



P N
U D

Au service
des peuples
et des nations



Programme des Nations Unies pour le développement

ÉGALITÉ DES SEXES ET AUTONOMISATION DES FEMMES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE



ÉTUDE DE CAS SUR LE BURUNDI



FAITS ET CHIFFRES CLÉS	2
REMERCIEMENTS	3
RÉSUMÉ	4
MÉTHODOLOGIE	6
CONTEXTE	7
Contexte politique et socioéconomique	7
État des lieux de la fonction publique.....	7
Situation en matière d'égalité entre les sexes.....	8
ANALYSE DE LA RÉPARTITION DES SEXES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	10
Représentation des femmes dans la fonction publique et les postes à responsabilité.....	10
Autorités locales et services décentralisés.....	14
Ségrégation par secteur	14
Représentation des femmes dans les ambassades.....	15
EXAMEN DES POLITIQUES ET DE LEUR MISE EN ŒUVRE	16
Instruments réglementaires internationaux et régionaux	16
Législation et politiques nationales	17
INITIATIVES SPÉCIFIQUES	22
PRINCIPAUX PROBLÈMES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	25
Principales avancées et bonnes pratiques	25
Défis et obstacles	25
RECOMMANDATIONS	26
CONCLUSIONS	29
ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES INTERVIEWÉES	30
ANNEXE 2 : QUESTIONS POSÉES LORS DES ENTRETIENS	31
ANNEXE 3 : BIBLIOGRAPHIE	32
ANNEXE 4 : ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS	34



FAITS ET CHIFFRES CLÉS

CLASSEMENT SELON L'INDICE DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN	185 ^e sur 187 pays en 2011. ¹
INDICE DES INÉGALITÉS DE GENRE	89 ^e sur 146 pays en 2011. ²
CLASSEMENT TRANSPARENCY INTERNATIONAL	172 ^e sur 183 pays en 2011. ³ Classé au 1 ^{er} rang des pays d'Afrique de l'Est les plus corrompus en 2014. ⁴
% DES FEMMES PRÉSENTES AU SEIN DU GOUVERNEMENT CENTRAL	42.8% ⁵
% DES FEMMES PRÉSENTES AU SEIN DES ADMINISTRATIONS LOCALES	32% ⁶
MESURES D'ACTION POSITIVE	La Constitution (Article 129) impose un quota minimum de 30 % pour la représentation des femmes au sein du gouvernement et de l'Assemblée nationale (article 164). L'article 143 prévoit que la fonction publique doit être représentative de la population, notamment pour ce qui est des femmes. ⁷

1 Rapport mondial sur le développement humain 2011, PNUD. http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_FR_Table1.pdf

2 http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_FR_Table4.pdf

3 Indice de perception de la corruption 2011 de Transparency International <http://www.transparency.org/cpi2011/results> (en anglais uniquement)

4 Transparency International http://www.transparency.org/news/pressrelease/20111020_EABI (en anglais uniquement)

5 CAFOB, Rapport provisoire sur l'expertise féminine et la promotion du genre dans les institutions au Burundi, Décembre 2009

6 Ibid.

7 Constitution de la République du Burundi, 2005 <http://www.assemblee.bi/Constitution-de-la-Republique-du-Burundi>



REMERCIEMENTS

Le PNUD remercie tous les collaborateurs, les personnes interviewées ainsi que les partenaires nationaux et internationaux qui ont apporté leurs connaissances et consacré du temps à la réalisation de ce document.

Son auteur principal est André Ndiwokubwayo.

Suki Beavers (PNUD), Patrick Keuleers (PNUD), Noëlla Richard (PNUD) et Soma Chakrabarti Fezzardi (Initiative Parité dans la fonction publique du PNUD, « GEPA ») ont également participé à l'élaboration de cette étude par leurs conseils en matière de méthodologie, leurs contributions de fond et leur aide technique.

Le PNUD souhaite également remercier :

Sarah Lisenbee et Emily Siu pour leurs recherches et leurs observations très utiles ;

Le centre régional et le Bureau de pays du PNUD au Burundi, notamment Awa Diouf, Floride Ndayishemeze et Hortense Mukubano, pour leur aide précieuse dans la réalisation de cette étude de cas, à la fois sur les plans pratique et technique ;

Pascaline Barankeba (PNUD), Floride Ndayishemeze (PNUD) et Clémence Bununagi (ONU-Femmes), qui ont relu ce rapport, pour leurs remarques pertinentes.

Cette étude de cas s'inscrit dans la première phase de la GEPA, une initiative intersectorielle du PNUD à l'échelle mondiale sur la parité dans la fonction publique. Elle a été lancée en 2011, sous la direction de Winnie Byanyima et de Geraldine Fraser-Moleketi.



RÉSUMÉ

La situation politique au Burundi est celle d'un pays qui, au sortir d'un conflit, s'efforce de consolider une paix récemment retrouvée, tout en répondant aux besoins essentiels de sa population et en jetant les bases d'un développement durable.⁸

Classé tout en bas du classement selon l'indice du développement humain (185^e sur 187), le Burundi est l'un des pays les plus pauvres au monde.⁹ Les femmes, qui rencontrent plus de difficultés à accéder à l'emploi et aux facteurs de production, sont davantage touchées par la pauvreté que les hommes.

L'appui de la communauté internationale est soumis à diverses conditions du fait des préoccupations touchant la gouvernance dans la fonction publique, et notamment la corruption, les détournements de fonds, le manque de transparence des procédures de recrutement, ou la politisation à outrance de la fonction publique, entre autres problèmes.

L'égalité entre les sexes constitue l'un des principaux axes d'intervention du Cadre stratégique pour la consolidation de la paix, du deuxième Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP II), de la vision « Burundi 2025 » et des différents efforts déployés pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), entre autres. La Politique nationale Genre 2011-2025 a également vocation à lutter contre les disparités entre les sexes, tout comme le Programme national de réforme de l'administration publique.¹⁰

Parmi les défis en matière d'égalité entre les sexes dans la fonction publique, citons les suivants:

- Inégalité au niveau du cadre politique et législatif. Si des exigences minimales en matière de parité hommes-femmes sont inscrites dans la Constitution, conformément aux normes internationales, certaines lois n'ont pas encore été actualisées conformément à ces objectifs ;
- Procédures de recrutement et de promotion ne tenant pas compte de l'impératif d'égalité entre les sexes ;
- Manque de compréhension de la problématique hommes-femmes chez les fonctionnaires, qui « confondent genre et femmes » ;¹¹
- Politisation excessive de la fonction publique s'agissant du recrutement ou de la désignation aux postes à responsabilités ;
- Manque de transparence dans la gestion des affaires publiques, notamment concernant les nominations et le recrutement dans la fonction publique ;
- Rotation rapide des responsables techniques, ce qui empêche le pays de se doter de capacités durables ;
- Absence de culture administrative (lacunes en matière de responsabilisation et de participation des différents acteurs à la vie publique du pays) ;¹²
- Manque d'informations et de données sur les tendances relatives à la participation dans la fonction publique ;

8 Stratégie d'intégration du genre, ministère de la Sécurité publique et ministère de la Défense nationale et des anciens combattants, avril 2011.

9 <http://hdr.undp.org/fr/statistics/>

10 Programme national de Réforme de l'Administration publique (PNRA).

11 Propos recueillis lors des entretiens.

12 Stratégie nationale de bonne gouvernance et de lutte contre la corruption, gouvernement du Burundi, 2012, p.39



- Inégalité d'accès à l'enseignement entre les sexes, entraînant un manque de femmes suffisamment qualifiées pour entrer dans la fonction publique et y faire carrière.

En dépit de ces obstacles considérables, la dimension genre est progressivement intégrée dans différents secteurs à travers le pays et de bonnes pratiques ont été mises en place. Une stratégie nationale d'intégration du genre dans les forces de défense nationales (FDN), par exemple, a été élaborée pour pallier la faible représentation des femmes dans le secteur de la sécurité. Dans le secteur de l'éducation, l'introduction d'un enseignement primaire gratuit a abouti à des progrès en matière de parité.¹³ Ces mesures contribueront petit à petit à améliorer la représentation des femmes dans les institutions publiques.

S'agissant des recommandations, la principale priorité en matière d'égalité entre les sexes dans la fonction publique est d'intégrer la dimension genre dans les politiques et les programmes. Pour y parvenir, on pourrait notamment recourir aux mesures suivantes :

- Revoir les statuts et les règlements de la fonction publique (en matière de recrutement, de désignation, de promotion, d'infrastructures et d'équipements matériels, par exemple) pour s'assurer qu'ils n'exercent aucune discrimination, aussi involontaire soit-elle, en fonction du sexe.
- Étendre le quota de 30 % stipulé dans la Constitution à tous les échelons de la fonction publique et introduire des mesures provisoires pour atteindre cet objectif (campagnes de recrutement par exemple).
- Intégrer le renforcement des capacités en matière de genre et de droits de l'homme dans les programmes de formation destinés aux fonctionnaires, notamment s'agissant des engagements pris dans le cadre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et d'une budgétisation tenant compte de la dimension de genre.
- Faire en sorte que l'égalité entre les sexes et dans la représentation fasse partie intégrante de tous les projets liés à la fonction publique, notamment de la réforme de l'administration publique et locale.
- Recueillir, analyser et diffuser des données ventilées par sexe sur la participation au sein de la fonction publique.
- Charger le Sénat d'évaluer la parité hommes-femmes dans la fonction publique et de suggérer des mesures correctives, le cas échéant.
- Élaborer une charte sur la parité dans la fonction publique axée sur une représentation équilibrée des deux sexes, ainsi qu'une politique publique intégrant la dimension genre.
- Abroger les dispositions discriminatoires en matière d'héritage, de régimes matrimoniaux et de donations, ou modifier la législation pour mettre fin aux inégalités.¹⁴
- Sensibiliser les plus hautes autorités gouvernementales à la nécessité d'instaurer l'égalité entre les sexes pour qu'elle soit prise en compte dans toutes les stratégies de développement.

