

**EVALUATION DE L'IMPLICATION DE LA FEMME DANS LES
INSTANCES DE PRISE DE DECISIONS**

AOUT 1999-AOUT 2003



RESEAU DES FEMMES OEUVRANT POUR LE DEVELOPPEMENT RURAL

B.P 2368 KIGALI Tél : (250) 510508 Fax (250)86350

[E-mail: refemme@rwandateil.rwandal.com](mailto:refemme@rwandateil.rwandal.com)

Organisation Membre Fondatrice du Collectif PRO-FEMMES / TWESE HAMWE

Kigali, Octobre 2003

TABLE DES MATIERES

i. ABREVIATIONS	4
ii. LISTE DES TABLEAUX	6
iii. AVANT PROPOS	7
iv. REMERCIEMENTS	9
v. RESULTATS SOMMAIRES DE L'ETUDE	10
1. INTRODUCTION	12
1.1. Contexte	12
1.2. Problématique	14
1.3 Objectifs de l'étude.....	16
1.3.1 Objectif global	16
1.3.2 Objectifs spécifiques	16
1.4. Résultats attendus	16
1.5 Les hypothèses de travail	17
1.6 Méthodologie.....	17
1.7 Les limites de l'étude.....	17
CHAPITRE I : FACTEURS LA D'INFLUENCE EN RAPPORT AVEC LA.....	18
FEMME PRISE DE DECISION, CONSTAT ACTUELS.....	18
1.1 Facteurs économiques	18
1.2 Facteurs socio-culturels et éducatifs	19
1.2. 2. L'ignorance	19
1.3. Facteurs institutionnels et juridiques	20
1.4. Facteur Constat actuel.....	21
Tableau 1	22
Tableau 2	22
CHAPITRE II : LE RENFORCEMENT DES CAPACITES DU LEADERSHIP.....	24
DES FEMMES	24
2.1. Les réalisations des différents mécanismes	25
2.1.1. Les institutions publiques.....	25
2.1.2. Les organisations membres de la société civile	28
2.1.3. Le renforcement du leadership innovateur des femmes rurales	28
2.2. Les barrières persistantes	29
2.2.1. La pauvreté	29
2.2. 2. L'ignorance	34
2.2.3. Les traditions culturelles.....	34
2.2.4. La problématique de la santé reproductive	34
2.3. Les opportunités	34
2.3.1 Les politiques implicites et explicites.....	35
2.3.2 La politique nationale genre.....	36
2.3.3 La stratégie de réduction de la pauvreté	36
2.3.4 Les textes juridiques	37
CHAPITRE III: STRATEGIES POUR RENFORCER LE PROCESSUS	38
D'IMPLICATION DE LA FEMME	38
3.1. Promouvoir la participation des femmes à la prise dedécisions	39
par l'intégration de l'approche genre.....	39
3.1.1. Accroître le nombre des femmes dans les instances de prise de.....	39
décision	39
3.1.2 Développer des activités de plaidoyer	39
3.1.3 Développer la confiance des femmes en elles-mêmes	40
3.1.4. Renforcer les capacités des femmes à connaître et jouir de leurs.....	40

droits	40
3.1.5 Appuyer la politique de bonne gouvernance et la décentralisation.....	41
3.1.6. Renforcer la capacité d'analyse genre au niveau de la population et.....	41
ses représentants.	41
3.1.7. Accroître la participation des jeunes dans les actions de promotion	42
de l'égalité des genres.	42
3.2. Améliorer la collaboration entre les intervenants en genre	42
3.3.1. Favoriser la synergie et la collaboration entre les intervenants en	42
genre	42
3.2.2. Améliorer les relations de collaboration entre les coordinatrices.....	42
des SOF et les secrétaires chargées du Genre au niveau des Districts.	42
3.3 Intégrer la dimension genre dans la planification et budget	43
3.3.1. Renforcer les capacités des cadres décentralisés en planification.....	43
sensible au genre.	43
CHAPITRE IV : CONCLUSION	44
4.1. RECOMMANDATIONS	44
4.1.1 Recommandations générales.....	44
4.1.2 Recommandations spécifiques.....	45
4.2. CONCLUSION GENERALE	46
BIBLIOGRAPHIE	48

i. ABREVIATIONS

CECI/ACIP	: CENTRE CANADIEN D'ETUDE ET DE COOPERATION INTERNATIONALE, PROJET
CEDAW	: ACTION CITOYENNE POUR LA PAIX CONVENTION D'ELIMINATION DE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES
EDS SANTE	: ENQUETE DEMOGRAPHIQUE DE
FNUAP	: FONDS DES NATIONS UNIES POUR LA POPULATION
MIFOTRA	: MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL
MIGEPROFE	: MINISTERE DU GENRE ET DE LA PROMOTION DE LA FEMME
MINAGRI	: MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ELEVAGE
MINALOC	: MINISTERE DE L'ADMINISTRATION LOCALE
MINECOFIN	: MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES
MINERENA	: MINISTERE DE L'ENERGIE ET DES SOURCES NATURE
MINISANTE	: MINISTERE DE LA SANTE
MTF	: MEDIUM TERM EXPENDITURE
ONG	: ORGANISATION NON GOUVERNEMENTALE
PRO-FEMMES POUR	: COLLECTIF DES ORGANISATIONS LA PROMOTION DES FEMMES

SOF : STRUCTURES ORGANISATIONNELLES
DES FEMMES

UIP : UNION INTER-PARLEMENTAIRE

UNIFEM : FONDS DE DEVELOPPEMENT DES
NATIONS UNIES POUR LA FEMME

i. LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Tableau des indicateurs de la Vision du Rwanda à l'horizon 2020

Tableau 2 : Tableau comparatif des effectifs hommes femmes, année 1999 et 2002.
Niveau Education.

Tableau 3 : Tableau comparatif des effectifs de participation de la femme dans les instances de prise de décisions , année 1999 et année 2002.

iii. AVANT PROPOS

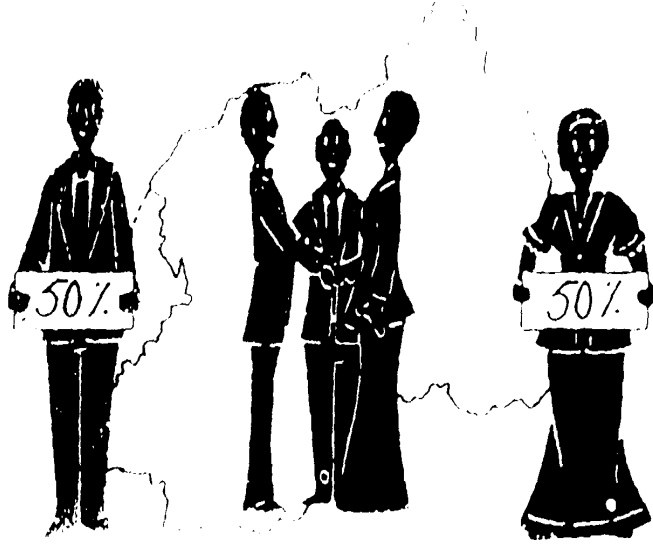
Le pas franchi par le Rwanda, dans le cadre de l'implication de la femme dans les instances de prise de décisions donne l'espoir que les barrières conjoncturelles et structurelles que rencontre la femme telles que dégagées en 1999 à l'issue de l'Etude réalisée par le Réseau des femmes seront progressivement éloignées. Vouloir c'est pouvoir ! En effet, le monde entier porte aujourd'hui son regard d'admiration sur le Rwanda suite aux résultats des dernières élections, qui ont prouvé que les Rwandais sont fermement résolus à garantir l'égalité de genre . Ils l'ont confirmé dans les principes constitutionnels dont le quatrième est libéré comme suit :

- 4 °. L'édification d'un Etat de droit et du régime démocratique pluraliste, l'égalité de tous les Rwandais et l'égalité entre les femmes et les hommes reflétée par l'attribution d'au moins trente pour cent (30%) des postes aux instances de prise de décisions. »

Nous saluons l'engagements des différentes institutions qui ont mis en oeuvre les stratégies visant l'éradications des barrières empêchant les femmes de participer dans les instances de prise de décisions. Rappelons que ces stratégies avaient été unanimement adoptée à l'issue de la restitution au public de l'Etude sur l'implication de la femme dans les instances de prise de *décisions* en août 1999. Ces stratégies ont été prises en compte dans les politiques, les plans, et dans les initiatives du Gouvernement d'intégrer le genre dans le budget.

La présente étude a pour objet l'évaluation de l'état d'avancement de l'implication de la femme dans les instances de prise de décisions quatre ans après celle réalisée en 1999 citée ci-haut. Nous sommes convaincus (es) que étant impliquée dans les instances de prise de décisions, la femme apportera une valeur ajoutée dans le processus de bonne gouvernance, et de transformation rurale. Puisse la mise en oeuvre des quotas au Rwanda comme ailleurs dans le monde continuer à tous les niveaux ; c'est un choix raisonné pour atteindre la parité à la veille du bilan final des buts du Millénaire pour le développement et de la Vision 2020.

KANAKUZE Judith, Coordinatrice



SOURCE: Commission Juridique et Constitutionnelle

iv. REMERCIEMENTS

Ce travail d'évaluation de l'implication des femmes dans les instances de prise de décisions août 1999- août 2003 a été réalisé grâce à la collaboration de nos différents partenaires à qui nous adressons nos sincères remerciements.

Notre profonde reconnaissance s'adresse particulièrement à l' Honorable Vice-Président du Sénat, Madame **Marie MUKANTABANA**, à l'époque Ministre du genre et de la Promotion de la femme, ainsi qu'à l'équipe du MIGEPROFE pour leur appui technique et stratégique.

Nous exprimons notre gratitude aux consultantes du Réseau des Femmes et ses membres ainsi qu'à tous les partenaires du Réseau des femmes pour leur contribution aux différentes étapes de la dite recherche.

