REVUE INTERDISCIPLINAIRE FRANCOPHONE
RIFRA
https://rifra-unikin.cd/

eISSN : 2957-8574
pISSN : 2957-8566
Editeur: Faculté de lettres, UNIKIN

Vol. 5, No.3, , 2023
DOI: 10.68356/rifra.019.v05.i03.13

ARTICLE DE RECHERCHE

# La femmes dans les services publics congolais sous la Troisième République : regard sur l'administration de l'Assemblée nationale

Nana-Rose NGANDOMWALI DONDO[1*]

[1]République démocratique du Congo
[*]Nana-Rose NGANDOMWALI DONDO

Corresponding author:

Résumé

De prime à bord, d'après Laura Davis et Ali, l'oppression dont usent les hommes et les femmes en République Démocratique du Congo lorsqu'ils jouent leurs rôles dans la société affecte aussi bien les hommes que les garçons en restreignant leurs expressions comportementales et en érigeant des formes de masculinité injustes et répressives en un système idéal. Bien que cette discrimination et cette oppression se manifestent sous différentes formes à différents stades de la vie des femmes, des filles, des garçons et des hommes dans ce pays, tous sont symptomatiques de la même cause ; à savoir l'inégalité sociale institutionnalisée et largement répandue ainsi que le faible statut des femmes et des filles.

Mots-clés : assemblée nationale, discrimination, hommes, femmes, inégalités, institution.

Abstract

Primarily, according to Laura Davis and Ali, the oppression of men and women in the Democratic Republic of Congo in their roles in society affects both men and boys by restricting their behavioral expressions and by erecting unjust and + in different forms at different stages of women's, girls', boys', and men's lives in this country, they are all symptomatic of the same cause; namely, institutionalized and widespread social inequality and low status of women and girls.

Keywords: discrimination, inequality, institution, men, women, national assembly.

Received: 26 septembre 2022
Accepted: 7 décembre 2023
Available online:

## Introduction

L'égalité hommes et femmes est indispensable au développement et à la croissance, mais aussi à la paix et à la stabilité durables. Cela signifie qu'elle doit être placée au centre des plans en faveur du développement et de la paix dès le départ de leur conception, et sans être considérée comme accessoire. Les femmes et les filles ne sont pas un groupe homogène ayant un seul besoin spécifique. C'est un groupe varié avec des besoins multiples selon l'âge, le statut social, l'appartenance éthique, le rang et les traditions. Il nécessite donc une réponse qui tienne compte de ces différences et qui s'attaque essentiellement aux causes profondes des inégalités entre les hommes et les femmes.

## Egalité de sexe

Le principe de l'égalité des sexes semble faire l'objet d'un consensus au sein des personnes interviewées. Cependant, ce principe n'est pas tant fondé sur une assimilation profonde et convaincue de l'égalité comme faisant partie des droits humains fondamentaux. Son « adoption » renvoie davantage à un droit naturel qui conduit à percevoir les femmes comme des êtres humains également dotées de la capacité de penser, de produire des idées et de réussir les études les plus difficiles. La

Cite as: Nana-Rose NGANDOMWALI DONDO(2023). La femmes dans les services publics congolais sous la Troisième République : regard sur l'administration de l'Assemblée nationale. UNIVERSITE DE KINSHASA, 5(3) (2023) .
https://doi.org/10.68356/rifra.019.v05.i03.13

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

notion d'équité/ complémentarité entre les sexes parasite la conviction égalitariste comme en témoignent les énoncés suivants : « Le terme égalité me dérange, je préfère le terme équité, à chacun son mérite » Femme Chef de division. « L'égalité des sexes dans les postes de responsabilité est nécessaire, mais il faut être équitable » (Homme Directeur).

Les femmes sont les seules à continuer d'être perçues comme ayant deux rôles à jouer familial et professionnel. La différence est là, servant à justifier la discrimination. Les femmes sont dites ne pas avoir la même force physique que les hommes, de même, elles sont censées ne pas penser et agir comme les hommes. Les personnes interviewées évoquent souvent la coupure entre le discours et la réalité qui existe à propos de l'égalité des sexes : alors que le principe est fortement valorisé dans les discours et revient régulièrement sur l'agenda politique, l'égalité des sexes est loin d'être un fait réel. Le rythme des progrès vers l'idéal de l'égalité des sexes reste très lent aux yeux des

interviewés. Au contraire, on affirme qu'un recul a même été enregistré comme en atteste notamment la présence des femmes dans l'actuel gouvernement. « L'égalité des sexes ? Personne ne vous dira qu'il est contre mais la réalité est tout autre ». Une femme directrice.

