau national et provincial) ;
- Faire un lobbying pour faire passer dans la loi électorale le principe de cooptation (comme appliqué aux chefs coutumiers lors des élections de 2006), des femmes aux prochaines élections provinciales et locales ;
- Encourager le leadership féminin (toute tendance confondue).

2. Les recommandations liées à l'insuffisance des moyens et aux ressources pour l'intégration du genre :

- Elaborer le budget des institutions en intégrant la dimension genre ;
- Doter le Collège des Conseillers en Charge de l'intégration du Genre des ressources financières conséquentes et d'un personnel doté de l'expertise en genre ;
- Doter le Ministère du Genre d'un budget conséquent pour l'organisation des activités, Faire le plaidoyer pour une mobilisation des ressources conséquentes affectées aux activités de la prise en compte des questions du Genre (niveau national et provincial) ;
- Soutenir un processus de budgétisation sensible au genre pour renforcer les actions de prise en compte du genre ;
- Etendre en provinces des CDMT sectoriels prioritaires (éducation, santé, agriculture, développement rurale et environnement) en intégrant la dimension Genre;
- Réhabiliter les routes de dessertes agricoles pour permettre aux femmes d'évacuer les produits des centres de production vers les centres de consommation et les marchés locaux ;
- Créer des coopératives agricoles en faveur des femmes en milieux ruraux et périurbains, Elaborer un budget sensible au Genre de manière transversale avec des lignes budgétaires permettant le financement des activités en rapport avec l'égalité Genre (séminaires, ateliers, voyages, renforcement des capacités économiques et politiques des femmes...) ;
- Encourager et soutenir les filles qui s'engagent dans les options d'études, ou l'exercice de professions, ou encore les activités jadis réservées aux hommes seuls (techniques, football.....) ;
- Encourager la création des Associations Paysannes en accordant assistance et appuis en intrants ;
- L'Etat accorde des subventions aux organisations féminines qui encadrent et accompagnent les femmes rurales ;
- Mettre en place et équiper des cellules de prise en charge médico-sanitaire et psycho-sociale des victimes des violences sexuelles dans les structures sanitaires ;

- Allouer aux Divisions Provinciales Genre un budget conséquent pour le fonctionnement et l'organisation des activités pour la promotion de la femme et l'intégration de l'approche Genre dans tous les secteurs de la vie nationale ;
- Instaurer des crèches à un prix raisonnable pour permettre les femmes à être compétitives ;

3. Les recommandations liées à la difficulté de la pratique sociale de genre :

- Doter du Cabinet du Chef de l'Etat d'un Collège des Conseillers distinct des autres Collèges qui aura pour attributions uniquement des questions de l'intégration du Genre ;
- Faire l'Etat des Lieux de l'arsenal juridique qui constitue le cadre légal de la dimension Genre ;
- Traduire en langue nationale tous les textes juridiques en faveur du Genre, la politique nationale Genre, et les stratégies des luttes des violences basées sur le genre ;
- Faire l'audit chaque année dans le but d'intérioriser la dimension genre ;
- Prévoir la sanction pour la non application du système des sièges réservés qui est une discrimination positive et Mettre en place un mécanisme pour rejeter toutes les listes non conformes à la loi pour la promotion du Genre à l'Assemblée Nationale et à la CENI;
- Instaurer un mécanisme des données désagrégées aux scrutins ;
- Favoriser la culture de la ventilation par sexe de toutes les données statistiques et information se rapportant aux individus à l'INS
- Renforcer le lien de partenariat entre les institutions nationales et les organisations féminines impliquées dans les questions de genre et de la promotion de la femme ;
- Intégrer le genre dans les curricula et programmes de cours ;
- ouvrir une bibliothèque pour logé tous les instruments juridiques nationaux et internationaux ratifiés par la RDC en rapport avec la promotion des droits de la femme : Constitution de la RDC, Code de la Famille, Code du travail, Lois sur les violences sexuelles de 2006, Convention pour l'élimination de toutes formes de violences à l'égard de la femme, Convention sur les droits de l'Enfant ;
- Améliorer la stratégie de l'intégration de la prise en compte de l'égalité H/F dans les objectifs et programmes d'action du gouvernement ;
- Disposer d'un plan de travail clair pour développer des outils d'évaluation en matière du genre et les partager avec les structures locales ;
- Création d'une base des données de l'expertise en genre
- Créer un centre de documentation sur l'égalité entre l'H/F et consolider les stratégies de sensibilisation des staffs dirigeant pour rendre l'environnement interne plus réceptif au Genre ;
- Renforcer les actions dans la lutte contre l'impunité des violences basées sur le Genre ; combattre le phénomène « Bilanga ya Tata » ;
- sensibilisation de la communauté à dénoncer les actes des violences, et des magistrats qui n'appliquent pas les dispositions légales en matière des violences sexuelles ;