Que les organisations **CECI/ ACIPA et CORDAID** trouvent ici nos vifs remerciements pour nous avoir apporté l'appui financier et institutionnel comme support à ce noble travail de recherche qui nous permet d'aboutir à un nouveau instrument de plaidoyer.

Comité de Coordination National du Réseau des Femmes Ouvrant pour le développement

v. RESULTATS SOMMAIRES DE L'ETUDE

L'Etude ayant pour objet « Evaluation de l'implication des femmes dans les instances de prise de décisions » pour la période août 1999 - août 2003 a abouti aux résultats ci-après :

- Les stratégies définies et recommandations formulées à partir de l'Etude sur l'implication des femmes dans les instances de prise de décisions, août 1999 , ont été prises en compte à différents niveaux malgré quelques barrières structurelles et individuelles comme la pauvreté et le faible niveau d'éducation de la femme.
- Les voies et moyens pour garantir la participation égale des hommes et des femmes dans la prise de décisions ont été concrétisés dans la Constitution du 4 juin 2003.
- Les initiatives de renforcement des capacités du leadership féminin et de visualisation de l'image positive de la femme ont connu des progrès au cours de ces 3 dernières années.
- La politique nationale genre a été élaborée, le budget genre sensible doit être voté chaque année pour lever les inégalités liées au genre et dont les femmes sont les principales victimes en matière d'éducation, santé, accès à l'eau potable pour alléger la surcharge de la femme, accès à l'emploi, etc...
- Le processus de création d'un cadre de partenariat entre les institutions publiques et ceux de la société civile existe, et l'intégration de l'approche genre à tous les niveaux est déjà discutée dans les groupes de travail genre et dans d'autres ateliers sous d'autres thèmes.
- Le plaidoyer pour réduire la féminisation de la pauvreté ainsi que la surcharge de la femme est fait, même si son impact ne peut pas être perçu à court terme vu l'ampleur de la problématique.
- L'accès des femmes aux moyens d'informations et communication reste à améliorer pour rendre la femme rwandaise compétitive dans la perspective de la mondialisation.
- Les filles et les femmes ne fréquentent pas encore d'une manière satisfaisante les filières de grand choix comme les sciences exactes et la haute technologie, mais la conscience est déjà créée qu'il faut progresser dans ce sens.

- L'existence d'une bonne volonté pour constituer une banque de données sur les femmes est reconnue, mais les institutions sont loin de disposer les données désagrégées par sexe . Ce travail de collecte des données une fois réalisé renforcerait une base d'analyse genre pour tenir compte des besoins pratiques et stratégiques liés au genre. Le respect des conventions comme CEDAW et la plate forme d'action de Beijing en matière des quotas dans la prise de décision y serait ainsi facilitée.
- L'élaboration de la loi portant sur l'organisation et fonctionnement de l'observatoire genre stipulé dans l'article 186 de la Constitution du Rwanda aidera éventuellement à formaliser cet instrument de monitoring. Le plaidoyer pour que l'approche genre soit un outil de planification est une stratégie en cours mais elle doit diffusée à tout les niveaux.

A l'issu de cette évaluation, les stratégies suivantes sont redéfinies :

1. Le renforcement et l'accompagnement du processus d'implication des femmes dans les instances de prise de décisions et de vision du profil idéal du leader féminin
2. La promotion de la solidarité des femmes et le partenariat avec les hommes dans l'approche appelée « perspective de masculinité ».
3. L'éradication des barrières persistantes empêchant la femme d'avoir confiance en elle-même et de jouir de sa valeur et d'être reconnue comme telle par la société.

A l'issue de ce travail, les recommandations à l'endroit des différentes entités sont également formulées, ainsi qu'une conclusion générale relatant à quelle niveau nos hypothèses de recherche ont été validées.

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte

Pour bien cadrer le contexte de la présente étude, nous allons décrire les caractéristiques internes du Réseau des Femmes Ouvrant pour le Développement Rural, nous dégagerons également quelques traits marquant son environnement externe.

Depuis sa création en 1986, le Réseau des femmes entreprend des recherches pour explorer les possibilités d'aller de l'avant dans sa vision qui est « avoir un pays où l'égalité entre l'homme et la femme est garantie par le respect des droits socio-économiques et politiques de la femme en général et le droit de la femme rurale en particulier, avec le respect de son épanouissement, l'allègement de sa surcharge , la visualisation de l'image positive de la femme d'une manière générale ».

La préoccupation majeure est de voir la transformation positive se réaliser en faveur de l'égalité des genres, en corrigeant les inégalités qui prévalent entre l'homme et la femme. Les résultats des études comme celles-ci servent d'outils stratégiques de plaidoyer. Cet engagement œuvre énergiquement pour la justice sociale en vue de garantir l'équité pour la femme en générale et la femme du milieu rural en particulier est un choix auquel tous les partenaires du Réseau des Femmes doivent adhérer.

Comme composante de la société civile et même la première organisation laïque de promotion de la femme, ses stratégies incarnent le transfert des compétences pour faire face aux défis majeurs à lever, tel que l'ignorance, le manque d'accès à l'information ; le manque d'espace de valorisation de la femme rurale etc..

Le Réseau des Femmes privilégie le dialogue à travers les groupes de réflexion comme le groupe de travail genre ainsi que le partenariat en aval et en amont des ses initiatives. Depuis l'avènement de la conférence mondiale sur les femmes en septembre 1995, le Réseau des Femmes a focalisé son intervention sur les thèmes faisant partie de la plate forme d'action de Beijing notamment :

- La femme et la prise de décisions ;
- La femme et l'éducation, l'éducation de la petite fille ;
- La féminisation de la pauvreté et la surcharge de la femme ;
- La santé reproductive et la lutte contre le VIH/SIDA;
- La culture de la paix et la résolution des conflits ;
- Le renforcement des capacités institutionnelles ;

En effet ces thèmes ont été inspirés par les résultats d'analyse de la problématique de la femme Rwandaise, surtout au lendemain du génocide qu'a connu le Rwanda en 1994. Cette tragédie a profondément touché la femme, mais aussi elle lui a légué la responsabilité d'assumer toutes les conséquences, comme la prise en charge des orphelins, la direction des ménages etc.

Des recherches et recherche -action ont été mener pour comprendre la situation et contribuer à la réhabilitation de la société rwandaise. Rappelons que l'étude réalisée par le Réseau des Femmes en août 1999 « Implication des femmes dans les instances de prise de décisions » allait aussi dans ce sens mais visait plus loin pour un développement durable et équitable a été relevé les barrières d'ordre structurels et conjoncturels qui empêchent la femme de participer dans les instances de prise de décisions.

Les stratégies pour réduire ces barrières ont été proposées et adoptées par toutes les structures d'où il faut en évaluer les résultats aujourd'hui. Le Réseau des Femmes réalise cette évaluation objet de la présente étude dans un contexte très positif, sur le plan interne ; le développement institutionnel va tout droit vers sa mission et sa vision. Sur le plan externe, l'environnement politique, social et économique est favorable.

Les efforts au niveau national par l' Etat, le secteur privé, la société civile réalisés dans quatre ans après la publication de la dite étude publiée en août 1999 sont matérialisés dans les outils suivants :

- Le document de stratégie de réduction de la pauvreté (PRSP) ;
- La politique de décentralisation et bonne gouvernance ;
- La vision 2020;
- La politique nationale genre
- Le budget intégrant le genre pour les 5 ministères pilotes et les 5 Provinces ;
- La nouvelle Constitution qui est genre sensible ;
- La politique d'éducation pour tous ;
- l'institutionnalisation du prix NZAMBAZAMARIYA Veneranda destiné aux femmes rurales Vecteurs de progrès et la célébration au niveau national de la journée Mondiale de la femme Rurale du 15 octobre ;
- Etc.

Tous ces aspects caractérisent le contexte dans lequel cette évaluation se passe.

1.2. Problématique

A partir de cette étude d'évaluation de la position de la femme dans les instances de prise de décision, il importe de dégager les indicateurs qui montrent le pas franchi après quatre ans à dater de 1999. Les défis à affronter étant entre autres ; l'inégalité des genres, l'éducation, la santé, l'emploi et opportunités économiques, les droits humains, la participation à la prise de décisions.

1° L' Inégalités des genres.

Les inégalités des genres sont encore plus ou moins manifestes tant au niveau de l'accès aux services de base, aux ressources, qu'à la participation à la prise de décisions.

2° L'éducation

Les femmes ont un accès limité à l'éducation par rapport aux hommes même si aujourd'hui la politique d'éducation pour tous vise les grands changements dans ce domaine. Ainsi, 25% de femmes contre 17% d'hommes n'ont jamais été à l'école ni fréquenté un centre d'alphabétisation. Il n'y a que 47,8% des femmes alphabètes contre 58,1% hommes. Au niveau de l'accès au primaire, on ne note pas de distorsions majeures, cependant les taux de redoublement et d'abandon demeurent plus élevés chez les filles que chez les garçons. Le taux d'abandon scolaire des filles est estimé à 15,2% contre 7,9% chez les garçons. Ces déséquilibres sont encore plus prononcés en zone rurale. Une faible proportion des filles et des femmes accède à l'Université, et la performance scolaire des filles est loin inférieure à celle des garçons, notamment en sciences et technologie.

3° La santé

L'enquête démographique de Santé (EDS) 2000 montre que l'indice synthétique de fécondité est élevé et atteint en moyenne 5,8 enfants par femme. Le taux de mortalité maternelle est estimé à environ 1.070 pour 100.000 naissances et le taux de mortalité infantile à 110 pour 1000. Ce taux élevé de mortalité est en lien avec l'accès limité aux soins de santé. En effet, 31% seulement des naissances ont lieu dans les services sanitaires modernes. La situation sanitaire est marquée par la prévalence de VIH/SIDA estimée à 11,2% au niveau national et à 10,8% dans les zones rurales. La prévalence est de 11,3% chez les femmes contre 10,8% pour les hommes.

