



PROGRAMME QUINQUINAL MWANAMKE AMANI NA USALAMA (MANU 2.0)

RAPPORT D'ÉVALUATION MI-PARCOURS DU
PROGRAMME EN RDC ET AU BURUNDI



RAPPORT D'ÉVALUATION MI-PARCOURS DU
PROGRAMME MANU 2.0 EN RDC ET AU BURUNDI

Juin-Octobre 2023

Table des matières

●	Sigles et Abréviations	2
●	Résumé exécutif	3
I.	Contexte du programme MAnU 2.0 et de son évaluation	7
I.1.	Introduction	7
I.2.	République Démocratique du Congo	8
I.3.	Burundi	11
II.	Méthodologie, limites de l'étude et Profile de répondants	14
II.1.	Méthodologie	14
II.2.	Limites de l'étude	17
III.	Analyse des résultats du programme et de la stratégie de plaidoyer	19
III.1.	Gouvernance interne de MAnU 2.0	19
III.3.	Partenariat équitable au sein de MAnU 2.0	24
III.4.	Efficacité de MAnU 2.0	26
III.4.A.	Trajectoire levier égal	26
III.4.B.	Trajectoire transformation de normes néfastes	36
III.4.C.	Trajectoire protection renforcée	42
III.5.	Efficacité des stratégies d'intervention de MAnU 2.0	46
IV.	Vérification des hypothèses, apprentissage et recommandations	0
IV.1.	Vérification des hypothèses	0
IV.2.	Réflexion/recommandations sur l'adaptation de la TdC et/ou stratégies & interventions	10
V.	Forces, Leçons apprises ET FAIBLESSES	0
V.1.	Des forces à souligner	0
V.3.	Des faiblesses	1

● SIGLES ET ABREVIATIONS

AFRABU	Association des Femmes Rapatriés du Burundi
CAC	Cellule d'Animation Communautaire
CDJP	Commission diocésaine justice et paix
CBCA	Communauté Baptiste au Centre de l'Afrique
CEJP	Commission Episcopale Justice et Paix
CGR	Comité de Gestion Régional
COCAFEM	Concertation des Collectifs des Associations Féminines de la Région des Grands-Lacs
CPDG	Cellule locale de Paix et de développement du groupement
CPDQ	(Cellule de paix et de Développement du quartier)
DPI	Détenteur de pouvoir informel
DIOFAP	Directoire des Organisations Féminines pour les Actions de Paix
ECL	Equipes de Coordination Locale
FGD	Focus Group Discussion (Groupe de Discussion Témoin)
GROFERVE	Groupement des Femmes pour la Redynamisation des Valeur Ethiques locale de Paix et de développement du quartier
MANU	Mwanamuke, Amani na Usalama
MM	Mensen met een Missie
IRSAC	Initiative for Research, Support, Advance and Capacity building
OIM	Organisation Internationale de Migration
OSC	Organisation de la société civile
PARDE	Parlement d 'Enfants
PLD	Plan local de développement
PNC	Police Nationale Congolaise
RDC	République Démocratique du Congo
R1325	Résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes et la paix et la sécurité
SMM	Sauti ya Mama Mukongomani
SPR	Synergie des Femmes pour la Paix et la Réconciliation des Peuples des Grands Lac
VBG	Violence Basée sur le Genre
VSBG	Violences Sexuelles et Basées sur le Genre
WRA	Women Rights Activists

● RESUME EXECUTIF

Cette étude évalue le programme MAnU 2.0, contraction de Mwanamke, Amani na Usalama 2.0 (traduction de Femmes, Paix et Sécurité). Il s'agit d'un programme mis en œuvre au Burundi et en République Démocratique du Congo, par un Consortium composé de deux organisations néerlandaises dont Mensen met een Missie (MM) (organisation lead) et CARE Nederland et d'une organisation régionale SPR (Synergie des Femmes pour la Paix et la Réconciliation des Peuples des Grands Lac), en partenariat avec des organisations nationales dans les deux pays d'intervention du programme. Il s'agit d'une évaluation à mi-parcours, puisque le programme couvre la période 2021-2025.

L'objectif global du programme est le suivant : « Les femmes et les filles en RDC et au Burundi participent de manière significative à la prévention, à la résolution, à la médiation des conflits, à la protection et à la consolidation de la paix ». Afin d'atteindre cet objectif, le programme met en œuvre une stratégie axée sur des activités de sensibilisation et de réflexion, le renforcement des capacités des organisations de la société civile, des leaders communautaires, autorités locales et des réseaux de base ainsi que le lobbying et le plaidoyer aux niveaux local, provincial, national et régional pour accroître la participation des femmes dans les instances de prise de décisions.

Pour vérifier l'atteinte de cet objectif, IRSAC a mis en œuvre une méthodologie mixte, combinant méthodes quantitatives (réalisées au moyen d'un questionnaire) et méthodes qualitatives (à travers l'organisation de Focus Groupes et d'entretiens semi-structurés), complétés par la recherche documentaire.

La présente évaluation s'est concentrée sur la pertinence, la cohérence et l'efficacité aussi bien du programme lui-même (la gouvernance du programme, le partenariat et le niveau d'atteinte des résultats) que de la stratégie mise en œuvre.

L'étude a évalué l'efficacité de la structure de gouvernance de MAnU 2.0 et le partenariat au sein de MAnU 2.0 et vérifié la mesure dans laquelle cette structure a contribué à l'atteinte des objectifs du consortium en matière de participation effective des organisations partenaires et groupes cibles dans la prise de décisions. Quant au partenariat au sein et en dehors de MAnU 2.0, l'évaluation a analysé son caractère équitable et sa valeur ajoutée en matière de promotion de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Ce faisant, l'étude conclut que la structure de gouvernance MAnU.2.0, composée de différentes entités couvrant le niveau local jusqu'au niveau régional (cf. infra), offre aux groupes cibles la possibilité de participer et d'influencer la prise des décisions au niveau local jusqu'au niveau régional, à travers en particulier, leur participation dans les réunions des Equipes de Coordination Locale aux niveaux des axes (Nord Kivu, Sud Kivu et Burundi) et que leurs points de vue peuvent être ramenés au niveau du CRG à travers les points focaux des axes qui participent aux assises du CRG.

Concernant le partenariat au sein de MAnU 2.0, il importe de signaler, d'emblée, que ce partenariat se décline en deux volets (interne et externe) dont le détail est donné plus loin dans ce document. L'efficacité du partenariat de MAnU 2.0, aussi bien dans sa dimension interne qu'externe, intéresse par son caractère équitable et sa valeur ajoutée en matière de promotion de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Grâce aux partenariats fructueux (formels ou non, directement ou indirectement) avec les structures de l'État, les OSC locales, les leaders communautaires et les participants au programme, et à l'intensité et à la qualité de leur collaboration, des résultats satisfaisants ont été atteints, notamment dans le domaine de la protection (lois et politiques qui ont été adoptées aussi bien au Burundi qu'en RDC) et dans la trajectoire de « levier égal », où des progrès ont été notés dans le domaine de la participation des femmes dans les instances de prise de décision et de leur influence sur les décisions prises dans ces instances. L'analyse détaillée des résultats fait l'objet de la section IV de cette étude.

En plus de l'efficacité organisationnelle dans la mise en œuvre du programme, l'étude a également évalué les résultats atteints, à la lumière des objectifs fixés et des indicateurs de baseline. Au niveau des résultats atteints, l'étude conclut à une efficacité plutôt appréciable. Les données collectées, en particulier les données quantitatives, affichent des valeurs bien supérieures à celles contenues dans l'étude de base. A titre illustratif, les % des femmes individuelles qui participent dans la prise de décision au niveau du ménage sur la planification familiale, la résolution des conflits, et la gestion des finances du ménage sont de 93% pour le Burundi et 73% en RDC contre 87% et 32% des valeurs de base pour les deux pays respectifs. Il en est de même pour les % des femmes individuelles qui participent dans la prise de décision au niveau de la communauté, conscientes que leurs avis sont pris en compte qui sont de 88% au Burundi et de 64 % en RDC en mi-parcours du programme contre respectivement 71 % et 55%, valeurs pour le Baseline.

Cependant certaines valeurs n'ont pas atteint les taux de réalisation inscrits dans le cadre de suivi-évaluation. C'est le cas, notamment, au Burundi, en ce qui concerne du % des femmes individuelles qui participent dans la prise de décision au niveau du ménage sur la planification familiale, la résolution des conflits, et la gestion des finances du ménage ; (87% contre 56% des femmes ont déclaré participer à la prise de décision dans le ménage.

De manière globale, l'étude conclut à la pertinence du programme compte tenu du contexte et que ce programme reste pertinent nonobstant les changements intervenus dans le contexte. Au Burundi, par exemple, nonobstant l'adoption et la traduction en Kirundi de la 3ème édition du PAN de mise en œuvre de la R1325 (2023-2027), la mise en place des Conseils des Notables de la Colline, au sein desquels les femmes sont représentées à hauteur de 24%, malgré les changements intervenus dans le contexte économiques, la mise en œuvre effective de la susdite résolution est encore insuffisante et requiert davantage d'engagement de la part des autorités détenteurs de pouvoir formel et celles détenteurs de pouvoir informel. La communauté elle-même a besoin d'être sensibilisée pour se sortir des carcans de stéréotypes et autres préjugés culturels nuisibles aux droits des femmes.

Dans le cas de la RDC, l'étude constate que le programme a déjà ajusté sa stratégie en tenant compte des effets de la crise sécuritaire dans le Nord-Kivu. En outre, les changements dans le contexte (qui ont été relevés plus haut), rendent encore pertinents le projet MAnU, dans la mesure, précisément où l'état d'instabilité politique et d'insécurité nuisent davantage à la participation des femmes dans les

processus de paix et de sécurité que dans des situations de stabilité politique et de sécurité socio-économique.

Enfin, s'agissant de la cohérence, l'évaluation s'est intéressée à déterminer comment les activités du programme sont cohérentes avec les plans d'action nationaux de mise en œuvre de la résolution 1325. Aussi bien au Burundi qu'en RDC, l'étude a constaté une cohérence du programme par rapport aux PAN de mise en œuvre de la R1325, dont il reprend les grands thèmes du programme (la protection, la participation, la lutte contre les VBG,). Ensuite, la cohérence se manifeste, à travers, notamment, les partenariats noués aussi bien à l'interne qu'à l'externe, les alliances de lobby et plaidoyers négociées et mis en œuvre, jusqu'à ce jour. Cependant, bien que le cadre des résultats (voir section III) montre une cohérence interne du programme, il y a de la place pour des améliorations. Par exemple, la prise en compte de la dimension économique des femmes, à travers des activités visant l'autonomisation financière participerait à rendre le programme plus cohérent, quand l'on connaît l'importance de cet aspect en relation avec la participation des femmes dans les processus de paix de sécurité et plus particulièrement dans la prise des décisions. Dans le cas de la RDC, par exemple, 58.6% des détenteurs de pouvoir informel du Sud-Kivu interrogés sont d'avis que la pauvreté des femmes et des filles constitue un obstacle à leur participation dans les structures de prise de décisions.

L'étude procède également à la vérification des hypothèses qui sous-tendent la théorie du changement du programme, en relevant les évidences qui confirment ou infirment chaque hypothèse, analyse jusqu'à quel point l'hypothèse se tient. Cinq hypothèses ont été formulées. Ce résumé exécutif se limite à rappeler ces hypothèses, tandis que leur analyse est entreprise à la section IV de cette étude. Ces hypothèses sont énoncées comme suit:

- 1) Les femmes leaders et médiatrices mobiliseront d'autres femmes et les encourageront à défendre leurs droits;
- 2) Lorsqu'elles sont soutenues par des compétences en matière de plaidoyer, les femmes leaders et les réseaux parleront d'une voix collective et représenteront les femmes de différents sous-groupes dans leurs communautés ;
- 3) Lorsque les leaders communautaires et religieux seront soutenus pour réfléchir aux normes de genres néfastes et seront convaincus de l'importance des droits des femmes et de l'égalité des genres, ils deviendront des alliés des femmes et des filles, défendant publiquement les droits des femmes, contre les normes dominantes de leurs communautés et institutions, et aideront les femmes et les filles à accéder aux espaces de prise de décision ;
- 4) Les détenteurs informels du pouvoir seront disposés à faire évoluer les relations de pouvoir et les rôles genre vers une plus grande égalité.
- 5) Informer les autorités des nouvelles lois, tout en assurant aux femmes leurs droits, est efficace pour garantir la responsabilité de la participation des femmes aux processus de paix.

Enfin, l'étude tire quelques leçons et bonnes pratiques issues de la mise en œuvre du Programme, autrement dit, ce qui a le mieux fonctionné et qu'il importe de consolider et capitaliser. Inversement, elle relève ce qui a le moins fonctionné et propose les ajustements programmatiques et stratégiques conséquents.

I. CONTEXTE DU PROGRAMME MANU 2.0 ET DE SON EVALUATION

I.1. Introduction

Le consortium MAnU 2.0, sigle issu de Mwanamke, Amani na Usalama 2.0 (traduction de Femmes, Paix et Sécurité) se compose de deux organisations néerlandaises Mensen met een Missie (MM) (organisation Lead) et CARE Nederland et d'une organisation régionale SPR (Synergie des Femmes pour la Paix et la Réconciliation des Peuples des Grands Lac). En partenariat avec des organisations nationales au Burundi¹ et en République Démocratique du Congo² (RDC), le consortium met en œuvre un programme quinquennal (2021-2025), dont l'objectif principal vise à garantir aux femmes et aux filles de ces deux pays, une participation effective à la prévention, à la résolution, à la médiation des conflits, à la protection et à la consolidation de la paix. Le projet MAnU 2.0 s'inscrit dans le cadre du programme politique du Ministère Néerlandais des Affaires Étrangères (MFA) pour promouvoir la mise en œuvre effective de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur "les femmes, la paix et la sécurité" ainsi que des plans d'action nationaux de mise en œuvre de cette résolution³.

MAnU 2.0, dans son contexte, a identifié trois problèmes clés interdépendants qui empêchent les femmes et les filles de participer de manière significative aux processus de paix et de sécurité :

- Les femmes ne sont pas suffisamment protégées contre la violence basée sur le genre ;
- Les normes néfastes persistent, et entravent la paix et la participation de la femme ;

¹ Care Burundi, Groupement des Femmes pour la Redynamisation des Valeurs Ethiques (GROFERVE) , Commission Diocésaine Justice et Paix (CDJP) Bubanza, Commission Episcopale Justice et Paix (CEJP).

² Pour le Nord Kivu, il y a Care RDC, SMM (Sautiya Mama - La Voix des femmes congolaises) et Le Parlement d'Enfants (PARDE) en partenariat avec CARE NEDERLAND qui interviennent en Territoire de Rutshuru (chefferie de Bwisha dans 7 groupements de cette chefferie notamment : Jomba, Kisigari, Mbinza, Busanza, Rugari, Bukoma et Bweza ainsi que dans la commune rurale de Rusthuru dont Rutshuru centre et Kiwanja), Territoire de Nyiragongo (chefferie de Bukumu dans les groupements de Rusayu, Kibati et Munigi) ainsi qu'en commune de Karisimbi (dans les quartiers Katoyi, Kahembe, Majengo et Bujovu), la CDJP Butembo intervient en territoire de Lubero et la CDJP Goma en territoire de Masisi(les deux en partenariat avec Mensen Meteen Missie) . Pour le Sud Kivu, il y a la CDJP Bukavu en partenariat avec MM qui interviennent en territoire d'Idjwi, et la CDJP Uvira qui intervient en territoire d'Uvira en partenariat avec MM , la Directoire des Organisations Féminines pour les Actions de Paix (DIOFAP ASBL) intervient également en territoire d'Uvira en partenariat avec MM, la SPR intervient au Sud Kivu et au Burundi en partenariat avec : .

³ Pour le cas du Burundi, il s'agit du Plan d'action quinquennal 2022-2027 élaboré par le Ministère en charge du genre (<http://1325naps.peacewomen.org/wp-content/uploads/2022/10/Burundi-NAP-3.pdf>). Porté par le Ministère du Genre, de la Famille et de l'Enfant, le plan d'action en cours pour la mise en œuvre de la résolution 1325, également quinquennal, remonte à l'année 2000.

- Les espaces politiques restreignent la voix des femmes ;

MANU 2.0 décline l'objectif global (repris ci-dessus), en trois objectifs spécifiques :

- **Les femmes et les filles contribuent activement à la prise de décisions sur la consolidation de la paix à tous les niveaux.** La réalisation de cet objectif passe par l'accroissement des capacités des femmes et filles dans le cadre de leadership et de plaidoyer et le développement de leurs compétences en négociation.

(Elles seront mieux placées pour s'engager dans des processus décisionnels de prévention et de résolution des conflits, de consolidation de la paix, de secours et de relèvement, du ménage au niveau communautaire et politique (du niveau local au niveau régional)).

- **Les normes et pratiques plus inclusives qui soutiennent l'égalité des genres et réduisent la V(S)BG sont adoptées et intégrées.** Cela suppose la transformation des normes et pratiques qui nuisent aux femmes et aux filles, qui constituent des obstacles à la participation significative des femmes et des filles à l'élaboration d'une paix durable, en une reconnaissance des droits des femmes et de l'égalité des genres.
- **Les femmes et les filles sont protégées grâce à l'application efficace de lois et de politiques qui contribuent à l'égalité des genres.** Le niveau de relèvement de la protection des femmes et des filles contre la violence et les violations de leurs droits, celui de l'application effective de lois et de politiques égales et inclusives et des changements de normes, entraînant une réduction des VSBG au niveau du ménage jusqu'au niveau institutionnel constitue l'indicateur du niveau de réalisation de cet objectif.

1.2. République Démocratique du Congo

Depuis le début de l'année 2021, l'Est de la République Démocratique du Congo est affectée par une crise politique, sécuritaire et humanitaire, causée par des affrontements armés entre les Forces armées de la République Démocratique du Congo (FARDC) et les groupes armés dont le plus actif est le M23 . Du fait de cette crise, des milliers de ménages fuyant les hostilités se sont déplacés vers les milieux plus ou moins sécurisés. Dans le Nord-Kivu, les territoires de Rutshuru et de Masisi et une partie du territoire de Nyiragongo, zones d'intervention du programme MANU 2.0 sont particulièrement affectés. Le 3 mai 2021, le président de la RDC a décrété, par Ordonnance présidentielle, l'état de siège dans les provinces d'Ituri et du Nord Kivu. L'instauration de l'état de siège dans ces deux provinces s'est accompagnée d'un transfert des pouvoirs civils à l'armée et à la police .

Ce changement dans le contexte politico-sécuritaire a affecté la mise en œuvre du programme MANU 2.0 en RDC, en particulier dans le domaine de la participation des femmes et filles dans les processus de consolidation de la paix au niveau local, territorial et provincial. L'insécurité et son lot

d'atrocités et conséquences humanitaires (déplacements, violences physiques et sexuelles⁴, ...) affectent davantage les femmes que les hommes⁵. Parmi les femmes déplacées figurent les cibles du programmes (femmes et filles leaders, les femmes et filles médiatrices communautaires de conflits), qui se retrouvent dans l'impossibilité de mettre en œuvre les compétences qu'elles ont acquises dans le cadre du programme MAnU, du fait la déconnexion avec leurs communautés mais également avec leurs autorités qui eux aussi ont fui la guerre. D'une manière générale, ce contexte d'insécurité rend difficile, dans les zones affectées, l'appui aux OSCs féminines impliquées dans la promotion de la participation des femmes et filles dans les processus de paix et de sécurité. L'insécurité a été le facteur de délocalisation des activités de MAnU2.0 du territoire de Rutshuru vers des localités moins affectées par le conflit, en l'occurrence le territoire de Nyiragongo (groupements Rusayu, Munigi et Kibati) et dans la commune de Karisimbi (Quartiers Katoyi, Majengo, Kahembe et Bujovu) en ville de Goma pour SMM, PARDE et CARE RDC

Le Sud Kivu n'a pas, non plus, été épargné par l'instabilité politico-sécuritaire, en particulier dans la zone de RUZIZI. Des affrontements armés ont opposé les FARDC et les groupes armés tribaux, s'accompagnant de barrages routiers, de vols et de pillages de biens à ces barrages, d'enlèvements de personnes et bien d'autres crimes.