- Prendre des mesures coécrit en ce qui concerne le planning familial en imposant le nombre limite légal des enfants par famille ;
- Promulguer le nouveau code de la famille selon le genre
- Créer des chansons traduite en langues locales et décrivant les discriminations dont sont l'objet les femmes ;
- Etablir une communication permanente ministère national, Divisions provinciales ;
- Accompagner l'installation de la mise en place et équipement de clinique juridique ;
- Créer des coopératives agricoles en faveur des femmes en milieux ruraux et périurbains, et affectation de moniteurs agricoles pour encadrer et accompagner ces organisations paysannes féminines, et faire le suivi et évaluation ;
- Que le législateur et l'exécutif tour à tour élabore et mette en application les édits permettant la possibilité d'octroi des terres cultivables aux femmes cultivatrices ;
- Revisiter la loi 06/018 du 20 juillet 2006 sur les violences sexuelles en vue de modifier certaines dispositions n'ayant pas tenu compte des réalités sociologiques après un état de lieu sur l'application de ladite loi;
- Créer des mécanisme de suivi/évaluation à travers le conseil provincial des femmes pour suivre toutes législations actualisées en rapport avec les instruments juridiques internationaux, régionaux et sous régionaux, au niveau provincial, territorial et local;
- Mettre en place une politique de proximité de l'intégration de la division Genre ;
- Compléter le RNG (puisque biennal) par des revues périodiques qui seraient publiées trimestriellement ou semestriellement ;
- Organiser un observatoire national et des observatoires provinciaux du Genre ayant pour mission principale le contrôle de l'évolution de 12 domaines critiques de la plateforme de Beijing et l'application de la politique nationale Genre ;
- Traduire le RNG en quatre langues nationales afin de mieux sensibiliser les milieux ruraux et penser également à créer des centres d'alphabétisation dans lesdits milieux ;
- Mettre en place les mécanismes de lutte contre la pauvreté tant en milieu urbain que rural afin de lutter contre la chosification de la femme ;
- Mener des campagnes de sensibilisation et de vulgarisation sur les thèmes repris dans les textes et instrument du Genre ;
- Former une expertise en Genre, en renforçant les capacités techniques de la structure en matière de coordination des actions réalisées et des activités relatives à la question d'égalité H/F ;

- Renforcer les capacités techniques et opérationnelles des organisations féminines et faciliter l'octroi des documents légaux d'établissement ;
- Former le leadership des femmes en matière de Genre.
- Faire impliquer d'abord l'autorité hiérarchique ainsi que des Agents et Cadres aux problèmes liés à l'intégration du genre ;
- Susciter de l'intérêt dans le chef du personnel aux questions de la promotion du genre par l'organisation des activités liées à la promotion du genre ;
- Renforcer l'Institution en ressources humaines, en expertise et lui doter des moyens financiers pour pouvoir agir efficacement en faveur de la promotion du Genre ;
- Prendre en compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes dans l'élaboration des Budgets ;
- Renforcer l'expertise et mettre en place des politiques de formation en Genre ;
- produire et disséminer les outils pratiques pour soutenir une planification axée sur les résultats du genre
- Renforcer le circuit de communication pour rendre accessible à la communauté pour qu'elle intègre le genre ;
- Les axes du politique national genre ne sont pas alignés au programme de l'institution ni la stratégie de lutte contre les violences basées sur le genre d'une façon spécifique ;
- Créer des mécanismes de suivi en rapport avec les instruments, textes et protocoles ratifiés à travers le réseau ;
- Faire un lobbying et plaidoyer auprès du Parlement pour l'adoption de la loi fixant les modalités d'application des droits des femmes et de la parité homme/ femme ;
- Inscrire la commission permanente genre sur la liste de ceux œuvrant au sujet de la révision du règlement pour la prochaine législative.
- Créer des centres d'information et de documentation sur la femme dans tous les territoires.