²MIGEPROFE, Politique nationale genre

4° L'emploi et opportunités économiques

La situation de l'emploi est caractérisée par de profondes disparités. Les femmes ne représentent que 34,6% dans le secteur public contre 65,4% pour les hommes. Il n'y a que 31,9% de femmes dans le secteur parapublic contre 68,1 pour les hommes.

Les femmes sont principalement concentrées dans l'agriculture et dans le secteur informel. Environ 90% des agriculteurs sont des femmes ; mais du fait des discriminations de genre, il leur est plus difficile de posséder des terres ; d'avoir accès et/ou contrôle à certains intrants tels que les engrais, les semences, les pesticides, les crédits ainsi que les services de vulgarisation agricole.

5° Les droits humains

Les traditions culturelles et le droit coutumier entretiennent des préjugés favorables à certaines formes de violence. Ainsi, en dépit des efforts de sensibilisation des populations pour l'éradication des différentes formes de violence à l'égard des femmes, notamment en ce qui concerne le droit à l'intégrité physique, certaines pratiques sont encore vivaces, surtout dans les zones rurales. La violence basée sur le genre demeure un problème persistant au Rwanda. A cela, il faut ajouter la nécessité de prendre en charge les conséquences de la violence infligée aux femmes pendant le génocide qui sont d'ordre physique, physiologique et sociale.

6° La participation à la prise de décision

Le Rwanda a signé plusieurs résolutions, conventions, recommandations et dispositions internationales relatives aux droits sociaux et économiques des femmes notamment la Convention pour l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme (CEDAW). Cependant, il existe toujours un décalage entre les dispositions juridiques qui confèrent les mêmes droits aux hommes et aux femmes et la situation de fait constatée.

Les femmes sont toujours sous-représentées dans les institutions stratégiques de prise de décisions tels que le Parlement, le Gouvernement central, les administrations déconcentrées et décentralisées, les syndicats, les coopératives, les organisations professionnelles, ainsi que les instances de base. Le statut de la femme reste problématique, d'où il incombe de dégager les facteurs d'influence sur lesquels il faut articuler les énergies de promotion et le renforcement des capacités de la femme. Les stratégies donnant issue aux axes d'intervention pour l'implication de la femme dans les instances de prise de décisions sont requis pour réajuster le tir.

1.3 Objectifs de l'étude

L'actuel travail d'évaluation de l'implication des femmes rwandaises dans les instances de prise de décision août 1999-août 2003 s'inscrit dans le cadre du suivi des recommandations issues de l'étude intitulée : « **Etude sur l'implication des femmes dans les instances de prise de décisions** », réalisée et restituée au niveau nationale par le Réseau des femmes en Août 1999.

Cette étude avait effectué un diagnostic de la situation de la femme dans les instances de prise de décisions . Il avait été aussi formulé des stratégies et recommandations pour améliorer le statut de la femme pour et par son implication effective dans la vie nationale. Cette 'évaluation est effectuée dans les moments les plus forts du tournant démocratique du Rwanda ; la nouvelle Constitution vient d'être adoptée par le Référendum du 26 mai 2003, suivi par les élections Présidentielles et celles des membres du Parlement. Il importe de valider si ce nouveau cadre juridique se prête à éradiquer les différentes barrières qui empêchent la femme à participer pleinement dans les instances de prise de décisions .

1.3.1 Objectif global

Evaluer les progrès réalisés dans le cadre de l'implication de la femme dans la prise de décisions et la bonne gouvernance pour la période août 1999- août 2002 ; en créant une conscience nationale dans le cadre de l'application des dispositions de la constitution genre sensible.

1.3.2 Objectifs spécifiques

Dégager les indicateurs de progrès dans le cadre de l'égalité des genres et du renforcement des capacités du leadership féminin à tous les niveaux.

2. Créer un cadre d'échange et de plaidoyer pour dégager les alternatives de solutions face aux défis majeurs qui constituent toujours les barrières à l'implication de la femme dans la prise de décisions.
3. Dégager les stratégies susceptibles de renforcer la solidarité des femmes et leur pleine participation au processus démocratique et la prise de décision pour maximiser les opportunités offertes par la nouvelle constitution.
4. Créer un environnement de sensibilisation pour le « mainstreaming gender » dans la politique de décentralisation.

1.4. Résultats attendus

- 1° Les indicateurs de progrès en matière d'implication de la femme dans la prise de décisions sont dégagés pour servir de référence dans les perspectives à venir.

- 2° Les alternatives de solution sont capitalisées pour faire face aux défis du genre qui prévalent comme barrières limitant la femme dans la prise de décisions.
- 3° Les stratégies renforçant la solidarité des femmes et leur pleine participation au processus démocratique sont formulées.

1.5 Les hypothèses de travail

La stratégie d'intégration de l'approche genre donne une possibilité d'agir sur les facteurs d'influence pour garantir l'implication de la femme rwandaise dans les instances de prise de décisions ;

Le niveau d'instruction et d'éducation des femmes rehaussée, l'accès à la technologie ainsi que le renforcement de leur capacités en termes de leadership ; constituent des atouts pour leur avancement et celui de la société.

1.6 Méthodologie

Les techniques de collecte des données comportaient l'étude documentaire, l'entretien avec les personnes ressources (individus et groupes), la tenue d'une Conférence de validation des résultats ;

Les méthodes utilisées sont surtout dominées par la méthode analytique pour analyser systématiquement de toutes les informations ainsi que les données récoltées et la méthode comparative pour aider à retrouver les éléments de ressemblance et dissemblance entre les faits comparés.

Cette dernière méthode nous a permis de déceler les liens de causalité entre les facteurs générateurs des similitudes ou des différences entre les faits comparés.

1.7 Les limites de l'étude

Cette étude portant sur l'évaluation de l'implication de la femme dans la prise de décision a comme limite dans le temps. La période considérée est de quatre ans, entre le mois d'août 1999 et le mois d'août 2003.

Une autre limite réside est en rapport avec les données collectées ; nous avons pu récolter surtout les données qualitatives, non seulement le temps de recherche était insuffisant , Faut-il également reconnaître que le données chiffrées et analysées périodiquement existent très rarement dans nos institutions . Dans la plupart des pays en développement dont le Rwanda, le recensement général n'est effectué que tous les dix ans ou plus. En plus de cela, les fiches de recensement ne permettent que l'analyse des données désagrégées par sexe concernant les aspects démographiques. Il est difficile de trouver les données désagrégées par sexe des autres caractéristiques permettant d'évaluer la positions des femmes et des hommes vis-à-vis des facteurs d'influence (économie, politique, éducation, ...).

CHAPITRE I : FACTEURS LA D'INFLUENCE EN RAPPORT AVEC LA FEMME PRISE DE DECISION, CONSTAT ACTUELS

L'on ne peut pas parler de la prise de décision sans parler de responsabilités. Or assumer des responsabilités suppose exercer certains rôles qui doivent produire un impact ou des changements sur un groupe donné.

C'est pourquoi avant d'aborder le chapitre sur les facteurs d'influence, nous avons jugé nécessaire de préciser ce que nous attendons par rôle. « Un rôle » est une manière de comportement d'une personne. Il est déterminé par les forces économiques et le statut social d'une personne dans une communauté donnée.

Les spécialistes dans le domaine du genre affirment que chaque société a ses agents d'orientation, c'est à dire des facteurs qui influent sur les générations à l'égard des rôles de genre de la société spécifique.

Ces agents d'orientation vulgarisent des idées sur les activités acceptées ou interdites aux « femmes typiques » ou aux hommes typiques de cette société.

Ces agents d'orientation sont essentiellement, la famille, l'école, les institutions religieuses, les médias, les mythes et les tabous. Toute cette combinaison aura alors des relations d'interdépendance avec les facteurs environnementaux, économiques, juridiques, institutionnels et socio-culturels, etc. dans lequel les rôles des femmes et des hommes doivent être exercés.

1.1 Facteurs économiques

L'économie du pays reste toujours basée essentiellement sur l'agriculture comme facteur de production et de service. Les statistiques continuent de montrer que les femmes ont une grande participation dans ce secteur à raison de 54%. Cette activité est essentiellement orientée vers l'exploitation vivrière en vue de la consommation familiale.

- La femme rwandaise n'a pas encore accès au contrôle des revenus provenant des cultures de rente tel que le café, le thé etc... quand bien même elle participe au processus d'exploitation ;
- Il y a encore un nombre assez significatif des femmes chefs de ménages suite aux conséquences de la guerre ;
- Depuis un certain temps, certaines d'entre-elles ; pour subvenir aux besoins de leurs familles exercent de petits commerces insignifiants comme celui des légumes et fruits dont on ne peut pas calculer la valeur ajoutée, parce que le travail domestique de la femme ou l'entreprenariat pour faire vivre la famille n'est pas prise en compte dans la comptabilité nationale.
- L'accès aux systèmes de crédits est encore faible suite aux manque des garanties ;

- L'épargne dégagée est ;
- Le manque de valorisation du travail de la femme ainsi que le non respect des heures de travail sont autant d'éléments qui influencent le rendement de la femme et qui vont à l'encontre de l'affirmation de son statut d'actrice du développement et de son affirmation dans la prise de décisions aux niveaux variés ;
- La surcharge de travail due aux obligations familiales et au manque de technologie appropriée pour alléger ces tâches et économiser le temps et l'énergie ;
- La pauvreté poussée à l'extrême et sa féminisation.

1.2 Facteurs socio-culturels et éducatifs

L'implication de la femme dans les instances de prise de décisions n'échappe pas au poids de facteurs socio-culturels dont les plus persistantes actuellement sont :

1.2. 2. L'ignorance

L'analphabétisme féminin et le faible accès des femmes à la formation reste un défis majeurs à affronter. Aujourd'hui, l'on parle de l'accès à la technologie de pointe « ICT » dans le cadre de la mondialisation de l'accès à l'information pendant que plus de 48% des femmes rwandaises sont analphabètes.