Dans ce domaine, le Burundi peut s'inspirer des bonnes pratiques et de l'expérience des autres pays, y compris de ses voisins.

13 Évaluation de la mise en application des mesures prises par le Gouvernement pour l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décisions, septembre 2008

14 Propos recueillis lors des entretiens.



MÉTHODOLOGIE

Cette étude a été menée au cours du second semestre 2011. Elle se fonde essentiellement sur des recherches sur documents et des données recueillies directement auprès des principaux acteurs concernés de la fonction publique, de la société civile, des agences des Nations Unies et des organisations internationales (voir Annexe 1 : liste des personnes interviewées).

Un questionnaire a été élaboré sur la base des principales questions de l'étude, et utilisé lors des entretiens.

Les recherches sur documents visent à définir le cadre législatif et réglementaire existant. Elles se sont concentrées essentiellement sur les instruments réglementaires nationaux et les dispositions légales favorisant l'intégration de la dimension genre dans la fonction publique (voir bibliographie).

Cette étude s'est heurtée à plusieurs difficultés, dont l'impossibilité de s'entretenir avec certains acteurs clés, le manque de données ventilées par sexe dans tous les secteurs, y compris la fonction publique, et le manque de temps. Par ailleurs, elle s'est limitée aux ministères, qui sont basés dans la capitale, Bujumbura.



CONTEXTE

CONTEXTE POLITIQUE ET SOCIOÉCONOMIQUE

Le Burundi est bordé par trois pays : la République démocratique du Congo, la Tanzanie et le Rwanda. Ce pays sort de 15 années de guerre civile qui ont meurtri sa population.

Selon le dernier recensement général de la population et de l'habitat (RGPH 2008), sa population est de 8 575 200 habitants.¹⁵ Le nombre de femmes (4 088 668) dépasse celui des hommes (3 964 906). Celles-ci représentent plus de 51 % de la population totale, soit un ratio de 103 femmes pour 100 hommes.¹⁶ L'institut de statistiques et d'études économiques du Burundi (ISTEEBU) estime le ratio d'alphabétisation femmes/hommes à 0,356.¹⁷ La situation politique du Burundi est typique d'un pays sortant d'un conflit qui s'efforce de consolider une paix récemment retrouvée, tout en répondant aux besoins essentiels de sa population et en jetant les bases d'un développement durable.¹⁸ La crise, qui dure depuis plus de deux décennies, a fragilisé les secteurs socioéconomiques et conduit à la désagrégation du tissu social et culturel, à la destruction des infrastructures et à la désorganisation de l'administration publique.

Les femmes et les enfants sont touchés de plein fouet. Avec moins d'un dollar par jour pour vivre, 67 % des Burundais, dont une majorité de femmes, se trouvent actuellement au dessous du seuil de pauvreté.¹⁹

Des progrès ont été accomplis en matière d'éducation : en 2010, le taux brut de scolarisation dans l'enseignement primaire était de 156 %, contre seulement 59 % en 1987.²⁰ Ces avancées sont le fruit d'une initiative présidentielle qui a rendu l'enseignement gratuit en 2005.²¹

ÉTAT DES LIEUX DE LA FONCTION PUBLIQUE

La fonction publique burundaise est confrontée à plusieurs défis. Le deuxième Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP II) signale notamment les problèmes suivants :

- Faible niveau de rémunération ;
- Absentéisme ;
- Absence d'une culture de la responsabilité.
- Lacunes dans l'application de la loi séparant les fonctions politiques et des fonctions administratives.

15 http://hdr.undp.org/fr/media/HDR_2011_FR_Table4.pdf

16 Recensement de la population et de l'habitat, août 2008.

17 Données de l'institut de statistiques et d'études économiques du Burundi (ISTEEBU). 18 Ibid.

18 Ibid.

19 Statistiques ventilées par sexe : Burundi. Banque mondiale. <http://datatopics.worldbank.org/gender/country/burundi> (en anglais uniquement)

20 Le taux brut de scolarisation dans l'enseignement primaire peut dépasser 100 % du fait de la comptabilisation des étudiants scolarisés avant ou après l'âge légal et des redoublements. Source : <http://data.worldbank.org/indicator/SE.PRM.ENRR?page=4> (en anglais uniquement)

21 Voir : <http://www.actionaid.org/where-we-work/africa/burundi/burundi-context-poverty-and-actionaid-burundis-programme> (en anglais uniquement)



- Grave pénurie de capacités pour l'élaboration de politiques publiques.²²
- Un rapport de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) souligne le contraste avec la situation d'avant le conflit.

« Avant 1993, l'administration publique du Burundi était considérée à juste titre comme l'une des meilleures d'Afrique. La fonction publique disposait d'un effectif réduit et discipliné. Les services publics étaient relativement efficaces et les mécanismes administratifs de reddition de comptes (par opposition à la responsabilité politique) étaient satisfaisants, de sorte que la corruption était faible et prévisible. La situation actuelle est bien différente. Si les effectifs de la fonction publique restent modestes, avec près de 0,6 % de la population seulement, la dégringolade des salaires, les mécanismes de reddition de comptes inopérants et la culture de l'impunité des milieux politique et militaire, qui s'est étendue à l'administration publique, ont abouti à la généralisation de la corruption ainsi qu'à l'effondrement de la plupart des services publics. »²³

Face à ces difficultés, de nombreux agents qualifiés quittent la fonction publique, la privant ainsi de personnel compétent.

SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITE ENTRE LES SEXES

Société patriarcale et dénigrement des femmes en dehors de la sphère domestique

La place des femmes dans la société burundaise est traditionnellement limitée au foyer. Selon le PNUD, les principaux obstacles à la réalisation de l'ODD 3 sont les suivants :

- Inégalité d'accès à l'éducation ;
- Augmentation des violences sexistes, notamment des violences sexuelles ;
- Retard dans l'adoption de lois défendant les droits fondamentaux des femmes (en ce qui concerne le mariage, par exemple).²⁴

Certains éléments probants laissent cependant penser que les mentalités évoluent concernant les femmes qui occupent des responsabilités. Une étude réalisée en 2008 par l'Observatoire de l'action gouvernementale (OAG) a constaté que l'opinion publique était très favorable à la désignation de femmes à des postes à responsabilité (parce qu'elles avaient le droit de les occuper) et à l'augmentation du quota de 30 % à 50 %.²⁵ Les personnes interrogées estimaient que celles-ci apportaient des compétences différentes et contribuaient au renforcement de la bonne gouvernance. La prise en compte de leur point de vue permettait également, selon elles, une meilleure analyse de la société.

22 Deuxième Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP II), section 2.2.3.2 sur l'accélération de la mise en œuvre des réformes de l'administration publique.

23 USAID, *Reconstruction for Development in Burundi: Guiding Criteria and Selected Key Issues* (en anglais uniquement), 2006.

24 Site Web du PNUD au Burundi.

25 Évaluation de la mise en application des mesures prises par le Gouvernement pour l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décisions.



Il est également intéressant de noter que d'après bon nombre de personnes interrogées, nommer des femmes à des postes de responsabilité fait progresser l'égalité des sexes et permet de combattre les stéréotypes liés au genre. Ces deux facteurs peuvent se révéler particulièrement importants dans les situations d'après conflit, dans la mesure où une fonction publique progressiste peut contribuer à restaurer la confiance ébranlée de la population.

Disparités entre les deux sexes en matière d'éducation

Comme l'indique l'expression burundaise « Nta mashure y'umukobwa » (Il est inutile d'éduquer les filles), une grande partie de la population estime qu'il n'est pas nécessaire d'instruire les filles, car celles-ci sont censées rester à la maison et s'occuper des tâches ménagères.²⁶ Selon l'ISTEEBU, le taux d'alphabétisation des femmes était de 349 pour 1 000 en 2007, contre 572 pour les hommes. La proportion des femmes analphabètes est par conséquent bien supérieure à celle des hommes.

Cet état de fait deviendra problématique à long terme, car les inégalités d'accès à l'éducation se traduiront par une pénurie de femmes suffisamment qualifiées pour entrer dans la fonction publique et y faire carrière. La décision du gouvernement de rendre l'enseignement primaire gratuit en 2005 a eu un impact positif, en portant l'indice de parité des sexes dans l'enseignement primaire à 0,99.^{27 28 29}

Toutes les personnes interrogées ont reconnu que la situation commençait à évoluer. Parmi elles, les femmes déploraient cependant que le contexte juridique et socioéconomique constituait une entrave à l'égalité entre les sexes, en évoquant notamment les problèmes posés par l'absence de lois régulant l'héritage et les régimes matrimoniaux.