Le Sud-Kivu a été également confronté à un contexte de gouvernance politique caractérisé, d'une part, de tensions entre les autorités et la population, et des divisions au sein des institutions locales, d'autre part, en particulier, la chefferie de Bifuliru et la chefferie de Bavira, où les chefs coutumiers et les autorités politiques se disputent le contrôle du pouvoir⁶.

En RDC, les faibles performances dans les domaines de l'autonomisation économique des femmes, les contraintes qu'elles subissent dans le domaine du mariage et de la reproduction, affectent également la mise en œuvre effective de la R1325. Par ex. le niveau de fécondité des femmes et adolescentes sans aucune éducation étant deux fois supérieur au taux observé chez celles qui ont achevé leurs études secondaires: 7,4 enfants contre 2,9, posent le problème de la conciliation entre vie privée et familiale et participation à la vie publique. Il ressort des données collectées lors de cette étude que seulement (41,3%) des enquêtées affirment participer à la prise de décision sur la planification familiale⁷.

Dans le domaine économique, le taux d'activité des femmes en RDC est estimé à près de 62 % la majorité travaille dans l'agriculture. Bien que ce taux soit relativement élevé, les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes et possèdent moins d'actifs. Un rapport réalisé en 2021 recense

⁴ En 2022, les provinces du Nord-Kivu, Ituri et Sud-Kivu ont été évaluées et classées selon le nombre de cas de VBG, dans la phase « Catastrophique » (>1100 cas de VBG); dont environ 95% était fait de femmes et filles.

⁵ Par exemple, les données de l'OIM montrent, qu'au 23 juin 2023, les femmes représentent 55% des populations déplacées par la crise, soit au total 838.937 personnes.

⁶ MAnU 2.0, *Etude de base*, 2021, p.10.

⁷ DHS 2014)

trois grands facteurs à l'origine des écarts persistants et significatifs entre les sexes dans le pays : le contrôle des terres, la capacité d'expression et d'action, et le risque et l'incertitude, en particulier la vulnérabilité aux chocs et aux violences de genre⁸.

En matière de participation, les objectifs inscrits dans la perspective d'assurer la pleine mise en œuvre du Plan d'Action National 1325 (PAN 1325) sont loin d'être atteints. Mais des progrès ont été réalisés dans certains domaines. Alors que le gouvernement Tshibala (2017-2019) comptait 10,2% de femmes à des postes ministériels, ce pourcentage est passé à 27 % dans le gouvernement Sama Lukonde Kyenge de février 2021. Au moment de la rédaction de ce rapport, le gouvernement de la RDC compte 16 femmes sur un total de 57, soit un taux de représentation de 28%. A l'Assemblée Nationale, les femmes représentent environ 12% des élus et représentent entre 10 et 12% dans les assemblées provinciales. Les femmes représentent, en moyenne, 18% des gouvernements provinciaux. Le chemin jusqu'à la parité est encore loin.

Dans le domaine des lois, des avancées ont été réalisées. Par exemple, la réforme de la loi électorale en 2022 (Loi n° 22/029 du 29 juin 2022 modifiant et complétant la loi n° 06/006 du 9 mars 2006 portant organisation des élections présidentielle, législatives, provinciales, urbaines, municipales et locales) encourage les partis politiques à promouvoir les femmes candidates en décrétant une exemption du paiement de la caution si au moins 50 % des listes de candidats dans une circonscription donnée sont des femmes (article 13). Ce qui constitue un développement notable en faveur de la participation des femmes et filles dans les instances de prise de décision.

Dans le domaine des politiques, certains développements intéressants méritent également d'être mentionnés. C'est le cas, notamment, de la « Politique d'intégration de la femme et la jeune femme dans les mécanismes et initiatives de paix en République démocratique du Congo », avec comme leitmotiv "Rien Sans Les Femmes". Cependant, l'objectif du PAN « Femmes, paix et sécurité » (2020-2023) de porter à 20 % le taux d'inclusion des femmes et des jeunes femmes au sein des institutions et mécanismes locaux, provinciaux, nationaux, régionaux et internationaux de prévention, de gestion et de résolution des conflits et dans les services de sécurité, apparaît peu ambitieux.

Même si elle est antérieure au démarrage du programme MAnU 2.0, l'adoption, en novembre 2019, du plan d'action de la PNC sur la lutte contre les violences sexuelles, est un élément important du contexte qu'il ne faudrait pas ignorer et dont la pertinence reste d'actualité en ce que sa mise en œuvre contribue à l'éradication des violences sexuelles commises par les agents de la PNC, à la prévention et à la réponse aux violences sexuelles en RD Congo.

⁸ <https://www.banquemonddiale.org/fr/country/drc/overview>

I.3. Burundi

Depuis 2021, année de début de la mise en œuvre du programme MAnU 2.0 au Burundi, le contexte n'a pas considérablement changé. Aux fins de cette évaluation à mi-parcours, ce rapport se concentrera à l'analyse des quelques changements significatifs intervenus dans les contextes sociopolitique et économiques qui ont pu affecter la mise en œuvre du programme ainsi que les défis du rôle des femmes et filles en matière de participation dans les processus de paix et de sécurité.

Dans le domaine de la participation aux instances de prise de décision, les défis sont restés pratiquement les mêmes. La participation des femmes dans les instances de prise de décision, y compris dans les postes électifs reste faible à tous les niveaux (ménages, communautaire, local et national). Une étude de l'Association des Femmes Rapatriées du Burundi (AFRABU, 2023) montre que la représentation des femmes dans les instances électives et postes non électifs au Burundi s'élevait à 26,7%. Toujours dans le domaine de la participation des femmes dans les instances de prise de décision, il y a lieu de noter un écart remarquable entre le niveau de représentation des femmes et filles dans les postes soumis à un quota et ceux qui ne le sont pas. Une étude publiée en octobre 2023 par trois chercheurs, Réginas Ndayiragije, Stef Vandeginste et Pétra Meier, montre, par exemple, que la représentation des femmes dans les postes importants qui ne sont pas soumis au quota (ex. Cabinet du président de la République, cabinets de ministres, gouverneurs de provinces, la direction de sociétés paraétatiques) est trop faible, soit une moyenne d'environ 10%⁹ Ce qui souligne l'importance du garde-fou légal et la nécessité de mettre davantage d'efforts dans la trajectoire de la protection renforcée. Depuis la mise en œuvre de MAnU 2.0, deux développements juridico-politiques qui intéressent la participation des femmes dans les instances de prise de décision et dans les processus de médiation méritent d'être mentionnés. Le premier concerne la promulgation de la loi N° 1/03 du 23 janvier 2021, qui institue le Conseil des Notables de la Colline, un organe élu par la communauté collinaire ou du quartier, dont la mission générale est de concilier les parties en litige. Dans la foulée de cette promulgation, ces conseils ont été effectivement mis en place. Alors que cette loi ne prévoit pas de quota de représentation des femmes, les femmes sont représentées à hauteur de 24%. Cette représentation est faible et témoigne du peu de confiance que la communauté en général a dans les compétences des femmes en matière de résolution de conflits dans les communautés. A Bubanza, Cibitoke et Gitega, provinces d'intervention de MAnU 2.0, le pourcentage de représentation des femmes dans les Conseils de Notables de Collines est respectivement de 20,9%, 18,5% et 33,7%. Autant dire que ces provinces ne font pas la différence par rapport aux autres. C'est au niveau des ménages que les femmes reconnaissent participer le plus à la prise de décision. Cependant, les résultats de l'enquête quantitative montrent que 46,8% affirment participer « souvent ou toujours » et

⁹ Ndayiragije, R., Vandeginste, S, Meier, P., “Women’s Descriptive Representation in Burundi: The Mixed Effects of Gender Quotas”, *Africa Spectrum*, Volume 58, N° 2, 132-154. <https://doi.org/10.1177/00020397231203021>).

46,4% participer « quelques fois » dans la prise de décision au sein du ménage. Le deuxième développement consiste dans l'adoption du 3^{ème} Plan d'Action National 2023-2027 de mise en œuvre de la Résolution 1325. Force est de constater que le programme MAnU 2.0 est cohérent avec ce plan d'action. L'un des quatre piliers de ce plan d'action est la participation et postule que « Les femmes participent aux processus de décision à tous les stades de prévention, de gestion et de résolution des conflits, au sein de mécanismes nationaux, régionaux, internationaux et dans les instances de prise de décision à tous les niveaux ». Structuré autour de six axes ¹⁰, ce dernier plan d'action comporte dix objectifs¹¹ qui recoupent ceux du programme MAnU 2.0. L'étude n'a pas déterminé dans quelle mesure le programme MAnU 2.0 a contribué dans cette adoption au travers de ses activités de plaidoyer. L'on notera, par ailleurs, que la préparation de PAN est bien antérieure au lancement du programme.

Dans le domaine économique, la période de mise en œuvre de MAnU 2.0 a été caractérisée par un taux d'inflation historiquement haut, qui a atteint 32,6% en mars et avril 2023 (Banque de la République du Burundi). Le taux moyen annuel de l'inflation était de 8,33% et de 18,94%, respectivement en 2021 et 2022. La rareté de produits essentiels comme le carburant, le sucre, le ciment, les engrais, a perturbé le quotidien des Burundais. De nombreux Burundais se plaignent de ne pas pouvoir manger plus d'une fois par jour. Ce changement du contexte économique qui allège le panier de la ménagère que gèrent les femmes burundaises au quotidien influence, négativement, la participation des femmes dans les processus de paix et de sécurité. La précarité économique des foyers influence, négativement, la participation des femmes dans la prise de décision au niveau des ménages par le fait qu'elle diminue leur pouvoir de négociation (*bargaining power*), du fait de leur faiblesse financière relative dans la contribution des charges du ménage. Elle affecte également leur participation dans les instances de prise de décision au niveau local, communautaire et national. En effet, les femmes leaders ne trouvent ni le temps, ni l'énergie, ni la confiance nécessaire pour se consacrer aux activités de sensibilisation, de lobbying et plaidoyer en faveur des droits des femmes. Elles sont obligées de redoubler de labeur, cumuler des boulots, d'allonger la durée de travail en cherchant de joindre les deux bouts du mois. Ce

¹⁰ Axe 1 : Promotion de la résolution 1325 et de son pan 2022-2027 de mise en œuvre. Axe 2 : Egalité et équité en matière de participation des hommes et des femmes dans les postes de prise de décisions et dans les mécanismes de consolidation de la paix. Axe 3. Renforcement du cadre légal en vue de la prévention des conflits et des violences à l'encontre des femmes et des filles. Axe 4. Protection des droits et prise en charge des victimes des VSBG. Axe 5. Implication des femmes et prise en compte des besoins des femmes et des filles dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de relèvement économique. Axe 6. Coordination et mobilisation du financement pour la mise en œuvre du PAN 2022-2027.

¹¹ Objectif 1 : Promouvoir l'appropriation de la Résolution 1325 et la mise œuvre de son PAN 2022-2027. Objectif 2 : Contribuer au changement de mentalités et à la promotion de la masculinité et de la féminité positive. Objectif 3 : Renforcer le leadership féminin à tous les niveaux. Objectif 4 : Promouvoir le niveau de représentativité des femmes et des filles dans les corps de défense et de sécurité. Objectif 5 : Améliorer le niveau de représentativité des femmes dans les mécanismes de consolidation de la paix. Objectif 6 : Améliorer et mettre en application le cadre légal relatif à l'égalité de genre. Objectif 7 : Accroître l'accès aux services de proximité et de qualité de prise en charge et assurer la gratuité du certificat médical. Objectif 8 : Réduire la pénibilité des travaux ménagers des femmes et des filles. Objectif 9 : Soutenir le relèvement économique des femmes et des filles et leur implication dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes et des projets de développement communautaire. Objectif 10 : Renforcer la coordination et la mobilisation des fonds pour la mise en œuvre du PAN 2022-2027 de la R1325.

faisant, le temps libre pour la participation dans des formations de renforcement des capacités, à des activités politiques en vue de se positionner dans les partis politiques dans la perspective des élections au niveau local, communal et national est entamé. Cette situation constitue bien un risque à considérer par le programme MAnU 2.0 pour le reste de la durée d'intervention.

Enfin, une stabilité socio-politique a régné dans les 5 communes d'intervention du programme. Si, en début du mois d'août 2023, en commune Mabayi de la province Cibitoke, les médias ont rapporté des affrontements entre un groupe armé installé dans la Kibira et les Forces burundaises de défense et de sécurité, qui ont fait quelques victimes et terrorisé les populations, ces affrontements n'ont pas fait long feu et ne se sont étendus à aucune commune d'intervention du programme MAnU 2.0. Mais cet incident mérite d'être considéré comme une hypothèse de risque pour le reste de la durée du programme et prendre les prévisions stratégiques conséquentes.

Nonobstant la stabilité du contexte politico-sécuritaire qui a régné au Burundi au cours de la période de mise en œuvre de MAnU 2.0, l'insécurité dans l'Est de la RDC, frontalier du Burundi dans les provinces de Bubanza et Cibitoke, du fait des affrontements entre l'armée régulière de la RDC et les rebelles du M23 dans le Nord Kivu ont affecté, à la baisse, le niveau de participation des partenaires du programme dans certaines activités du programme qui ont été organisées à l'échelle régionale qu'au Burundi¹².

¹² MAnU 2.0, Annual Report 2022, p.4.

II.1. Méthodologie

La présente évaluation intègre les critères de l'Organisation de coopération et de développement économiques et du Comité d'Aide au Développement (OCED-CAD). Le réseau OCED-CAD a défini six critères d'évaluation, en l'occurrence : la pertinence, la cohérence, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la durabilité. Cette évaluation à mi-parcours s'est concentrée sur les trois premiers critères.

Cette étude a une approche mixte, participative et inclusive, associant collecte de données qualitatives et quantitatives et leur analyse par triangulation. Le processus s'est déroulé en trois principales phases : une phase préparatoire, une phase de collecte des données et une phase de d'analyse et rapportage.

Enfin, des dispositions ont été prises par IRSAC pour garantir la qualité de l'évaluation(cf. Annexe)

1. Phase préparatoire

La phase préparatoire a consisté dans une recherche documentaire et dans le cadre de la mission d'évaluation. Les consultants ont exploité un fonds documentaire important comprenant les documents internes au projet (documents programmatiques et de suivi-évaluation), les publications scientifiques pertinentes, la presse, les rapports gouvernementaux, les documents des Nations Unies, les documents d'ONG... La recherche documentaire a permis d'analyser les contextes dans lesquels MAnU 2.0 fonctionne et d'évaluer les hypothèses sous-jacentes à la théorie du changement du programme.

Le cadrage a consisté dans l'association des membres du consortium dans la réalisation de l'étude. Des réunions avec les membres du consortium ont permis à l'équipe des consultants de comprendre le contexte du projet, ses objectifs, les résultats attendus, les stratégies mises en œuvre et les activités entreprises pour atteindre ces objectifs.

2. Phase de collecte des données de terrain

Cette phase a consisté dans l'organisation pratique de l'ensemble des activités liées à la collecte des données sur terrain (paramétrage des outils, formation des enquêteurs, déploiement des équipes sur terrain, collecte des données quantitatives et qualitatives, ...). La formation des enquêteurs a essentiellement porté sur les outils et l'approche de collecte de données.

La collecte des données quantitatives s'est appuyée sur un questionnaire d'enquête-ménage (Voir ANNEXE...), dont la taille de l'échantillon (n) a été déterminée en appliquant la formule :

$$n = \frac{t^2 * p * (1-p)}{y^2}$$

Où: (t) représente le niveau de confiance apporté aux résultats, qui correspond, pour cette étude au chiffre 1,96 qui représente le choix d'un intervalle de confiance à 95%,

(p) représente la proportion de la population ayant la caractéristique étudiée soit 50%, dans le cadre de cette mission et (y) la marge d'erreur pour l'enquête, estimée à 3,5%.

Au total, l'enquête ménage fait participer 907 répondants (507 en RDC et 400 au Burundi), répartis par territoires, villes ou communes d'intervention du programme (Voir ANNEXE). Les données étaient collectées et centralisées, en temps réel, au moyen KoboCollect.

La collecte des données qualitatives s'est concrétisée par l'organisation de 56 groupes de discussion témoins et des entretiens semi-structurés avec les informateurs clés impliqués dans la mise en œuvre du programme, y compris les partenaires de MAnU 2.0. Ainsi 44 groupes de discussion témoins (24 en RDC et 20 au Burundi) de 10 participants chacun, soit un total de 440 participants (240 en RDC et 200 au Burundi). Les participants se composaient des cibles du projet (femmes et filles, hommes et garçons), en tenant compte de la représentativité de toutes les couches de la communauté « ne laisser personne à côté ». Dans l'un comme dans l'autre cas, un guide d'entretien était préalablement élaboré.

Tableau 1 : Groupes de discussion organisés en RDC et au Burundi

Technique	Groupe cible	RDC			BURUNDI		
		Nombre de FGD	Nombre de Participants	Total Participants	Nombre de FGD	Nombre de Participants	Total Participants
FGD	Femmes	6	10	60	5	10	50
	Filles	6	10	60	5	10	50
	Hommes	6	10	60	5	10	50
	Garçons	6	10	60	5	10	50
TOTAL		24	40	240	20	40	200

Tableau 2 : Entretien avec les informateurs clés

Technique	Groupe cible	RDC		BURUNDI	
		Nmbre de KII	Total Participants	Nmbre de KII	Total Participants
KII	Organisation de défense de droit de la femme, structures de paix, organisation de la jeunesse (DIOFAP, SMM, CDJP, PARDE, GROFERVE, CEJP, ...)	6	6	3	3
	Bureaux partenaires (Care Burundi, Care Netherlands, Care RDC , SPR, MM et Coordinatrice régionale)	2	2	1	1
	Les leaders religieux et communautaires (détenteurs informels du pouvoir)	13	13	7	7
	Les autorités locales, provinciales et nationales, détenteurs du pouvoir formel (Chefs de quartier, chef de groupement, administrateur de territoire, bourgmestre,	14	14	10	10
	Responsables de structures locales de résolution des conflits ; Femmes leaders politiques Femmes médiatrices communautaires, Femmes leaders des associations féminines	18	18	10	10
	Les Acteurs de la sécurité (police, le judiciaire, société civile)	10	10	5	5
	Ministère et division du genre	2	2	1	1
TOTAL		65	65	37	37

3. Phase d'analyse et rédaction du rapport

L'analyse des données quantitatives et qualitatives issues de l'enquête a été réalisée par les Consultants et les experts du d'IRSAC. Ce dernier dispose des experts qui maîtrisent les logiciels d'analyse des données quantitatives et qualitatives. En ce qui concerne le rapportage, un consultant national a rédigé un pré-

rapport, un pour le Burundi et un pour la RDC. Le consultant principal et le consultant associé ont rédigé le rapport final et consolidé.

II.2. Limites de l'étude

La réalisation de cette étude s'est heurtée à un certain nombre de défis. Le premier défi est lié à l'insécurité qui prévaut, à l'est de la République démocratique du Congo, dans des zones où devait se dérouler l'enquête ou la collecte des données de terrain d'une manière générale. Face à ce défi, il a été décidé d'organiser la collecte des données dans des zones, où régnait la sécurité (relative) (Ville de Goma et ses environs) et de profiter du couloir humanitaire. Bien évidemment, les enquêtés étaient des cibles du programme. Avec l'accord du commanditaire de cette étude et les éclaireurs mis à notre disposition, des équipes d'enquêteurs ont également été déployées dans certains villages de Masisi et de Rutshuru en cours de rétablissement sécuritaire.

Le deuxième défi était lié à une incompréhension par rapport aux attentes des cibles de l'enquête-ménage. Affectées par le conflit et en situation de besoin d'assistance humanitaire, certaines cibles s'attendaient à une identification de personnes affectées par le conflit en vue d'une future assistance humanitaire en vivres et non-vivres. Ce défi avait été anticipé par les responsables de l'étude, qui ont pris des dispositions nécessaires et attiré l'attention des agents- enquêteurs sur la posture à prendre, les mises au point à faire avant l'enquête, notamment une information claire des cibles de l'enquête à propos de l'objet de l'enquête. Sans ces explications, certains répondants auraient pu être tentés de fournir de fausses informations, spéculant sur l'impact de ces informations sur la consistance d'une éventuelle assistance humanitaire.

Le troisième défi était technique et lié à la bonne utilisation des « skip logic » et de Kobo collect. Afin de limiter les erreurs de remplissage du formulaire lors de la collecte, l'équipe organisatrice de l'enquête a d'abord procédé à un test préalable du questionnaire, avant son opérationnalisation.