- Le fait que le genre n'était pas compris comme une dimension transversale mais plutôt associé au caractère de vulnérabilité;
- Le genre, qui dans la plupart des cas est associé également aux mouvements féministes susceptibles d'engendrer des réactions visant la substitution ou la revanche des femmes envers les hommes ;
- Le manque d'homogénéité entre les différents groupes de femmes;
- Le complexe d'infériorité des femmes vis à vis des hommes qui est toujours associé au caractère biologique ;
- Le manque de sensibilisation sur le genre dans toutes les couches de la société rwandaise y compris même l'élite intellectuelle féminine ;
- Le système patriarcal qui fait que pour certains postes de responsabilité; les femmes sont sous représentées ;
- La persistance de certains mythes et mentalités très réticentes envers la promotion de la femme ;
- Le bas niveau d'éducation et surtout le fait que pendant des décennies les; femmes ont suivi surtout des filières traditionnelles. Ceci a fait

- qu'elles ont continué à privilégier les activités de reproduction plutôt que de poursuivre les études afin d'obtenir des diplômes leurs permettant d'occuper des places stratégiques ;
- La grande dépendance envers l'homme qui a entraîné le manque de confiance en elles-mêmes ;
 - Le manque d'initiation au concept genre ;
 - L'inefficacité des services sociaux liés à la santé de la reproduction ;
 - Le manque de visualisation de l'image positive de la femme occupant des postes de responsabilités ;
 - Le complexe d'infériorité.
 - La faible représentation des femmes dans les postes stratégiques au niveau de la fonction publique et dans l'ensemble de la sphère politique décisionnelle.
 - L'absence des politiques intégrant le genre ;
 - L'insuffisance ou la faiblesse des services de plaidoyer en faveur de l'intégration du genre dans les budgets ;
 - Le fait que le genre n'était pas compris comme une dimension transversale mais plutôt associé au caractère de vulnérabilité ;
 - Le genre, qui dans la plupart des cas est associé également aux mouvements féministes susceptibles d'engendrer des réactions visant la substitution ou la revanche des femmes envers les hommes ;
 - Le manque d'homogénéité entre les différents groupes de femmes ;
 - Le complexe d'infériorité des femmes vis à vis des hommes qui est toujours associé au caractère biologique ;
 - Le manque de sensibilisation sur le genre dans toutes les couches de la société rwandaise y compris même l'élite intellectuelle féminine.

1.3. Facteurs institutionnels et juridiques

On peut citer principalement les lacunes juridiques, les lois discriminatoires non sensibles à l'égalité des chances ;

- Les changements dans les concepts qui ne vont pas au même rythme que la conception des politiques ;
- Des rôles parfois conflictuels des institutions plutôt privilégiant les besoins pratiques et celles voulant mettre en avant les besoins stratégiques ;

- L'absence des mandats clairs des institutions ou organisations travaillant dans le domaine du genre ;
- Le manque de statistiques par sexe ;
- Le manque de compétence en matière d'analyse comparative sur le genre et inexistence d'outils appropriés ;
- La faiblesse des mécanismes de suivi -évaluation des politiques genres ;
- Le manque de coordination entre les structures nationales, régionales et locales dans l'exercice du rôle de leadership pour la promotion de l'égalité des sexes ;
- La société civile plutôt tournée vers le contrôles des aspects politico-économiques sans s'intéresser aux aspects du genre ;
- Le manque d'alliance stratégique pour encourager les institutions impliquées dans les questions du genre ;

1.4. Facteur Constat actuel

Plus n'est besoin de rappeler qu'un des facteurs déterminant pour la prise de décision est sans nul doute le niveau d'éducation combiné avec d'autres facteurs d'influence.

Pour cela, lors de notre étude, nous avons retenu un certain nombre de paramètres à examiner à savoir, l'éducation, l'instruction et l'alphabétisation en comparant la situation de 1999 avec celle de l'année 2002 comme le montre le tableau 1.

Tableau 1**Tableau comparatif des effectifs hommes - femmes, année 1999 et 2002.**

Paramètres	Année 1999		Année 2002	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1. Education	%	%	%	%
Primaire	50,4	49,6	50,1	49,9
Secondaire	56,3	43,7	55,1	44,9
Supérieur	78,6	21,4	66,3	33,7
Alphabétisation	61,2	38,8	42	58

Sources: MINECOFIN et MIGEPROFE, Profil du genre, 2002**Commentaires :**

On remarque qu'il y a un progrès réalisé quant aux paramètres relatifs à l'augmentation du niveau d'instruction, cependant l'écart entre le niveau de participation de la femme et de l'homme reste encore prononcé notamment au niveau de l'enseignement supérieur.

Cette limite influe sûrement comme barrière d'implication de la femme dans les instances de prise de décision dans le cadre de la compétition avec les hommes.

Tableau 2**Tableau comparatif des effectifs de participation de la femme dans l instances de prise de décision , année 1999 et année 2002.**

Instance de prise de décision	Année 1999	Année 2002
	%	%
Ministres et Secrétaires d'Etat	9,5	15
Députés	15,7	25
Diplomates	6,4	24
Secrétaires généraux	14,8	14,8
Préfets	7,6	5
Maires	1,3	4
Comité Exécutifs des districts et Villes du Rwanda	-	24
Conseil des districts	-	26
Présidents des Départements de la Cour Suprême	9,5	33

Commentaires :

Quoi qu'il y a eu, une légère amélioration par rapport à l'année 199 s'est , le tableau précédent montre que les femmes sont toujours sous représentées dans les instances de prise de décisions à différents niveaux.

Le quotas de au moins 30% recommandé par la Conférence de Beijing n'est pas encore atteint, sans porter préjudice à ce qui est mentionné dans le chapitre qui suit, le chemin est encore long pour faire face aux barrière empêchant les femmes de participer dans les instances de prise de décisions

Cependant , le risque face à ce constat n'est pas fatal car le chapitre suivant qui montre les réalisations accomplies pour contourner la faCE négative des facteurs d'influence rassure que beaucoup de changement: vont s'opérer lors de ce nouveau millénium.

CHAPITRE II : LE RENFORCEMENT DES CAPACITES DU LEADERSHIP DES FEMMES

Conformément aux résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes de Beijing 1995, un des objectifs stratégiques dans le sens de renforcer les capacités des femmes est de :

- Fournir aux femmes, notamment à celles à faible revenu , des services professionnels et des moyens de formation, et leur ouvrir l'accès aux marchés , à l'information et à la technologie.
- Elaborer des programmes qui offrent aux femmes des possibilités de formation et de recyclage, notamment dans le domaine des nouvelles technologies ainsi que des services abordables de gestion , de financement , de contrôle de la production et de la qualité, de commercialisation.
- Prendre des mesures pour garantir aux femmes l'égalité d'accès à la formation continue sur les lieux du travail.
- Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités.
- Assurer une formation pour préparer les femmes et les jeunes filles en particulier celles qui ont des besoins particuliers,
- Créer un système de tutorat pour les femmes qui n'ont pas encore acquis d'expérience et, en particulier leur offrir une formation notamment pour leur apprendre à diriger et à prendre des décisions, à parler en public, et avoir de l'assurance et à mener des campagne politiques.
- Donner aux femmes et aux hommes une formation soucieuse de l'équité entre les sexes afin de promouvoir des relations de travail non discriminatoires et le respect de la diversité dans le travail et dans le style de gestion.
- Elaborer des mécanismes et assurer une formation qui encouragent les femmes à participer au processus électoral, aux activités politiques et à la prise de décisions

Selon toujours la même étude effectuée par le Réseau des femmes il avait été démontré qu' un des facteurs de la faible implication de la femme rwandaise dans la prise de décisions est le poids des facteurs d'influence tant individuels, qu'institutionnels : faible niveau d'instruction, analphabétisme, manque d'expérience, professionnelles, faible niveau de socialisation politique, faible lutte pour les postes de responsabilité, très bas niveau de développement du pays.

La présente évaluation dégage les différents progrès réalisés dans le cadre du renforcement des capacités des femmes depuis 1999 jusqu'à août 2003 par l'intervention des différents mécanismes ; publics et ceux du secteurs privé et de la société civile .

2.1. Les réalisations des différents mécanismes

Ces différents mécanismes sont entre autres le MIGEPROFE, le Forum des Femmes parlementaires, les Organisations membres de la Société Civile comme le Collectif Pro-femmes/Twese Hamwe et associations membres comme le Réseau des Femmes Oeuvrant pour le Développement Rural etc.,

Au cours de ces quatre dernières années, le Rwanda s'est investi dans la consolidation du mécanisme chargé de la promotion de la femme ; il s'agit du Ministère du genre et de la promotion de la femme . Son grand mandat est de :

- coordonner l'intégration de la problématique hommes -femmes dans tous les secteurs et dans toutes les entités de l'Etat ;
- Développer les méthodes d'analyse des sexospécificités et des mesures propres à éliminer les effets sexospécifiques des politiques et programmes ;
- Intégrer une démarche soucieuse d'égalité des genres dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques et des programmes d'intérêt général ;
- Produire et fournir des données et des informations ventilées par sexes aux fins de planification et d'évaluation.

Les composantes de la société civile ont quant à elles le rôle d'exécuter et de suivre le renforcement du leadership féminin en vue d'assurer la participation des organisations non gouvernementales et des collectivités depuis la base jusqu'au sommet.

2.1.1. Les institutions publiques

Le rôle du MIGEPROFE

Ce mécanisme a un large mandat redéfini en 1999 dans un nouveau cadre de développement défini par le Gouvernement Rwandais dans la vision de promouvoir l'égalité et l'équité entre les genres par l'intégration de la dimension genre dans le processus du développement et le renforcement du pouvoir des femmes dans tous les domaines.