Les principales résistances à l'égalité des sexes citées proviennent de l'héritage culturel, de l'inertie sociale et le conservatisme, du poids de la religion dans le sens d'une interprétation patriarcale des textes. « L'égalité des sexes est une donnée naturelle mais dès le départ, dans une société comme la nôtre, la femme souffre depuis qu'elle est petite fille. Dans la famille, les garçons ont des privilèges et leurs sœurs doivent leur faire plaisir. Les choses commencent à changer dans les classes aisées mais pour 70% de la population, il y a pas d'égalité ». (Une femme chef de service).

A l'inverse, le facteur jugé propice à l'égalité des sexes est l'accès de plus en plus large des filles à la scolarité et aux études supérieures, y compris aux plus grandes écoles. C'est cela même qui conduit à reconnaitre aux femmes toute les compétences nécessaires pour occuper des postes importants dans l'administration publique. Comparées aux hommes, elles sont parfois jugées meilleurs gestionnaires et dites souvent moins tentées par la corruption et les pratiques illégales. En plus des qualifications, les femmes sont dites faire preuve des qualités requises comme le sérieux et la conscience professionnelle, la forte motivation, la générosité, et plus particulièrement des qualités humaines, spécifiquement féminines. « Femmes et hommes sont différents génétiquement, on ne demandera pas à un homme de réfléchir comme une femme ni le contraire, on a des sensibilités et des façons de voir différentes mais on demande du respect, on veut être respecté dans notre différence… et surtout on ne doit pas calquer nos savoirs être, ni nos savoirs faire, c'est cette richesse qu'il s'agit de faire valoir dans l'égalité entre les sexes ». (Femme Directrice).

Loin d'être niées, les différences entre les deux sexes sont identifiées et reconnues. Ces différences sont définies comme une richesse à mettre en valeur. La mixité est perçue comme un atout pour obtenir les meilleurs résultats, que ce soit dans l'entreprise ou l'administration. A l'inverse, la concentration d'hommes ou des femmes pourrait générer des problèmes, des « petits arrangements », voire de laisser-aller. Par exemple ; s'il y a beaucoup de

femmes et que plusieurs partent en congé de maternité, l'activité est ralentie. D'un autre côté, s'il y a concentration d'hommes, les pratiques masculines se renforcent : les hommes forment des clans, ce qui affecte la productivité du service. « La mixité favorise la prévention des pratiques néfastes. Nous avions des services qui étaient en perte de vitesse et dès que vous avons joué là-dessus pour établir un équilibre, ça a donné des résultats ». (Une femme secrétaire générale).

Ainsi, on assiste de plus en plus à une prise de conscience affirmée de la nécessité d'un traitement égal des fonctionnaires indépendamment de leur sexe. Cependant, au niveau de la réalité de l'administration publique, entretiens laissent voir beaucoup de discrimination entre les hommes et les femmes fonctionnaires.

La présence des Femmes aux Postes de Responsabilité

Depuis une décennie, de l'avis unanime, l'accès des femmes aux postes de responsabilité a progressé, mais les progrès sont jugés lents et insuffisants eu égard aux compétences féminines disponibles dans l'administration publique. De plus, les progrès en matière d'accès des femmes aux postes de responsabilité varient considérablement dans le temps, d'un ministère à l'autre, selon le taux de féminisation du ministère, la couleur politique du gouvernement, la volonté personnelle des ministres en place ou le type d'attribution et prérogatives du ministre lui-même. Enfin, les progrès ne concernent pas tous les types de postes de responsabilité. Ainsi, si les femmes ont pu accéder à des postes de chef de service et de chef de division, il n'en est pas de même pour les postes de décision, directeur et secrétaire générale. Ces postes sont encore largement monopolisés par les hommes. Une chef de division affirme à ce propos : « Pour les postes de chef de service ou de division c'est des postes opérationnels, il suffit d'être compétente, là il n'y a pas de problème pour les femmes. Les postes de directeur et le SG, ce sont des postes décisionnels, là la compétence ne suffit pas. C'est le relationnel. Ce ne sont pas les anciens du ministère qui sont nommés à ces postes, ils viennent d'autres parts, ce sont des profils autres …. Il faut un coup de pouce ».