Absence d'autonomie économique

D'après l'ISTEEBU, l'indice de revenu des femmes est de 0,381 (contre 0,419 pour les hommes). Si l'égalité des droits et des responsabilités pour tous est inscrite dans plusieurs lois, certaines inégalités perdurent et contribuent à rendre les Burundaises plus pauvres.

26 Stratégie d'intégration du genre, ministère de la Sécurité publique et ministère de la Défense nationale et des anciens combattants, avril 2011.

27 Voir article de l'UNICEF à l'adresse http://www.unicef.org/education/burundi_28197.html (en anglais uniquement).

28 D'après les statistiques de l'ISTEEBU, l'indice de scolarisation des filles en 2007 était de 502 (contre 507 pour les garçons).

29 Source : ISTEEBU.



ANALYSE DE LA RÉPARTITION DES SEXES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

ANALYSE DE LA RÉPARTITION DES SEXES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La présente section traite de la participation des femmes à la prise de décisions, car cette question a fait à juste titre l'objet de nombreuses recherches et suscité beaucoup d'intérêt. Faut de données permettant d'établir le pourcentage et le profil de participation des femmes dans la fonction publique, il n'est pas possible de répondre à certaines questions importantes :

- Combien de femmes la fonction publique emploie-t-elle en tout?
- Quelle est leur représentation à chaque échelon hiérarchique?
- Quel est leur taux de participation pour chaque groupe d'âge? (Y a-t-il une forte baisse pour les femmes en âge de procréer, indiquant la nécessité d'élargir l'offre de services de garde d'enfants?)
- En quoi le profil éducatif des femmes diffère-t-il de celui des hommes?
- Dans quels secteurs les femmes travaillent-elles ? (Dans des secteurs traditionnellement féminisés, tels que la santé et l'éducation?)
- Quels types de postes occupent-elles? (Fonctionnaires titulaires ou agents contractuels?)

Ces informations permettent de mieux identifier les candidates qualifiées, mais aussi les lacunes ainsi que les principaux obstacles qui entravent l'accès des femmes aux postes de direction. Ce type d'analyse est également pertinent pour les nominations à des fonctions politiques, où il importe aussi de pouvoir distinguer les personnes les plus qualifiées. Un recensement de la fonction publique à des intervalles réguliers pourrait constituer à ce titre un instrument particulièrement utile. Certaines données permettent toutefois de se faire une idée générale de la présence et de l'influence des femmes dans la fonction publique.

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET LES POSTES À RESPONSABILITÉ

Les femmes sont faiblement représentées aux plus hauts niveaux décisionnels. Elles occupent moins de 20 % des 326 postes de hauts fonctionnaires au sein de l'administration centrale et des entreprises publiques (ministres, chefs de cabinets, directeurs généraux, chefs de département et ambassadeurs).³⁰ Pour l'ensemble des ministères, leur taux de représentation n'est en effet que de 18,47 %.³¹

Un rapport rédigé par des organisations de la société civile propose un détail de leur répartition :

- Ministres : 42 %
- Chefs de cabinet : 3,3 %
- Directeurs généraux : 11,5 %
- Directeurs : 11,6 %.³²

30 Site Web du PNUD au Burundi.

31 Premier rapport périodique adressé au Comité de la CEDEF, novembre 2005.

32 Résolution 1325 du Conseil de sécurité : Rapport de suivi de la société civile, Tableau 2 : Pouvoir exécutif 2010 – Pourcentage de femmes nommées à différents postes gouvernementaux, Réseau mondial des femmes pour la paix (GWPN), 2010, avec le soutien d'Oxfam NOVIB.

ANALYSE DE LA RÉPARTITION DES SEXES DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Fait important, ce rapport indique que si la représentation des femmes est élevée pour les postes concernés par le quota de 30 % prévu dans la Constitution de 2005, elle reste faible partout ailleurs.

Comme le montre le tableau ci-après, celle-ci n'excède le seuil de 30 % que dans trois ministères.

Tableau : Représentation des femmes dans les postes de décision dans les ministères

MINISTÈRE	NOMBRE DE DIRECTEURS GÉNÉRAUX	TITULAIRE		% DE FEMMES	NOMBRE DE DIRECTEURS	TITULAIRE		% DE FEMMES
		H	F			H	F	
1. Ministère de l'Intérieur	1	4	0	0%	6	6	0	0%
2. Ministère de la Sécurité publique	1	4	0	0%	9	7	2	22,22%
3. Ministère des relations internationales et de la coopération	4	4	0	0%	15	13	2	13,33%
4. Ministère de la Défense nationale et des anciens combattants	4	4	0	0%	13	13	0	0%
5. Ministère du Plan et de la reconstruction	2	2	0	0%	4	4	0	0%
7. Ministère chargé de la bonne Gouvernance et de la privatisation	2	2	0	0%	7	6	1	14,28%



ANALYSE DE LA RÉPARTITION DES SEXES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

7. Ministère chargé de la bonne Gouvernance et de la privatisation	3	3	0					
8. Ministère de l'agriculture et de l'élevage	4	4	0	0%	23	22	1	4,5%
9. Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique	1	1	0	0%	2	1	1	50%
10. Ministère de l'Enseignement primaire et secondaire	4	3	1	25%	27	26	1	3,7%
11. Ministère de la Santé publique	3	2	1	30%	23	23	0	0%
12. Ministère de la Justice	1	1	0	0%	23	23	0	0%
13. Ministère de l'Énergie et des mines	3	2	1	30%				
14. Ministère de l'Information, de la communication et des relations avec le Parlement	-	-	-		4	3	1	30%

ANALYSE DE LA RÉPARTITION DES SEXES DANS LA FONCTION PUBLIQUE



15. Ministère de l'Eau, de l'aménagement du territoire et de l'environnement	2	1	1	50%	2	1	1	50%
16. Ministère des Transports, postes et télécommunications	1	1	0	0%	3	3	0	0%
17. Ministère de la Fonction publique, du travail et de la sécurité sociale	5	1	0	0%	10	6	4	40%
18. Ministère de la Jeunesse, des sports et de la culture	3	2	1	30%	12	11	1	8%
19. Ministère de la Solidarité nationale, du rapatriement des réfugiés et de la réintégration sociale	2	2	0	0%	5	4	1	20%
20. Ministère des Travaux publics	1	1	0	0%	2	2	0	0%
21. Ministère des Droits de l'homme et du genre	2	0	2	100%				



ANALYSE DE LA RÉPARTITION DES SEXES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

22. Ministère de la Lutte contre le sida	2	2	0	0%	3	2	1	33%
23. Ministère de la Communauté de l'Afrique de l'Est	2	2	0					
24. Ministère de la formation professionnelle								
25. Ministère du Commerce, de l'industrie et du tourisme	3	3	0	0%	4	3	1	25%
26. Ministère de la décentralisation et du développement communal	-	-	-	-	-	-	-	-

Source : Étude sur l'expertise féminine et les institutions d'appui à la promotion du genre au Burundi, rapport provisoire, Collectif des associations et ONG féminines du Burundi (CAFOB), décembre 2009. Remarque : ce tableau est une transcription d'un document imprimé. Aucune explication n'était disponible concernant la différence entre les cellules vides et les cellules contenant un tiret.

AUTORITÉS LOCALES ET SERVICES DÉCENTRALISÉS

Selon l'étude susmentionnée datée de 2009 sur l'expertise des femmes, les écarts entre les deux sexes étaient encore plus marqués dans les services décentralisés. Sur 132 hauts fonctionnaires provinciaux, seuls 19 étaient des femmes, soit 14,3 %. Au niveau de l'administration locale, 17,6 % des gouverneurs et 30 % des administrateurs étaient des femmes.

SÉGRÉGATION PAR SECTEUR

La présence des femmes dans les secteurs non traditionnels est faible comparée à des secteurs comme l'éducation.



Le ministère de l'Agriculture et de l'élevage ne compte ainsi que 378 femmes sur un effectif total de 4 501 personnes, soit 8,3 %. Seuls 4,5 % des directeurs sont des femmes et tous les directeurs généraux sont des hommes.³³ Cette répartition n'est pas représentative du rôle central des femmes dans l'ensemble du secteur agricole.

Aucune femme n'occupe de poste de direction au ministère de la Défense nationale et des anciens combattants. Les femmes ne représentent en outre que 0,04 % du total des effectifs des forces armées.³⁴

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES AMBASSADES

Le tableau ci-après montre la représentation des femmes dans les ambassades, laquelle est également faible.

Tableau 2 : Représentation des femmes dans les ambassades

FONCTION	2001-2002				2004-2005			
	H	F	T	% de femmes	H	F	T	% de femmes
AMBASSADEUR	14	2	16	12,5%	14	2	16	12,5%
CONSEILLER	14	2	16	12,5%	14	2	16	12,5%

Source : Premier rapport périodique adressé au CEDEF, novembre 2005, p.17.