La quatrième contrainte concernait les informateurs-clés. Certains informateurs clés ciblés (surtout ceux des services étatiques) n'ont pas été disponibles, du fait notamment, du délai de collecte des données qui était court (environ une semaine). Solliciter et obtenir un rendez-vous pendant ce court laps de temps relève de la chance. Afin de limiter les conséquences de cette situation, les enquêteurs ont proposé à ces informateurs l'option d'un entretien téléphonique. Ce qui a marché pour certains. Mais un entretien en présentiel aurait été préféré à un entretien téléphonique.

La cinquième contrainte, avec la guerre de M23, certains bénéficiaires de Rutshuru se sont déplacés vers la ville de Goma et ses environs, la difficulté était d'identifier les vrais participants au programme dans les familles d'accueil avec comme conséquence de collecter les données auprès des personnes qui ne connaissent et ne bénéficient pas du programme. Bien que le cabinet ait été accompagné par les partenaires stratégiques du projet, pour éviter ce risque, lors d'analyse des données, le cabinet a isolé les données collectées dans les sites de déplacés et les familles d'accueil.

Dans tous les cas, les responsables de l'équipe ont pris les dispositions nécessaires pour répondre à ces défis et limiter l'impact sur la crédibilité des données récoltées.

III.1. Gouvernance interne de MAnU 2.0

Cette section évalue l'efficacité de la structure de gouvernance de MAnU 2.0 (1) et le partenariat au sein de MAnU 2.0 (2). Elle répond à quatre questions spécifiques, notamment :

- (1) Quelle est la structure de gouvernance du programme ?
- (2) Dans quelle mesure cette structure a-t-elle contribué à l'atteinte des objectifs du consortium en matière de participation effective des organisations partenaires et groupe cibles dans la prise de décisions ?
- (3) Dans quelle mesure cette structure offre-t-elle aux groupes cibles la possibilité de participer et d'influencer la prise des décisions d'un niveau local jusqu'au niveau régional ?
- (4) Dans quelle mesure le partenariat au sein et en dehors de MAnU 2.0 est-il équitable et quelle est sa valeur ajoutée en matière de promotion de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies ?

1.1. Structure de Gouvernance du Programme MAnU 2.0

La structure de gouvernance du programme MAnU.2.0 peut être définie comme un mécanisme par lequel le programme MAnU 2.0 prend ses décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs. Elle implique différents acteurs ou parties prenantes internes et externes pour une meilleure répartition du pouvoir. Elle est composée de différents acteurs ou parties prenantes et couvre le niveau local jusqu'au niveau international, en passant par le niveau régional.

Ainsi, la structure de gouvernance MAnU 2.0, qui envisage de pratiquer ce que le programme prêche en termes de participation inclusives, se compose comme suit¹³:

1. Les groupes cibles ou participants au programme en RDC et au Burundi,
2. Les partenaires de mise en œuvre du programme,
3. La coordination régionale du programme MAnU 2.0,
4. Les points focaux des axes de coordination local du programme,
5. Les équipes de coordination locale du programme (Nord Kivu, Sud Kivu et Burundi),
6. Le comité de gestion régionale,
7. Les membres du consortium (Mensen Met een Missie, CARE NEDERLAND et SPR),
8. Le Conseil d'Administration (Ministère des Affaires étrangères des Pays Bas).

¹³ Voir la structure de gouvernance du programme MAnU 2.0

Au niveau régional, la structure de gouvernance de MAnU 2.0 consiste en un Comité de Gestion Régionale (CGR). Ce Comité est composé d'une représentation par Équipe de Coordination Locale (ECL), en la personne du point focal, d'une représentation du Consortium : MM – SPR – CARENL, de la Coordinatrice du Consortium et, (le cas échéant et avec un statut consultatif), d'un représentant de l'Ambassade des Pays-Bas (s'il est invité). Le point focal, qui est un représentant des partenaires du programme MAnU 2.0 d'une région (Nord-Kivu, Sud-Kivu ou Burundi), fait partie d'une ECL et participe en tant que membre, au sein du Comité de gestion régionale. Le CGR est présidé/animé par la coordinatrice du Consortium et se réunit au moins 3 fois par an. Son rôle consiste à 1) fournir des orientations stratégiques aux équipes de coordination locales de manière à assurer la mise en œuvre du programme selon la TdC, 2) allouer les budgets pour un certain nombre d'activités du Consortium ; 3) coordonner les questions régionales de mise en œuvre.

- Au niveau des axes, MAnU2.0 comprend trois équipes de coordination locales, c'est-à-dire une par axe (Nord Kivu, Sud Kivu et Burundi). Les équipes sont composées des représentants (deux par organisation) de chaque organisation partenaire, staff au projet MAnU, dans les trois zones différentes avec un comité restreint constitué d'un point focal, un secrétaire et un secrétaire adjoint. L'axe Nord Kivu regroupe les partenaires suivants : CARE DRC, CDJP Goma, CDJP Butembo, SMM et PARDE.
- L'axe Sud Kivu regroupe les partenaires suivants : CDJP Bukavu, CDJP Uvira, DIOFAP, SPR.
- L'axe Burundi regroupe les partenaires suivants : CEJP, CARE Burundi, CDJP Bubanza, Goferve.

Les ECL ont les rôles et responsabilités suivantes :

- Tenir régulièrement des réunions trimestrielles avec des comptes rendus bien archivés,
- Échanger sur le progrès des activités et l'atteinte des résultats selon la Théorie de Changement, y inclus le plan d'action du Plan Stratégique de Plaidoyer (en ressortant ce qui marche bien et les défis), sur l'apprentissage de terrain, des changements à faire en lien avec le programme,
- Faciliter davantage l'harmonisation et le partage des outils ou les informations sur les outils innovants. Créer un canal souple de partage d'informations entre les partenaires par région autre que le Groupe Whatsapp : par exemple un feuillet ou bulletin de liaison,
- Actualiser l'analyse de la sensibilité aux conflits et des risques, de suivi de la situation COVID-19, de l'agenda d'apprentissage,
- Échanger sur les planifications opérationnelles des interventions du projet, la validation des groupes cibles, harmonisation des approches, les planifications ou discussions budgétaires (difficultés budgétaires globale qui ont besoin d'être discuté au niveau de comité de gestion régionale),
- Échanger sur le plan de renforcement de capacités des membres du consortium (types de formation et autres pour renforcer des capacités des partenaires à travers des besoins exprimés

et ressentis (non exprimés), à proposer au niveau du comité de gestion régional, qui prend la décision sur le contenu de plan de renforcement,

- Prendre des décisions opérationnelles et celles qui pourraient éclairer la prise de décision au niveau de la coordination régionale et cela moyennant un PV,
- Faire de proposition des décisions stratégiques prises au niveau régional à travers son point focal (qui participe aux réunions du comité régional),
- Proposer des adaptations des outils de collecte des données,
- Contribuer à la définition/élaboration de l'agenda d'apprentissage (à partager avec la coordination régionale) et mener des activités qui peuvent le faire au niveau des équipes de coordination locales directement,
- Contribution à mise en œuvre de l'agenda d'apprentissage,
- Proposer l'adaptation de la Théorie de Changement du programme,
- Renforcer la collaboration avec d'autres groupes thématiques et les autorités locales,
- Suivre les recommandations issues des réunions du comité régional,
- Assurer que les inputs des groupes cibles sont pris en compte dans la prise des décisions.

1.2. Efficacité de la structure de gouvernance MAnU 2.0

Pour une évaluation objective de l'efficacité de la structure de gouvernance de MAnU 2.0, il convient de distinguer la structure sur papier de sa mise en œuvre concrète.

Telle que conçue, la structure décrite ci-dessus se veut offrir aux groupes cibles la possibilité de participer et d'influencer la prise des décisions au niveau local jusqu'au niveau régional. Par groupes cibles, il faut comprendre, de manière large, tous les participants aux interventions du programme qu'ils soient directs ou indirects.

De façon générale, l'étude constate que la structure de gouvernance MAnU 2.0 est efficace, en ce qu'elle permet la prise en compte des intrants (inputs) des groupes cibles dans la prise des décisions. Alors que le programme privilégie la recherche du consensus au sein de la plénière qui est l'organe suprême de prise de décision de l'Équipe Locale de Coordination, les groupes cibles sont consultés avant la réunion trimestrielle de l'équipe de coordination locale, par chaque partenaire, en vue de prendre en compte leurs points de vue/doléances et d'autres y participent physiquement (comme au Nord Kivu).

Ce faisant, les ECL deviennent un cadre privilégié de travail et de collaboration. La prise en compte des points de vue des groupes cibles se prolongent jusqu'au Comité de Gestion Régionale, à travers les points focaux des ECL, qui participent aux assises du CGR.

Cette approche permet une planification stratégique et opérationnelle qui prend en compte les expériences et suggestions des groupes cibles. Par exemple, des recommandations faites par les participants au programme concernant leur participation à la prise de décision ont été portées par les ECL au niveau du CGR en recommandant à celui-ci que les groupes cibles soient représentés, à travers une participation physique, lors des ateliers régionaux, ce qui permet leur participation directe à la prise de décisions dans la planification mais aussi dans les évaluations périodiques de la mise en œuvre du programme ; recommandation effective depuis le 2ème semestre 2023. Aussi, à la suite des échanges avec les facilitateurs des groupes de réflexion d'hommes engagés, les hommes engagés eux-mêmes lors des visites de suivi des activités, SMM, PARDE et CARE RDC avaient décidé de la participation des épouses des hommes engagés aux séances de réflexion sur l'engagement des hommes (GRHE) sur recommandation de ces participants au programme. Cette adaptation a été partagée aux autres partenaires de MAnU et est désormais prise en compte dans la réalisation des telles activités au niveau du consortium.

Au regard de la capacité de la structure de gouvernance de MAnU 2.0 de contribuer à l'atteinte des objectifs du consortium en matière de participation effective des organisations partenaires, cette étude constate une structure décentralisée qui favorise la participation jusqu'aux participants au programme finaux et indirects. Cette approche est efficace dans le domaine de la lutte contre les normes sociales discriminatoires, la protection des droits des femmes et leur participation aux instances décisionnelles.

L'architecture décentralisée de MAnU 2.0, qui donne aux OSCs partenaires une certaine autonomie d'action, a permis la mise en œuvre du programme dans les zones d'intervention et de surmonter les aléas contextuels subis dans les autres zones. Les défis à la mise en œuvre du programme dans une zone (une zone affectée par un conflit armé, par exemple dans le territoire de Rutshuru) a peu d'impact sur la mise en œuvre du programme dans d'autres zones. Il en est de même en ce qui concerne les difficultés internes à l'une ou l'autre OSC partenaire. Par contre, les OSCs peuvent se faire des émules, s'inspirer les unes les autres, en capitalisant les expériences positives.

Par ailleurs, la souplesse de la structure de gouvernance MAnU 2.0, sa nature décentralisée qui implique les OSCs partenaires bénéficiant d'une solide assise au sein cibles, sont bien d'atouts pour l'atteinte des objectifs du programme. Les propositions issues de groupes cibles remontent jusqu'à l'instance régionale de prise de décision (CGR) à travers les points focaux. En termes opérationnels, les avis sont collectés lors des réunions, sont déposés dans des boîtes à suggestions disponibles dans certains axes, sont consignés sous formes de notes dans des cahiers ou encore partagés et discutés dans des groupes WhatsApp. Cette diversité de canaux maximise les possibilités que les avis arrivent à la connaissance des instances de prise de décision à tous les niveaux. Cependant, bien

que cette structure permette l'atteinte des objectifs, elle présente encore de lacunes. Il serait exagéré de conclure que les participants au programme influencent les décisions jusqu'au niveau régional de manière directe. Si, le point focal est censé remonter au CGR les suggestions des groupes cibles, rien n'assure que toutes les suggestions pertinentes sont effectivement remontées et rien ne garantit leur prise en compte effective au niveau du CGR. Par ailleurs, ni les participants interrogés, ni les rapports des partenaires de mise en œuvre du programme ne mentionnent des activités qui collecte de ces suggestions, tandis que la documentation interne au programme ne nous a pas révélé les suggestions recueillies à ce jour auprès des groupes cibles qui auraient, effectivement été remontées au niveau de l'organe régional et qui auraient été prises en compte. Il a, par ailleurs, été constaté un manque de régularité et périodicité dans la collecte des avis déposés dans les boîtes à suggestions. D'où la recommandation d'assurer la collecte régulière des avis déposés dans les boîtes à suggestions et l'encouragement des cibles à utiliser les différents canaux à leur portée, en fonction des convenances de chacun.

Un autre défi en matière de prise de décision que l'étude a relevé, concerne les difficultés de réunion du CGR, alors même que certaines décisions doivent être validées par cette instance. L'étude a constaté que bien des fois, les réunions du CGR sont reportées en raison des empêchements des membres. Ce qui retarde la mise en œuvre des activités du projet qui dépendent des décisions prises par l'instance régionale.

Par ailleurs, les résultats de cette étude notent une absence de communication entre les partenaires au niveau des axes. Les informations ne sont pas assez partagées entre partenaires : Il a été reporté pendant les entretiens que chaque partenaire se concentre sur ses activités et ses objectifs sans tenir de ceux des autres partenaires. Par exemple au Burundi, GROFERVE, en tant qu'organisation coordinatrice des autres, devait être en mesure de dire les grands résultats de toutes les organisations partenaires de MAnU2.0 au niveau local. C'est qui n'est pas le cas.

En outre, le changement régulier du personnel au sein des organisations partenaires, en particulier au Burundi. Il a été constaté que la majorité des personnes ressources qui devaient donner des informations fiables étaient des nouveaux, qui ne maîtrisent pas encore le programme. Cela semble justifier l'absence de certaines informations concernant les activités réalisées et le niveau d'atteint des objectifs.

Autant conclure qu'au-delà de la structure sur papier, dont la cohérence suggère une certaine efficacité l'efficacité pratique, la collaboration et la participation des groupes cibles dans la prise de décision et l'influence de leurs suggestions dans les décisions stratégiques sont toutes relatives,

compte tenu des défis relevés ci-dessus. Cette conclusion conduit à une nécessité de réviser certains TdR, qui ont été définis au début du programme et les adapter à la réalité actuelle du programme.

III.3. Partenariat équitable au sein de MAnU 2.0

Au sein de MAnU 2.0, le partenariat se décline en deux volets : interne et externe. Le partenariat interne consiste en la collaboration de tous les acteurs au sein du consortium, c-à-d toutes les organisations partenaires stratégiques et membres du consortium .

Le partenariat externe comprend : les acteurs publics et gouvernementaux (Autorités politico-administratives et judiciaires...), les organisations de la société civile autres que les partenaires d'exécution mentionnés ci-dessus, des organisations internationales, les réseaux des femmes, les structures communautaires de base certains organismes des Nations Unies, les leaders communautaires, etc.

Au Burundi, les partenaires gouvernementaux comprennent le Ministère ayant le Genre dans ses attributions et ses démembrements déconcentrés, le ministère ayant l'Intérieur dans ses attributions à travers les autorités communales et collinaires, la police en particulier en ce qui concerne la répression des VSBG, les organisations de la société civile autres que les partenaires d'exécution comprennent notamment l'AFRABU et les organisations de l'Alliance Stratégique de Plaidoyer. Les activités de plaidoyer du programme MAnU 2.0 qui sont des fois organisées par COCAFEM, sont conviées à la participation des autorités des ministères sectoriels, des représentants des institutions nationales et régionales, des autorités de la communauté locales et provinciales, des religieux, les représentants des OSCs de l'alliance stratégique pour le plaidoyer et tous les partenaires dudit programme.

Ceci est un résultat de la bonne collaboration de MAnU 2.0 avec d'autres parties prenantes (externes) au Burundi et en RDC, dans la région des Grands Lacs (telles que d'autres OSC et les décideurs), et le partage d'expérience avec les partenaires a apporté une valeur ajoutée dans la promotion de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies. Les avantages de la collaboration des partenaires impliqués dans la mise en œuvre du projet a été évoqué par maints participants des FGD et informateurs clés qui ont participé à l'enquête organisée dans le cadre de cette étude.

En RDC, MAnU 2.0 collabore avec de nombreux acteurs publics et gouvernementaux. Sans aucune prétention à l'exhaustivité, l'on peut citer, entre autres, la Division de Genre, famille et enfant et les Ministères provinciaux de la Santé, du Plan, des Droits Humains et du Genre à travers leurs cellules

techniques. Les partenaires non étatiques qui collaborent avec MAnU 2.0 sont nombreux et différent en fonction des axes. Par exemple, la CDJP-Butembo collabore avec la Dynamique des Femmes Juristes, l'Unité de Protection Communautaire, le Forum des Femmes en localité de Musienene et les Jeunes en Action pour la Recherche et le Développement Intégral. CDJP-Uvira, CDJP- Goma et Bukavu et DIOFAP ont, également, leurs propres partenaires.

A ces partenaires, il faut ajouter, le Ministère néerlandais des Affaires étrangères, les ambassades des Pays-Bas au Burundi et en RDC et des organisations internationales comme CORDAID, Women International Peace Centre (WIPC). Des contacts sont déjà engagés avec Burundi Leadership Training Program (BLTP) et la Conférence Internationale sur la Région des Grands-Lacs pour une collaboration.

Au Burundi, par exemple, il a été observé une grande participation des autorités des ministères sectoriels, des représentants des institutions nationales et régionales, des autorités de la communauté locales et provinciales, des religieux, les représentants des OSCs de l'alliance stratégique pour le plaidoyer et autres partenaires, aux activités de plaidoyer qu'a organisées la COCAFEM.

Le caractère équitable du partenariat se matérialise par la participation des partenaires à la prise des décisions, et dans la planification des activités. Lors de la planification annuelle, chaque organisation partenaire prévoit les activités à réaliser pour l'année prochaine. Dans la mise en œuvre des activités du programme, un contact permanent et des réunions programmatiques et stratégiques sont tenues entre les partenaires. Ces réunions sont l'occasion d'évaluer le pas franchi dans la mise en œuvre du projet et de discuter sur les ajustements nécessaires.

Cependant, bien que ce partenariat soit participatif et collaboratif dans certaines mesures, permettant d'atteindre les résultats dans certaines mesures, il ne ressort pas un sentiment de satisfaction totale quant à la qualité. Les analyses par l'équipe d'évaluation laissent croire à l'existence d'un sentiment de complexe, conscient ou inscient, au sein de partenaires. Ceci se fait ressentir depuis les partenaires locaux jusqu'au niveau du consortium. Certains considèrent les partenaires financiers comme étant supérieurs et qu'ils seraient difficile de prendre en compte certains de leurs avis par rapport au programme. Ceci semble créé un sentiment de frustration pour les uns ne permettant pas une franche collaboration. Cette étude recommande d'une part la consolidation et l'accroissement des alliances à différents niveaux d'implémentation du programme et postule que cette stratégie augmenterait le niveau d'atteinte des objectifs du programme et d'autre part la création d'une section unique dédiée au partenariat équitable et qui devra faire objet d'évaluation.

A travers les résultats atteints, cette section analyse l'efficacité du programme et de la stratégie du plaidoyer. Il évalue si et dans quelle mesure les résultats sont satisfaisants et en phase avec le plan stratégique de plaidoyer de MAnU 2.0

III.4. Efficacité de MAnU 2.0

De manière générale, au Burundi, comme en RDC, l'analyse des résultats atteints à mi-parcours montre des avancées au niveau de toutes les trajectoires, l'ampleur de ces avancées étant variable en fonction de chaque trajectoire.