Critère, procédure et pratique dans la nomination aux postes de responsabilité

Critère d'éligibilité et procédure claires pour l'accès aux postes de responsabilité. « Ce sont les directeurs qui proposent au ministre de designer tel ou tel cadre aux postes de chef de service ou de chef de division, pas de profil, aucun recours à la compétence, aucun critère. C'est le pouvoir absolu des directeurs, eux-mêmes nommés de manière discrétionnaire par dahir. Toutes les désignations et nominations étaient discrétionnaires » (Homme directeur).

Certes, on avait que deux critères étaient pris en considérations, la compétence et la disponibilité, et l'on affirmait que la disponibilité est un critère neutre qui ne désavantage pas la femme (selon une femme directeur). A celle-ci de se débrouiller pour se rendre disponible si elle veut accéder à un poste de responsabilité. Le changement des procédures est globalement approuvé par les fonctionnaires interviewées qui disent déplorer l'arbitraire qui régnait jusqu'ici dans la plupart des cas. Aucune information et aucune instruction n'étaient données lors de l'ouverture d'un poste. C'est encore le cas aujourd'hui dans l'attente de la mise en œuvre de la loi organique relative à cette question.

Les obstacles à l'accès des femmes aux postes de responsabilité

Les entretiens ont permis d'identifier les obstacles multiples et cumulatifs qui freinent l'accès des femmes aux postes de responsabilité. Ces obstacles peuvent être classifiés en quatre catégories, à savoir : - Obstacle liés à la division sexuelle du travail social ; - Obstacle liés aux valeurs dominantes influençant le fonctionnement des institutions ; - Obstacles liés aux normes comportementales propres à la fonction publique ; et - Obstacles liés à des facteurs d'ordre économique et d'attractivité des postes de responsabilité.

Obstacles liés à la division sexuelle du travail

Ces obstacles sont perçus comme les plus handicapants pour les carrières féminines. Tous les acteurs s'accordent à dire que l'un des principaux facteurs

expliquant la faible représentation des femmes aux postes de responsabilité est qu'elles se portent rarement candidates. En d'autres termes, les femmes fonctionnaires évitent d'elles-mêmes les postes de responsabilité. Dans ce sens, certaines femmes qui se voient proposer des postes par leurs supérieurs les refusent ; d'autres en démissionnent. Ainsi, la sous – représentation des femmes aux postes de responsabilités est parfois posée comme les résultats d'un « choix » ; on affirme que les femmes « manquent d'ambition », et ce faisant « s'auto-discriminent », « s'auto-excluent » et « s'auto-pénalisent ». Par contre, les hommes sont dits rechercher les promotions et sont plus frontaux, plus agressifs, plus carriéristes. Cette volonté féminine de rester en retrait est perçue comme directement impactée par la division sexuelle du travail dans la société congolaise, division qui confine les femmes dans les taches privées reproductives et les tâches publiques subalternes. « La société congolaise empêche les femmes de s'épanouir sur le plan professionnel » selon une cheffe de division. Par conséquent, les femmes ne sont pas culturellement armées pour concilier une vie professionnelle de haut niveau et le rôle clé qu'elles jouent au sein de la famille. « La femme est mère de famille et doit s'assumer. Elle est partagée entre la famille et le travail. Ce n'est pas facile d'équilibrer les deux. Alors que l'homme, lui, il est libre ; il délègue tout à sa femme pour l'éducation des enfants. Je connais pas mal de femmes qui avaient la possibilité et l'ambition d'accéder à un poste de responsabilité, mais elles se sont retenus pour favoriser leur famille. Elles pensent que les enfants ont plus besoin d'elles que l'administration ». (Une femme cheffe de division).

A l'affirmatif des entretiens conduits, la gestion de la vie de famille relève encore des femmes principalement, et fait ainsi obstacle à leur carrière (promotion et nomination aux postes de responsabilité) au sein de la fonction publique. En effet, les soins et l'éducation des enfants et les tâches domestiques qui pèsent presqu'exclusivement sur elles, ne leur permettent pas d'exercer facilement un emploi ou d'accéder à un poste de responsabilité demandant un fort investissement et une grande disponibilité. Et parallèlement, malgré les changements que la société a connus, et le besoin des femmes de travailler, les hommes continuent en général à ne pas s'impliquer dans les tâches domestiques et éducatives, et à consacrer leur temps à leur carrière. Par contre, que la femme ait un emploi ou non, le domestique et

l'éducation des enfants restent son affaire. Ces responsabilités contraignent la femme à gérer les problèmes de domesticité et de garde d'enfants tout en assumant des responsabilités professionnelles, et cela la conduit à vivre des situations de stress et de surmenage. « Un problème que cette conciliation qui relève uniquement des femmes et qui peut se traduire par une contrainte dans l'accès des femmes aux postes de responsabilité (les femmes ne demandent pas de faveurs…) ». (Une femme cheffe de division).