Le ministre de la Fonction publique, du travail et de la sécurité sociale est une femme, qui est convaincue de l'importance d'intégrer la dimension du genre dans la réforme de la fonction publique.

« Dans un pays sortant d'un conflit comme le Burundi, il y a des secteurs que la législation doit faire évoluer en priorité », indique-t-elle, ajoutant que les pays d'Afrique qui ont connu récemment des conflits ont besoin de structures solides et durables pour leur fonction publique. « Ces structures doivent être réformés et la dimension genre, intégrée dans la fonction publique d'autant que, depuis la guerre, les dirigeants ne se sont guère souciés de nommer des femmes. »³⁵

Cette prise de position ouverte suggère que la désignation de femmes et d'hommes sensibles à la problématique hommes-femmes à des postes de direction peut renforcer l'attention portée à l'égalité entre les sexes.

33 Évaluation des résultats en matière d'intégration de la dimension de genre dans les projets pré-PAIOSA/de la Coopération technique belge, mai 2012.

34 Stratégie d'intégration du genre, ministère de la Défense nationale et des anciens combattants, avril 2011.

35 Allocution prononcée lors de la 7^e conférence des ministres africains de la fonction publique <http://www.newtimes.co.rw/news/index.php?i=14910&a=50475> (en anglais uniquement), consulté en juillet 2012.



EXAMEN DES POLITIQUES ET DE LEUR MISE EN ŒUVRE

Cette section passe en revue les principales lois et politiques relatives à l'égalité entre les sexes dans la fonction publique, en commençant par les cadres internationaux et régionaux, suivis de la législation et des politiques nationales relatives à la fonction publique ainsi qu'à l'égalité entre les sexes. Elle s'intéresse également aux lois favorisant l'égalité et notamment à celles qui concernent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la maternité, etc.

INSTRUMENTS RÉGLEMENTAIRES INTERNATIONAUX ET RÉGIONAUX

La résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (2000) mentionne la nécessité d'accroître la participation des femmes aux processus de prise de décisions afin de promouvoir la paix et la sécurité, mais aussi à la prévention et au règlement des conflits, ainsi qu'aux opérations de maintien de la paix.³⁶ Le Burundi a appuyé cette résolution, qui reconnaissait également la nécessité d'inclure la dimension genre dans les missions de maintien de la paix. Le Burundi prend cette question en compte dans ses missions de maintien de la paix par exemple en Somalie ou au Darfour, en assurant des formations spécifiques à ses équipes. Les résolutions 1820, 1888 et 1889 du Conseil de sécurité, adoptées successivement en 2008 et 2009, assurent également une meilleure protection aux femmes.

En 1992, le Burundi a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), qui met clairement l'accent sur la participation aux prises de décisions et recommande l'instauration de mesures provisoires spéciales pour parvenir plus vite à une participation pleine et égale des femmes.³⁷ Le Comité de la CEDEF a constaté un certain nombre d'avancées positives dans ce pays, parmi lesquelles l'alignement de la Constitution de 2005 sur le texte de la Convention. Il souligne cependant la nécessité de mettre en place une « culture juridique favorisant l'égalité entre les sexes et le principe de non-discrimination. »³⁸

La Commission de l'Union africaine possède également plusieurs instruments dans ce domaine, tels que la politique de l'Union africaine en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.³⁹

Au niveau sous-régional, le Pacte sur la sécurité, la stabilité et le développement dans la région des Grands Lacs, qui a été adopté lors de la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs a facilité la mise en place de mesures visant à lutter contre les violences sexistes.⁴⁰

Il existe par conséquent plusieurs instruments politiques aux niveaux national et international pour intégrer la dimension genre.

36 <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>

37 http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=fr

38 Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sur le Burundi (version préliminaire non éditée), janvier-février 2008.

39 www.africa-union.org/.../african%20union%20gender%20policy.doc

40 Article 11 [http://www.internal-displacement.org/8025708F004BE3B1/\(httpInfoFiles\)/60ECE277A8EDA2DDC12572FB002BBDA7/\\$file/Great%20Lakes%20pact_en.pdf](http://www.internal-displacement.org/8025708F004BE3B1/(httpInfoFiles)/60ECE277A8EDA2DDC12572FB002BBDA7/$file/Great%20Lakes%20pact_en.pdf)



LÉGISLATION ET POLITIQUES NATIONALES

La Constitution du Burundi (2005)

L'Accord de paix et de réconciliation d'Arusha pour le Burundi d'août 2000 recommandait d'intégrer à part entière les femmes dans les processus de prise de décisions et les programmes de réhabilitation. L'article 13 de la Constitution de la République du Burundi de 2005 stipule par conséquent ce qui suit:

« Tous les Burundais sont égaux en mérite et en dignité. Tous les citoyens jouissent des mêmes droits et ont droit à la même protection de la loi. Aucun Burundais ne sera exclu de la vie sociale, économique ou politique de la nation du fait de sa race, de sa langue, de sa religion, de son sexe ou de son origine ethnique. »⁴¹

Elle institue également un quota de 30 % de femmes dans les organes de décision tels que l'Assemblée nationale et le gouvernement (articles 129 et 164). Cette avancée considérable est le fruit des efforts de mobilisation menés par les associations féminines à l'époque de la signature de l'accord d'Arusha. Comme indiqué dans le tableau ci-après, la participation des femmes dans ces différentes institutions a clairement augmenté après l'inscription de l'égalité entre les sexes dans la Constitution du pays.

Tableau : Représentation des femmes dans les organes de décision élus

INSTITUTION	ANNÉE	TOTAL	H	F	% DE FEMMES
ASSEMBLÉE NATIONALE	2001	186	149	37	19.9%
	2005	118	81	37	31.35%
SÉNAT	2002	53	43	10	18.8%
	2005	49	32	17	34.6%

Source : Étude sur l'expertise féminine et les institutions d'appui à la promotion du genre au Burundi, rapport provisoire, CAFOB, décembre 2009.

Toutefois, ce quota n'a pas été étendu à l'ensemble des postes de la fonction publique bien que l'article 143 prévoit une fonction publique représentative de la nation burundaise, notamment pour ce qui est des femmes.

La Constitution établit en outre une distinction entre les postes techniques et les postes politiques s'agissant du processus de recrutement et des promotions:

« Les fonctions techniques sont celles pour lesquelles l'accès est dicté par les seuls critères de compétence et de mérite. Elles se caractérisent par la stabilité et la continuité et sont régies par des lois spécifiques. »⁴²

41 Constitution de la République du Burundi, 2005, article 13.

42 Loi N°1/09 du 17 mars 2005 portant distinction des fonctions politiques et des fonctions techniques.



EXAMEN DES POLITIQUES ET DE LEUR MISE EN OEUVRE

Plans nationaux de développement

Tous les cadres nationaux relatifs à la politique de développement intègrent la dimension de genre dans leurs domaines d'intervention, tels que le Cadre stratégique pour la consolidation de la paix (2007).⁴³

Le premier document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP I) ne prenait pas en compte la problématique du genre, contrairement au DSRP II (lancé en 2012), qui prévoit un indicateur de représentation paritaire (50 %) d'ici 2015 aux niveaux des ministères, des provinces et des communes. Cette évolution encourageante met toutefois l'accent sur la nécessité de faire en sorte qu'il y ait suffisamment de femmes qualifiées et aptes à occuper ces postes. Par ailleurs, ces objectifs ambitieux devront s'accompagner d'une stratégie claire visant à identifier les femmes à haut potentiel et à les soutenir dans leur accession à des postes à responsabilité par le biais de mesures adaptées de renforcement des capacités et de parcours professionnels accélérés, entre autres. Cette stratégie pourrait également concerner les femmes déjà membres de la fonction publique et inclure une campagne pour encourager le recrutement de femmes par des voies parallèles. Dans l'un ou l'autre cas, il est important d'instaurer des critères clairs et des procédures de sélection transparentes pour que l'on ne puisse prétendre que certaines nominations sont injustifiées et de pure forme. Les réformes de la fonction publique prévues dans le DSRP II prévoient une amélioration des procédures de recrutement, de sélection et de gestion de la performance, qui bénéficiera aussi bien aux femmes qu'aux hommes.⁴⁴

Le Programme national de réforme de l'administration publique (PNRA) est un document important qui définit une stratégie et un plan d'action pour l'objectif ambitieux de moderniser la fonction publique. Les dispositions de la Constitution concernant la représentation équilibrée des deux sexes et l'égalité entre hommes et femmes n'ont en revanche pas été alignées sur cette stratégie sectorielle clé, qui a été dotée des moyens financiers nécessaires pour soutenir concrètement sa mise en œuvre. Il s'agit là d'une occasion manquée, qui entravera le renforcement de l'harmonisation ou de l'intégration de la dimension genre lors de la mise en œuvre de la stratégie. ONU-Femmes a néanmoins apporté son appui à la réalisation d'un guide pour inclure l'intégration du genre dans le PNRA. Ce document souligne l'importance de la participation des femmes à la prise de décisions dans la fonction publique et la nécessité de disposer de données fiables.