III.4.A. Trajectoire levier égal

Les femmes et les filles expriment leurs priorités dans les structures locales jusqu' au niveau régional de consolidation de la paix et agissent en tant que promoteurs et médiatrices de la paix dans leurs foyers, leurs communautés, jusqu'au niveau régional

● Niveau « Ménage »

- *Femmes individuelles qui participent dans la prise de décision au niveau du ménage sur la planification familiale, la résolution des conflits, et la gestion des finances du ménage*

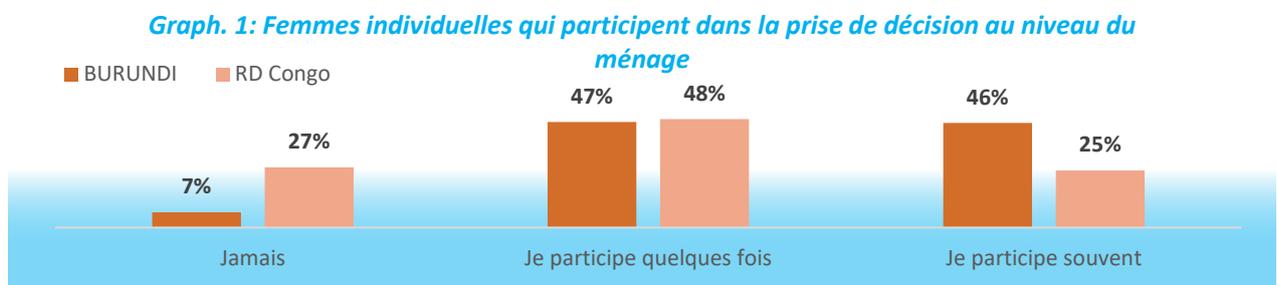
Selon les données de l'enquête-ménage, 46,8% des enquêtées au Burundi déclarent participer « souvent ou toujours », 46,4% disent qu'elles participent « quelque fois », contre 6,8% disent qu'elles n'ont jamais participé dans la prise de décision au sein du ménage. Ces chiffres montrent que 93,2% des enquêtées affirment participer à la prise de décision au sein du ménage, toujours, souvent ou quelquefois. En RDC, ces taux sont, respectivement, de 25%, 48% et 27%, soit un total de 73% des enquêtées qui affirment participer à la prise de décision au sein du ménage, toujours, souvent ou quelques fois. Ces résultats dépassent les valeurs de base. Cependant, bien que ces valeurs soient en hausse, l'analyse en détail des résultats révèle que, dans les ménages, la participation des femmes et filles à la prise de décisions est d'autant plus acceptée que l'enjeu est moins important. Par ailleurs, la participation ou l'association des femmes dans la prise des décisions doit être appréciée à la lumière du degré de prise en compte de leur avis. Des participantes dans les focus groupes ont confirmé que des fois, les hommes informent les femmes des décisions qu'ils ont déjà prises, ou les consultent, davantage qu'ils discutent d'égal à égal pour dégager un consensus.

Dans les deux pays, les données de l'enquête-ménage suggèrent une promesse d'efficacité du programme, une promesse qu'il faudra confirmer ou infirmer lors de l'évaluation finale. Toutefois, le fait qu'il y ait des femmes qui déclarent n'avoir jamais participé à la prise de décision intéressant le ménage en matière de planification familiale, de résolution des conflits, et de gestion des finances

du ménage interpellent et appelle à une mobilisation et des actions en faveur de la participation de toutes les femmes.

A cet égard, un prêtre de la paroisse Kaburantwa, au Burundi, ainsi que les autres membres de la communauté recommande au programme MAnU 0. 2 d'une part de penser à une stratégie d'étendre le programme aux femmes résidant dans les collines éloignées, villages et des centres urbains et de sensibiliser les femmes à dépasser la peur, d'autre part.

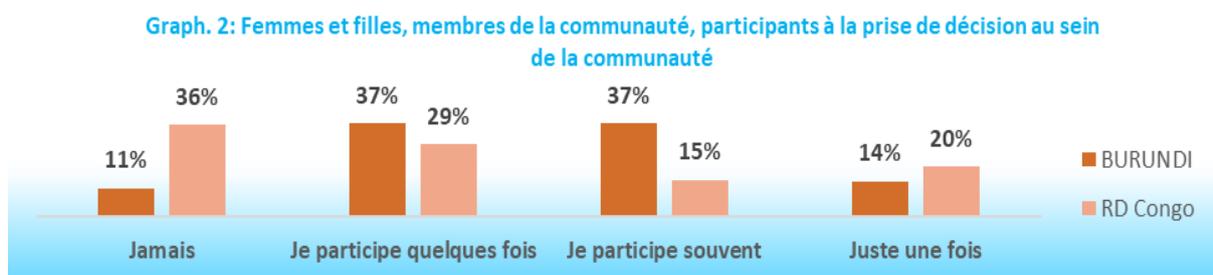
En termes de défis à une participation effective des femmes et filles à la prise des décisions au niveau du ménage, les données qualitatives collectées dans le cadre de cette étude suggèrent, entre autres, le faible niveau d'instruction, la précarité économique, les pesanteurs socioculturelles qui discriminent les femmes. Il s'agit ici des défis, certes importants, mais dont les solutions ne rentrent pas dans le cadre du projet MAnU 2.0.



● Niveau « Communauté »

- *% des femmes individuelles qui participent dans la prise de décision au niveau de la communauté, conscientes que leurs avis sont pris en compte.*

Au niveau communautaire, en considérant les femmes, individuellement qui ont déjà participé une fois, quelques fois et participent souvent à la prise de décision au niveau communautaire, les résultats notent une augmentation de faire participer les femmes dans la prise de décision au niveau communautaire. En effet, le taux de participation des femmes burundaises participantes dans le programme MAnU 2.0 à la prise de décision est de 88 % et de 64 % des femmes congolaises. En comparant ces résultats aux valeurs de base de 71% pour le Burundi et de 55% pour la RDC. Le graphique ci-dessous donne les résultats désagrégés de cet indicateur.



Bien que ces résultats notent des avancées du programme de faire participer les femmes dans la prise des décisions au sein de la communauté, il serait intéressant que le programme réfléchisse à l'idée de communiquer davantage sur ses activités et de les faire connaître à un maximum du public, en commençant par les populations des zones d'intervention, au-delà des cibles. Vendre à l'opinion publique au niveau de la zone d'exécution le contenu et les activités du programme en vue de rechercher l'implication et l'appropriation du programme par d'autres femmes qui l'ignorent encore.

Niveau d'influence de décisions au sein du ménage et de la communauté, par des femmes et filles au Burundi et en RDC

Les résultats issus de l'enquête démontrent que 60% des répondantes sont confiantes que leurs avis ou contributions dans la prise de décision au sein du ménage ont été pris en considération.

Au niveau de la communauté, plus de la moitié de femmes et filles interrogées (60,5%) affirment quant à elles être confiantes d'influencer souvent les décisions prises au sein de la communauté chaque fois qu'elles sont invitées à participer contre 15,9% qui estiment qu'elles sont plutôt confiantes de les influencer quelques fois. Soit un total de 76,3% répondantes qui estiment qu'elles influencent les décisions au sein de la communauté. Au regard de la valeur de référence au début du projet qui est en dessous (71,3%), l'efficacité du programme peut être confirmée sur ce point précis.

Les données collectées lors de cette mission d'évaluation à mi-parcours du programme, mettent en évidence un relèvement de l'indicateur du niveau d'influence de décisions aussi bien au sein du ménage qu'au niveau de la communauté.

Au sein du ménage, 90% sont convaincus que leurs avis sont valorisés. En analysant les déclarations des participants, l'étude constate chez la majorité de femmes et filles leaders, une augmentation de leur niveau de confiance pour influencer les décisions au sein du ménage. Une répondante de Kamanyola/UVIRA a témoigné :

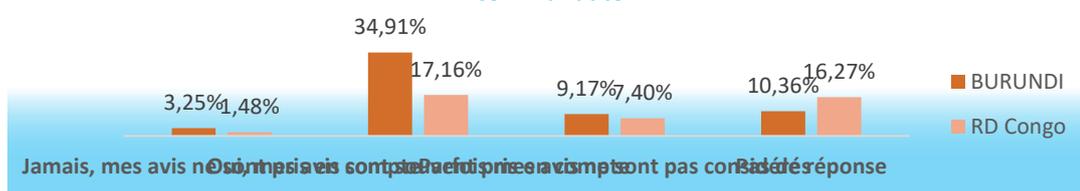
« Je suis une femme musulmane, deux de mes enfants se sont mariés au cours des deux dernières années. Dans notre religion, lors des fêtes et dans les mosquées, les places des femmes et des hommes sont séparées. Quand mon fils aîné s'est marié, j'ai proposé à mon mari que les couples ne soient pas séparés. Grâce à ma patience et à la justesse de mon argumentaire, j'ai pu obtenir que mon mari accepte que les hommes et les femmes ne soient pas séparés. Lors du mariage de notre deuxième fille, mon mari m'a consultée son organisation (du mariage) et je me suis rendue compte que mes opinions ont été prises en compte ».

Au niveau de la communauté, l'étude révèle 40,1% des enquêtées qui estiment qu'elles influencent souvent les décisions, contre 39% qui déclarent avoir conscience qu'elles influencent les décisions quelques fois. Au démarrage du programme, elles étaient 17% et 3,3%, respectivement, qui déclarent influencer parfois et jamais les décisions dans des réunions communautaires. Il est intéressant de noter que la voix des femmes est prise en compte, non seulement par les femmes, mais également par les autorités locales. Plusieurs participantes aux groupes de discussions ont témoigné que *quand les femmes sont invitées à participer dans des réunions, les hommes et autres autorités sollicitent d'eux-mêmes les avis de femmes, et encouragent ces dernières à prendre parole et proposer leurs avis* ». Le niveau d'éducation en termes d'instruction et/ou de scolarité des femmes augmente l'influence de leurs avis.

. Plus

Graph.3: Femmes et filles qui influencent les décisions au sein de la communauté

le



niveau d'éducation (d'instruction) est élevé, plus l'est celui de l'influence. Ce qui est corroboré encore par les données qualitatives où les participant aux focus group ont confirmé que le manque d'une instruction ou situation d'analphabétisme peut limiter la femme ou la jeune fille à accéder aux instances de prise de décision au sein de la communauté. Dans cette situation, le programme MAnU 2.0 devrait de multiplier les séances de sensibilisation des hommes et des femmes à appliquer le principe d'égalité entre les différents sexes en vue de permettre à long terme un équilibre en termes d'instruction entre les hommes et les femmes dans la communauté.



Femmes et filles leaders formées qui démontrent plus de confiance d'influencer la prise de décision au niveau local et provincial

93,8% des femmes et filles leaders interrogées en RDC affirment avoir été invitées dans au moins une réunion de prise de décision au niveau local et provincial, 90,6% affirment avoir exprimé leurs avis. En ce qui concerne la confiance d'influencer la prise de décision, 52% ont affirmé qu'elles sont moyennement confiantes d'influencer les décisions, 33,6% ont un niveau de confiance élevé, contre 10,4% qui sont moins confiantes et seulement 4% n'ont aucune confiance. En additionnant celles qui déclarent moyennement confiantes d'influencer la décision au niveau local et provincial et ceux qui ont une confiance élevée, la moyenne de confiance s'élève à 85,6%.

76% des femmes et filles leaders participantes au programme MAnU 2.0 enquêtées affirment avoir participé à des réunions de prise de décision au niveau communautaire (avec les chefs de colline, de

quartier et les chefs de 10 maisons (Nyumbakumi), 11,6% à l'échelle communale avec l'administrateur ou maire et 11,6% à d'autres niveaux non précisés ou déterminés. Au total, les données de l'enquête affichent un taux de participation 91,5% des femmes leaders dans les assises de prise de décision au niveau communautaire, communal et à d'autres niveaux non précisés.

En définitive, en considérant les données des analyses quantitatives, aussi bien au Burundi (niveau local et communal) qu'en RDC (niveau local et provincial), le niveau de participation chez les femmes et filles leaders formées est très satisfaisant. Ces résultats seraient expliqués par les d'une part l'investissement dans le renforcement des capacités par le programme pour les femmes leaders à faire en elles même, d'autre part, les sensibilisations sur l'émancipation des femmes, un concept de plus en plus compris par les femmes instruite; surtout plus proche des villes. Par exemple au Burundi Parmi les 5 zones d'intervention du projet MAnU02 Gihanga est village, c'est la zone la plus proche de Bujumbura, et les femmes de la ville sont plus émancipées que ceux du monde rural. La deuxième commune est Bugendana qui a un taux de participation jusqu'à 50,9%, cette commune est aussi très proche de la ville politique Gitega, en cette ville il s'y organise plusieurs événements politiques et les femmes sont souvent invitées, cela fait augmenter leur comportement du leadership.

Graph.4: Femmes leaders qui participent aux réunions de prise de décision au niveau local et provincial



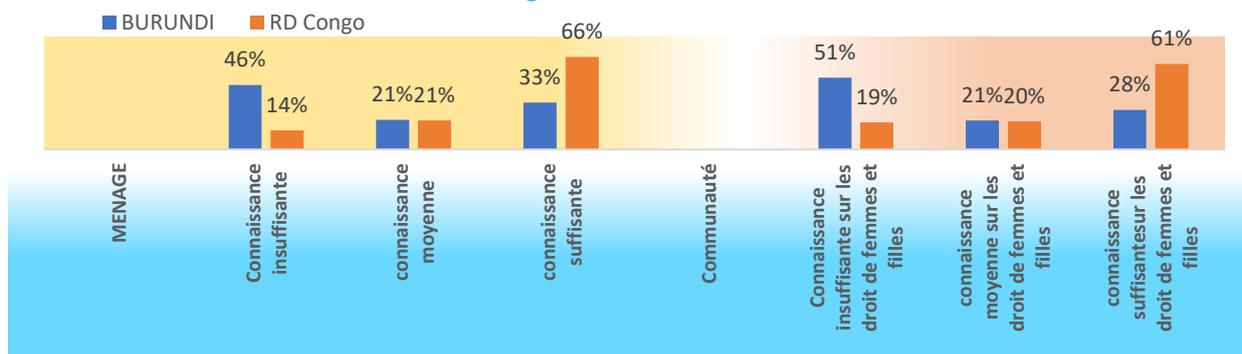
● Femmes et filles avec des connaissances sur leurs droits et avec confiance augmentée en médiation de conflits au niveau du ménage et de la communauté

L'évaluation du niveau de connaissance des femmes et filles sur leurs droits a été mesurée sur le critère du nombre de droits que ces femmes et filles étaient capables d'identifier. Celles qui étaient capables d'identifier au moins 5 droits pertinents pour les femmes et filles et de reconnaître que ces droits les protègent et qu'elles peuvent les utiliser pour leur protection. L'évaluation du niveau des connaissances des femmes et filles sur leurs droits été faite au niveau du ménage et de la communauté et les résultats de l'enquête se résument comme suit :droit à l'héritage, droit au vote, droit à la vie, droit de présenter dans une lutte politique, droit à la sécurité et à la protection .

En matière de connaissances (par les participantes au programme MAnU 2.0) sur leurs droits, les données de cette étude montrent que 66,8% au Burundi contre 66,1% en RDC (des répondantes ont un niveau suffisant ou plus. Elles ont été capables de citer au moins cinq droits pertinents pour les femmes et les filles. Ces résultats, à mi- parcours révèlent des progrès significatifs en matière de connaissances des femmes et filles sur leurs droits et l'augmentation de leur confiance en médiation de conflits au niveau local par rapport aux résultats de l'étude de base dont les valeurs étaient de 54% au Burundi et de 33 % en RDC.

En ce qui concerne la connaissance des droits des femmes au niveau de la communauté, au Burundi, les résultats de cette étude révèlent que 28,2% de répondantes connaissent suffisamment leurs droits et 20,7% ont une connaissance moyenne (soit une valeur cumulée de 49% des femmes connaissent leurs droits) contre 51% qui ne connaissent pas leurs droits au Burundi. Par ailleurs, pour la RDC, à l'échelle de la communauté, les données montrent que 61,5% de femmes et filles interrogées avaient des connaissances sur leurs droits (ce qui est une augmentation par rapport à la valeur de base (35%), 19,1% avaient une connaissance moyenne contre 19,5% qui ont une connaissance insuffisante. Le niveau de connaissance était évalué à cette occasion en rapport avec le nombre de droits cités par chacune des femmes interrogées, supposant que le niveau supérieur/suffisant équivalait à la connaissance de plus de 5 droits des femmes et filles dans la communauté. Cette augmentation trouve son explication dans le fait que le programme investit plus dans les activités de renforcement de capacités et de sensibilisation.

Graph.5: Femmes et filles avec des connaissances sur leurs droits au niveau du ménage et de la communauté



, Bien que ces résultats soient supérieurs aux valeurs de l'étude de base, pour parfaire bien cette notion de droit de la femme, nous recommandons au programme de pouvoir insister sur les instruments juridiques internationaux et nationaux et permettre aux femmes et jeunes filles d'avoir une connaissance sur leurs droits avec confiance et détermination.

● **Hommes, garçons, leaders religieux et leaders communautaires avec des connaissances sur les droits des femmes, les codes et les lois**

L'étude s'est intéressée à l'importance des hommes et garçons, des leaders religieux et des leaders communautaires qui ont des connaissances sur les droits de femmes, les codes et lois qui sauvegardent la protection des femmes et la mesure dans laquelle ces connaissances ont augmenté à la faveur du programme MAnU 2.0. (Valeur globale sur les connaissances des droits de la femme : 17,39%).

Les données de l'enquête révèlent qu' au Burundi, 22,0% parmi les hommes et garçons, leaders religieux et communautaires ont une connaissance suffisante (connaissent plus de 4 lois) des Codes et

lois qui sauvegardent la protection des femmes, 11,3% avec une connaissance moyenne contre 66,6% avec une connaissance insuffisante sur les lois et codes. Soit 33,3% avec des connaissances suffisantes ou moyennes. En ce qui concerne la RDC, l'enquête montre que 10,2% des hommes et garçons, leaders religieux et communautaires ont une connaissance suffisante sur les Codes et lois, 13,5%, en ont une connaissance moyenne ; contre 76,2% qui en ont une connaissance insuffisante. Soit au total 23,7% qui ont une connaissance suffisante ou moyenne des Codes et loi qui sauvegardent la protection des femmes.

En matière de connaissances sur les droits des femmes, l'enquête révèle que 38,4% ont des connaissances suffisantes, 22,0% en ont une connaissance moyenne, contre 39,6% avec une faible connaissance au Burundi. Soit 60,4% des hommes et garçons, leaders religieux et leaders communautaires qui ont des connaissances suffisantes ou moyennes sur les droits des femmes. Pour la RDC, l'enquête révèle que 69,6% des hommes, garçons, leaders religieux et communautaires ont cité plus de 5 droits de femmes et filles ; 17,6% ont une connaissance moyenne contre 12,7% avec une faible connaissance. Soit 87,2% qui ont des connaissances suffisantes ou moyennes sur les droits des femmes.

Dans l'ensemble des zones d'intervention du programme MAnU 2.0, au Burundi, comme en RDC, les données révèlent des progrès . En comparaison avec la valeur globale sur les connaissances des droits de la femme renseignée dans l'étude de base (17,4%), l'enquête montre des progrès en matière connaissance, par les hommes et garçons, leaders religieux et leaders communautaires sur les codes et lois qui sauvegardent la protection des femmes. Cette progression serait le fruit de plusieurs formations et sensibilisation par les partenaires de mise en œuvre du programme sur la masculinité positive, la lutte contre le VBG, l'approche jeune pour jeune, jeune par jeune etc. En comparant les résultats de deux pays, l'on constate que le Burundi s'en sort mieux que la RDC. Sans beaucoup entrer en détail, au-delà de l'investissement dans la sensibilisation que sur les connaissance des droits des femmes dans les deux pays, cet écart résulterait du contexte. Contrairement en RDC, le programme MAnU2.0 au Burundi est mise en œuvre dans les zones périurbaines, plus proche de capitale où les hommes sont plus instruits, ce qui peut avoir une incidence sur augmentation de la portion des hommes ayant des connaissance des droits des femmes, les codes et les lois.

● **Aptitudes des femmes et filles à assurer la médiation au sein de la communauté**

L'étude a cherché à évaluer dans quelle mesure les médiatrices et parajuristes femmes ont augmenté leur confiance et leurs compétences dans la résolution de conflits dans les communautés et s'expriment dans les structures de médiation.