Son intervention dans le renforcement du leadership féminin s'articule entre autres sur les principales réalisations suivantes qui répondent aux défis du renforcement des capacités des femmes

- La mise en place du comité de suivi de Beijing et son secrétariat exécutif et la préparation du projet de loi instituant cette structure ;
- La consolidation des structures organisationnelles des femmes et l'élaboration du projet de loi portant création du Conseil national des femmes ;
- L'élaboration participative de la politique nationale genre basée sur une large consultation impliquant les institutions gouvernementales, la société civile, les ONG, les partenaires de développement et la population.

Dans cette politique, il est mentionné les objectifs spécifiques considérés comme base du renforcement des capacités en termes d'éducation et formation professionnelle.

- Il faut s'assurer que les garçons et les filles ont les mêmes chances d'accéder à l'éducation d'une manière qui garantit leurs performances et les résultats ;
- Encourager les filles dans les domaines des sciences et technologies ;
- Améliorer le taux d'alphabétisation des femmes et des hommes, en mettant un accent particulier sur les femmes ;
- La réalisation de «L'étude sur les croyances, les attitudes et les pratiques socio-culturelles en rapport avec le genre au Rwanda» Cette étude initiée en mars 1999 conjointement par le FNUAP et le MIGEPROFE a cerné les attitudes et pratiques positives à renforcer et celles qui sont négatives à éradiquer afin de faciliter une participation effective au progrès de la famille, de la société et de la communauté tout entière ;
- Le pilotage du processus de l'initiative d'intégrer le genre dans les budgets ministériels, cette action est menée en collaboration avec le Ministère des Finances lancé en mars 2002 par le Premier Ministre.

Cette initiative a un rôle direct d'être à l'avant plan de :

- la vision 2020 qui est une perspective de long termes du Rwanda;
- La stratégie de réduction de la pauvreté ;
- The Medium Term expenditure framework (MTF), plan de trois ans du plan d'action au niveau décentralisé ;

- La politique nationale du genre et le plan stratégique de promotion genre et l'équité ;
- Le processus de décentralisation et bonne gouvernance ;

Cinq Ministères sont concernés par cette initiative : MINEDUC, MINAGRI, MINERENA, MINALOC, MINISANTE.

Cette approche sera étendue sur tous les ministères et les provinces en 2004.

Dans l'entre temps , il a été produit une étude sur l'homme et la femme au Rwanda pour commencer à rassembler les données désagrégées.

- La stimulation de la création du Rwanda Women leader's Caucus qui est un cadre organisationnel des femmes leaders pour renforcer le leadership féminin.

Le Forum de femmes Rwandaises Parlementaires

Ce mécanisme créé en 1996 est une plate forme des femmes parlementaires qui a joué un grand rôle dans le renforcement des capacités dans le cadre de l'égalité des genres.

- L'organisation du Séminaire national sur « Le processus d'intégration du genre dans la nouvelle Constitution du Rwanda » est une réalisation de marque qui a été organisée opportunément et qui a apporté une valeur ajoutée à tous les contributeurs du processus d'élaboration de la Nouvelle Constitution ;
- Ce séminaire a été suivi par différentes sessions de formation organisées par le Forum des Femmes Parlementaires Rwandaises au niveau des différentes Provinces ; Ces formations ont été destinées aux femmes leaders (issues des structures organisationnelles des femmes, des organisations de la société civile...). Cette formation a permis de produire un mémorandum très riche que le Forum des femmes Parlementaire a remis à la Commission Juridique et Constitution pour enrichir la raison d'être de l'intégration du genre dans la Constitution ;
- Le séminaire sur la femme et le processus électoral du 30 au 31 juillet 2003 qui a réuni une centaine de femmes élues au niveau des districts, dans les structures organisationnelles des femmes et d'autres femmes dans les hauts postes de prise de décisions à renforcé les capacités des femmes dans le sens de préparer les élections présidentielles et celles des membres du Parlement.

2.1.2. Les organisations membres de la société civile

La plupart des organisations membres de la société civile a entre autres comme stratégie le renforcement des capacités de ses membres ; par le biais des formations.

Les principales formations dans le cadre du renforcement du leadership féminin ont été organisées soit par le Collectif Pro-Femmes /Twese Hamwe, soit par le Réseau des femmes Oeuvrant pour le Développement Rural soit par le biais de financement des Agences. Onusiennes comme l'UNIFEM, la Coopération canadienne, CECI/ACIPA , International Alert, NPA, Care International, TROCAIRE...

Les formations dispensées dans le cadre du renforcement du leadership féminin concernent notamment :

- Les techniques d'analyse genre ;
- Le diagnostic genre ;
- L'audit genre ;
- Le leadership innovateur ;
- Le genre et l'entreprenariat féminin ;
- Les techniques de Plaidoyer ;
- Les techniques de communication ;
- Les techniques de résolution des conflits de type communautaire ;
- Les méthodes DELTA ;
- Les techniques pour réussir la campagne électorale ;
- Etc...

2.1.3. Le renforcement du leadership innovateur des femmes rurales

Les femmes rurales constituent une catégorie à laquelle il a fallu prêter une attention particulière au lendemain de l'étude sur l'implication de la femme dans les instances de prise de décision.

Toutes les femmes leaders élues ont reçu les formations de renforcement des capacités dans l'optique de les outiller en matière de plaidoyer en faveur de la population en général et de la femme rurale en particulier. Dans la même ordre d'idées, les actions spécifiques ont été menées pour visualiser l'image positive de la femme rurale :

- Intégration du genre dans les planifications des organisations ; paysannes comme les syndicats des agri-éleveurs, les organisations de développement rural intégré ;
- La célébration au niveau national de la journée de la femme rurale qui se tient tous les 15 octobre de chaque année ;
- L'Institutionnalisation du prix de visualisation de l'image positive de la femme rurale, « prix Nzambazamariya Veneranda »

2.2. Les barrières persistantes

Les barrières qui persistent empêchant les femmes de participer pleinement dans les instances de prise de décisions sont inhérentes aux facteurs d'influences comme il est dit au chapitre I (politique, économique, culturel éducationnel, environnemental, légal, international) qui affectent les relations entre les hommes et les femmes.

Nous pouvons en dégager leur effets qui sont la pauvreté, l'ignorance les séquelles, des traditions culturelles.

2.2.1. La pauvreté

La féminisation de la pauvreté

Cette expression a été formulée et validée par la quatrième Conférence Mondiale sur les Femmes tenue à Beijing en Chine en Septembre 1995 pour faire progresser les objectifs de l'Egalité , Paix et Développement.

Le monde entier reconnaît que la pauvreté des femmes a été historiquement légitimée par des systèmes comme le patriarcat, les lois consacrant les inégalités d'accès à la propriété et au pouvoir économique, la culture, l'histoire politique datant de Platon et ses semblables qui, dans l'Antiquité , ont placé les femmes en dehors de l'effectif des citoyens et les ont considérées au même rang que les enfants et les esclaves.

La pauvreté des femmes doit aujourd'hui être perçue comme un problème de développement et non pas seulement comme un problème de subordination, vu les conséquences que la société en a tirées. Cela a fait que structurellement la femme soit au centre du profil mondial de la pauvreté. Il y a en effet une grande disparité mondiale entre les hommes et les femmes en termes de pauvreté humaine et financière

- les femmes représentent 80 % de la population la plus pauvre du monde. Cette population est évaluée entre 600 millions et un milliard ;
- sur l'effectif de 980 millions d'adultes analphabètes, les femmes représentent 60 % ;

- le taux de scolarisation des filles dans le primaire est de 13 % plus bas que celui des garçons ;
- les femmes salariées représentent 30 % de l'ensemble des salariés dans le monde ;
- les femmes constituent les 3 /4 des travailleurs à domicile non rémunérés et non valorisés ; c'est la féminisation de la pauvreté ou la pauvreté liée au genre féminin ; les analystes en matière de genre parlent de la « **pauvreté genre spécifique.**»

Bien que la femme travaille durement à domicile, ses activités ne sont pas comptabilisées dans le produit national brut. Les femmes sont des oubliées des statistiques ; on reconnaît théoriquement l'importance du travail de la femme, mais on oublie de le comptabiliser. Le travail domestique est qualifié d'invisible.

Selon le point de vue de l'Economiste Philippe Deschamps repris dans le rapport du FNUAP 1999, « **La contribution des femmes qui n'est pas comptabilisée est si importante que toute évaluation digne de ce nom, se traduit par une remise en cause radicale des principes économiques, sociaux et politiques sur lesquelles reposent les structures actuelles** ».

Lors de la Conférence Mondiale sur les femmes tenue à Beijing en septembre 1995, les Etats, les Agences Onusiennes, les Organisations non Gouvernementales, la société civile et le secteur privé ont tous réaffirmé leur engagement à réaliser l'égalité des droits et la dignité intrinsèque des hommes et des femmes et à adhérer aux principes consacrés dans la Charte des Nations Unies. La Déclaration Universelle des droits de l'homme, la Convention sur l'Elimination de toute forme de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW Convention), les droits de l'enfants, la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et la Déclaration sur le droit au Développement furent les instruments de référence de base.

Les défis auxquels le monde doit faire face pour faire respecter ces instruments contraignants sous forme de conventions internationales citées ci-haut sont traduits en plate forme d'action dite « *plate forme d'action de Beijing* ».

Les. Gouvernements nationaux se sont engagés à promouvoir l'égalité entre l'homme et la femme dans l'élaboration de tous leurs programmes et leurs politiques et mettre en oeuvre les quotas pour corriger les inégalités.

- Même si aujourd'hui le Rwanda est classé au 158^{ième} rang en termes de développement humain, le monde des femmes aura encore un grand pas de géant à faire pour réduire l'effectif des familles dirigées par les femmes qui sont sous le seuil de la pauvreté.