Plans d'action et politiques du Burundi en matière d'égalité des sexes

En 2003, le Burundi a élaboré une Politique nationale Genre sur la base d'instruments internationaux tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et les OMD, mais celle-ci n'a pas encore été mise en œuvre. La dimension genre n'est pas encore considérée comme une question transversale à part entière. La Politique nationale Genre de 2003 a été adoptée afin d'améliorer les conditions de vie de l'ensemble de la population, et des femmes en particulier. Celle-ci aborde notamment la question de la participation des femmes aux prises de décisions.⁴⁵

La nouvelle Politique nationale Genre 2011-2025, dotée d'un budget important, constitue un progrès et vise à corriger les handicaps historiques affrontés par les femmes.⁴⁶

43 Article 14 http://betterpeace.org/files/PBC_Burundi_Config_Strategic_Framework_PBC1BDI4_30_Jul_2007.pdf.

44 DSRP II (2012), p. 42-43.

45 Réponse au questionnaire Beijing +10 (2004), p 7.

46 Voir <http://www.gnwp.org/wp-content/uploads/2012/02/burundi1.pdf> (en anglais) (pages 76-77). Version validée communiquée par le bureau de pays du PNUD.



Dans ces observations (datées de 2008, voir ci-dessus), le Comité de la CEDEF fait part de ses préoccupations sur les lacunes des politiques ainsi que sur l'égalité *de jure* entre les deux sexes dans plusieurs domaines. Il demande au gouvernement de « veiller à ce que soient [...] appliquées les lois et politiques qui prévoient l'égalité de jure et visent à éliminer la discrimination à l'encontre des femmes. » (Article 12). La reconnaissance du droit coutumier et ses répercussions négatives sur les droits fondamentaux des femmes constitue également une source d'inquiétude.

Le Comité souligne de manière intéressante que le quota de 30 % est en réalité appliqué en tant que plafond. À cet égard, il recommande de faire en sorte que le quota de représentation des femmes soit d'au minimum 30 % et d'instaurer des mesures temporaires spéciales en vue d'accélérer la réalisation du concept clé d'égalité factuelle entre les deux sexes dans plusieurs domaines.⁴⁷ La fonction publique n'est toutefois pas citée.

Politiques et lois régissant la fonction publique

Le Statut de la fonction publique (2006) interdit toute discrimination fondée sur le sexe en matière de recrutement, de rémunération ou de licenciement,⁴⁸ conformément au Code du travail.⁴⁹

Recrutement et promotions

Sur le plan du recrutement, la loi n°1/28 (2006) réglementant la fonction publique fixe la composition de la commission nationale du recrutement, qui doit obligatoirement comprendre un représentant d'un ministère « ayant l'égalité du genre dans ses attributions » (Article 13).

Il serait intéressant de savoir dans quelle mesure cette disposition est appliquée dans les faits, de même qu'il pourrait être instructif d'évaluer comment les représentants des deux sexes prennent en compte la dimension genre dans les procédures de recrutement et les questions posées lors des entretiens. Ces points pourraient donner matière à une future étude.

L'absence de distinction entre les postes politiques et les postes de la fonction publique constitue également un obstacle à la promotion et à la désignation de candidats des deux sexes possédant les compétences techniques nécessaires pour accéder à des postes de responsabilité. En témoigne ce constat, extrait d'un rapport visant à réformer l'administration burundaise:

« Le ministère de la Fonction publique, qui, en vertu de la loi, est responsable du recrutement des fonctionnaires, reçoit dans les faits une liste de candidats à recruter de la part du pouvoir exécutif et est tenu d'exécuter ces ordres. Aucune définition de poste n'est jamais rédigée, de sorte qu'il est difficile de déterminer les responsabilités et les attributions de chacun, ainsi que les compétences requises. »⁵⁰

Congé maternité

La loi n°1/28 (2006) accorde aux femmes un congé maternité de 14 semaines ainsi qu'une pause de deux heures pour allaiter leur enfant pendant les six premiers mois, puis une pause d'une heure les

47 L'égalité factuelle implique que « l'État ne se contente pas de veiller à ce qu'il n'y ait pas de lois directement discriminatoires à l'encontre des femmes. Il doit également prendre les mesures nécessaires pour celles-ci soient traitées au quotidien sur un pied d'égalité. » Source : <http://cedaw-seasia.org/faq.html#substactive> (en anglais)

48 Statut de la Fonction publique, Loi n° 1/28 du 23 août 2006, article 6 (1).

49 49 Loi n°1-037 du 7 juillet 1993, article 6.

50 Étude sur la réforme de l'administration burundaise. Réf. PABG/VP /CZ/120/2010.



EXAMEN DES POLITIQUES ET DE LEUR MISE EN OEUVRE

six mois suivants (article 55). C'est plus que ce que prévoit le Code du travail, qui accorde un congé maternité de 12 semaines (prolongeable jusqu'à 14 semaines) et une pause d'une heure pour l'allaitement les six premiers mois. Comme la fonction publique est un employeur important pour les femmes, cette disposition a des répercussions considérables en chiffres absolus, car elle concerne de nombreuses femmes travaillant dans le secteur formel. Elle constitue également un exemple de bonne pratique important pour les autres secteurs.

Si le Code du travail stipule que les femmes ont droit à la moitié de leur salaire pendant leur congé maternité (article 123), la loi n° 1/28 (2006) garde le silence sur ce point. Les entretiens menés dans le cadre de cette étude de cas ont permis de recenser quelques cas de femmes travaillant pour des organisations du secteur parapublic qui touchaient 50 % de leur salaire.

Aucune disposition n'est prévue concernant les services de garderie, ce qui accroît pour les femmes la difficulté de concilier travail et vie de famille.⁵¹

Congé paternité

L'article 54 (2) du Statut de la fonction publique accorde également un congé de quatre jours aux employés en cas d'accouchement de l'épouse. Il s'agit là d'une avancée significative, et il serait intéressant d'établir lors d'une prochaine enquête le nombre d'employés qui prennent ce congé.

Égalité de rémunération

S'agissant de la rémunération, l'article 57 de la Constitution de la République du Burundi stipule ce qui suit :

« À compétence égale, toute personne a droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. »

Autres avantages

L'article 54 du Statut de la Fonction publique prévoit le versement d'une allocation familiale.

Il ressort des entretiens menés dans le cadre de cette étude que les besoins spécifiques des femmes employées dans la fonction publique ne sont pas pris en compte. En voici quelques exemples :

- Absence de toilettes séparées ;
- Programmation de réunions à des horaires très tardifs.⁵²

Harcèlement sexuel

Les entretiens ont également permis de constater qu'il était difficile d'évaluer l'importance de ce type de harcèlement, d'autant qu'il n'existe aucune étude à ce sujet. Les personnes interrogées concernées estiment toutefois que le risque est très élevé, car les spécificités sexuelles ne sont pas prises en compte, notamment pour qui est de l'absence de toilettes séparées, et aussi du fait de la culture patriarcale du pays.

51 Propos recueillis lors des entretiens.

52 Ibid.



Insuffisance des mécanismes d'intégration de la dimension genre dans la fonction publique

La Politique nationale Genre de 2003 s'est heurtée à des difficultés de mise en œuvre ; par exemple, des organes initialement prévus n'ont jamais été créés. Parmi eux figuraient notamment le Conseil national Genre et le Comité technique interministériel sur le genre. En outre, les points de contact établis dans différents secteurs ne sont pas opérationnels, faute de mandats précis et de budget, entre autres. Ces organes auraient dû constituer des rouages essentiels de l'intégration des questions de genre dans les politiques et les programmes du gouvernement.

Comme l'ont souligné certaines des personnes interrogées, le quota de 30 % s'appliquant aux fonctions électives devrait être étendu aux postes de responsabilité dans la fonction publique afin d'accroître la participation des femmes à la prise de décisions.

Selon elles, les traditions, qui maintiennent les femmes dans une position d'infériorité (système patriarcal et autres coutumes), sapent considérablement le principe d'égalité inscrit dans la Constitution.

Comme le Comité technique interministériel sur le genre et le Conseil national du Genre prévus dans la Politique nationale Genre n'ont jamais vu le jour, il n'existe aucun organisme de contrôle. L'une des missions du Sénat est de veiller à ce que l'équilibre en termes d'origine ethnique et géographique, ainsi que de genre, soit respecté pour les nominations. Cet objectif semble n'avoir été atteint que pour les mandats électifs.

Absence de données ventilées par sexe

Les personnes interrogées font observer l'absence, en règle générale, de données ventilées par sexe. Ce type d'information permettrait de définir avec plus d'exactitude la composition de la fonction publique burundaise en termes de genre et de profils, mais aussi de déterminer les tendances et les schémas existants. Faute de données adéquates, il est aujourd'hui impossible d'évaluer l'évolution des effectifs des deux sexes aux différents échelons administratifs, ainsi que la ségrégation par secteur en fonction du sexe, ou de savoir si le pays dispose d'un vivier suffisant de femmes qualifiées et expérimentées pour parvenir aux objectifs de haut niveau fixés par la nouvelle Politique nationale Genre.