Lorsqu'elles, sur une échelle de 1(minimum) à 5 (maximum), les femmes/filles médiatrices et/ou parajuristes) sont appelées à évaluer leurs compétences/Connaissances dans le domaine de la médiation au sein du ménage et de la communauté, au Burundi, 36,0% s'attribuent une note de 4 (bien

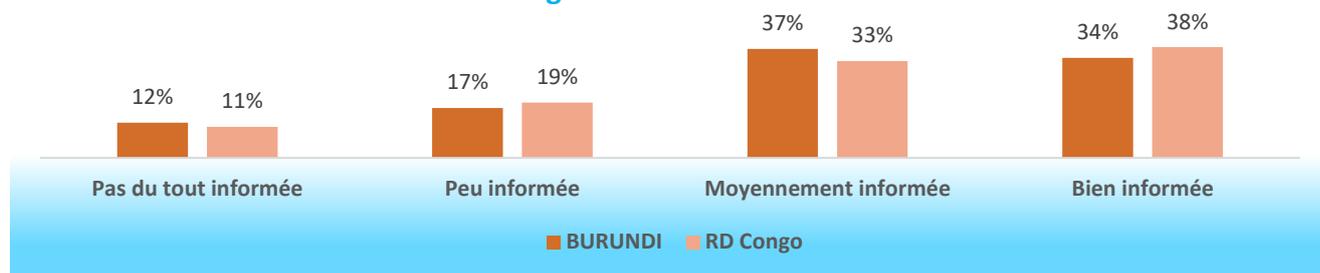
informées), 40% se donnent 3 (moyennement informées), 16% % s'accordent 2 (peu informées), contre 8% qui s'attribuent 1 (pas du tout informées). Soit un taux de 76 % de répondantes qui affirment au moins être moyennement informées en matière de médiation au sein du ménage et de la communauté. Par contre en RDC, les données de l'étude montrent que (36,1%) des répondantes affirment être bien informées en matière de médiation au sein du ménage et de la communauté, 33,7% moyennement informées, contre 10,8% et 19,3% qui déclarent qu'elles pas du tout et peu informées, respectivement (cf. graphique...). Sur une échelle de 1 (minimum) à 5 (maximum), les femmes/filles médiatrices et/ou parajuristes), sont 69,8% qui s'octroient au moins une note de 3 (moyennement informées), autrement dit, qui ont de bonnes connaissances dans le domaine de la médiation. Un pourcentage en progression par rapport à celui de la Baseline (54%).

Concernant le niveau de confiance à assurer la médiation des conflits au niveau du ménage au Burundi, 67,2% ont une confiance élevée ou très élevée. Au niveau de la communauté, le taux est de 84,9% (soit 15,2% qui ont une confiance très élevée et 67,7% qui ont une confiance élevée).

L'élection de 24% des femmes dans les Conseils de Notables de la Colline (les structures de médiation des conflits de proximité), un conseil naguère chasse gardée des hommes (Bashingantahe) est une preuve de l'augmentation de la confiance des médiatrices et parajuristes. Quant à la RDC, elles sont 51,2% à déclarer avoir une confiance élevée dans la médiation des conflits au sein du ménage et 13,4% qui affirment avoir un niveau de confiance très élevé. En face, ce sont 32,9% qui estiment avoir un niveau de confiance assez bas et 2,4% avec un niveau très bas pour faire preuve de médiatrice au sein du ménage (Cf. graphique). En additionnant celles qui affirment avoir une confiance élevée et celles qui déclarent avoir une confiance très élevée, le taux de confiance s'élève à 64,6%. Ces résultats peuvent s'expliquer par la confiance que font de plus en plus les hommes en matière de médiation. Lors des entretiens avec certains hommes et femmes ont déclaré que les femmes sont plus objectives à matière de médiation de conflits que les hommes ; ce qui a tendance à augmenter la confiance des femmes de conflits. Cependant, malgré que les femmes qui soient dans des places ou les instances de prise de décision et qu'elles soient très appréciées surtout dans les séances de médiation, la population (homme et femme) vote toujours en faveur des hommes. Nous avons cherché à savoir le pourquoi, et la majorité dénonce que c'est à cause de la corruption organisée par les hommes (achat de conscience).

Une femme leader à Gihanga a dit : « les hommes ne devaient jamais nous battre dans les élections, c'est à cause des miettes distribué aux électeurs. La population nous fait confiance, mais elle est souvent aveugle par les pots des vins distribuées, on les manipule vu leurs situations de pauvrete. Les organisations devaient changer la stratégie de soutenir les femmes pendant les élections. »

Graph.8: Femmes et filles avec des connaissances sur la médiation au sein du ménage et de la communauté



Evolution des rôles des femmes et filles leaders et/ou des femmes membres des OSC (dans les réseaux MAnU 2.0) dans la défense des droits des femmes et leur participation aux niveaux local, provincial, national et régional

Ce point examine comment le rôle des femmes et filles leaders et/ou des femmes membres des OSC (dans les réseaux MAnU 2.0) a évolué dans la défense des droits des femmes et leur participation aux niveaux local, provincial, national et régional. Le Programme MAnU 2.0 se fixe comme résultats stratégiques que « les femmes et filles leaders plaident pour la participation des femmes et des droits égaux au niveau local, provincial, national et régional » et que « les femmes leaders locales et les réseaux ont augmenté leurs capacités de plaidoyer et sont capables d'identifier les priorités de plaidoyer ».

Au Burundi, au courant de l'année 2022 et 2023, de nombreuses initiatives de plaidoyer ont été menées par les OSC de femmes et réseaux partenaires. A titre d'exemple , l'on peut mentionner les plaidoyers menés par COCAFEM/GL - CARE Burundi visant l'accélération processus de révision de la loi sur la prévention et la répression des VSBG, un plaidoyer réalisé en partenariat avec les représentants du ministère du Genre , le ministère de la Justice, les ministère de la Défense et la Sécurité , les représentants de Forum National des Femmes, les représentants du Parlement, les représentants de l'ONU Femmes, le représentant du PNUD, les représentants de la Mairie de Bujumbura, le représentant de Pathfinder, le représentant de World Vision, le représentant de Save Children, le représentant de DDC ainsi que les représentant de l'Alliance stratégique de Plaidoyer de l'axe du Burundi. Les plaidoyers suivants ont également été réalisés : un plaidoyer visant à « amener les détenteurs de pouvoir à prendre action pour respecter et améliorer le cadre légal existant (au niveau des trois pays dont le Burundi, le Rwanda et la RDC) qui offrent un espace pour la participation des femmes à la politique, la gestion des affaires publiques et des entreprises et qui promeuvent l'implication des femmes dans le processus de prise de décision aux niveaux décentralisé et central. Un plaidoyer dont l'objectif est d'amener les détenteurs de pouvoir à prendre action pour respecter et améliorer le cadre légal existant (au niveau des trois pays dont le Burundi, le Rwanda et la RDC)

qui offrent un espace pour la participation des femmes à la politique, la gestion des affaires publiques et des entreprises et qui promeuvent l'implication des femmes dans le processus de prise de décision aux niveaux décentralisé et central.

Les données documentaires et les entretiens avec les membres de l'équipe du Consortium ainsi que les responsables d'OSC d'exécution du programme rendent de nombreuses initiatives de plaidoyer exécutées par les femmes filles leaders dans leurs réseaux en faveur de ou avec les membres. Afin d'être plus efficaces, ces femmes ont bénéficié de sessions de formation destinées à augmenter leurs capacités ou leurs compétences en matière de plaidoyer. Il ressort des rapports des partenaires que tous collaborent à l'interne et selon les axes, en faisant des échanges des approches pertinentes pour maximiser l'exécution du programme MANU2.0. En plus de cela et surtout dans le plaidoyer, ils ont collaboré avec d'autres intervenants (organisations féminines œuvrant pour la défense de droits humains), dans leurs milieux respectifs pour une bonne coordination des actions de plaidoyer. Les différentes alliances tissées ont relevé les problèmes identifiés dans le programme MANU, problème empêchant la participation significative des femmes et des filles aux processus de paix et de sécurité.

Tout comme au Burundi, en RDC, les femmes et filles leaders et/ou des femmes membres des OSC (dans les réseaux MAnU 2.0) ont joué un grand rôle dans la défense des droits des femmes et leur participation aux niveaux local, provincial, national et régional. Ce rôle a été facilité par l'augmentation des connaissances des femmes membres des OSC de leurs droits, de la prise de conscience progressive par les femmes et filles que leur rôle ne se limite pas au foyer et accroissent leur rôle dans la défense de leurs droits.

Le taux de leur participation dans les processus de paix et de sécurité s'accroît . Il a été démontré, chiffres à l'appui, que la confiance des femmes et des filles dans leur capacité de médiation au niveau des ménages et au niveau communautaire a augmenté.

Comme au Burundi, les participantes congolaises au programme MAnU 2.0 ont bénéficié des sessions de renforcement des capacités sur les droits des femmes et la participation politique de la femme, les techniques de médiations et de résolutions pacifiques de conflits, le VBG et le Genre. Ces séances ont coïncidé avec la convocation des candidats députés nationaux et provinciaux au dépôt de leurs candidatures en RDC. Ce qui a favorisé et impacté sur la grande taille des candidatures féminines aux élections à la députation nationale, provinciale et locale dans les territoires de Nyiragongo, de la ville de Goma au Nord-Kivu et du territoire d'Uvira au Sud-Kivu. Au niveau de la plaine de Ruzizi pour la première fois 17 femmes de Kamanyola se sont exprimées comme candidates aux processus électoral en cours en RDC¹⁴.

¹⁴ Rapport semestriel 2023 MAnU 2.0 SPR Page 12.

C'est également à travers les activités de lobbying et de plaidoyer que le rôle des femmes et filles leaders et/ou des femmes membres des OSC (dans les réseaux MAnU 2.0) a évolué dans la défense des droits des femmes et leur participation aux niveaux local, provincial, national et régional.

Grâce à cette stratégie de plaidoyers quelques résultats ont été atteints . A l'instar du Nord-Kivu, au cours de ce semestre le Sud-Kivu s'est doté du comité de pilotage provincial R1325 avec un plan d'action provincial 1325 de trois ans. Le groupe des plaidoyers communautaires de Runingu ont soumis 2 notes de plaidoyer auprès de la PNC Runingu portant sur la création d'un poste féminin, la PNC Runingu a déjà répondu favorablement à la demande du GPC et alliés

Enfin, c'est au travers des activités de sensibilisation que les femmes et filles membres des OSC, seules ou en synergie avec les réseaux de partenaires font avancer la cause des droits des femmes. Plusieurs approches ont été utilisées, telle que celle de la « masculinité positive » et celle des « hommes champions ». La première approche part des membres de la communauté (masculins) qui ont suivi les formations en masculinité positive et qui influencent positivement les autres (Homme engagé Jeunes pour Jeunes, engagement des hommes, leaders communautaires) à être des hommes modèles et engagés). La deuxième approche, celle postule des actions conjointes entre les champions masculins et les groupes et réseaux de femmes/filles pour promouvoir l'égalité des genres dans leurs communautés et défendre la lutte contre VSBG.

III.4.B. Trajectoire transformation de normes néfastes

Dans une société égalitaire, les normes et pratiques doivent être inclusives et soutenir l'égalité des genres et réduire la VSBG. Dans quelle mesure les hommes et des garçons soutiennent-ils la participation des femmes et filles, l'égalité des genres et la lutte contre la violence basée sur le genre, s'engagent-ils dans la lutte contre les VBG, soutiennent-ils les victimes dans la dénonciation des cas de VBG ? L'étude s'est intéressée à évaluer ces aspects dans les zones d'intervention du programme MAnU, au Burundi et en RDC.

- **Détenteurs de pouvoir informel démontrent des attitudes plus favorables à la participation des femmes et des droits égalitaires, y inclus la suppression de la violence sexuelle/ violence fondée sur genre**

Toutes les fois que cette étude évoque les détenteurs de pouvoir informel, les femmes et les filles ne doivent pas être considérées comme faisant partie de cette catégorie. Au Burundi, les données de l'étude montrent que 51,1% de détenteurs de pouvoir informel sont ciblés avec les attitudes et pratiques plus favorables (dont : 35,6% formés de leaders communautaires, 8,9% de leaders religieux et 6,7% d'hommes et garçons sans statut particulier). Il s'agit de détenteurs qui rejettent (qui sont contre) les normes de genre néfastes. Lors des sessions de groupes de discussion témoins, des femmes ont relevé, comme preuve de soutien de détenteur du pouvoir informel le cas des

maris qui soutiennent la candidature de leurs épouses dans les élections à tous les niveaux, les maris qui associent leurs épouses dans la prise des décisions intéressant le ménage, y compris le planning familial.

Un témoignage recueilli lors de l'enquête de terrain dans le cadre de cette étude, est édifiant : Un homme, chef de quartier à GIHANGA a dit : « *Dans mon quartier, je ne peux plus organiser des séances de médiation en l'absence des femmes leaders. Non, je ne peux pas. Elles ont déjà démontré leurs compétences surtout dans la médiation des conflits domestiques* » (traduction libre de l'enquêtrice).

De manière générale, l'étude montre que les hommes formés et sensibilisés font participer leurs épouses à la prise de décision au niveau du ménage et les aident dans les tâches ménagères. Les hommes et les garçons, les leaders communautaires et religieux trouvent normal que les femmes occupent des hautes fonctions au sein de la communauté, au niveau régional voire national mais ils sont encore nombreux à ne pas soutenir la parité. Ainsi, les données de l'enquête montrent que 38,1% des leaders religieux apprécient (valorisent) suffisamment la participation des femmes dans les structures de prise de décision, que 57,1% l'apprécient /valorisent partiellement et que 4,8% ne la valorisent pas du tout. Les données collectées dans le cadre de FGD suggèrent que cette valorisation est le résultat de l'évolution des mentalités, certes lente, mais qui prend bien forme. Si les activités de sensibilisation, de lobbying et de plaidoyer dans le cadre du projet MAnU 2.0 ont joué un rôle dans cette dynamique, cette dynamique est bien antérieure au démarrage du projet. Plusieurs autres facteurs participent à cette évolution: l'éducation populaire à travers l'école classique, les médias, la circulation de l'information que l'usage des réseaux sociaux (facebook, X, groupes WhatsApp ont révolutionnée. Quant aux leaders communautaires, les résultats de l'enquête montrent que 41,3% valorisent suffisamment la participation des femmes et filles ; 54,0% : partiellement.

En RDC, les données collectées dans le cadre de la présente étude montrent que 34,9% de détenteurs informels (hommes garçons, leaders communautaires et religieux) posent souvent ou régulièrement des actes positifs pour appuyer les femmes et filles à défendre leurs droits, 42,6% quelques fois et 22,5% jamais. L'étude constate, chez toutes les catégories de détenteurs du pouvoir informels, que plus de la moitié de ceux qui posent souvent des actes positifs étaient des participants au programme MAnU.2.0. Quelques actes concrets témoignent de ce soutien. Environ 90% des enquêtés disent qu'ils mobilisent ou sensibilisent les autres en faveur des femmes et filles. 75% disent qu'ils soutiennent la nomination des femmes et filles dans des postes de décision tandis que 45% déclarent qu'ils prennent en compte les besoins de femmes et filles lors de la prise de décisions. Une importante proportion des détenteurs de pouvoirs informels (63,8%) trouve normal d'élire une femme/fille au poste de décision. Par contre, parmi

les femmes leaders interrogées, plus de 55% ne sont pas totalement d'accord que la femme occupe un poste élevé à la place d'un homme, car elle serait moins compétente que l'homme.

De ce fait, nous pensons que les femmes, bien qu'elles soient motivées à accéder aux postes de décisions, et appuyées par les détenteurs du pouvoir informel, certaines sont découragées par des stéréotypes et préjugés. De ce qui est de l'accomplissement de tâches ménagères, les résultats indiquent qu'environ 45% de détenteurs de pouvoir informel sont impliqués, (dont majoritairement sont les femmes qui sont impliquées : plus de 55% de femmes/filles DPI contre 44% d'hommes/garçons DPI participent aux travaux ménagers pour soulager les femmes).

Témoignage : Un jeune garçon de 20 ans , résident de Munigi en territoire de Nyiragongo déclare : *« C'est pour moi une fierté de l'homme que je suis devenu. Quand je serai marié, ça sera une occasion d'éduquer et d'appliquer ces enseignements à mes enfants et ferai participer ma future épouse à la prise de décision, je suis convaincu que j'aurai un heureux foyer. Je remercie vivement le programme MAnU qui m'a ouvert les yeux... ».*

- **Leaders religieux et leaders communautaires conscients des obstacles à la participation de la femme dans leurs structures**

Les leaders religieux et les leaders communautaires conscients des obstacles à la participation des femmes dans leurs structures sont ceux-là capables d'identifier les barrières, les obstacles à la participation des femmes, qui donnent des responsabilités aux femmes, qui défendent les droits des femmes et s'approprient les instruments juridiques favorables aux droits des femmes.

Au Burundi les données de l'enquête révèlent que 65.3% des leaders religieux et communautaires reconnaissent la valeur de la participation de femmes et filles dans la résolution de conflits, la prévention et consolidation de paix. Alors que 54,1% des leaders religieux et communautaires sont souvent conscients des obstacles à la participation de la femme dans leurs structures, 33,8% le sont quelques fois, contre 10,8% qui ne le sont jamais. Ces chiffres sont encourageants, en supposant que les enquêtés ont répondu de bonne foi au questionnaire.

La RDC n'est pas en reste. Les données collectées dans le cadre de la présente étude renseignent que 72,0% de DPI reconnaissent les obstacles de femmes et filles au Sud-Kivu et 69,1% au Sud-Kivu. Et 28,0% au Sud-Kivu contre 30,9% en moyenne au Nord-Kivu. Il est révélé par les résultats de l'enquête que plus la grande partie de répondants ne sont pas conscients des obstacles de la participation de femmes et filles à participer dans les structures de prise de décisions au Nord-Kivu. Contrairement aux DPI/Sud-Kivu qui reconnaissent le manque de confiance/estime de soi et méconnaissance de son rôle et valeurs, Persistance des normes genre néfaste et la faible représentativité dans les structures décisionnelles, comme trois premiers obstacles, tel que massivement cités, au Nord-Kivu, on reconnaît successivement la faible représentativité dans les structures décisionnelles, le manque de confiance/estime de soi et méconnaissance de son rôle et

valeurs et le manque de volonté politique pour accorder plus d'espace à la voix des femmes. En s'appuyant aux données qualitatives collectées lors des discussions en groupe et entretiens, les participants (hommes, femmes, filles et garçons de toutes catégories) déclarent qu'actuellement les facteurs limitant la participation de femmes et filles sont réduits car les détenteurs du pouvoir (formel ou informel) en prennent conscience et sont motivés à appuyer la participation de femmes et filles dans la prise de décision. Malgré que les leaders religieux et communautaires aient cité l'un ou l'autre proposition comme étant une entrave, on constate par contre que seulement 6,7% d'entre eux sont conscients de tous les obstacles proposés, pouvant limiter la participation des femmes et la défense de leurs droits à tous les niveaux.

Tableau 1. Leaders religieux et leaders communautaires conscients des obstacles à la participation de la femme dans leurs structures

Obstacles	BURUNDI		RDC	
	Non	Oui	Non	Oui
Analphabétisme et de leur faible niveau d'éducation	46.2%	53.8%	29.3%	70.7%
Manque de confiance/estime de soi et méconnaissance de son rôle et valeurs	15.4%	84.6%	16.0%	84.0%
Discrimination/ marginalisation et la violence à l'égard des femmes	35.0%	65.0%	30.7%	69.3%
Tabou des femmes en position de pouvoir dans les espaces de prise de décision mixtes	38.5%	61.5%	48.0%	52.0%
Manque de volonté politique pour accorder plus d'espace à la voix des femmes	38.5%	61.5%	25.3%	74.7%
Faible représentativité dans les structures décisionnelles ?	31.6%	68.4%	18.7%	81.3%
Pauvreté des femmes et des filles	26.5%	73.5%	32.0%	68.0%
Persistance des normes genre néfaste	32.5%	67.5%	25.3%	74.7%
La société voudrait que la femme se focalise sur son rôle reproductif	47.9%	52.1%	42.7%	57.3%
MOYENNE	34.7%	65.3%	29.8%	70.2%

- **Détenteurs de pouvoir informel qui prennent des pas pour appuyer les droits de femmes et l'égalité des genres**

Cette section évalue si, et dans quelle mesure les hommes, les garçons, les leaders communautaires et religieux prennent des pas pour appuyer les droits des femmes et l'égalité des genres. Au Burundi, les données collectées au cours de l'enquête montrent que 50% des DPI affirment qu'ils posent souvent ces actes, 43,7% déclarant qu'ils les posent quelques fois seulement. En RDC, c'est, ex aequo 47,8%.