A ces difficultés à concilier la vie familiale et la vie professionnelle participent des valeurs culturelles traditionnelles. Celles-ci imprègnent encore la société congolaise et renvoient à l'image de la femme dans la société. Dès l'enfance, la fille est éduquée pour rester en retrait, à devenir maitresse de l'espace privé et chargée des taches d'exécution, à ne pas se montrer exigeante ou ambitieuse sur le plan professionnel. Par contre, l'homme est à sa place dans l'espace public et investi du pouvoir, celui de décider, celui de la responsabilité. Pour de nombreux interviewés, voir des femmes à des postes importants n'est pas « naturel » et peut susciter des réactions d'étonnement ou de rejet. La persistance de valeurs culturelles patriarcales et sexistes se traduit par l'existence de « freins psychologiques » qui empêchent de « naturaliser » les femmes aux postes de responsabilité et d'autorité.

Obstacles liés au fonctionnement et aux normes comportementales au sein de la fonction publique

L'une des raisons invoquées pour expliquer la présence limitée des femmes aux postes de responsabilité est le poids du passé : comme les femmes éduquées et compétentes étaient peu nombreuses jusqu'à une période récente, la nomination d'hommes a fini par constituer un habitus dans la fonction publique. Cet héritage est encore très présent de nos jours, même si les femmes sont les plus en plus nombreuses à sortir des universités et des grandes écoles et à se faire embaucher comme cadres dans la fonction publique. « Les hommes sont plus représentés au niveau des postes de responsabilité parce qu'il y a un enchainement historique, une accumulation sociétale. On ne peut pas gommer cette accumulation du jour au lendemain. Mais on peut lutter contre » (Un homme directeur).

Les gens qui ont gouverné jusque dans les années 1980 avaient des mentalités archaïques, peut-être même bornées. Cela change aujourd'hui mais les vieux ne veulent pas céder la place ; ils veulent garder le pouvoir. Un homme directeur De plus, les hommes sont jugés plus dociles, plus faciles à commander, voire à s'impliquer dans certains arrangements illicites avantageux pour leur hiérarchie. Ils en retirent un crédit qui peut se traduire par une promotion. « Il y a un autre obstacle important pour les femmes, ce sont les réseaux d'hommes. Les hommes ont le temps de prendre le café ensemble, de discuter ; nous, on n'a pas le temps de trainer avec les collègues après le travail. Les femmes arrivent difficilement à percer les réseaux des hommes. Or, dans ces réseaux, il y a des éléments qui décident et vous savez bien que pour nominations importantes, on pense toujours à ceux qu'on connait ». Une femme chef de division. « Rien ne prouve que les femmes soient moins corruptibles que les hommes, mais ce sont les représentations qui comptent et elles sont perçues comme ça. La corruption a des espaces bien déterminés, des réseaux où les femmes ne peuvent pas suivre ». (Une femme chef de service).

D'autre part, l'administration n'offre ni un environnement favorable, ni de flexibilité aux femmes qui souhaitent faire carrière. Les femmes ont conscience d'être défavorisées par rapport à leurs homologues de l'occident, qui bénéficient de mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, comme des garderies et crèches sur le lieu de travail, le télétravail, le congé parental, le congé de paternité, l'aménagement des horaires de travail, etc. elles soulignent que les réunions impliquant les responsables sont toujours programmées en fin de journée, imposant parfois leur présence jusque tard dans la soirée ou la nuit.

Obstacles d'ordre économique et d'attractivité des postes de responsabilité

Des facteurs d'ordre économique et d'attractivité sont également invoqués pour expliquer les réticences de certaines femmes à s'engager dans des postes de responsabilité. En matière de charge de travail et de nombre d'heures travaillées, l'écart est important entre un cadre et un responsable. Par conséquent, le poste de responsabilité requiert une disponibilité accrue, ce qui oblige souvent les femmes à prendre à leur service des employés de maison ou des chauffeurs pour garder leurs enfants ou aller les chercher à l'école. Cela implique des dépenses supplémentaires.

Or le régime indemnitaire des postes de chef de service et de

chef de division permet à peine de couvrir ces frais supplémentaires, ce qui amène les femmes à considérer que « le jeu n'en vaut pas la chandelle ». En revanche, les directeurs sont au-dessus et bénéficient d'indemnités et d'avantages conséquents, ce qui, selon certaines responsables, expliquerait en partie la persistance des hommes se réservant ces postes avantageux.