ANNEXES

1. Liste des Membres du Comité de Pilotage

1. Professeur MANGU WA KANIKA	Coordonnateur Technique de l'Audit national en genre des institutions publiques et privées de la RDC
2. Madame BAPU Marie	Responsable de l'Unité Genre du PNUD
3. Monsieur MAYEMBA Celio	Ambassade de Belgique
4. Madame EFFANGA MBELLA Elsie	Monusco
5. Madame ONIWA Mane	Monusco
6. Madame BIELLO Odette	FONAFEM
7. Madame RUMBU	AVIFEM
8. Monsieur ONOYA Raymond	IMC
9. DR. SAY DROSIN	
10. DR. MALAIKA	UNHCR
11. Madame MUKAYA Marie	UNICEF
12. Madame MUSUAMBA Gertrude	UNICEF
13. Madame PONSEN Helen	DFID
14. MIRIMO Augustin	Monusco
15. Madame MBUYI Cornelly	PNUD
16. Madame BIELO Gloria	PNUD
17. Madame NTUMBA Mariel	USAID
18. Madame NDUDI Solange	CTB
19. Madame SAYA Marie Antoinette	COOPERATION Canadienne
20. Madame NDOMBASI Judith	DFID
21. Monsieur KITEMBO Victor	Ambassade Suede
22. Madame KAMBADING Solange	GEFAE
23. Monsieur KAMUNGA Franck	ONUFEMMES
24. Monsieur MAFUTA Hervé	Associé à l'Unité Genre du PNUD
25. Monsieur HIVAN HILDBRAND	UE

2. Liste des Auditeurs

1. Monsieur LAPIAR Didier CEPFE
2. Madame TAYEYE Esther CEPFE
3. Monsieur KINKUFI Gobi CEPFE
4. Madame NGALULA Véro Ministère de la Justice
5. Madame MISHIKU Chantal CEPFE
6. Monsieur PESI MBALA GEFAE
7. Madame KENDA Annie GEFAE
8. Monsieur APO IPAN RTNC
9. Monsieur MUTEBA NGOY Parlement
10. Madame NZUZI Jeanne Société Civile
11. Monsieur FUMUKANI BANGU GEFAE
12. Madame LEDI Helene CEPFE
13. Monsieur MAFUTA Hervé Indépendant
14. Madame KABEMBA NGOY Société Civile
15. Madame TSHIMANGA Jacky CEPFE
16. Monsieur SOULEMANE Dodo Indépendant
17. Madame MAVUNGU Lisette Société Civile
18. Monsieur TAMUVENGE Charles EPSP
19. Monsieur MUKOKO Arnaud Indépendant
20. Madame KUMWIMBA Yolande Société Civile
21. Madame MBAMBU Brigitte Ministère de l'Environnement
22. Monsieur BIZADI Urbain Parlement
23. Madame NSWAMI Esther UNFPA
24. Madame MOPUNGU Mimy Société Civile
25. Madame BAPU MUSHIPAYI GEFAE
26. Madame KIBULUKU Viviane CEPFE
27. Monsieur TSHIKA LUABA CEPFE
28. Monsieur KANZA Dyclan CEPFE
29. Monsieur MISHIKU Alain CEPFE
30. Monsieur AHUKA LUMUMBA CEPFE
31. Monsieur PERO Alain Ministère des Finances
32. Madame ADINE D'or Société Civile
33. Monsieur MUTOMBO Richard UNFPA
34. Madame LUNTALA Séverine
35. Monsieur MADRADU Toto
36. Monsieur KANGI Vicky GEFAE
37. Madame PANGASUDI Sara
38. Monsieur MOKONZI Bobo
39. Madame MUTOMBO Rose