Ces résultats peuvent être interprétés comme traduisant une dynamique cruciale dans le domaine de la transformation des normes et pratiques socioculturelles qui empêchent les femmes de

réaliser ou de jouir de leurs droits au même titre que les hommes. Par exemple, au Burundi, comme en RDC, de plus en plus d'hommes et de garçons participent aux tâches ménagères, aux côtés de leurs épouses, sœurs. Une participante congolaise au programme témoigne : « *Je dis merci au programme MAnU qui a changé positivement mon mari et notre famille* ». A Gihanga, un chef de village a affirmé aux enquêteurs qu'il a explicitement recommandé aux électeurs d'élire les femmes dans les Conseils des *notables* de la Colline, une structure chargée de la médiation des conflits civils au niveau communautaire.

En RDC, les données de la présente étude renseignent que les DPI ont au minimum pris une action qui appui les droits de femmes, par contre, seulement 25,2% de détenteurs du pouvoir informel interrogés en RDC ont déclaré qu'ils avaient été acteurs de toutes les actions proposées en faveur de la femme/fille (au nombre de 6). Selon les déclarations de femmes et filles entre elles, il est bien entendu que les DPI participants au programme sont des vrais acteurs d'actions visant la promotion de la femme, ils collaborent avec les femmes et filles à tous les niveaux et leur donnent des possibilités de défendre leurs droits ; elles ajoutent que certaines autorités sont d'ailleurs félicitées par certains partenaires pour avoir appuyé les femmes dans leurs processus.

Ces résultats montrent bien que, petit à petit, les DPI se libèrent des chaînes des coutumes inégalitaires et discriminatoires en matière de genre. C'est le cas, lorsqu'ils participent aux tâches ménagères et aux travaux champêtres et ne s'en sentent pas offusqués, lorsqu'ils dénoncent des injustices que subissent les femmes ou les filles et font cause commune avec elles dans la lutte contre les VBG. Un jeune homme de 20 ans, résident de Munigi en territoire de Nyiragongo a déclaré : « *C'est pour moi une fierté de l'homme que je suis devenu. Quand je serai marié, ça sera une occasion d'éduquer et d'appliquer ces enseignements à mes enfants et ferai participer ma future épouse à la prise de décision, je suis convaincu que j'aurai un heureux foyer. Je remercie vivement le programme MAnU qui m'a ouvert les yeux...* ».

Si les participants au projet rares seraient, aujourd'hui, les hommes ou garçons qui se sentent offensés qu'une femme soit nommée à un poste de décision. Par contre, des DPI influencent la nomination des femmes à certains postes des décisions dans les structures et initiatives locales. 36% de détenteurs du pouvoirs informel interrogés en RDC déclarent qu' ils font participer les femmes et filles (au même niveau que les hommes et garçons dans la prise de décision au sein du ménage et dans la communauté; 70,7% trouvent normal qu'une femme soit élue à un poste décisionnel. L'étude n'a pas déterminé les raisons de ce faible taux de détenteurs du pouvoir informel qui déclarent ne pas faire participer les femmes et filles, de manière égalitaire que pour les hommes et garçons, dans la prise de décision au niveau du ménage et de la communauté. Il s'agit bien d'une lacune pour cette étude qui devrait être comblée dans l'évaluation finale.

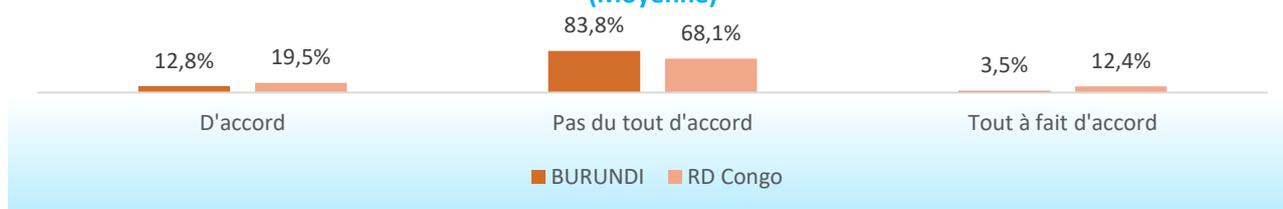
Hommes, garçons, leaders religieux conscients des normes de genre néfastes et avec des attitudes plus positives

En ce qui a trait aux normes de genre néfaste et attitudes positives, nous avons consulté les détenteurs du pouvoir informel dans les deux provinces en vue d'évaluer à quelle échelle, ils étaient d'accord ou non avec certaines pratiques et normes néfastes. Nous avons proposé environ 18 pratiques/normes de genre néfaste à la participation de la femme. Globalement, il s'observe qu'en RDC les DPI semblent être moins d'accord avec certaines attitudes qui exposent les femmes aux différents types de violence. En moyenne 69,7% au Nord-Kivu et 66,3% au Sud-Kivu ne sont pas d'accord ; 11,6% et 15,9% sont tout à fait d'accord avec ses différentes propositions néfastes. Il a été déduit de nos analyses que seulement 7,3% en RDC n'étaient pas d'accord avec les 18 propositions énumérées.

Les initiatives que posent des hommes, garçons, leaders religieux et qui témoignent de leur conscience des normes de genre néfastes et traduisent des attitudes plus positives sont nombreuses dans les zones d'intervention, au Burundi comme en RDC. Au Burundi par exemple, les femmes prennent la parole et prononcent des discours de circonstances dans les cérémonies traditionnelles tels que les mariages, les remises de dot, les levées de deuil, ... Dans les médiations des conflits, les femmes peuvent se servir, désormais du symbole jadis uniquement réservé aux hommes « Intahe » ... A ce propos, un enquêté de Bubanza témoigne « Les femmes se servent bel et bien de l'Intahe »: « Intahe barayikubita abagore neza cane, kandi ikubahirizwa, iyo yashashe ».

En RDC, un DPI interrogé lors de nos entretiens guidés a déclaré : « *Il n'est pas nécessaire d'exclure la femme dans telle ou telle autre activité à tous les niveaux. C'est jadis que nous pensions que les femmes ne pouvaient pas faire ce qui leur semble bon, sans avis de l'homme. Mais actuellement, grâce à MAnU 2.0, nous connaissons le rôle de la femme dans la communauté, et nous travaillons avec elles. Bien que les obstacles soient encore en évidence au sein de notre communauté, il convient mieux de vulgariser les bonnes pratiques à d'autres autorités locales en vue de protéger les droits de femmes et filles à tous les niveaux* ». A Kalengera, après un plaidoyer mené par les clubs des jeunes, les hommes engagés et les WRA auprès du chef de localité, des femmes ont été intégrées le conseil des sages et participent dans la médiation et la gestion des conflits. De même, une femme nommée Prédicatrice de sermon à l'Eglise Restoration Church de Kiwanja, et une autre nommée Kapita (Chef) de localité de Buseregenyi à kinyandonyi. De manière générale, les femmes organisent actuellement des séances de médiation des conflits dans leur communauté. Ceci était un tabou auparavant car considéré comme travail réservé aux hommes dans la communauté.

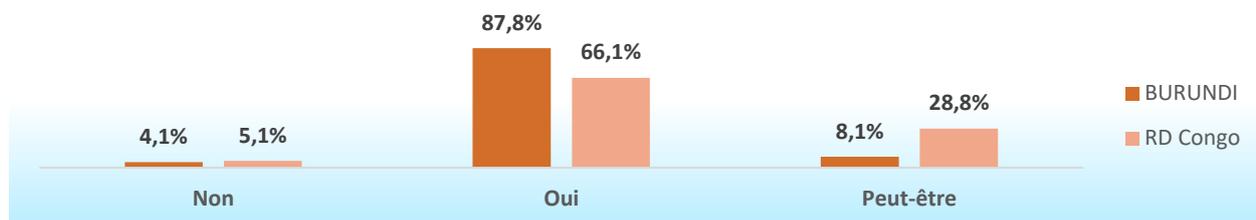
Graph.9: Déclarations de DPI interrogés à l'égard des normes de genre néfaste (Moyenne)



- **Leaders religieux et leaders communautaires qui apprécient (valorisent) la participation des femmes dans les structures de prise de décision**

Les données de l'enquête montrent qu'au Burundi 87,8% des leaders communautaires apprécient (valorisent) suffisamment la participation des femmes dans les structures de prise de décision, contre 66,1% en RDC. Les leaders communautaires et religieux qui valorisent la participation des femmes dans les structures de prise de décision trouvent normal que les femmes occupent des hautes fonctions au sein de la communauté, au niveau régional voire national mais ils sont encore nombreux à ne pas soutenir la parité.

Graph.10: Appréciation de leaders communautaires et religieux sur la participation de femmes et filles



III.4.C. Trajectoire protection renforcée

- **Les détenteurs du pouvoir formel créent un espace pour la participation des femmes et répondent à leurs points de vue et priorités au niveau communautaire (local), et au niveau supérieur (territorial, provincial, régional, national)**

Dans le cadre de la trajectoire "protection renforcée", l'étude a examiné si et dans quelle mesure les détenteurs du pouvoir formel créent un espace pour la participation des femmes et répondent à leurs points de vue et priorités au niveau communautaire et au niveau supérieur. L'enquête s'est particulièrement concentrée sur la proportion des détenteurs du pouvoir formel, à tous les niveaux, qui expriment leur engagement en faveur des droits des femmes et contre la (S) VBG; celui des autorités communautaires et provinciales avec des connaissances augmentées sur violence sexuelle/ fondée sur genre, et lois/ codes et celui des détenteurs de pouvoir formels qui sont conscients de leurs obligations envers les femmes en relation à R1325.

Les résultats de l'enquête montrent une augmentation des connaissances des autorités locales dans le domaine des violences sexuelles ou fondées sur genre, sur droits de femmes, et sont conscients des prévisions légales et politiques, y inclus R1325. Au Burundi, 33,3% des autorités locales ont des connaissances au moins moyennes sur les codes et lois . En RDC, ce taux est de 23,7%. En matière de connaissance sur les VBG, 41,8% des autorités locales au Burundi ont une connaissance suffisante ou moyenne. C'est 71,3% pour la RDC. Concernant les connaissances sur les droits des femmes et filles, 55,1% des autorités locales et leaders traditionnels se sont révélés avoir au moins des connaissances moyennes, contre 82,8% pour la RDC. Enfin, l'enquête a montré que 10,3% des autorités locales et des leaders traditionnels ont amélioré leurs connaissances sur les violences sexuelles ou fondées sur genre, sur droits de femmes, et sont conscients des prévisions légales et politiques. Le taux est de 17,1% pour la RDC. Dans le domaine de la connaissance sur violence sexuelle ou fondée sur genre, sur droits de femmes, et de conscience de leurs obligations envers les femmes en relation à R1325, y compris la prise des mesures conséquentes, la RDC affiche des résultats bien meilleurs que le Burundi.

Mais pour les deux pays, les données collectées suggèrent bien que les détenteurs de pouvoir formels sont conscients de leurs obligations envers les femmes en relation à R1325. Une conscience traduite par l'amélioration lois et politiques : révision de la loi électorale en RDC, adoption du PAN de mise en œuvre de la Résolution 1325 (2023-2027) au Burundi... (voir supra, les changements dans les contextes).

Bien d'autres exemples traduisent l'engagement des détenteurs du pouvoir formel en faveur des droits des femmes, conformément à la R1325. Comme, la signature de de l' arrêté provincial d'installation du secrétariat provincial de la R1325 et les comités locaux de cette résolution au niveau du territoire, la nomination de 37% des administrateurs femmes, à la faveur de l'ordonnance présidentielle de nomination des administrateurs de territoire, le relèvement des nominations des femmes et jeunes filles aux postes des prise des décisions en 2023 par rapport à 2022, en RDC: Runingu (2 à 6), Kiliba (1 à 3), Kawizi (1 à 2) et au Burundi, où, dans son rapport semestriel 2023, la SPR rapporte *“16/45 femmes élues dans le conseil des notables, 8 femmes dans le comité mixte de paix et sécurité 4 femmes élues dans l'administration comme conseillers collinaires”*.

En lien avec le rôle des leaders formels et l'augmentation de la participation des femmes conformément à la R1325, la SPR rapporte aussi des changements positifs. En l'occurrence, “Les autorités formelles et informelles comprennent les bienfaits de la reconnaissance des droits des femmes et ouvrent davantage les portes, des opportunistes à ces dernières et leur permettent de participer dans les conseils de sécurité locaux ; les autres jadis conservateurs des coutumes se convertissent en promoteurs des droits de femmes” (Rapport semestriel, 2023).

Cependant, les besoins et les priorités des femmes et des filles sont encore loin d'être suffisamment considérés comme prioritaires par les personnes au pouvoir et les espaces pour la participation

suffisamment ouvertes aux femmes et filles. Ceci est particulièrement le cas pour les postes importants de décision au niveau national, lorsque la loi ne prévoit pas de quota pour les femmes. Le cas du Burundi, où dans ces postes, la participation des femmes oscille autour de 10% (Ndayiragije, R., Vandeginste, S., Meier, P., 2023) témoigne de ce long chemin qui reste à faire.

Résultats de MAnU 2.0 dans le cadre du plan stratégique de plaidoyer et dans le domaine de l'influence sur les lois, les politiques et les pratiques (normes), et de la protection des femmes

Sous cette section sont analysées les approches de mise en œuvre de la stratégie du plaidoyer ainsi que ses résultats dans le domaine de l'influence sur les lois, les politiques et les pratiques (normes) et de la protection des femmes à différents niveaux. Au regard de ces résultats attendus, il importe d'évaluer, dans quelle mesure ils ont été atteints, à mi-parcours.

Au Burundi, quelques résultats à relever : plaidoyer pour la révision de la loi sur les VSBG (ses lacunes ont été relevées et des propositions d'amendement formulées), la traduction du plan d'action national de la résolution 1325 en langue nationale, vulgarisation du document sur le niveau de participation de la femme dans les instances de prise de décision. Réalisée en début de l'année 2023, cette portait sur le thème « comment améliorer la participation de la femme dans les instances de prise de décision ? », une activité qui a été couverte, médiatiquement, par les plateformes de Jimbere Magazine. Le témoignage de cette femme, cheffe d'une des collines de Bugendana est remarquable quant à l'importance de la stratégie de plaidoyer. Elue à un score de 90% de voix, elle témoigne lors de la session de plaidoyer pour promouvoir la participation de la femme dans les instances de prise de décision :

« Avant les séances de sensibilisation réalisées par le projet MAnU je ne savais pas que se faire élire était un droit et je ne pensais pas non plus que je pouvais être capable de diriger. Grâce à ma participation dans ce programme, je me suis dit que moi aussi je suis capable de diriger. C'est ainsi que j'ai commencé à m'intéresser à la politique et j'ai intégré le parti au pouvoir car convaincue que pour avoir plus de chance de faire partie des instances de prise de décision il fallait intégrer le parti au pouvoir. Petit à petit j'ai commencé à répondre aux programmes de développement communautaires convoqués par l'administration communale. Le moment venu des élections collinaires j'ai demandé à mon mari si je pouvais tenter ma chance. Il m'a autorisé et à ma surprise, bien que je n'eusse pas de soutien de la part même des membres de sa famille, j'ai eu la chance de gagner les élections. La même soirée des élections, une tentative de suicide surgit à 22h et la population est venue me demander mon intervention en tant que cheffe collinaire. Je devais me lever et partir. Mon Mari comprit que les responsabilités commençaient, n'osa même pas m'interdire de partir. J'ai pris ma torche et suis partie , accompagnée de quelques-uns de mon comité. Je parvenais cette nuit-là à empêcher la victime qui a été par la suite transportée à l'hôpital pour les soins au cou. Si je n'avais pas été formée pour avoir confiance en mes capacités et vaincre les

stéréotypes, je n'aurais pas sauvé cet homme à 23h la première nuit de mon élection. Actuellement, dans ma colline, une école, une maternité, des rencontres avec les femmes sont mes réalisations dont je suis fière même si je devais mourir maintenant. »

Recommandation : Dans le domaine des lois, le plaidoyer devrait s'étendre à la révision du Code de la nationalité qui comporte des dispositions qui ne sont pas conformes à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, notamment en ce qu'il ne permet pas à la burundaise mariée à un étranger de transmettre la nationalité burundaise à ses enfants, prérogative pourtant reconnu au Burundais marié à une femme de nationalité étrangère. De même, le plaidoyer devrait être mené en vue de l'adoption d'une loi égalitaire dans le domaine des successions, des libéralités et des régimes matrimoniaux. Cette recommandation est issue de l'analyse du cadre légal burundais, à la lumière de la Constitution du Burundi et de la R1325.

Par ailleurs, les actions de plaidoyer en RDC ont permis de produire les actions et résultats à trois niveaux :

D'abord au niveau national : l'Alliance Stratégique de plaidoyer pour l'accès à la justice a mené un plaidoyer du niveau national en république démocratique du Congo portant sur une proposition de loi de prévention et répression des VBG qui est porté par le ministère nationale de la justice ; est actuellement en étude au niveau de la commission interministérielle d'analyse des propositions des lois, avant d'être envoyé au conseil de ministre pour validation et à la présidence pour promulgation, l'obtention sur le changement de l'ordonnance portant Etat de siège par rapport au viol pour que les aspects de justices :les dossiers de violences sexuelles reviennent à l'examen par les juridictions civiles¹⁵,

Ensuite au niveau provincial et régional : les actions de Plaidoyer menées par les organisations en consortium SMM, PARDE, CDJP Goma et Butembo , CARE International , accompagnées par les autres organisations et fora féministes et féminin es comme CAFEDE , le mouvement **Rien sans les F** Enfin au niveau local , les actions de plaidoyer ont facilité la nomination de deux femmes chefs de quartier adjoints en commune rurale de Lubero; l'installation et l'opérationnalisation du comité de pilotage 1325 en territoire de Luberos en novembre 2022 à Goma lors du 21ieme anniversaire de la 1325 en vue de répondre aux défis de protection , d'intégration sérieuse des femmes dans les mécanismes de paix et de sécurité ainsi que la représentation des femmes aux instances de prise de décision ont aidé pour Influencer la nomination des femmes policières aux postes de responsabilités, la participation de la femme dans les institutions et les postes de décisions au niveau national et provincial, ce qui a positivement influencé l'ordonnance présidentielle de nomination des administrateurs de territoire. Sur 180 Administrateurs, 66 sont des

¹⁵ Rapport semestriel de juin 2023

femmes, ce qui donne un pourcentage de 37%; dont une femme évoluant dans cette dynamique de promotion de droit de la femme et de la jeune fille [OBJ] provincial d'installation des comités de pilotage territoriaux de la résolution 1325 et les comités locaux de la résolution 1325 .; l'implication de 20% de femme au conseil de sécurité restreint au niveau de Masereka en territoire de Lubero; l'inclusion du pilier 'Promotion de la femme' dans le plan de développement de la chefferie de Baswagha, la fermeture des maisons de tolérance qui exploitent les filles à Musienene [OBJ] la non-exclusion des écoles officielles et protestantes des élèves, l'implication des femmes dans la gestion des églises et de prédication, l'intégration des femmes et des jeunes filles dans les mécanismes locaux de résolution pacifique de conflits et de médiation. Au Sud-Kivu, le groupe de plaidoyer communautaire de Runingu a soumis 2 notes de plaidoyer auprès de la PNC Runingu portant sur la création d'un poste féminin et la PNC Runingu ; l'implication de 20% de femme au conseil de sécurité restreint au niveau de Masereka en territoire de Lubero; l'inclusion du pilier 'Promotion de la femme' dans le plan de développement de la chefferie de Baswagha, la fermeture des maisons de tolérance qui exploitent les filles à Musienene, la non-exclusion des écoles officielles et protestantes des élèves, l'implication des femmes dans la gestion des églises et de prédication, l'intégration des femmes et des jeunes filles dans les mécanismes locaux de résolution pacifique de conflits et de médiation. Au Sud-Kivu, le groupe de plaidoyer communautaire de Runingu a soumis 2 notes de plaidoyer auprès de la PNC Runingu portant sur la création d'un poste féminin et la PNC Runingu a répondu favorablement à la demande etc.

III.5. Efficacité des stratégies d'intervention de MAnU 2.0

Sous cette section, sont analysés les résultats des stratégies d'intervention de MAnU 2.0. Durant sa première partie de mise en œuvre, le programme MAnU 2.0 a utilisé trois stratégies en vue de produire les résultats escomptés : la formation et renforcement de capacités ; les plaidoyers et lobbying, et la sensibilisation et réflexion.