À l'instar de nombreux pays, comme le Rwanda, le Burundi pourrait procéder à un recensement de la fonction publique afin de recueillir ces informations de base essentielles et d'approfondir l'analyse entamée sur la base d'études sur documents et d'entretiens qualitatifs.

Récapitulatif de la politique menée

Si l'égalité entre les sexes et la parité hommes-femmes sont inscrites dans la Constitution nationale, cela n'englobe pas la fonction publique, excepté au niveau ministériel. La nouvelle Politique nationale Genre comporte des indicateurs pertinents, mais elle n'a pas fait l'objet d'une intégration dans le PNRA, qui joue un rôle central, à moyen terme, dans le calendrier de la réforme de la fonction publique. Cette occasion manquée constitue une lacune sur le plan politique à laquelle il faudra remédier pendant la mise en œuvre de la réforme.

Les personnes interrogées ont mis en relief la nécessité d'améliorer les capacités et le bon fonctionnement des institutions clefs, et d'instaurer un Conseil national Genre et un Comité technique interministériel sur le genre, comme le prévoyait la Politique nationale Genre de 2003.



INITIATIVES SPÉCIFIQUES

Cette section est consacrée aux initiatives soutenues aux niveaux national et international.

Initiatives nationales

Certains ministères commencent à intégrer la dimension genre dans leurs domaines d'action. Les politiques sectorielles du ministère de la Défense et des anciens combattants, ainsi que du ministère de la Sécurité publique, englobent une composante relative à l'égalité entre les sexes. Il s'agit là d'une avancée considérable dans un secteur traditionnellement masculin.

Dans certains cas, lorsqu'une femme quitte un poste de responsabilité, elle est remplacée par une autre femme, mais aucune loi spécifique ne l'impose. Cette pratique devrait être institutionnalisée par le biais de politiques conformes au principe de parité hommes-femmes inscrit dans la Constitution.⁵³

Les programmes de redéploiement géographique (des ministères de la Santé et de l'Éducation notamment) prennent en compte la dimension genre, selon les personnes interrogées.

Certains services disposent d'ores et déjà d'un quota pour les femmes dans leurs conseils d'administration, comme l'Office national des pensions et rentes.

Un service consacré au renforcement des capacités dans la fonction publique a été créé au sein du ministère du Travail et de la sécurité sociale. L'École nationale d'administration publique (ENA) organise des sessions de formation destinées à améliorer les compétences des fonctionnaires. Il est cependant difficile de savoir si ces cours incluent une composante liée au genre.

Le ministère des Finances a élaboré un programme visant à renforcer les compétences en matière de leadership et de gestion, susceptible d'intégrer un volet lié à une budgétisation tenant compte de l'égalité des sexes. Il serait à cet égard utile de s'intéresser à la composition de ces ateliers de formation en termes de genre, ainsi qu'aux critères de sélection des participants.

Les associations de femmes ont plaidé activement pour la participation des femmes aux négociations de paix et l'élaboration de la Constitution.⁵⁴ Ces associations proposent aujourd'hui des formations indispensables en matière de genre et de développement, y compris au niveau local, sur les thèmes suivants :

- Mise en place de comités de développement communautaire (CDC) sur les questions de genre et de gouvernance ;
- Renforcement des capacités des Forces de défense nationale (FDN) en matière d'intégration de la dimension genre dans la réforme du secteur de la sécurité (RSS) ;
- Mobilisation en faveur de l'intégration de la dimension genre dans le programme de consolidation de la paix et de justice transitionnelle ;
- Formation des élus à la planification et aux critères d'évaluation liés à l'intégration de la dimension genre ;
- Formation des observateurs électoraux aux questions liées à l'égalité des sexes.

53 Propos recueillis lors des entretiens.

54 Ce sujet a fait l'objet d'une analyse intéressante par l'Institut international d'Oslo de recherches sur la paix dans l'étude intitulée *Women's Political Participation and Influence in Post-Conflict Burundi and Nepal* (en anglais uniquement), datée de 2010. Cette étude évoque en autres les obstacles qui empêchent les femmes élues de faire entendre leur voix. Il serait également utile de déterminer dans quelle mesure ces questions s'appliquent à la fonction publique.



Les associations de femmes plaident également auprès des décideurs en faveur de la représentation des femmes dans tous les postes de responsabilité. Parmi celles-ci figurent notamment le Collectif des associations et ONG féminines du Burundi (CAFOB), qui, à travers ses organisations membres comme l'association des femmes juristes (AFJ), a fait pression sur les décideurs aux côtés d'autres organismes tels que l'association Dushirehamwe et l'Observatoire de l'action gouvernementale (OAG) pour intégrer la dimension genre dans les textes juridiques et atténuer les disparités entre les deux sexes au niveau décisionnel. Ensemble, elles ont aussi contribué à sensibiliser les responsables d'organisations locales, les élus et les représentants des ministères à la nécessité de mobiliser les femmes autour des processus électoraux (« élire et se faire élire »), tout en renforçant leurs capacités en matière de genre et de développement.⁵⁵

Nations Unies et organisations internationales

L'équipe Genre du PNUD du bureau de pays du Burundi a participé activement à l'élaboration et à la diffusion de cadres stratégiques. Elle a notamment contribué à la rédaction de la stratégie d'intégration du genre du ministère de la Défense nationale et des anciens combattants. Le PNUD a également recruté des consultants nationaux et internationaux pour collaborer à l'élaboration du programme de réforme de la fonction publique.

Le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) a, de son côté, apporté son aide au renforcement des capacités en matière de genre et de développement. Il a participé aux activités de diffusion et de sensibilisation en organisant des journées sur le genre et le développement, ainsi que des rencontres pour diffuser les résultats de la Conférence internationale sur la population du Caire de 1994, ainsi que du Programme d'action de Beijing dans ce domaine, auprès du gouvernement, des parlementaires et des organisations de la société civile du pays. Le FNUAP fournit en outre un appui aux organisations de la société civile qui luttent contre la violence sexiste et a participé aux efforts de mobilisation en faveur de l'égalité entre les sexes dans la fonction publique.

ONU-Femmes soutient activement le cadre politique national en matière d'égalité entre les sexes, ainsi que l'intégration de la dimension genre à l'échelon national. Elle apporte une aide technique et financière aux initiatives ainsi qu'aux stratégies innovantes qui favorisent l'émancipation des femmes et l'égalité entre les sexes. De façon périodique, elle contribue à l'évaluation de l'application de la CEDEF, de la résolution 1325 et des projets communautaires de relèvement intégrant des questions liées au genre.

Le PNUD est avec ONU-Femmes, la Banque mondiale et la Coopération technique belge, membre d'un groupe thématique travaillant sur le Programme national de réforme de l'administration publique.⁵⁶ Il avait été prévu de s'adjoindre les services d'un expert international du genre. Les termes de référence établissent un lien clair entre la nécessité de nommer des femmes à des postes de responsabilité et des politiques publiques plus attentives aux questions liées au genre.⁵⁷ Les termes de référence comportent également les objectifs suivants :

55 Propos recueillis lors des entretiens.

56 Appui à la réforme structurelle de l'administration publique.

57 Termes de référence pour le recrutement d'un consultant international pour l'intégration de la dimension genre dans le PNRA, ONU-Femmes, 2011



INITIATIVES SPÉCIFIQUES

- Établir une base témoin relative aux écarts entre hommes et femmes dans la gestion des ressources humaines et suggérer des mesures pour renforcer l'équité ;
- Identifier des stratégies pour améliorer l'accès des femmes dans la plupart des administrations publiques et parvenir progressivement à l'égalité dans la prise de décisions ;
- Déterminer des priorités et des mesures pour aider les fonctionnaires à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Le Programme indicatif de coopération de l'Agence de coopération technique belge inclut un volet axé sur l'intégration des questions liées au genre dans les secteurs d'intervention prioritaires. Celles-ci sont par exemple considérées comme prioritaires dans le cadre du Programme d'appui institutionnel et opérationnel au secteur agricole, notamment pour la production agricole et les processus de commercialisation et de distribution.



PRINCIPAUX PROBLÈMES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Cette section dresse un aperçu des principales avancées, des bonnes pratiques ainsi que des obstacles rencontrés, en prenant appui sur la section précédente.

PRINCIPALES AVANCÉES ET BONNES PRATIQUES

- Le quota de 30 % prévu dans la Constitution vise à encourager la participation des femmes dans les organes de décision (gouvernement, Parlement) et à accroître plus généralement la représentation des femmes dans les processus de décision. L'exigence de représentativité au sein du Gouvernement, notamment en ce qui concerne les femmes, constitue également un point positif.
- La nouvelle Politique nationale Genre comporte des indicateurs dans ce domaine, ce qui favorisera peut-être l'adoption de mesures dans la fonction publique pour atteindre l'objectif de parité.
- Les autorités font montre d'une réelle volonté politique en matière d'égalité entre les sexes dans la fonction publique.⁵⁸
- Les femmes occupant des postes de direction sont globalement mieux reconnues et acceptées par l'opinion publique, ce qui crée une dynamique en faveur de la parité dans la fonction publique en tant que réservoir important d'emplois dans le secteur structuré pour les femmes.
- Les mouvements féministes sont très actifs dans le pays. Ils contribuent au plaidoyer en faveur de l'égalité entre les sexes dans la fonction publique ainsi qu'aux recherches dans ce domaine.
- Certaines initiatives sont actuellement mises en place au niveau des ministères.