Le rêve à réaliser est illustré dans le tableau suivant traçant la perspective du Rwanda à l'horizon 2020.

Tableau 3

Tableau des indicateurs de la Vision du Rwanda à l'horizon 2020

N°	INDICATEURS	SITUATION 2000	OBJECTIFS 2010	OBJECTIFS 2020	NORMES INTERNATIONALES
1	Population	8.300.000	11.000.00	14.000.000	
2	Alphabétisation	48	80	100	100
3	Espérance de vie à la naissance ans	49	50	55	
4	Taux de fécondité des femmes	6.5	5,5	4,5	
5	Taux de mortalité infantile 0/100	107	80	50	
6	Taux de mortalité maternelle 0/00.000	1070	600	200	
7	Malnutrition infantile (insuffisance on érable en	30	20	10	
8	Taux de croissance démographique	2,9	2,3	2,2	
9	Enrôlement net au 1 aie	72	100	100	
10	Enrôlement brut au tronc commun		100	100	100
11	Taux de transition primaire_secondaire	42	60	80	
12	Enrôlement net au 2aie	7	40	60	
13	Taux de qualification des enseignantes du 2aie	20	100	100	100
14	Taux de scolarisation 3aie	1	4	6	
15	Parité des sexes dans l'enseignement 3aie (F%)	30	40	50	50

16	Parité des sexes aux postes de décision F%	10	30	40	40
17	Taux de prévalence du SIDA	13	11	8	0
18	Mortalité due au paludisme	51	30	0	0
19	Médecine/100.000 habitants	1,5	5	10	10
20	Population en bon état d'hygiène	20	40	60	100
21	Infirmiers/100.000 habitants	16	18	20	20
22	Laborantins/100.000 habitants	2	4	5	
23	Pauvreté (%< 1 US \$/JOUR	64	40	30	
24	Taux de croissance moyenne du PIB	6,2	8	8	
25	Taux de croissance du secteur agricole	9	8	6	
26	Taux de croissance du secteur industrie	7	9	12	
27	Taux de croissance du secteur services	7	9	11	
28	Coefficient de Gini(disparité des richesses	0,454	0,400	0,350	
29	Epargne nationale brute % du PIB	1	4	6	
30	Investissement brut intérieur (FBCF en % du PIB	18	23	30	30
31	Pib par habitant en \$	220	400	900	
32	Population Urbaine (%)	10	20	30	
33	Population agricole (%)	90	75	50	
34	Etendue des terres agricoles modernisées	3	20	50	
35	Utilisation de fertilisants (kg/ha/an)	0,5	8	15	
36	Crédits financiers au secteur agricole (%)	1	15	20	

37	Accès à l'eau potable (%)	52	80	100	100
38	Production agricole Kcal/pers/jour (% des besoins)	1612	2000	2200	
39	Disponibilité des protides/pers./jour	0,54	55	65	70
40	Réseau routier (km/km)		0,56	0,60	
41	Consommation annuelle d'électricité (kwh/hab)	30	60	100	
42	Accès à l'énergie	2	25	35	
43	Terres protégées contre l'érosion	20	75	90	
44	Energie bois dans le bilan énergétique national °l°	94	60	50	
45		200 .000	500.000	1 400.000	

Source :MINECOFIN, Vision 2020, Draft 4, p. 10.

2.2. 2. L'ignorance

L'analphabétisme féminin et le faible accès des femmes à la formation reste un défis majeurs à affronter. Aujourd'hui, l'on parle de l'accès à la technologie de pointe « ICT » dans le cadre de la mondialisation de l'accès à l'information pendant que plus de 48% des femmes rwandaises sont analphabètes.

2.2.3. Les traditions culturelles

Il est ressorti de l'Etude effectuée en l'an 2002 sur les croyances , les attitudes et les pratiques socio-culturelles en rapport avec le genre au Rwanda que les relations inégalitaires sont encore présentes dans la société et la femme y est aussi pour beaucoup pour véhiculer cette tradition. La société l'a aussi éduquée comme tel et le phénomène se transmet de parent à enfant « Utarushye uwa nyina aruha uwa nyirabukwe » Celle qui ne subit pas la peine de sa mère *, subit celle de sa belle-mère.

En guise d'exemple, la délégation de pouvoir est toujours alloué à quelqu'un de sexe masculin même si il accuse une certaine incapacité « Nta mutware witwa Kabeba » Un chef ne peut être appelé petite souris ; à cause du sentiment d'infériorité qui prédomine chez la femme ou que la société lui impose, (Exemple : diriger les cérémonies de mariage , la frustration de la femme qui met au monde plus de trois filles consécutivement ...).

2.2.4. La problématique de la santé reproductive

Cette barrière est inhérente au rôle reproductive de la femme qu'elle ne gère pas seule comme responsable de sa santé reproductive, ce qui anéantit son pouvoir de décision. Les femmes sont ainsi plus exposées au VIH/ SIDA que les hommes et sont aussi vouées à prendre en charge les victimes de ce fléau.

Les problèmes suivants restent donc à cerner :

- la garantie de l'harmonie familiale pour une décision concertée ; de la planification familiale ;
- la véritable prévention et lutte contre le VIH/SIDA ;
- l'accès facile aux services de maternité et des autres soins ;
- la lutte contre les violence sexuelles des femmes et des petites filles ;

2.3. Les opportunités

Le Rwanda connaît un tournant marquant la volonté politique d promouvoir la bonne gouvernance et l'intégration du genre à tous les niveaux Egalement, le partenariat entre l'Etat , la Société Civile dont l'objectif est d créer un cadre de concertation dans la perspective du bien-être communautaire souligne cette volonté.

Cela est concrétisé dans les instruments contraignants (les lois) et no
contraignants, les politiques et les programmes.

2.3.1 Les politiques implicites et explicites

Dans un pays donné, une politique est un texte de référence qui relève d'une entité ayant pouvoir de décision et d'exécution au moins dans le domaine concerné.

Elle peut se définir comme un système d'action concrétisé par un ensemble intégré de programmes, intentionnellement . élaboré et mise en oeuvre par cette entité pour atteindre certaines fins.

Elle doit reposer sur des fondements à la fois idéologiques et scientifiques pour'; définir les fins ultimes à poursuivre et les objectifs concrets à réaliser dans' cette voie et pour déterminer les moyens à mettre en oeuvre.

On distingue la politique explicite qui est une déclaration ou un document d'un gouvernement national par lequel celui-ci annonce son intention ou son projet d'influencer sur une problématique donnée ; par exemple la politique de population veut agir sur l'accroissement de la population nationale, et peut-être aussi sur sa répartition et/ou sa composition.

La politique implicite par rapport à une problématique est un ensemble des lois, des règlements et autres directives qui, sans être nécessairement créés dans l'intention d'influer directement sur la problématique donnée ont un tel résultat.

Les politiques sont évaluées par rapport à ce qu'un pays accomplis et pas seulement ce qu'il dit.

Dans le cadre de l'implication de la femme dans les instances de prise de décisions, les politiques implicites ou explicites élaborées et mise en oeuvre sont les politiques agissant sur les facteurs d'influence dont les effets négatifs constituent des barrières alors que les effets positifs sont des opportunités pour le renforcement du pouvoir de la femme dans la participation à la prise de décision.

En guise d'exemple, les politiques implicites ou explicites dans ce sens sont entre autres :

- La politique de l'éducation ;
- La politique des terres ;
- La population des populations ;
- La politique de décentralisation et bonne gouvernance ;

- La politique de réduction de la pauvreté et vision 2020 ;
- La politique nationale du genre ;
- La nouvelle constitution ;

2.3.2 La politique nationale genre.

La politique nationale du genre soutient l'engagement du gouvernement rwandais à promouvoir une participation totale et effective de tous les citoyens, hommes et femmes, filles et garçons au processus du développement du pays.

Dans cette politique, les principes suivants sont mentionnés :

- Dans le cadre de la prise de décision, les hommes et les femmes doivent en tirer les mêmes avantages.
- Les différences existant entre les hommes et les femmes , les garçons et les filles doivent être effectivement analysées et prise en compte dans le processus de développement afin de rendre plus efficaces et plus efficientes ses interventions en matière de développement.

- **Les résultats attendus de cette politique en matière de prise de décisions.**

Selon les résolutions de Beijing, la politique genre doit assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et la prise de décisions dans les organes gouvernementaux et les administrations publiques, y compris les instances judiciaires, ainsi que dans les organisations internationales, les organisations non gouvernementales, les partis politiques et les syndicats.

- **MIGEPROFE, la politique nationale du genre, version révisée janvier 2002.**
- **Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décision et d'exercer des responsabilités.**

2.3.3 La stratégie de réduction de la pauvreté

La stratégie de réduction de la pauvreté à six axes prioritaires qui sont :

- Le développement rural et la transformation agricole.
- Le développement des ressources humaines
- Les infrastructures économiques

- Le développement du secteur privé
- La gouvernance
- Le renforcement des capacités institutionnelles.

Cette stratégie qui concourt à la lutte contre la pauvreté s'attaque à une problématique fondamentale qui inhibe la volonté des femmes quant à leur pleine participation dans la prise de décisions. Cette stratégie qui s'intègre dans la vision 2020 comme devenir du RWANDA à long termes.

Les piliers de la vision 2020 et ses domaines transversaux sont les suivants :

- La reconstruction de la nation ;
- L'Etat efficace, rassembleur et mobilisateur ;
- Le développement des ressources humaines ;
- L'aménagement du territoire et des infrastructures de base ;
- Le développement de l'entrepreneuriat et du secteur privé ;
- La modernisation de l'agriculture et de l'élevage ;
- Les domaines transversaux de la vision 2020 ;
- La problématique du genre ;
- La protection de l'environnement ;
- La science et la technologie de l'information (ICT).
- L'intégration régionale et internationale.