Afin d'évaluer l'efficacité des stratégies d'intervention dans le cadre du programme MAnU 2.0, il est important de partir des indicateurs pertinents du projet. Cette étude a s'est focalisée sur deux indicateurs, en l'occurrence 1) IO 1.2 : Femmes et filles leaders plaident pour la participation des femmes et des droits égaux au niveau local, et 2) STO 1.2.2 : Femmes leaders locales et les réseaux ont augmenté leurs capacités de plaidoyer et sont capables d'identifier les priorités de plaidoyer. Ce faisant, l'étude identifie et commente les initiatives de plaidoyer exécutées par les femmes et les filles leaders (1) ainsi que les organisations de femmes et de réseaux dont les capacités de lobby et de plaidoyer ont été augmentées (2).

1. Initiatives de plaidoyer exécutées par femmes/ filles leaders

Au Burundi, l'étude a pu documenter trois initiatives de plaidoyer réalisées par des femmes/des réseaux de femmes/des OSC (GROFERVE-BUGENDAGA). Il faut cependant préciser que les hommes ont également participé à ces activités, aux côtés des femmes car, dans les trois activités, les femmes représentaient respectivement, 75%, 5% et 35%, respectivement¹⁶. L'importante participation des hommes dans ces activités traduit leur engagement pour la cause des droits des femmes. En RDC, depuis l'année 2021 jusqu'au premier semestre 2023, l'étude a documenté 62 initiatives de plaidoyer prises par des femmes/des réseaux de femmes/des OSC, selon la désagrégation suivante : SMM a réalisé 45 actions de plaidoyer dont 42 au niveau local et 2 au niveau provincial ; CDJP UVIRA ET SPR (SUD Kivu) 7 initiatives de plaidoyer, CDJP-GOMA 6 initiatives, PARDE 4 initiatives, dont 3 réalisées par les jeunes filles et 1 par les hommes engagés. Ces initiatives de plaidoyer ont été réalisées de différentes manières. Certaines ont été réalisées à travers des ateliers ou réunions de plaidoyer, d'autres à travers les visites de plaidoyer auprès des autorités concernées, d'autres encore au cours de certaines activités telles que : le forum, les campagnes et au cours des sensibilisations.

Les rapports des organisations partenaires et des équipes locales de coordination ont documenté des effets ou des résultats positifs associés aux activités de plaidoyer. En l'occurrence, dans le domaine des normes, "les populations locales font de plus en plus confiance au travail des groupes de plaidoyer communautaires, médiateur.trice et para juriste, par des dénonciations des différents cas de violation des droits des femmes et nombre des cas (17 cas) des médiations des conflits au niveau local soumis à ces derniers" (COCAFEM- CARE Burundi, juin 2023).

En matière d'initiatives de plaidoyer, l'on ne saurait ne pas relever la remise, à l'occasion du lancement officiel national et régional du programme MAnU 2.0, le 25 mars 2022, à Bujumbura, d'une note de plaidoyer en faveur de la promotion de la participation des femmes et des filles aux instances de prise des décisions a été adressée aux détenteurs de pouvoir formel.

2. Organisations de femmes et de réseaux avec des capacités de lobby et de plaidoyer augmentées

SMM a pu renforcer les capacités de 13 WRA (5 à Rutshuru, 1 dans la ville de Goma, 3 en territoire de Nyiragongo et 4 en commune de Karisimbi) et de 15 OSCs féminines (8 à Rutshuru, 3 à Nyiragongo 3 et 4 en commune de Karisimbi). Ces OSCs ont une bonne expérience dans les actions de lobby et plaidoyer et de travail en synergie ou alliance avec les autres. Avec SPR, ce sont 7 OSCS dont les capacités ont été renforcées (Sofibef Uvira, Siprofa Uvira, Pax Christi Bukavu, Comité local de

¹⁶ GROFERVE, Advocacy Initiative, document interne.

Développement de Runingu (CLDP), Groupe de plaidoyer communautaire de Kamanyola, Runingu, Kiliba et Kawizi, Commissariat général genre / ministère provincial genre du Sud-Kivu, Réseau des jeunes pour la défense des droits humains (RJDH)). Toujours avec SPR, 40 clubs des jeunes constitués essentiellement des associations des jeunes, mouvement des jeunes des églises, écoles, ont bénéficié de séances de renforcement des capacités dans le domaine des normes et pratiques discriminatoires en relation avec le genre et dans le domaine de la lutte contre les VSBG.

A l'inverse de la RDC, peu d'activités de renforcement de capacités ont été mises en œuvre au Burundi. Au titre des activités de renforcement des capacités exécutées, l'on peut citer : CDJP-Bubanza. En date du 11 au 13 juillet 2022 au Mont Sion Gikungu, des facilitateurs locaux (deux femmes mariées, deux jeunes filles, deux hommes mariés, deux jeunes hommes célibataires, deux Batwa et deux représentants des élus locaux) ont bénéficié d'un renforcement de capacité sur la conduite de la carte de score. La Commission Episcopale Justice et Paix Burundi envisage d'utiliser la carte de score communautaire en vue de récolter des pistes de plaidoyer pour promouvoir la participation de la femme dans les instances de prise de décision et dans les comités de paix et sécurité dans leurs communautés. Les entretiens de Focus groups ont évoqué d'autres activités de renforcement d'autres formations qui ont été organisées par le programme dans le cadre de la promotion du genre. A Bugendana, les participants ont rapporté les formations : sur le leadership féminin, sur la lutte contre les VBG, sur les techniques de plaidoyer et sur la résolution des conflits. Ceux de Cibitoke ont relevé les formations sur l'entrepreneuriat féminine et sur la lutte contre les VSBG. En province Bubanza, les participants ont rapporté les formations sur la masculinité positive, la résolution des conflits et les VSBG. Mais, après vérification, il a été constaté que les participants ont également énuméré des formations qui avaient été organisées en dehors du programme MAnU 2.0.

L'impact de ces formations est bien réel. Ainsi par exemple, le rapport semestriel 2023 (COCAFEM/GL-CARE Burundi) évoque le cas de SIMBEREYE Pascal, Chef de colline Mutoyi de la commune Bugendana en Province de Gitega, qui témoigne les renforcements de capacité bénéficiés grâce à COCAFEM/GL et à CARE ont occasionné des changements positifs en lui d'abord, et ensuite les changements de sa communauté par les restitutions qu'il a organisées. Il déclarait que son épouse est ' devenue un modèle de changement à voir les initiatives qu'elle a faites dans sa communauté". Le rapport continue en soulignant que les femmes de la colline Mutoyi en commune Bugendana prennent actuellement la parole lors des réunions que Pascal organise.

Par ailleurs, le plaidoyer a aidé à interagir avec les autorités en vue d'influencer et de changer leur comportement. Cette stratégie a été efficace car elle a permis d'être en contact direct avec les autorités étatiques au niveau local, communautaire et provincial. Grâce à cette stratégie de plaidoyers, quelques résultats ont été trouvés tel que détaillé dans la section précédente.

Néanmoins, il est à noter que le plaidoyer a montré ses faiblesses car les résultats aux niveaux national et régional sont quasi inexistant. Cette faiblesse semble être justifiée par l'insuffisance de moyens financiers dédiés à des activités.

A en croire un partenaire de mise en œuvre qui a confirmé lors des entretiens semi-structurés que *« Il existe des stratégies de plaidoyer au niveau national et au niveau régional, cependant leur mise en œuvre pose de problème, car elle nécessite des moyens importants. Par exemple la question de plaidoyer pour la paix et la sécurité au niveau de la région du grand-lac, des missions devraient être organisées à tous les niveaux en vue d'influencer les décisions des autorités notamment les chefs de l'Etat, les ambassadeurs, les membres de gouvernements, mais nous nous sommes heurtés à des problèmes de manque de fond »*.

Face à cela un fond supplémentaire au budget lié à la stratégie de plaidoyer serait important pour l'atteinte de l'objectif global.

Quant à la sensibilisation, le programme s'est appuyé énormément à cette stratégie pour atteindre une couche considérable de la communauté, à travers diverses approches, notamment : la masculinité positive, Jeunes pour Jeunes, engagement des hommes, leaders communautaires, qui ont influencé les hommes et les jeunes garçons à être des hommes modèles et engagés, en particulier les membres de la communauté qui ont suivi les formations en masculinité positive. Sur le plan politique, il y a la volonté de voir les femmes adhérees dans les partis politiques grâce à certaines campagnes de sensibilisation menées par les clubs de jeunes.

La sensibilisation était réalisée sous différents formats : d'une part , elle a été organisé sous forme des sensibilisations d'émissions radio pour une meilleure conscientisation ; c'est à ce niveau que le club des jeunes /Club de paix, structure communautaire des jeunes ont sensibilisé et mobilisé d'autres jeunes sur la médiation et la résolution pacifique de conflits dans la recherche de la paix au niveau communautaire, la lutte contre le problème de mariage précoce ; d'autres part, sous forme de campagnes de masse en vue d'atteindre une grande catégorie de la population à l'occurrence de PARDE et SMM qui ont organisé deux campagnes de sensibilisation de masse contre les violences sexuelles et basées sur le genre et pour la participation des femmes aux instances de prise de décision dans le territoire de Nyiragongo et en commune de Karisimbi ayant atteint 1504 personnes dont 567 hommes, 644 femmes, 128 garçons et 165 filles¹⁷

Cette technique reste efficace car actuellement une collaboration et complicité est visible dans certains ménages et les structures communautaires à encore une femme dans le territoire de

¹⁷ Rapport semestriel MAnU 2.0, CARE et ses partenaires SMM et PARDE 2023 page 20.

Nyiragongo « *on commence à remarquer que les époux de femmes ainsi que certaines autorités locales commencent à associer les femmes en les facilitant dans la gestion quotidienne de ménages et des églises.* »

Comme on peut remarquer, à travers ces résultats, les trois approches utilisées par le programme sont communautaires. Flexibles, elles placent les membres de la communauté au centre du programme, et interagissent directement avec les membres de la communauté et dans la communauté. C'est pourquoi la plupart des membres des organisations de mise en œuvre ont plaidé pour leur maintien « *on peut maintenir les stratégies car elles ont aidé à atteindre les résultats actuels néanmoins on peut renforcer certaines approches nouvelles qui peuvent aider à avoir plus de changement plus significatif, mais aussi il faut revoir les moyens en terme financiers dédiés en vue d'intégrer beaucoup plus d'autres membres de la communauté en vue d'espérer au changement au niveaux national et régional.* » A ce propos, un membre des organisations partenaires de mise en œuvre du programme MAnU s'est exprimé ainsi: « *Il ya une bonne stratégie de plaidoyer. Ce qui reste, c'est la mise en œuvre, il faut disponibiliser les moyens nécessaires pour mettre en exécution par exemple le de MAnU et de paix au niveau de la région.*

IV. VERIFICATION DES HYPOTHESES, APPRENTISSAGE ET RECOMMANDATIONS

IV.1. Vérification des hypothèses

Effet de levier égal		
Hypothèse à vérifier	Évidences qui supportent la confirmation de l'hypothèse	Evidences qui supportent l'infirmité de l'hypothèse
<p>Hypothèse 1. Les femmes leaders et médiatrices mobiliseront d'autres femmes et les encourageront à défendre leurs droits et leur participation à différents niveaux.</p>	<p>De par plusieurs témoignages des participants au programme pendant les focus groupe et les entretiens semi-structurés, les femmes leaders et médiatrices mobilisent d'autres femmes à défendre leurs droits ainsi que leur participation à différents niveaux.</p> <p>« <i>Le niveau de mobilisation est satisfaisant car les femmes le font via les dénonciations en cas de violations de leurs droits surtout celui basé sur le genre</i> »</p> <p>« <i>Elles organisent des rencontres des femmes pour nous donner la morale et les instructions concernant la manière de revendiquer nos droits.</i> »</p> <p>Grâce à cette mobilisation, la médiation a permis un accès à l'héritage aux femmes d'une manière équitable pour les hommes et les femmes (surtout ici c'est par rapport à l'accès à la terre qui est un apanage de la coutume dans le contexte Kivutien) et grâce à des médiations des solutions idoines ont été trouvées et la paix sociale s'est rétablie dans les familles et ménages en conflits. « <i>Les choses ont évolué car les femmes sont actuellement parties prenantes aux efforts de la paix, les femmes sont actrices et non spectatrices</i></p>	<p>En tenant compte des données issues des FGD et des entretiens semi-Structurés auprès de certains informateurs-clés, en dépit de la mobilisation de femmes et des jeunes filles leaders qui encouragent les autres à défendre leurs droits, plusieurs d'entre elles n'ont toujours pas fait un engagement ferme vis-à-vis de leurs devoirs en tant que leaders.</p> <p>Il est paradoxal, qu'à compétence égale, les femmes soient davantage portées à élire les hommes que les femmes. Le score qu'obtiennent les femmes lors des scrutins à tous les niveaux est paradoxal, quand l'on</p>

	<p><i>« dans le processus de la consolidation de la paix et cela est perceptible . »</i> Le projet a suffisamment travaillé pour encourager le leadership féminin. Par exemple, au niveau de la base, nous sommes parvenus à sensibiliser les jeunes filles à la culture de la paix et du leadership féminin. Cela a été fait aussi bien dans les milieux associatifs de jeunes et au niveau Individuel des jeunes eux-mêmes.¹⁸</p>	<p>sait que les candidates électrices sont supérieures aux candidats électeurs.</p> <p>Les femmes médiatrices sont davantage impliquées dans les processus de résolution des conflits que dans les activités de mobilisation pour la défense des droits.</p>
<p>Analyse jusqu'à quel niveau l'hypothèse tient</p>		
<p>L'équipe d'évaluation a collecté des preuves et recueilli des témoignages de l'implication des femmes leaders et médiatrices dans des activités de mobilisation d'autres femmes et de leur encouragement dans la défense de leurs droits .C'est le cas, en RDC, des femmes leaders évoluant au sein de l'organisation SMM regroupant les femmes leaders dans les groupes WRA et les autres groupes communautaires comme MUMAMA, groupes d'action grâce auquel les activités se déroulent dans la communauté, avec les membres de la communautés dans les territoires de Rutshuru, Nyiragongo, Uvira , Idjwi et la ville de Goma. C'est également, au Burundi, où plusieurs OSCs regroupant les femmes ou dirigées par des femmes (AFRABU, Association des Femmes juristes, Collectif des Associations féminines du Burundi...) y compris des coopératives à l'échelle collinaires, mobilisent les autres femmes à dénoncer les auteurs des VSBG et prodiguent aux femmes dont les droits sont méconnus (en matière d'héritage par exemple) à porter le litige devant les structures de médiation ou les instances judiciaires compétentes. De toute évidence, la mobilisation des autres femmes par les femmes leaders et médiatrices se heurte à des défis: une société patriarcale, des pesanteurs socio-culturelles tenaces, la résistance de certains hommes aux changements, la compétition pour le pouvoir et les avantages y associés, le déséquilibres du pouvoir de négociation entre les hommes et les femmes (bargaining power), etc .</p>		
<p>Réflexion/recommandations sur l'adaptation de la TdC et/ou stratégies & interventions</p>		

¹⁸ Entretien semi-structuré avec Gilbert DHEGO , Coordinateur de CDJP Goma , interviewé en date du 17/ août /2023.

De nombreux défis mitigent l'efficacité de la mobilisation des autres femmes par les femmes leaders et médiatrices en vue d'une participation égale des femmes et filles dans les processus de paix et de sécurité et de l'égalité des droits entre genres. Parmi ces défis, l'étude a pu en identifier deux majeurs :

-La vulnérabilité économique des femmes, que ce soit au Burundi ou en RDC, est un obstacle à l'impact de la mobilisation des femmes. L'argent est le nerf de la guerre, dit-on, cela vaut aussi pour les processus électoraux. L'achat des consciences est l'un des causes du report des voix sur les hommes au détriment des femmes méritantes.

- Les pesanteurs socioculturelles, stéréotypes et autres préjugés sur les capacités des femmes.

Hypothèse à vérifier	Évidences qui supportent la confirmation de l'hypothèse	Evidences qui supportent l'infirmité de l'hypothèse
<p>Hypothèse 2.</p> <p>Lorsqu'elles sont soutenues par des compétences en matière de plaidoyer, les femmes leaders et les réseaux parleront d'une voix collective et représenteront les femmes de différents sous-groupes dans leurs communautés</p>	<p>Le relèvement des compétences des femmes leaders et les réseaux en matière de plaidoyer constitue un axe d'intervention privilégié du programme MAnU 2.0. Dans l'ensemble de ses zones couvertes par le programme au Burundi, comme en RDC, les femmes leaders et les réseaux bénéficient de sessions de renforcement des capacités (cf. supra, III.5).</p> <p>L'analyse des résultats a montré le niveau d'augmentation de ces compétences (cf. supra). Les techniques</p>	<p>Certes, le projet MAnU 2.0 a produit des résultats significatifs dans le cadre de plaidoyer, et ce dernier a permis le relèvement du taux de participation des femmes dans les sous-groupes communautaires comme les organisations et structures communautaires.</p> <p>Néanmoins, la participation des femmes dans les instances de prise de décision ne garantit pas l'efficacité de la représentation de la voie des femmes dans les structures où siègent les femmes leaders.</p> <p>Ainsi par exemple, malgré une participation des femmes dans le parlement burundais à hauteur d'environ 30%, la voix de ces parlementaires n'est pas perceptible par rapport aux grands enjeux de l'heure en matière des droits des femmes. Les parlementaires femmes sont muettes sur la question de l'absence de la loi sur les successions, sur les lacunes du Code de la</p>

	<p>de plaidoyers ainsi acquises par les femmes sont mises à profit dans les actions de plaidoyer, en faveur de l'adoption de lois et de politiques qui mettent en œuvre la résolution 1325 et d'autres qui promeuvent, d'une manière générale, la promotion des droits des femmes.</p> <p>Les évidences qui confirment l'hypothèse consistent dans les réalisations ou changements clés obtenus grâce aux initiatives de plaidoyer menées par vous ou par vos OSC et réseaux partenaires (voir plus haut, l'analyse de la stratégie d'intervention).</p>	<p>nationalité, ... Tout semble suggérer que de nombreuses femmes occupant des postes de décision ou membres d'instances de prise de décisions mettent en avant les intérêts partisans et leur carrière personnelle que la représentation les femmes de différents sous-groupes dans leurs communautés.</p>
Analyse jusqu'à quel niveau l'hypothèse tient		
<p>Avec les données collectées dans les sessions de groupes de discussion témoins et lors des entretiens semi-structurés sur le terrain et à lumière des informations rassemblées à la faveur de la revue documentaire, il est évident que les femmes leaders et les réseaux ont bénéficié d'un renforcement de leurs compétences en matière de plaidoyer et qu'elles ont mis à profit les compétences acquises au service des droits des femmes. Mais si les femmes leaders des OSCs ont été vues à l'œuvre, portant la voix des autres femmes, il n'en est pas de même des femmes leaders occupant des positions dans l'appareil de l'Etat et placées par leurs partis politiques ou les organisations qu'elles représentent. L'exemple éloquent est celui du parlement burundais, au sein duquel les femmes sont représentées à hauteur de 30%. Pourtant, la société burundaise ne les entendent pas prendre</p>		

position sur les questions qui préoccupent les femmes, comme par exemple, le projet de lois sur les successions, les libéralités et les régimes matrimoniaux, la révision du Code de la nationalité, les décisions discriminatoires qui ont été prises par des autorités administratives. Par contre, ce sont femmes leaders, membres des OSC qui sont les plus vocales.

Réflexion/recommandations sur l'adaptation de la TdC et/ou stratégies & interventions

Face à ce défi, il est important d'éveiller la conscience des femmes, élues ou nommées, qui occupent des postes de responsabilités ou décisionnels dans l'appareil étatique. Des activités de sensibilisation par le programme MAnU 2.0 sont nécessaires pour faire le point et conscientiser ces femmes sur leur rôle et responsabilités par rapport à la Résolution 1325. L'objectif ultime étant de leur faire prendre conscience qu'elles ont la responsabilité morale de prendre les devants dans la défense et la promotion des droits de femmes.