DÉFIS ET OBSTACLES

- Des lacunes en matière de politiques subsistent dans le PNRA et dans les statuts de la fonction publique :
 - Absence d'objectifs de haut niveau et de mesures d'action positive dans la fonction publique.
 - Absence de dispositions prévoyant des locaux tels que des salles d'allaitement, des garderies ou des toilettes séparées.
- Absence de disposition en matière d'horaires flexibles et de mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Absence de cadre institutionnel pour l'application et la surveillance des politiques.
- Compréhension insuffisante chez les fonctionnaires des deux sexes de la problématique hommes-femmes.
- Manque de transparence des recrutements et des nominations.⁵⁹
- Forte rotation des effectifs de la fonction publique, ce qui pose des difficultés pour le renforcement des capacités en matière de genre et dans d'autres domaines.
- Manque de données ventilées par sexe concernant la fonction publique.
- Absence de programmes de renforcement des capacités dans la fonction publique en matière d'égalité entre les sexes.

58 Propos recueillis lors des entretiens.

59 Évaluation de la mise en application des mesures prises par le Gouvernement pour l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décisions, septembre 2008.



RECOMMANDATIONS

Les différents acteurs nationaux et internationaux doivent prendre des mesures concrètes pour relever les multiples défis auxquels est confrontée la fonction publique burundaise. Les recommandations suivantes sont par conséquent destinées aux responsables de haut niveau, et notamment aux membres du gouvernement. Les hauts représentants du Gouvernement devraient œuvrer pour l'égalité entre les sexes au sein de la fonction publique, et en particulier au niveau des procédures de recrutement ou de nomination à des postes de responsabilité.

Les organisations de la société civile doivent, quant à elles, poursuivre leurs efforts de mobilisation et de plaidoyer en faveur de l'égalité des chances dans la fonction publique. Les Nations Unies ainsi que les autres partenaires techniques et financiers doivent également continuer à soutenir la mise en œuvre de la Politique nationale Genre en vue de parvenir à l'égalité entre les sexes.

Les recommandations sont les suivantes :

Sénat

- Le Sénat doit exercer son rôle de surveillance et procéder à un examen approfondi de l'équilibre entre les sexes ainsi que des problèmes sous-jacents dans la fonction publique. Il lui revient également de proposer des mesures correctives.
- Les femmes parlementaires pourraient également s'occuper de cette question et agir de façon proactive en faisant pression pour obtenir des résultats dans ce domaine (notamment en matière de sécurité sociale, pour aider les familles où les deux parents travaillent ainsi que les ménages dirigés par une femme).
- Le Sénat devrait demander à tous les ministères d'élaborer un plan d'action doté des dirigeants et des ressources nécessaires pour parvenir à une représentation équilibrée des deux sexes à tous les niveaux de la fonction publique. Ces engagements devraient être rendus publics.

Gouvernement

- Réfléchir de toute urgence à une mise à jour du PNRA afin d'intégrer la dimension genre et les exigences en matière de représentation énoncées dans la Constitution. Si cela n'est pas possible, donner priorité aux questions liées au genre dans la mise en œuvre sur la problématique hommes-femmes.
- Mettre à jour la loi n°1/28 de 2006 portant statut général des fonctionnaires pour :
 - Inclure la dimension genre et l'ensemble des questions liées à la représentation équilibrée évoquées dans la Constitution.
 - Prévoir un quota d'au moins 30 % de femmes à tous les niveaux de l'administration.
 - Exiger officiellement l'adoption de mesures d'action positive dans tous les secteurs où subsistent des déséquilibres, comme le prévoit la CEDEF (parcours accélérés pour les femmes à haut potentiel visant des postes de direction, et autres possibilités d'évolution des carrières, etc.).
 - Maintenir le salaire des femmes au même niveau que celui des hommes pendant le congé maternité.



- Prévoir des dispositions pour permettre aux employés, et notamment aux femmes, de concilier obligations professionnelles et vie familiale.
- Mettre en place des équipements de base (toilettes séparées, salles d’allaitement, etc.).
- Le Sénat devrait mandater le ministère en charge de la fonction publique pour intégrer dans la prochaine Politique nationale Genre un plan visant à assurer la parité absolue au sein du gouvernement d’ici 2015. Ce plan devrait comprendre une analyse systématique du niveau, des qualifications et de l’expérience des candidates potentielles, y compris de leurs éventuelles lacunes. Il devrait aussi mettre en place une formation continue ainsi que des parcours professionnels accélérés pour les femmes, qu’elles soient recrutées par concours interne ou externe. D’autres mesures devraient être prises pour augmenter les effectifs féminins au sein de la fonction publique, notamment des ministères et de l’administration locale. Le Burundi peut s’inspirer pour cela des expériences et des plans mis en œuvre par d’autres pays et les adapter.
- Le ministère de la Fonction publique, du travail et de la sécurité sociale devrait également instaurer des comités de recrutement composés de personnes qualifiées et sensibles à la problématique hommes-femmes afin d’intégrer la dimension genre dans les processus de recrutement. Pour chaque poste, il conviendra de rédiger des termes de référence clairs qui seront rendus publics.
- À compter de 2012, le bureau chargé de l’amélioration des structures de l’administration publique (ASAP) devrait publier régulièrement les effectifs de la fonction publique ventilés par sexe (selon le directeur du bureau, interrogé dans le cadre de cette étude de cas, le logiciel de traitement des données a déjà été acquis par le ministère de la Fonction publique, du travail et de la sécurité sociale). La plupart de ces informations devraient être accessibles au public pour permettre à la société civile d’exercer une surveillance informelle.
- Les recrutements et les promotions devraient obligatoirement donner lieu, au préalable, à une sensibilisation aux droits et aux responsabilités en matière d’égalité hommes-femmes. Un appui pourra être fourni au ministère chargé de cette question en vue d’élaborer un ensemble de lignes directrices pour intégrer la dimension genre dans la fonction publique, ainsi qu’un programme de formation sur le genre et le développement.
- À plus long terme, il faudra veiller à ce que le nombre de femmes bénéficiant de l’égalité d’accès à l’enseignement supérieur et de mesures d’action positive soit suffisant pour parvenir plus rapidement à ces objectifs. L’objectif est de constituer, à terme, un vivier de candidates aptes à occuper des postes de responsabilité dans la fonction publique ou dans d’autres secteurs.

Société civile

- Les organisations de la société civile devraient continuer de plaider auprès des décideurs en faveur de l’intégration de la dimension genre dans les programmes de formation de la fonction publique, mais aussi de l’abolition des inégalités entre les sexes dans la législation.
- Les organisations de la société civile doivent poursuivre leurs efforts de sensibilisation auprès des responsables des ministères, pour favoriser l’adoption de budgets tenant compte de la dimension genre.



RECOMMANDATIONS

PNUD et organisations internationales

- Les Nations Unies et les autres institutions doivent soutenir les actions de renforcement des capacités et de plaidoyer en faveur d'une meilleure représentation des femmes dans les postes à responsabilité au sein de la fonction publique. Leur soutien devra s'articuler autour des deux axes suivants, au minimum :
 - Soutien à l'égalité entre les sexes et autonomisation des femmes.
 - Appui à la réforme de la fonction publique (en conditionnant par exemple l'assistance à la mise en œuvre du PNRA à l'application des recommandations de la CEDEF et du Programme d'action de Beijing).
- Elles devront aider le Burundi à exploiter les meilleures pratiques aux niveaux régional et international (et notamment celles d'un pays proche géographiquement et culturellement du Burundi comme le Rwanda, qui a déjà mené un recensement de la fonction publique et recueilli des données ventilées par sexe) et à les intégrer dans ses stratégies de développement national.

Cette section se termine par un appel à l'ensemble des acteurs concernés pour qu'ils collaborent à la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et en particulier des objectifs suivants :

- Objectif stratégique G.1. : Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions.
- Objectif stratégique G.2. : Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités.

Ces deux objectifs sont assortis de mesures clairement définies qui devront être adoptées par les gouvernements et les autres acteurs concernés, et qui constituent la base des recommandations présentées ci-dessus.⁶⁰

⁶⁰ Pour consulter la liste complète des mesures, accéder à <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20F.pdf>. Ces recommandations devraient constituer le fondement de toute politique nationale visant à accroître la participation des femmes aux processus décisionnels.



CONCLUSIONS

À bien des égards, le Burundi a agi rapidement pour inscrire l'égalité entre les sexes dans sa constitution d'après-conflit, posant ainsi des bases solides pour l'égalité d'accès des femmes aux processus de prise de décisions dans le secteur public. Pour préserver la dynamique initiée par cette avancée politique majeure, le pays doit à présent axer ses efforts sur l'harmonisation de la réforme et des lois régissant la fonction publique.