40. Monsieur MADIMBA Dolly
41. Monsieur NSWELE Guy
42. Madame Micheline BAITSHURA
43. Monsieur Emile MUDERHWA
44. Monsieur MWENDABANDU
45. Monsieur Marcellin BAHATI
46. Monsieur Paul MISHONYA
47. Monsieur NDABU
48. Monsieur Baudouin TAMBWE
49. Madame Valérie WASSO
50. Monsieur Julien NKUBA
51. Monsieur NDOVYA Jean Batiste
52. Monsieur NDUNGO
53. Madame SEBAGENZI Marie Thérèse
54. Madame CHIZUNGU Jeannette
55. Monsieur BOLAMBA Christophe Gouvernement provincial
56. Monsieur BOMPOSE Robert Société Civile
57. Madame MOSEKA Germaine Division provinciale Genre
58. Monsieur KAMBO Francis Ministère Provincial Genre
59. Madame NGBO Jeanne Assemblée Provinciale
60. Monsieur BASONGO Gautier Société Civile
61. Madame BENGO Ruth Société Civile

3. Listes des institutions publiques et privées auditées

a) Les institutions à caractère Politique, Administratif et Juridique

1. La Présidence de la République
2. L'Assemblée Nationale
3. Le Senat
4. La Ceni
5. Le Ministère de la Justice et Droits Humains
6. Assemblée provinciale/Kasaï-Occidental
7. Gouvernement provincial/ Kasaï-Occidental
8. Assemblée provinciale/Equateur
9. Gouvernement provincial/Equateur
10. Assemblée provinciale/Katanga
11. Assemblée provinciale/Province Orientale
12. Assemblée provinciale /Nord-Kivu
13. Tribunal de grande instance/ Nord-Kivu
14. Assemblée provinciale /Maniema
15. 7^{ème} région militaire/Maniema
16. Assemblée provinciale /Kinshasa
17. Assemblée provinciale/Bandundu
18. Assemblée provinciale/Bas Congo
19. Gouvernement provincial/Bas Congo
20. Commune d'Ibanda /Bukavu
21. 10^{ème} région militaire /Bukavu
22. Cour d'Appel de Bukavu
23. Commissariat de la police de Bukavu
24. Parquet Général de Bukavu
25. Mairie de Bukavu
26. Assemblée provinciale/Sud-Kivu
27. Commune Kadutu /Bukavu
28. Assemblée provinciale/Sud-Kivu
29. Cité de Kiwanja/ Territoire de Rutshuru/N.K
30. Chefferie de Bwisha/ Territoire de Rutshuru/N.K
31. Territoire de Rutshuru/Nord-Kivu
32. Commune de Bungulu/ Territoire de Beni/N.K
33. Commune de Ruwenzori/ Territoire de Beni/N.K
34. Commune de Mulekera/ Territoire de Beni/N.K
35. Territoire de Beni/Nord-Kivu
36. Secteur de Beni Mbau
37. Chefferie de Nyiragongo/ Goma/N.K

- 38. Directions provinciales du Nord-Kivu
- 39. Chefferie de Bahunde/Territoire de Masisi /N.K
- 40. Groupement de Kamuronza/Territoire de Masisi /N.K
- 41. Bureau du territoire de Masisi/N.K
- 44. Secteur du lac **3 institutions auditées** /Territoire de Bikoro
- 47. Secteur d'Elanga **3 institutions auditées**/Territoire de Bikoro
- 50. Secteur d'Ekonda **3 institutions auditées**/Territoire de Bikoro