2.3.4 Les textes juridiques

Ces textes de lois qui constituent des instruments contraignants qui réglementent la société et aujourd'hui, la femme y est servie stratégiquement.

- **Les régimes matrimoniaux :**
Particulièrement, la loi relative aux régimes matrimoniaux, libéralités et successions confirme le droit de la femme et la libère entièrement.
- **La nouvelle constitution :**
L'apport propre de la nouvelle constitution est fondamentale. Cette constitution reconnaît l'égalité des genres d'une manière transversale et l'article 9 des principes de la Constitution, le confirme (voir annexe 3 des dispositions soulignant l'égalité des genres).

CHAPITRE III: STRATEGIES POUR RENFORCER LE PROCESSUS D'IMPLICATION DE LA FEMME

Après avoir analysé le niveau de mise en oeuvre des stratégies à court à moyen et long terme pour augmenter le nombre des femmes dans les instances de prise de décisions, telles qu'elles avaient été adoptées lors de l'Etude réalisée en Août ; il a été constaté que ces stratégies ont été tenues en compte. Les décideurs politiques et différents mécanismes de promotion de la femme tant publics que ceux de la société civile ont servi de moteur pour cette fin. Cependant le chemin doit être poursuivi dans le cadre du renforcement du pouvoir de la femme pour l'égalité et l'équité des genres.

La femme individuellement doit aussi y jouer son rôle pour faire preuve de confiance en elle et faire face aux barrières culturelles qui l'ont toujours considérée à l'arrière plan.

En effet, la nécessité de l'implication de la femme dans les instances de prise de décisions est un aspect qui n'est plus discutable au niveau politique. La question qui se pose encore telle que l'a révélé la présente étude est de savoir comment maximiser l'efficacité et l'efficacé de la participation de la femme à tous les niveaux , et créer une conscience permanente dans les différentes pratiques au niveau central et décentralisée dans l'esprit de la bonne gouvernance. « Selon les résultats des récentes élections au Rwanda, ce pays africain arrive à un tête du classement de l' Union Inter-Parlementaire (UIP) concernant les femmes dans les parlements nationaux du monde.

Avec 48,8% des femmes élues à l'Assemblée Nationale, le Rwanda est désormais le pays qui s'approche le plus de la parité hommes/femmes en politique et dépasse désormais la Suède, pays qui comptait le plus grand pourcentage d'élues soit 45% ». Inter-Parlementaire, Communiqué de presse, 22 octobre 2003.

Les stratégies reformulées à l'issue de cette évaluation et validées dans la séance de restitution au public (les décideurs politiques, la société civile, les bailleurs de fonds, ...) se rapportent aux défis regroupés dans 3 points

- La vision du profil idéal du leadership féminin ;
- Le maintien de la solidarité des femmes leaders et le partenariat avec les hommes
- L'éradication des barrières persistantes comme la pauvreté et autres.

3.1. Promouvoir la participation des femmes à la prise de décisions par l'intégration de l'approche genre

3.1.1. Accroître le nombre des femmes dans les instances de prise de décision

- Intensifier la sensibilisation sur l'éducation de la jeune fille.
- Sensibiliser les femmes à poursuivre les études universitaires
- Créer un fonds de crédit pour les études supérieures et des bourses du 3ème cycle et des stages de perfectionnement pour les femmes.
- Mener des campagnes de sensibilisation sur « le genre et la prise de décision » dans les écoles secondaires et les universités et dans les différents milieux professionnels.
- Organiser des rencontres périodiques avec les femmes qui occupent des postes stratégiques et des responsabilités.
- Former les femmes en poste de responsabilité en leadership
- Réunir régulièrement les femmes intellectuelles pour les informer des initiatives en faveur de l'égalité des sexes et des postes disponibles.
- Promouvoir la compétitivité des femmes en les éduquant dans l'élaboration de leur profil et leur faire le coaching pour la campagne électorale qui montrent leur solidarité et la bonne image de la femme.
- Continuer à soutenir les initiatives de lutte contre la pauvreté en général; et la féminisation de la pauvreté en particulier.

3.1.2 Développer des activités de plaidoyer

- Créer un cadre de partenariat entre le Conseil National des Femmes autres mécanismes de promotion de la femme, comme la société civile (le Forum des Femmes Rwandaises Parlementaires, etc...)
- Créer une direction « genre et promotion de la femme » au niveau de la province sans la mêler à la santé et affaires sociales.
- Soutenir l'initiative du Réseau des Femmes de créer un Centre Régional de Formation, Information, Recherche et Plaidoyer sur le Genre et Paix durable.

3.1.3 Développer la confiance des femmes en elles-mêmes

- Assurer aux femmes élues dans les structures de base, des formation sur le leadership et le management.
- Motiver par des exemples et témoignages, les femmes à embrasser des carrières longtemps réservées aux hommes.
- Organiser des rencontres périodiques avec les autres femmes élue pour échanger les expériences.
- Sensibiliser les femmes en vue de provoquer un soutien continu à leurs leaders.
- Organiser des voyages d'étude dans les autres provinces
- Organiser les formations sur le « développement des aptitudes personnelles».

3.1.4. Renforcer les capacités des femmes à connaître et jouir de leurs droits

- Diffuser la convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (Convention CEDAW).
- Diffuser la loi portant sur le Conseil National des Femmes.
- Développer la culture de référence aux dispositions constitutionnelles dans différentes interventions pour s'en imprégner.
- Diffuser les lois, règlement et conventions internationales en vigueur relatifs à L'égalité des sexes.
- Continuer et soutenir la campagne de sensibilisation du grand public contre les violences à l'égard de la femme et de l'enfant.
- Elaborer le projet de loi relative à l'observatoire genre et le faire adopter.
- Créer des alliances stratégiques avec la police, les médecins, les médias et autres intervenants pour combattre la banalisation de la violence envers la femme et la jeune fille.
- Mener une campagne de sensibilisation sur la loi sur les régimes matrimoniaux, libéralités et successions à l'intention des femmes et des hommes

3.1.5 Appuyer la politique de bonne gouvernance et la décentralisation

- Faire le lobbying pour la création du poste du chargé du genre dans le comité exécutif du secteur /cellule.
- Faire intervenir le MIGEPROFE dans le recrutement des agents aux postes de représentation des intérêts du genre dans les différents organes.
- Participer à la coordination et supervision des programmes décentralisés de formation des femmes leaders sur la bonne gouvernance et la centralisation.
- Sensibiliser les femmes à s'intéresser à la politique du pays sous tous ses aspects.
- Préparer les élections à temps et inciter les partis politiques à intégrer les femmes dans les listes électorales selon le Cycle Zèbre où il y a alternance homme - femme - homme - femme et se garder de ce que les femmes soient à la queue de la liste.
- Faire en sorte que pour chaque poste, les candidats soient présentés en parité (hommes et femmes).

3.1.6. Renforcer la capacité d'analyse genre au niveau de la population et ses représentants.

- Intensifier les formations mixtes sur l'approche de l'analyse genre à tous les niveaux et harmoniser les outils de formation.
- Informer périodiquement les populations sur les changements portant sur la correction des aspects ayant traditionnellement consacré les inégalités de genre et y impliquer les médias.
- Harmoniser les termes et expressions au niveau de tous les documents officiels et développer le langage non sexiste et corriger les termes consacrant les inégalités des genres..
- Encourager les initiatives positives pour réduire les inégalités entre les genres.
- Identifier des hommes sensibles au genre à titre de personnes ressources et les visualiser.
- Suivre la planification et la mise en oeuvre du budget dans le cadre du MTEF intégrant le genre.

3.1.7. Accroître la participation des jeunes dans les actions de promotion de l'égalité des genres.

- Susciter la création des cercles de discussion sur la problématique du genre parmi les jeunes de deux sexes.
- Sensibiliser les milieux des jeunes déscolarisés sur le genre.
- Assurer la formation sur le genre dans les écoles secondaires et les universités.
- Créer des clubs de lutte contre l'inégalité des genres au niveau des écoles secondaires et des jeunes non scolarisés
- Intégrer la formation sur le genre dans les structures organisationnelles des jeunes.

3.2. Améliorer la collaboration entre les intervenants en genre

3.3.1. Favoriser la synergie et la collaboration entre les intervenants en genre

- Recenser toutes les initiatives locales appuyant l'intégration de l'approche genre
- Recenser les approches favorables à l'égalité des genres utilisées par les intervenants (ONG) et promouvoir les plus performantes.

3.2.2. Améliorer les relations de collaboration entre les coordinatrices des SOF et les secrétaires chargées du Genre au niveau des Districts.

- Elaborer et faire connaître le règlement d'ordre intérieur du Conseil National des femmes régissant le fonctionnement des SOF.
- Redéfinir les cahiers de charge des coordinatrices des SOF en tenant compte du mandat des vice-maires chargée du genre au niveau des districts.
- Créer un cadre de concertation entre les structures de la société civile à tous les niveau x et les femmes élues ainsi que le conseil national des femmes et ses structures.

3.3 Intégrer la dimension genre dans la planification et budget

3.3.1. Renforcer les capacités des cadres décentralisés en planification sensible au genre.

- Diffuser la politique nationale en matière de l'égalité des sexes et la politique sectorielle du MIGEPROFE.
- Former les directeurs provinciaux et les secrétaires chargées du genre ainsi que les techniciens de la province sur la planification axée sur le genre.
- Elaborer un guide d'intégration du genre dans les projets.
- Mettre en place un mécanisme de suivi et évaluation des programmes pour vérifier l'impact sur le genre.
- Elaborer des indicateurs d'évaluation adaptés à chaque niveau et dans tous les domaines de la vie.
- Mobiliser auprès du gouvernement et des autres partenaires, des fonds suffisants pour l'exécution des programmes.
- Elaborer la loi régissant le fonctionnement de l'observatoire genre.
- Créer un centre permanent de formation, de recherche et plaidoyer en genre et paix durable.
- Elargir l'initiative d'intégrer le genre dans tout le budget national .