Certains résultats positifs ont d'ores et déjà été enregistrés en matière d'intégration de la dimension genre dans les charges électives (Assemblée nationale, Sénat et conseils communaux). La mesure d'action positive consistant à instaurer un quota de 30 % de femmes dans ces institutions constitue une évolution positive pour la participation des femmes à la prise de décisions. Il s'agit d'un argument de poids en faveur de l'élimination des autres dispositions discriminatoires. Cette bonne pratique pourrait inspirer les autres pays de la sous-région.

Certains signes encourageants indiquent que les mentalités évoluent et que les femmes exerçant des responsabilités sont de mieux en mieux acceptées, en dépit des attitudes patriarcales et des discriminations dont elles sont victimes à l'extérieur de la sphère familiale. Ce changement est probablement en partie lié à un désir de renouveau et de meilleure gouvernance au lendemain du conflit qui a déchiré le pays.

La problématique hommes-femmes est de plus en plus souvent intégrée à d'autres projets lancés par le gouvernement avec le soutien de partenaires internationaux. Le programme actuel de réforme de la fonction publique tient compte de la nécessité d'assurer l'égalité entre les sexes. Les directives visant à intégrer la problématique hommes-femmes dans ce programme, soutenues par ONU-Femmes, constituent un bon point de départ.

Le réseau national des associations de femmes peut contribuer, par son dynamisme, à sensibiliser l'opinion et les décideurs à la nécessité d'étendre le quota de 30 % à d'autres postes au sein de la fonction publique.

En résumé, le Burundi est bien placé pour capitaliser sur ces acquis politiques en rendant les politiques et les lois régissant la fonction publique conformes à l'esprit de la Constitution. Cette volonté politique devra s'accompagner d'une attention portée à la mise en œuvre, ainsi que d'une stratégie concrète et complète pour atteindre les objectifs ambitieux de représentation des femmes dans les processus décisionnels d'ici 2015.



ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES INTERVIEWÉES

NOM ET PRÉNOM	ORGANISATION	FONCTION
1. Bununagi Clémence	ONU-Femmes	Administratrice du programme bonne gouvernance
2. Nimpagaritse Goreth	CAFOB	Coordinatrice
3. Habonimana Balthazar	Conseil national des Bashingantahe	Président
4. Ntagwirumugara Christine	Association des femmes juristes	Représentante
5. Domithile Barancira, Ambassadrice	Cabinet du ministre de la Justice	Conseillère
6. Ndacayisaba Marie Goreth	Association Dushirehamwe	Administratrice du programme de plaidoyer
7. Sendazirasa Annociate	Ministère de la Fonction publique et du travail	Ministre
8. Hakizimana Potame	ASAP	Directeur
9. Kandobeke Callixte	Ministère de la Défense nationale et des anciens combattants	Administrateur
10. Ndamanisha Frédérique	Idem	Idem
11. Nihankura Casimile	Idem	Idem
12. Fengure Balthazar	Ministère de la Planification	Conseiller
13. Barankariza Spés Caritas	Ministère de la Solidarité nationale, des droits de la personne humaine et du genre	Directrice, Département du genre



ANNEXE 2 : QUESTIONS POSÉES LORS DES ENTRETIENS

1. L'égalité entre les sexes dans la fonction publique est-elle considérée comme une priorité du gouvernement?
2. Si tel est le cas, quelles mesures ont déjà été prises?
3. Quels instruments juridiques ont été mis en place pour favoriser l'égalité entre les sexes dans la fonction publique?
4. Les cadres politiques existants sont-ils suffisamment solides pour amener un changement?
5. Quelles sont les lacunes ou insuffisances des dispositions existantes en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes dans la fonction publique?
6. L'approche fondée sur les droits de l'homme est-elle prise en compte dans l'élaboration de la politique relative au genre dans la fonction publique? Si tel est le cas, quelles mesures ont été mises en œuvre jusqu'ici?
7. Le cadre politique existant comprend-il un mécanisme de suivi et d'évaluation? Si tel est le cas, comment est-il appliqué?
8. Dispose-t-on de données ventilées par sexe pour la fonction publique? Si tel est le cas, en tient-on compte dans la prise de décisions?
9. Quels sont les rôles des différents acteurs œuvrant à l'autonomisation des femmes?
10. Les politiques de gestion des ressources humaines prennent-elles en compte la dimension genre? Encouragent-elles la parité entre les sexes dans la fonction publique?
11. Existe-t-il dans la fonction publique des mesures d'incitation destinées à favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité?
12. Y a-t-il des mesures facilitant le travail des femmes dans la fonction publique?
13. Quels mécanismes de renforcement des capacités ont été mis en place pour améliorer les compétences des femmes?
14. Le statut du service public contient-il des dispositions garantissant l'égalité entre les sexes dans la fonction publique?
15. Quelles mesures ont été prises dans ce domaine?
16. Existe-t-il des mécanismes de recours permettant aux femmes de contester des décisions discriminatoires en matière de recrutement ou de promotion?



ANNEXE 3 : BIBLIOGRAPHIE

Association Dushirehamwe, International Alert, Manuel d'intégration de la dimension genre dans la réforme de la police et de l'armée au Burundi : vers une police et une armée soucieuses de l'égalité entre les sexes, novembre 2010

Banque mondiale, Statistiques ventilées par sexe : Burundi

Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979

Coopération technique belge, Note stratégique « Égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes », 2002

Coopération technique belge, Programme de soutien institutionnel et opérationnel à l'agriculture, 2010

Coopération technique belge, Programme de soutien institutionnel et opérationnel au genre dans le secteur de l'agriculture du Burundi, 2010

CAFOB, Étude sur l'expertise féminine et les institutions d'appui à la promotion du genre au Burundi, Rapport provisoire, 2009

Institut de statistiques et d'études économiques du Burundi (ISTEEBU)

Ligue des droits de la personne dans la région des Grands Lacs, Étude sur le genre : le cas du Burundi, 2004

Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sur le Burundi (version préliminaire non éditée), janvier-février 2008

Programme d'action de Beijing, 1995

Objectifs du Millénaire pour le développement

OAG, Évaluation de la mise en application des mesures prises par le Gouvernement pour l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décisions, septembre 2008.

ONU-Femmes, Guide d'intégration du genre dans le PNRA d'après-conflit, Burundi, mars 2012

Pacte sur la sécurité, la stabilité et le développement dans la région des Grands Lacs, 2006

PNUD, Rapport national sur le développement humain du Burundi 2009

PNUD, Rapport national OMD 2010

PNUD/programme de développement du secteur de la sécurité, Stratégie d'intégration du genre dans le ministère de la Défense et des anciens combattants, avril 2011

Réseau mondial des femmes pour la paix (GWPN) soutenu par Oxfam NOVIB, Résolution 1325 du Conseil de sécurité : Rapport de suivi de la société civile, Tableau 2 : Pouvoir exécutif 2010 – Pourcentage de femmes nommées à différents postes gouvernementaux, 2010

The New Times (Rwanda), *Continental labour ministers meet in Burundi* (en anglais uniquement), 22 février 2012. Consultable à l'adresse : <http://www.newtimes.co.rw/news/index.php?i=14910&a=50475>

Transparency International, Indice de perception de la corruption 2011



Site Web du PNUD au Burundi

USAID, *Reconstruction for Development in Burundi: Guiding Criteria and Selected Key Issues* (en anglais uniquement), 2006

République du Burundi

Cadre stratégique pour la consolidation de la paix, 2007

Constitution de la République du Burundi, 2005

Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP I et DRSP II, en cours de finalisation)

Heckmus, Victor, *Étude sur le renforcement des capacités des agents publics au Burundi*, 2010 (citée dans le PNRA)

Loi n°1/037 du 7 juillet 1993 (Code du travail)

Loi n°1/28 du 23 août 2006 (portant statut de la fonction publique)

Politique nationale Genre 2003 et 2011-2025

Premier rapport périodique adressé au CEDEF, novembre 2005

Programme national de réforme de l'administration publique

Recensement de la population et de l'habitat, 2008

Stratégie nationale de bonne gouvernance et de lutte contre la corruption, gouvernement du Burundi, 2012

Vision « Burundi 2025 »

Note : tous les sites Web ont été consultés en 2011 et 2012.



ANNEXE 4 : ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

AFJ	Association des femmes juristes
ASAP	Appui à la réforme structurelle de l'administration publique
CAFOB	Collectif des associations et ONG féminines du Burundi
CDC	Comité de développement communautaire
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CIPD	Conférence internationale sur la population et le développement
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
DSRP	Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté
ENA	École nationale d'administration
FDN	Forces de défense nationale
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
ISTEEBU	Institut de statistique et d'études économiques du Burundi
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
OAG	Observatoire de l'action gouvernementale
ONPR	Office national des pensions et rentes
PAIOSA	Programme d'appui institutionnel et opérationnel au secteur agricole
PIC	Programme indicatif de coopération
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNRA	Programme national de réforme de l'administration publique
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitat
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
SIDA	Syndrome d'immunodéficience acquise
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international







*Au service
des peuples
et des nations*

Programme des Nations Unies pour le développement

Bureau des politiques de développement

One United Nations Plaza

New York, NY 10017, USA

Tel: +1 212 906 5081

Pour plus d'informations : www.undp.org

Copyright 2012, PNUD. Photo de couverture: PNUD