Transformation des normes de genre néfastes

Hypothèse à vérifier	Évidences qui supportent la confirmation de l'hypothèse	Évidences qui supportent l'infirmité de l'hypothèse
<p>Hypothèse 3.</p> <p>Lorsque les leaders communautaires et religieux seront soutenus pour réfléchir aux normes de genre néfastes et seront convaincus de</p>	<p>L'analyse des résultats révèle des actions qui traduisent une évolution dans les mentalités des détenteurs de pouvoir informel (hommes, garçons, leaders communautaires, chefs religieux, Des bonnes pratiques traduisent un soutien de ces catégories à la cause des femmes. Des femmes occupent des fonctions dans les églises qui échoient naguère aux hommes (acolytes, responsables de chœur, le prêche, l'apostolat, diaconat, ...). Les leaders communautaires soutiennent et encouragent les candidatures féminines lors des élections à tous les niveaux. Lorsqu'elles siègent dans les structures locales de prise de décision, non</p>	<p>Les leaders communautaires et religieux, tout comme d'ailleurs les autres détenteurs du pouvoir informel, ne deviennent pas des alliés des femmes et des filles du jour au lendemain. Il s'agit d'une dynamique, d'un processus qui prend.</p> <p>Ce n'est pas en un claquement de doigt qu'une société se défait des normes néfastes</p>

<p>l'importance des droits des femmes et de l'égalité genre, ils deviendront des alliés des femmes et des filles, défendant publiquement les droits des femmes, contre les normes dominantes de leurs communautés et institutions, et aideront les femmes et les filles à accéder aux espaces de prise de décision.</p>	<p>seulement les femmes et filles prennent la parole sans que les leaders communautaires soient offusqués, mais encore leurs avis sont pris en considération, en fonction de leur pertinence.</p> <p>D'autres évidences supportent cette hypothèse, comme quand leaders communautaires et religieux changent et orientent leurs discours vers l'inclusion des femmes dans la gestion familiale et communautaire où ils influencent la nomination des femmes à certains postes des décisions dans les structures et initiatives locale ou lorsqu'ils sensibilisent les époux à participer aux tâches ménagères et aux travaux champêtres, ou à associer leurs épouses dans la prise des décisions au sein du ménage.</p> <p>Enfin, les plaidoyers menés par les femmes leaders et leurs réseaux ont permis de changer les comportements de certains hommes et acteurs communautaires sur la question des VSBG. Ainsi ils dénoncent les VSBG et sensibilisent les membres de la communauté et les fidèles à lutter contre les VSBG.</p> <p>Au Burundi par exemple, les pratiques en matière d'investiture des médiateurs coutumiers (les <i>Bashingantahe</i>) ont évolué en faveur d'une plus grande participation des femmes, qui aujourd'hui peuvent être investies sans devoir s'accrocher à un homme. Par exemple une veuve peut être actuellement investie Mushingantahe.</p>	<p>millénaires. C'est donc dire qu'ils subsistent chez certains leaders communautaires ou chefs religieux des survivances ou vestiges de stéréotypes. Bien évidemment, ils ne prennent pas publiquement un parti contre les droits de femmes et l'égalité des genres. Mais le fait de ne pas prendre publiquement le parti des droits de femmes, ne pas promouvoir les femmes à des responsabilités au sein des églises alors qu'aucune règle de l'église ne l'interdit, c'est ne pas être l'allié des femmes. Il suffit de voir la structure des églises dirigées par des hommes pour se rendre compte des progrès qui restent à accomplir dans ce domaine. Dans les communautés implantées dans les zones d'intervention MAnU 2.0, les rituels, les cérémonies traditionnelles (versement de la dot, investiture d'autorités traditionnelles..., sont encore marqués du sceau d'une tradition qui discrimine les femmes et dont les leaders communautaires sont les gardiens.</p>
---	---	---

Analyse jusqu'à quel niveau l'hypothèse tient

Cette étude a révélé que les leaders communautaires et religieux sont, de plus en plus, convaincus de l'importance des droits des femmes et de l'égalité genre. Des évidences récoltées témoignent d'une dynamique d'un engagement public des leaders communautaires et religieux en faveur des droits des femmes, ces détenteurs du pouvoir informel se transformant en des alliés des femmes. Une dynamique mérite d'être soutenue par des actions de sensibilisation visant à convaincre les éléments de la société qui résident encore aux changements et qui existent aussi parmi les leaders communautaires et religieux. L'intérêt de concentrer les efforts sur ces détenteurs du pouvoir informel tient au fait qu'ils sont très écoutés dans la société et qu'ils ont une grande capacité d'influencer les membres de la communauté.

Réflexion/recommandations sur l'adaptation de la TdC et/ou stratégies & interventions

Si l'étude a pu identifier des évidences d'un soutien, chez des leaders communautaires et religieux, des droits des femmes, si la conscience de ces leaders de l'importance de la participation des femmes dans les processus de prise de décision, si la question des normes nuisibles quant à l'égalité des genres n'est point un tabou dans les débats et les réflexions publiques, il n'a pas été déterminé dans quelle mesure ces résultats sont attribuables, en tout ou en partie, au programme MAnU. Cette réserve est d'autant plus justifiée eu égard à la jeunesse du projet MAnU 2.0. Deux à trois ans sont insuffisants pour produire des résultats dans un domaine à lentes transformation comme celui des normes socio-culturelles. L'étude suggère que les bonnes pratiques se traduisant par des attitudes de soutien par des leaders communautaires et religieux peuvent être documentées bien au-delà des zones d'intervention MAnu 2.0.

Face à cet état de fait, cette étude recommande à MAnU de partir sur ces bases et de renforcer les actions de soutien des leaders communautaires et religieux et de faire des zones couvertes par MAnU 2.0 des références reconnues dans le domaine de la transformation des normes néfastes. Dans ce domaine, une étude comparée des zones couvertes par MAnU et d'autres non couvertes par le programme déterminera l'impact du programme. Cette évaluation pourra se faire dans le cadre de l'évaluation finale du projet.

Hypothèse à vérifier	Evidences qui supportent la confirmation de l'hypothèse	Evidences qui supportent
----------------------	---	--------------------------

		l'infirmité de l'hypothèse
<p>Hypothèse 4. Les détenteurs informels du pouvoir seront disposés à faire évoluer les relations de pouvoir et les rôles genre vers une plus grande égalité.</p>	<p>Au Burundi, les données récoltées dans le cadre de cette étude, en particulier les enseignements tirés des séances de FG et les entretiens menés avec les informateurs clés ont confirmé des changements de comportement des hommes et femmes se traduisant l'amélioration des relations de de pouvoir au sein des ménages et de la communauté. Lorsque les personnes interrogées ont été sollicitées de donner des exemples concrets de ces changements, les changements suivants sont le plus revenus : plus de concertation des époux en matière de planification familiale, consultation des époux et leur accord pour acquisitions et les ventes de grande importance (lopins de terre, bétail, ...), montage d'un commerce, ...</p> <p>La transformation positive des rapports sociaux de genre au sein des ménages est l'évolution dans relations de pouvoirs qui est une constante dans toutes les communes couvertes par MAnU 2.0. Les participantes ne cachent pas leur satisfaction face à cette évolution. Elles se félicitent que de nombreux maris aident leurs épouses dans les tâches ménagères et dans les travaux champêtres, que l'équilibre des pouvoir au sein des couples se restaure peu à peu, ce qui résulte en une meilleure cohabitation au sein des ménages.</p> <p>La RDC n'est pas en reste par rapport à l'évolution des relations de pouvoir et des rôles genre, une évolution qui se fait, inexorablement, selon les propres termes d'une participante de Masisi au programme, vers une plus grande égalité. Il résulte, précisément, des données collectées dans le cadre de cette étude qu'« <i>Actuellement, les autorités locales et traditionnelles nomment (dorénavant) les femmes à des postes décisionnels</i> ». D'après une participante au programme : « <i>La représentativité des femmes dans le secteur administratif a augmenté</i> ». Catégorique, elle met ce développement au crédit du programme MAnU 2.0 : « <i>Bien sûr, c'est grâce au programme MAnU. Avant le programme une seule</i></p>	<p>Que les relations de pouvoir et les rôles genre aient évolué vers une plus grande égalité, au Burundi et en RDC, y compris dans les zones d'intervention du programme MAnU et au cours de la période de mise en œuvre de ce dernier projet est un fait indéniable. Ce qui est discutable et qui n'a pu être mesuré, c'est le rôle de MAnU dans cette dynamique. Sans aucun doute y a-t-il contribué, dans une</p>

	<p><i>femme était appelée (la sœur du mwami) à participer à ces genres de réunions au niveau de la chefferie de NTAMBUKA. Mais après l'intervention de MAnU 2.0 plusieurs femmes sont présente dans les structures de la chefferie ». Une autre participante de renchérir : « Aujourd'hui, les femmes participent à la prise de grandes décisions dans les assises communautaires et leurs avis sont pris en compte. Certaines des femmes ont des postes où elles gèrent les hommes et leur donnent des instructions ».</i></p>	<p>certaine mesure qui reste à déterminer.</p>
--	---	--

Analyse jusqu'à quel niveau l'hypothèse tient

Dans quelle mesure, dans les zones d'intervention du programme MAnU 2.0, au Burundi et en RDC, les détenteurs informels du pouvoir sont-ils disposés à faire évoluer les relations de pouvoir et les rôles genre vers une plus grande égalité. La question de recherche ici à trait à la disposition. Bien évidemment, la disposition des détenteurs informels du pouvoir à faire évoluer les relations de pouvoir et les rôles genre vers une plus grande égalité n'est pas naturelle ni innée. C'est pour cela que cette disposition doit être soutenu par des actions qui encouragent ces détenteurs du pouvoir informel à se rendre compte que l'évolution des relations de pouvoir et les rôles genre vers une plus grande égalité, au sein du ménage, dans la communauté ou à tous les niveaux n'est pas préjudiciable à leurs intérêts. Loin s'en faut. Ladite évolution n'est pas incompatible avec les droits et l'épanouissement des détenteurs du pouvoir informel . Au contraire, la transformation positive des rapports sociaux de genre au sein des ménages et au sein de la communauté vers une plus grande égalité sur le plan du genre favorise une bonne cohabitation au sein des ménages et cohésion sociale au sein de la communauté. En définitive, les résultats observés dans ce domaine sont le résultat des efforts déployés par les acteurs du changement, dans le cadre en en dehors du programme MAnU 2.0. Ces efforts méritent d'être soutenus. Actuellement « *il ne peut y avoir d'initiative de paix sans la femme* ».

Réflexion/recommandations sur l'adaptation de la TdC et/ou stratégies & interventions

Il résulte des considérations ci-dessus que la transformation positive des rapports sociaux de genre au sein des ménages et de la communauté est essentielle pour aboutir à une société juste, offrant aux hommes et femmes des chances et des opportunités pour leur développement. Il s'agit d'un pari gagnant-gagnant. Les hommes ne doivent pas appréhender l'évolution des relations de pouvoir et les rôles genre vers une plus grande égalité. La

bonne cohabitation au sein des ménages et cohésion sociale au sein de la communauté qui en est la résultante leur est profitable. Les actions de plaidoyer ou de sensibilisation des détenteurs du pouvoir informel doivent insister sur cette approche et convaincre les détenteurs du pouvoir informel de l'intérêt de cette évolution.

Protection renforcée

Hypothèse à vérifier	Evidences qui supportent la confirmation de l'hypothèse	Evidences qui supportent l'infirmité de l'hypothèse
<p>Hypothèse 5. Informer les autorités des nouvelles lois, tout en assurant aux femmes leurs droits, est efficace pour garantir la responsabilité de la participation des femmes aux processus de paix.</p>	<p>Cette étude n'a pas pu identifier les preuves qui confirment cette hypothèse. Et pour cause. Les nouvelles lois émanant des autorités (détentrices formelles du pouvoir), dans le respect des compétences reconnues à chaque autorité.</p> <p>Il serait d'ailleurs absurde de considérer que les autorités doivent être informées par des OSC ou par des particuliers à propos de nouvelles lois. C'est plutôt l'inverse.</p>	<p>-Les lois sont en général rédigées en français. Or certaines autorités locales ne maîtrisent pas cette langue.</p> <p>- Certaines autorités font primer les normes coutumières aux lois écrites, y compris la Constitution. Si les garanties constitutionnelles étaient assurées, les droits des femmes seraient respectés, à tous les niveaux et dans tous les domaines puisque les deux pays ont constitutionnalisés les droits garantis par la Convention contre l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Les constitutions du Burundi et de la RDC proclament l'égalité de tous devant la loi et prohibe la discrimination, notamment fondée sur le sexe ou le genre.</p> <p>- Dans la pratique administrative, il y a une faiblesse de la culture de l'Etat de droit, où certaines autorités hésitent entre l'autorité de la loi et la loi de l'autorité. Il est fréquent d'entendre des autorités invoquer, à la place des lois, les « ordres d'en haut ».</p>

Analyse jusqu'à quel niveau l'hypothèse tient

Relativement à cette cinquième hypothèse, le défi majeur tient à la question de la compétence des autorités en question et à leur aptitude à suivre les développements normatifs dans leurs pays respectifs et dans leurs domaines d'intervention. Au Burundi, par exemple, il est fréquent de voir des autorités formelles qui prennent des mesures manifestement illégales, parce qu'elles ignorent les limites de leurs compétences, voire le principe de la légalité des actes administratifs. L'on peut citer l'exemple des administrateurs de commune qui ont « décrété » des couvre-feux ciblant uniquement les femmes et les filles. Ou cet appel du ministre ayant l'intérieur dans ses attributions qui appelle les responsables administratifs à la base à « violenter » (kujisha) les femmes ou filles enceintes pour les obliger à révéler le géniteur ou l'auteur de la grossesse.

L'autre défi réside dans la problématique de la diffusion des lois. Bien de détenteurs de pouvoir formel n'ont pas la copie des lois dont elles devraient se servir au quotidien.

IV.2. Réflexion/recommandations sur l'adaptation de la TdC et/ou stratégies & interventions

Sous réserve des observations mentionnées dans les précédentes sections consacrées à cette hypothèse, force est de constater, aussi bien au Burundi, le principal défi réside davantage dans la faiblesse de la culture de l'Etat de droit que dans les insuffisances du cadre légal lui-même. Souvent inspirés ou calqués sur le modèle des textes en vigueur dans les démocraties éprouvées comme celles des pays européens, les lois au Burundi et en RDC comporte, certes des insuffisances mais, interprétés de manière volontariste, sont à même d'assurer la participation des filles et des femmes dans les processus de prise de décision et à assurer les autres garanties découlant de la R 1325.

C'est sur cette base que l'étude recommande :

- de concentrer les efforts ou d'ajuster la stratégie pour sensibiliser les détenteurs du pouvoir formel à la culture du respect de l'Etat de droit. Avant d'être une question de loi, c'est une question de culture.
- de faire un plaidoyer pour et d'appuyer la traduction en langue locale, des textes de lois.
- de faire le plaidoyer pour et d'appuyer la diffusion de ces lois jusqu'à leurs destinataires.

V. FORCES, LEÇONS APPRISES ET FAIBLESSES

Quelles leçons et les bonnes pratiques peut-on tirer de la mise en œuvre du Programme. Qu'est-ce qui a le mieux fonctionné et qu'il importe de consolider et capitaliser. Inversement, qu'est-ce qui a le moins fonctionné et quels ajustements programmatiques et stratégiques appellent ces leçons apprises au cours de la mise en œuvre du programme. Ici, l'étude se limite aux leçons et bonnes pratiques saillantes, les autres ayant été dégagées au fur et à mesure dans les différentes sections de cette étude.

V.1. Des forces à souligner

1.1. Synergies et réseaux

MANU a pu construire un important réseau de partenaires et la synergie d'action qui a bien fonctionné a été déterminante pour les résultats qui ont été atteints (cf. efficacité du partenariat, plus haut). C'est pourquoi cette étude recommande d'étendre le partenariat en s'adossant sur des ONG locales qui bénéficient d'un ancrage communautaire, notamment les églises. Le partenariat avec les églises est intéressant dans la mesure où nos sociétés fréquentent beaucoup les lieux de cultes et que les responsables des églises sont beaucoup écoutés et peuvent être d'importants acteurs du changement.

1.2. L'implication des hommes dans la stratégie

La promotion des droits des femmes, à travers ou au-delà de la mise en œuvre de la Résolution 1325 est plus efficace lorsqu'elle implique les hommes, qui s'engagent, aux côtés des femmes. Cette étude a confirmé l'efficacité de cette approche et recommande sa consolidation (couples modèles, hommes champions) et la réflexion sur d'autres modalités ou formules de faire participer les hommes à la promotion des droits.

Compte tenu de la forte résistance aux changements des normes nuisibles, il est essentiel de faire participer au changement les détenteurs informels du pouvoir tels que les leaders communautaires et autres chefs coutumiers, gardiens des traditions et de ces normes. Il faudrait, à tout prix, éviter de donner l'impression que les droits des femmes est un combat des femmes sans les hommes. Au contraire, la promotion des droits des femmes doit être envisagée comme une lutte commune qui associe les hommes et les femmes.

1.3. Le programme a anticipé les changements dans le contexte et procédé à des ajustements pertinents

Il a été constaté qu'il n'y a pas eu d'importants changements dans le contexte sociopolitique du Burundi qui ont impacté la mise en œuvre du programme dans les zones d'intervention au Burundi. Dans ce pays, un changement significatif est intervenu dans le domaine économique et s'est manifesté par une inflation sans précédent et la pénurie des produits de première nécessité tels que le sucre, le carburant, les engrais, le ciment, etc. En RDC, par contre, la crise sécuritaire dans le Nord-Kivu a affecté la mise en œuvre du programme dans le Nord-Kivu (territoire de Rutshuru, Masisi) et obligé la délocalisation du programme vers la région de Goma. La délocalisation fut un ajustement programmatique pertinent, au lieu de suspendre les activités.

V.2. Leçons apprises

La formation et la sensibilisation donnée dans les conditions optimales peuvent contribuer au changement et transformation des normes.

L'éducation joue un rôle primordial dans l'évolution des mentalités et la transformation des normes nuisibles. L'éducation ici doit s'entendre dans un sens large, au-delà de l'apprentissage dans les écoles classiques. Lorsque les membres de la société sont sensibilisés à l'égalité des genres, à la lutte contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, à la lutte contre les VSBG, etc..., cela participe à la construction d'une société égalitaire. A travers ses activités de sensibilisation, de réflexion et de renforcement des capacités, le projet MAnU 2.0 a, sans nul doute, contribué à la mise en œuvre de la R1325 et les résultats engrangés (cf., plus haut, la section sur l'analyse des résultats) sont là pour l'attester .

ü Avec les femmes médiatrices, nous avons appris que si elles ont une bonne formation, elles peuvent être des actrices de médiation, de réconciliation et des résolutions de conflits au sein de la communauté. D'où l'éducation de femmes et des jeunes filles reste une nécessité et une panacée pour la promotion de droit de la femme et son émancipation.

ü **L'implication des tous les acteurs surtout ceux qui sont attachés aux normes et coutumes nuisibles.** Les normes sociales nuisibles et discriminatoires sont plus facilement changeables, aussi bien dans les zones urbaines que rurales, lorsque tous les acteurs dans le processus sont impliqués. Les normes constituent un fait de société. Ceux qui les ont intégrées, ceux qu'elles privilégient autant que ceux qu'elles défavorisent doivent être impliqués dans les processus de leur éradication.

V.3. Des faiblesses

Faiblesse du budget alloué aux activités du programme

De nombreux participants au programme ont relevé ce défi. Les activités de plaidoyer et de sensibilisation demandent des moyens importants pour pouvoir toucher une masse plus importante des cibles.

Afin de pallier ce défi, le programme devrait consolider les synergies et les réseaux de partenariat existant et envisager leur extension.

Non prise en compte de la dimension « autonomisation économique des femmes et filles »

L'autonomisation économique des femmes est essentielle pour une meilleure protection de leurs droits. Elle est la voie la plus sûre vers l'égalité genre. C'est pour cela que les programmes de promotion des droits des femmes, y compris la mise en œuvre de la Résolution 1325 doivent prendre en compte cette considération, en négociant, le cas échéant un partenariat avec les acteurs intéressés ou impliqués dans l'autonomisation des femmes et filles.

Une très faible couverture géographique du programme

Le programme MAnU 2.0 couvre une faible partie du territoire des pays dans lesquels il intervient. Touchant une partie infime de la population, son impact risque d'être limité dans l'espace. C'est pourquoi il importe de réfléchir à une stratégie d'étendre les zones d'intervention et d'augmenter le nombre de participants, si du moins, le budget le permet. S'il ne le permet pas, la recommandation garde sa pertinence pour l'avenir, au cas où le projet continuerait.

ANNEXES

- 1.Méthodologie
- 2.Listes participants aux FDG
- 3.Base des données