La mise en oeuvre de ces stratégies concerne une fois de plus les décideurs politiques, les planificateurs, les dirigeants des institutions tant publiques que privées, les organisations de la société civile, les bailleurs de fonds, etc...

CHAPITRE IV : CONCLUSION

Les recommandations formulées dans la Conférence de restitutions des résultats de cette recherche font partie intégrante de cette conclusion. Nous saluons de tout cœur tous les participants à la session de validation de l'étude qui a eu lieu le 18 septembre 2003 . Leur contribution a profondément enrichi les résultats de l'étude sur l'évaluation de l'implication des femmes dans les instances de prise de décisions, août 1999-août 2003.

4.1. RECOMMANDATIONS

Ces recommandations revêtissent une importance capitale dans la mesure où elles émanent d'une conférence de validation des résultats de la présente étude d'évaluation, c'est au cours de la même session que les stratégies mentionnées dans le précédent chapitre ont été adoptées.

4.1.1 Recommandations générales

- Revoir les messages des manuels scolaires, qui perpétuent la discrimination à l'endroit du sexe féminin
- Assurer l'allègement de la surcharge de la femme
- Mener la sensibilisation et vulgarisation sur le genre et le droit de la femme à tous les niveaux
- Entreprendre la révision des lois et pratiques discriminatoires vis-à-vis de la femme
- Accroître le nombre de femmes leaders dans les instances de prise de décisions
- Initier la mise en place d'un programme d'accompagnement des femmes leaders
- Promouvoir les activités génératrices de revenus pour accroître le pouvoir économique de la femme et des ménages.
- Cultiver l'esprit de communication, information chez les femmes
- Intégrer le genre dans les différentes organisations et institutions et prévoir les budgets nécessaires à cet effet.
- Développer la culture de rendre compte en tant que homme ou femme élue comme représentant de la population qui les a mandatés.
- Renforcer les capacités des femmes et des hommes leaders par les formations continues.

- Influencer la participation des hommes dans les formations sur le concept genre.
- Visualiser l'image positive de la femme dans les instances de prise de décision et au niveau des médias.

Nommer les femmes dans des postes de décisions traditionnellement réservés aux hommes dans les institutions tant publiques que privées.

Formaliser les formations continues sur l'éducation civique qui intègrent le genre.

Créer un cadre permettant aux femmes de prendre elles mêmes les décisions qui les concernent et développer la culture de la concertation.

4.1.2 Recommandations spécifiques

Aux institutions publiques :

- Les politiques élaborées doivent être diffusées et évaluées en privilégiant l'approche participative et la prise en compte des quotas.
- Les ministères ayant adopté l'intégration du genre dans les budgets doivent former leur staff en genre et analyse et planification y relative.
- Les barrières socio-culturelles liées à la tradition doivent être éradiquées progressivement en commençant par les stéréotypes persistantes dans les écoles.

Aux décideurs politiques et planificateurs :

- Le budget national doit être équilibré en fonction du genre avec des indicateurs claires basés sur les données désagrégées par sexe.
- Il faut corriger le déséquilibre homme / femmes constaté dans l'éducation, la prise de décision, les responsabilités professionnelles, les responsabilités au niveau du ménage, la propriété /le patrimoine (terre, logement, revenus) ; la santé et les infrastructures socio-économiques.
- Il faut changer la culture de considérer la variable genre à l'arrière plan du processus de réflexion, la participation de l'homme et de la femme à chaque étape est une nécessité , no seulement il faut corriger l'exclusion mais aussi il faut tendre vers la parité qui garantit l'égalité entre l'homme et la femme.

A la société civile :

- Les résultats du groupe le groupe de travail genre doivent être transférés dans les organisations dont le délégués font partie de ce groupe.
- La formation en genre doit être poursuivie.
- La restitution de la présente étude doit être faite dans les différentes provinces, pour continuer la sensibilisation sur l'implication de la femme dans les instances de prise de décisions à la base et contribuer à l'éducation civique et genre.

Aux femmes :

- Les femmes doivent se créer un espace de liberté et de solidarité pour être compétitives dans le nouveau monde politique qu'elles veulent aborder.
- Le profil requis d'une femme leader doit être défini et diffusé.
- Les femmes nouvellement impliquées dans la prise de décisions doivent s'approprier le processus et s'engager à apporter une valeur ajoutée.

Le leadership féminin doit être développé dès le bas âge d'où il est recommandable que la petite fille soit initiée à temps à ne pas être marginalisée ou exclue. La confiance des femmes en elle même doit être développée progressivement.

4.2. CONCLUSION GENERALE

L'évaluation de l'implication de la femme dans les instances de prise de décisions, août 1999-août 2003 est une activité réalisée au moment opportun au cours du tournant démocratique que connaît le RWANDA.

Il a été question d'évaluer la façon dont les stratégies formulées lors de l'étude sur l'implication de la femme dans la prise de décisions de 1999 ont été prises en compte pour améliorer la position de la femme au niveau politique et dans d'autres postes de prise de décisions.

Les résultats actuels sont satisfaisants même si les données désagrégées par sexe sont insuffisantes et que quatre ans sont peu significatifs pour marquer la différence en termes d'évolution chiffrées ou mise en oeuvre des quotas

Nous nous sommes contentés des aspects qualitatifs pour constater qu'un grand progrès est réalisé grâce aux interventions agissant sur les facteurs d'influence dans le cadre de promotion de l'égalité des genres . Les facteurs étant l'économie, l'éducation, la prise de décisions, la culture, l'environnement , le patriarcat, etc.... . Les indicateurs qualitatifs existent alors que les indicateurs quantitatives seront dégagés progressivement avec la création effective de la banque de données sur les femmes.

Quoi qu'il en soit, la volonté pour l'intégration du genre à tout les niveaux est même dans les budgets se manifeste. Cependant, l'impact des interventions connaît ses limites quant aux facteurs individuels et structurels qui rendent encore la femme peu compétitive.

Egalement, la paupérisation de la femme l'inhibe dans ses initiatives, sans oublier le niveau de la solidarité entre les femmes qu'il faut cultiver dans le nouveau monde politique où l'image positive de la femme doit être visualisée.

Les opportunités qui s'offrent actuellement requièrent les profils bien définis aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

En évaluant nos hypothèses de départ, l'analyse réalisée dans cette recherche a fait ressortir que le niveau d'instruction et d'éducation de la femme, l'accès à la technologie et aux ressources constituent une base fondamentale pour son leadership dans une société d'équité.

En effet, la société rwandaise toute entière va jouir de tous ses droits le jour où l'homme et la femme participeront équitablement à la table de prise de décisions dans le cadre de la vision 2020 et après.

Pour le cours et le moyen terme, les recommandations formulées à l'issue de cette évaluation devront être pris en compte par tous les concernés. Vive l'égalité, genre, paix et développement.

BIBLIOGRAPHIE

1. ACDI /MIGEPROFE : Les défis du genre dans la décentralisation, Juin 2001.
2. Forum des Femmes Rwandaises Parlementaires, Raporo z'inana z'amahugurwa y'abayobozi bo ku rwego rwa perefegitura na komini (1999-2000)
3. Joint Mission of the Government of Belgium, CANADA, NETHRLANDS, NORWAY, SWEDEN, The United Kingdom with MIGEPROFE- Beijing Secretariat, PRO-FEMMES/TWESE HAMWE, NAWACO, UNDP, UNIFEM, Sept 2002, Report of Learning oriented Assessment of Gender mainstreaming and women's empowerment strategies in RWANDA.
4. KANAKUZE Judith, La Solidarité des Populations dans la Lutte contre la Pauvreté, Cas de COOPEDU, Kigali (Mémoire de Fin d'Etude en Démographie, Juillet 2003)
5. Komisiyo y'Amatora, Raporo y'amashyaka y"Abavobozi b"Uturere, Imiyi n'Umuvi wa Kigali, 06 Werurwe 2001
6. Komisiyo y'igihugu y'Amatora, Raporo y'amatora y'Abayobozi b'Utugari n'imirenge yo ku wa 25 na 26 werurwe 2002, juillet 2002
7. MIFOTRA - 2003, Imibare y'abari n'abategarugori bari mu nzego z'ubuvobozi
8. MIGEPROFE, Gahunda y'ibikorwa by'umwaka wa 2000,
9. MIGEPROFE, Rapport National du RWANDA pour la quatrième conférence mondiale sur les femmes.
10. MIGEPROFE, UNIFEM, Coopération Canadienne, ECA, Ingingo z'ingenzi z'Itegeko Nshinga ishimangira uburinganire bw'abagabo n"abagore
11. MINALOC, 2000, la politique de décentralisation et sa stratégie de mise en oeuvre.
12. MINALOC, Gahunda y'ibikorwa bya Minisiteri v'Ubutegetsi bw'Igihugu ; umwaka wa 2001
11. MINALOC : Urutonde rw'Abayobozi n'Abakuru b"Intara bashyizweho n'Inama y'Abaminisitiri yo ku wa 18 Kamena 2003.
12. MINECOFIN, june 2002, Poverty Reduction Strategies Paper, RWANDA
13. MINECOFIN et MIGEPROFE, Le profil de la situation de la femme et de l'homme au RWANDA ;

14. OXFAM GB, Approche théorique sur la participation des femmes dans le développement, manuel de formation genre
15. Réseau des Femmes, Etude sur l'implication de la Femme dans les Instances de prise de Décision.
16. Réseau des Femmes, Rapport de la Formation d'appui au renforcement des capacités des femmes impliquées dans la prise de décision
17. Secrétariat Permanent de suivi de Beijing, Focus on Beijing PFA
18. Union Interparlementaire- PNUD, Assemblée Nationale de Transition, Séminaire National sur le processus d'intégration du genre dans la nouvelle constitution du RWANDA (20- 22/62001)