c) Les Institutions à caractère Socioculturel

- 51. Le Ministère de la Santé
- 52. L'institut Supérieur du Commerce de Kinshasa
- 53. L'ONG/REFEDEF/Kasaï-Occidental
- 54. L'ONG/L'ACDHO/ Kasaï-Occidental
- 55. L'ONG/COLFEQ/Equateur
- 56. L'ONG/Conseil régional des ONG
- 57. L'ONG/CEFIDE/ Kasaï-Oriental
- 58. L'ONG/UFDH/ Kasaï-Oriental
- 59. L'ONG/UNIFACE/ PR. Orientale
- 60. L'ONG/AFEMED/ Nord-Kivu
- 61. L'UNICEF/Kananga
- 62. L'UNICEF/Equateur
- 63. Le PNUD/Equateur
- 64. Le Ministère provinciale du Genre/Katanga
- 65. Division provinciale Genre/Kasaï-Oriental
- 66. Division provinciale Genre/ PR. Orientale
- 67. Division provinciale Genre/ Nord-Kivu
- 68. Le Ministère provinciale du Genre/ Nord-Kivu
- 69. L'ONG/SOPROP/ Nord-Kivu
- 70. Coordination de la société civile/ Nord-Kivu

71. L'Université de Goma
72. PAM/Maniema
73. FAO/Maniema
74. INSS/Maniema
75. L'ONG/COOPI /Maniema
76. L'ONG/CARE /Maniema
77. L'Université de Kindu
78. ISDR/Maniema
79. Le Ministère provinciale du Genre/Maniema
80. Division provinciale Genre /Maniema
81. Division provinciale des Affaires Sociales/Maniema
82. Division provinciale Genre/Kinshasa
83. L'ONG/FMJC/Kinshasa
84. L'ONG/CONAFED/Kinshasa
85. Division provinciale Genre/ Bandundu
86. L'ONG/ COFERD /Bandundu
87. L'ONG/BUPSOC/Bas Congo
88. L'ONG/AFEJUCO
89. Le PNUD
90. L'UNFPA
91. L'Université Catholique du Sud-Kivu
92. Division provinciale Genre/Sud-Kivu
93. CAFCO/ Sud-Kivu
94. L'ONG/APRODEPED
95. Observatoire de la parité du Sud-Kivu
96. Enseignement primaire/Territoire de Rutshuru/N.K

97. Enseignement secondaire et Professionnel de Rutshuru /Nord-Kivu
98. Service de l'Agriculture/Territoire de Rutshuru/N.K
99. Médecins sans frontière/ Territoire de Rutshuru/N.K
100. L'ONG/CIPSOPA/ Territoire de Rutshuru/N.K
101. L'ONG/LOFEPACO/ Territoire de Rutshuru/N.K
102. Service de l'environnement/Territoire de Rutshuru/N.K
103. Service du développement /Territoire de Rutshuru/N.K
104. Service territorial Genre/Territoire de Rutshuru/N.K
105. Collectif des Associations Féminines du Secteur de Beni
106. Service sectoriel développement rural/Territoire de Beni/Nord-Kivu
107. Sous Division EPSP/ Territoire de Beni/Nord-Kivu
108. Service des Affaires Sociales /Territoire de Beni /N.K
109. Médecins sans frontière/ Territoire de Beni /N.K
110. Save the children/ Territoire de Beni /N.K
111. Centre de Santé AFIA/ Territoire de Beni/Nord-Kivu
112. L'ONG/OCHA/ Territoire de Beni/Nord-Kivu
113. EPSP/ Kasai-Oriental
114. Save the children/Kasai-Orientale
115. ONG/Conseil régional des ONGS/Katanga.
116. ONG/ACDHO/Kasai-Occidental.

C) Les Institutions à caractère Economique et Financier

117. Le Ministère des Finances
118. La Regideso
119. La Bralima
120. UDEMA entreprise privée/Maniema
121. Super match/Goma/Nord-Kivu

122. Direction Générale des Recettes/Nord-Kivu

123. Airtel/Goma/Nord-Kivu

124. Société Nationale des chemins de Fer du Congo/Katanga

125. L'Office congolais de Contrôle/Katanga