Obstacles liés à la modalité et l'éloignement des postes

Les femmes sont dans l'inconfort quand il est question de mobilité, de mutation, de redéploiement, de détachement, d'éloignement du poste … Les femmes refusent souvent, dans ces cas, le changement de leur situation, et par la même sacrifient leur promotion. Elles privilégient la stabilité familiale, et se privent ainsi des opportunités d'accès à des postes de responsabilité en région. On s'accorde à souligner que les régions souffrent d'une faible représentation des femmes aux postes de responsabilité. En effet, il y a un manque d'encouragement des femmes dans l'accès à la responsabilité au niveau déconcentré, il faut penser à des moyens, à des mesures de motivation pour les femmes. Un environnement familial encourageant : un environnement familial stable, qui ne handicape pas les femmes responsables, est perçu comme fondamental. Plusieurs situations sont possibles : avoir un mari compréhensif qui s'affirme comme partenaire de sa femme dans l'exécution des tâches domestiques et éducatives, être célibataire et libre de ses mouvement, avoir déjà élevé ses enfants et pouvoir donner la priorité au travail. « Mon mari est compréhensif. Il est dans l'enseignement et a du temps pour s'occuper des enfants. S'il avait un travail plus prenant, je n'aurais pas résisté longtemps ». (Une femme chef de division).

Pratiques dans la nomination aux postes de responsabilité

Selon les interviewés, les pratiques en matière de nomination à des postes de responsabilité varient considérablement d'une institution à l'autre et selon la personnalité en place et des autres responsables. Les relations (le « coup de pouce », le « piston », « être recommandé » …) et le réseau étaient considérés comme l'atout principal pour accéder à un poste de responsabilité, quel qu'en soit le niveau. Certains fonctionnaires évoquent aussi des pratiques illicites

comme le versement de pots-de-vin et l'échange de faveurs sexuelles. Les critères élémentaires censés organiser les nominations, comme le niveau de diplôme et l'ancienneté, étaient facilement contournés et distordus. Certains responsables de haut niveau « parachutaient » leurs fidèles aux postes même si ceux-ci n'étaient pas compétents plutôt que de puiser dans le vivier des compétences disponibles et des personnes méritantes. « Dans les nominations à des postes de responsabilité, les pratiques en vigueur, c'est de favoriser les hommes, de tenir compte des relations, des interventions, même s'il y a appel à candidature. Il faut le piston. Ce n'est pas évident, pour des femmes non pistonnées, d'être nommées à des postes de responsabilité ». (Femme, directeur). « Les critères sont connus. Dans la réalité, ça se passe autrement. Le mérite paye parfois mais ce n'est pas la règle. Ce sont des clans, du clientélisme. La compétence vient après. Quant aux femmes, elles subissent le harcèlement sexuel, elles doivent payer de leur corps pour être promues. Quand ce n'est pas le réseau ou le sexe qui décide, c'est l'argent. On donne l'argent pour un poste ». (Une femme chef de division).

La situation est la même pour les postes de haut niveau. Les pratiques en vigueur tiennent compte des relations, des interventions, du « piston », et certaines femmes en ont usé pour se frayer le chemin vers les postes décisionnels. Cependant, ces pratiques sont généralement jugées peu usuelles pour toutes les femmes et comme contraintes à leurs intérêts. En effet, les femmes ont rarement la possibilité de se constituer des réseaux, de nouer des liens d'amitié sur leur lieu de travail ou en-dehors, leur temps étant compté du fait de leurs responsabilité familiales. « Les pratiques utilisées pour la promotion aux postes de responsabilité privilégient les hommes : deux candidats égaux, un homme/femme, c'est l'homme qui passera, d'autant qu'il a et qu'il continue à partager sa vie avec ses collègues, au travail et en dehors du travail, au café. Il y a une espèce de connivence qui s'installe entre eux. Les hommes se constituent facilement un réseau, pas les femmes. Elles n'ont pas le temps de « resauter ». Ou alors, elles doivent faire le choix de ne pas se marier et de ne pas avoir d'enfants… ». (Une femme directrice).

Alors que les hommes interviewés estiment que, telles qu'elles sont désormais réglementées, les pratiques de nomination aux postes de chef de service et chef de division ne défavorisent plus les femmes, certaines fonctionnaires estiment au contraire que malgré la reforme, la solidarité et le clanisme masculin continuent à jouer contre les femmes, surtout que les commissions sont en général composées d'une forte majorité d'homme.

Du travail des femmes en RD Congo

Le travail des femmes au Congo, tout comme dans le reste de l'Afrique subsaharienne d'ailleurs, procède certainement d'une très longue histoire. Ne dit-on pas encore aujourd'hui en Afrique que « le travail des femmes ne cesse jamais » ? Au cours des siècles précédents, la plupart des explorateurs qui en ont fait mention en ont aussi signalé la pénibilité. Parlant du travail des femmes dans son ouvrage « les femmes bantoues au XXe siècle », Michel Massoz rapporte que deux voyageurs européens explorant l'Afrique centrale, l'un au XVII e siècle et l'autre au XIX e, ont parlé d'une division sexuelle des taches clairement défavorable aux femmes, ces dernières devant en assumer la majeure partie. (MASSOZ : 1991, 182). Durant la colonisation belge, le travail effectué par les femmes dans les milieux traditionnels fut parfois quasiment assimilé à un travail d'esclave, que ce soit par son intensité ou par le peu de considération que semblait lui accorder la société. Le fait que des esclaves homme aient pu être astreints à effectuer un travail de femme-travail qu'un homme libre aurait immanquablement refusé – renforçait cette idée chez les observateurs extérieurs. (MASSOZ : 1991, 182. Si éprouvant qu'ait pu paraitre le travail féminin dans la société traditionnelle congolaise, il doit d'abord être appréhendé dans le cadre des valeurs culturelles qui fondent cette société. En admettant que le travail puisse dans certains contextes et selon certaines circonstances procurer à un individu les moyens de devenir autonome, cet objectif était-il envisageable pour les femmes évoluant dans le milieu traditionnel précolonial congolais ? Le contact avec des civilisations porteuses de valeurs différentes, puis la domination coloniale belge, en modifiant le contexte politique, social et économique, ont aussi contribué à changer la condition féminine, et par conséquence la dynamique autonomisation/exploitation des femmes.

Le travail des femmes dans la société congolaise traditionnelle

Mais en fait, ces femmes dont la contribution économique et le travail s'avéraient indispensable, que faisaient-elles ? Les peuples du Congo ne formaient pas une société monolithique. Il existait entre ces derniers des différences réelles, d'environnement, de climat, d'organisation politique, sociale et économique, de système de parenté, etc. des sociétés lignagères sans Etat aussi bien que des sociétés organisées en empire ont vu le jour dans l'ancien Congo. Mais quasiment toutes avaient une base agraire. En effet, ces sociétés combinaient à divers degrés et selon les possibilités de l'environnement l'agriculture avec l'élevage, la pèche, la chasse et/ou la cueillette. Il s'agissait généralement d'une économie d'autosubsistance avec

une accumulation relativement faible. Néanmoins, il existait d'autres activités comme l'artisanat qui comprenait la poterie, la vannerie, le tissage et la teinturerie, la métallurgie, la sculpture, etc. Il y avait également la médecine ou peut-être même la sorcellerie, quoique cette dernière pratique appartienne à une catégorie particulière et pourrait à elle seule faire l'objet d'étude multiples. Il faut, bien entendu, évoquer le commerce qui s'exerçait dans les marchés locaux et interrégionaux. L'agriculture restait toutefois à la base de l'économie congolaise traditionnelle, or l'agriculture constituait en quelque sorte le domaine d'action féminin par excellence. De fait, il y avait une sorte de correspondance entre la fécondité de la terre et la fécondité de la femme, l'une conditionnant l'autre. Dans le Congo traditionnel, il existait une division sexuelle du travail assez marquée, même si elle n'était pas absolue. Plusieurs facteurs jouaient certainement à ce niveau. Le dimorphisme sexuel d'abord, la faiblesse relative des concernées. Ensuite, une vision du monde selon laquelle les deux sexes se complétaient dans tous les domaines de la vie et avaient une œuvre spécifique à accomplir dans le monde. Il fallait alors respecter cet équilibre. Pour des raisons culturelles, des raisons religieuses, ou tout simplement de prestige, la femme ne faisait pas le travail de l'homme ni l'homme celui de la femme. Pour l'agriculture, alors que l'homme se livrait au défrichage des terres à labourer et à leur préparation, en somme les travaux lourds exigeant de la force physique et nécessitant parfois de se déplacer dans des régions sauvages, des zones encore en friche pour ouvrir des nouveaux champs à l'activité humaine, la

femme s'occupait ensuite des semailles, de l'entretien et de la récolte. En dehors de cela, elle pouvait se livrer à l'artisanat, notamment la poterie, la vannerie, la teinture du tissu. Il n'y avait pas de règle absolue quant au partage de l'artisanat entre hommes et femmes. Disons simplement que là où les femmes tissaient, les hommes ne le faisaient pas. Là où elles faisaient de la poterie, leurs compagnons travaillaient dans un autre domaine, etc. La femme s'adonnait parfois à l'élevage de volaille ou de petit bétail ; elle pouvait aussi faire du commerce à petite distance, dans les marchés locaux. Chez les Bashi, un peuple vivant dans l'est de la République Démocratique du Congo, région du pays permettant l'élevage de bovins, on note que la femme ne peut ni posséder de vache, ni même pratiquer l'élevage, sinon comme auxiliaire du chef de famille. Pour des raisons pratiques, la femme n'étant pas en mesure de défendre les armes à la main ce bien précieux qu'était le gros bétail, et aussi pour des raisons culturelles, la femme étant considérée comme impure à certaines périodes de sa vie. (TSHINGEJI MULOPO 1993 : 137-138). Si non, la femme assurait la totalité des tâches domestiques-souvent réparties entre les femmes et les filles de la maisonnée-la récolte de bois ainsi que le portage d'eau. Dans la maison il lui fallait s'occuper du ménage et de la préparation des repas. Elle était également responsable des soins et de l'éducation des enfants. La paresse était l'une des pires choses que l'on pouvait reprocher à une femme.

De l'autonomie fondamentale de l'être –femme…

Si l'on admet que l'autonomisation d'un individu repose en partie sur une base matérielle, c'est-à-dire sur la possibilité qu'à ce dernier d'accéder, et/ou de contrôler les ressources disponibles dans son environnement, que ce soit par son travail ou d'une autre manière, alors l'on peut considérer que la femme congolaise paraissait disposer d'une bonne base pour asseoir son autonomie. Cependant, il ne faut pas oublier le contexte général dans lequel cette femme évoluait. Son statut en tant que femme, sa place et son rôle au sein de sa famille et de la société, pesaient également de tout leur poids dans la maitrise de sa destinée. La condition féminine congolaise a toujours été et est encore aujourd'hui multiple. Les possibilités matérielles offertes par l'environnement, notamment au niveau régional, les différences culturelles entre les ethnies, et, au sein de la

même communauté, les différences d'âge ou de statut social font qu'il n'y a pas une congolaise-type. Pour ne citer que ces deux exemples, si chez les Bashi, le simple fait d'être une femme semble constituer un obstacle pour atteindre une position d'autorité, les sociétés matrilinéaires du sud de la République Démocratique du Congo ont souvent accordé une place importante à leurs femmes ou à certaines d'entre elles, notamment au niveau politique. (NDAYWEL E NZEM : 1998, 726. Cependant, plusieurs traits fondamentaux réunissent ces femmes par-delà leurs particularités et c'est à partir de ces derniers que l'on peut élaborer une image, certes partielles, de la femme congolaise. Au niveau métaphysique et culturel, il faut noter que chez les peuples congolais et plus largement chez les peuples bantu le masculin et le féminin sont fondamentalement complémentaires. Cela signifie clairement que l'un ne peut advenir en dehors de l'autre dans la perpétuation du monde matériel et, au sein de ce dernier, que l'un a besoin de l'autre dans le maintien de la vie. De par ses caractéristiques propres, chacune de ces deux catégories y contribue. Deux mythes luba (14) permettent d'illustrer cette complémentarité du masculin et du féminin dans l'ordre du monde. Le premier mythe raconte que le créateur avait voulu détruire les hommes après que le premier d'entre eux ait commis une faute. Mais craignant de voir disparaitre toute vie, il forma la femme afin que la vie puisse se perpétuer, même si l'homme venait à disparaître. Le second mythe raconte que Dieu, ayant fait surgir le monde du néant, y plaça le premier couple humain. La femme se présenta ainsi : « Je suis un être femelle destiné à produire », et l'homme répondit : « Je suis un être male destiné à bâtir ». Il a souvent été reproché aux trois religions abrahamiques, religions révélées et monothéiste, à savoir le Judaïsme, le Christianisme et l'Islam, d'avoir écarté le féminin du sacré. Selon les interprétations les plus fréquemment admises du mythe de la Genèse qui leur est commun, le masculin est d'emblée posé comme un absolu dont dériverait le féminin, ce dernier lui étant relatif et subordonné. Même si une telle vision est de plus en plus remise en cause par quelques théologiens, c'est cette image d'un féminin conçu comme un masculin dégradé qui s'est imposée. Les deux mythes luba cités plus haut délimitent également les « champs de compétences » attribués à chaque sexe. Tandis que la femme affirme son

pouvoir procréateur à travers le corps qui enfante et les mains qui travaillent la terre, l'homme affirme son pouvoir d'organiser et de transformer la matière. Ainsi, la femme est-elle source de vie. Son corps est le lieu où les âmes appelées à s'incarner prennent chair et viennent du monde. La femme est d'abord et avant tout perçue comme la mère dont la première fonction est de nourrir les siens. En fait, la femme possède une identité propre qui se reflète dans bon nombre de pratiques sociales. Ainsi, la socialisation des enfants, les rites d'initiation qui conduisent peu à peu ces derniers vers l'âge adulte sont –ils fortement sexués. Cette socialisation selon le sexe demeure souvent à l'âge adulte. Par leurs activités respectives, hommes et femmes constituent des groupes distincts. Tandis que la femme gère l'espace privé, l'espace familial, l'homme gère la sphère publique, que ce soit au niveau social et au niveau politique. On peut également souligner ce fait : dans le mariage, la femme conserve son identité. Elle garde son nom et continue d'appartenir à sa famille et à son clan d'origine. Là encore, une petite comparaison avec sa sœur occidentale peut se révéler intéressante. En effet, cette dernière perd par mariage

son nom, parfois même son prénom, et ne forme plus, si elle est chrétienne, qu'une seule chair avec son mari. L'imposition d'un droit civil d'inspiration occidentale a peu à peu introduit cette pratique chez les Africains, surtout dans les villes. On peut cependant constater l'amorce d'un mouvement inverse dans le monde occidental où les femmes conservant leur nom après leur mariage ne sont plus si rares, même si elles restent une minorité. Avec ces quelques exemples, on peut voir apparaitre en filigrane une sorte d'autonomie fondamentale de l'être femme. La femme existe avec l'homme, elle se tient à ses côtés, et forte de ce qu'elle est, contribue ainsi au maintien et à l'équilibre du groupe auquel elle appartient.

Les femmes congolaises et la propriété privée

L'importance du travail féminin dans la société traditionnelle étant clairement établie, qu'en était-il de l'accès aux moyens de production, du droit d'en disposer du fruit, et plus généralement de l'accès aux ressources par les femmes ? La terre, base de la production économique de la plupart des sociétés congolaises traditionnelles ne pouvait pas faire l'objet d'une appropriation privée individuelle.

Le droit d'usage d'un sol appartenait à titre collectif à un clan ou un lignage dont les ainés décidaient de l'attribution des lots à cultiver entre ses membres. Les modalités de cette attribution variaient sans doute dans l'espace et dans le temps, mais c'est dans ce cadre-là que les femmes avaient accès aux champs qu'elles travaillaient. Elles ne pouvaient, à l'instar des hommes d'ailleurs, en être propriétaires, mais contrairement aux hommes, elles ne pouvaient que très rarement en avoir le contrôle. Le produit de leur travail appartenait en théorie à celui du père, oncle maternel, mari qui avait autorité sur la femme, mais en pratique cette dernière pouvait disposer de tout ou d'une partie de sa récolte. Cette dernière cependant servait avant tout à l'alimentation familiale et il fallait en conserver et stocker une partie pour les semailles futures. La maison d'un couple appartenait en général au mari, et toujours en cas de résidence virilocale. Si non, la femme pouvait être propriétaire de meubles, que ces derniers aient été achetés, donnés ou hérités. Les ustensiles nécessaires à son travail au sein du foyer lui appartenaient en propre, tout comme ses vêtements, ses bijoux, sa production artisanale, les animaux de son élevage (volaille, petit bétail). Cependant, le mari conservait une sorte de droit sur les bénéfices réalisés par l'artisanat ou le commerce de son épouse, surtout lorsqu'il avait contribué à la mise de fonds. La nécessité de verser la dot pour se marier, l'obligation pour l'époux de pourvoir à l'entretien et à l'habillement de son épouse, en plus de la mise de fonds initiale justifiant aux yeux des hommes cette appropriation des bénéfices issus du travail féminin. L'exemple cité plus haut de l'épouse luba qui paie tribut à son mari sur sa production supplémentaire illustre très bien cette pratique. (MASSOZ Michel : 1991, 188-189).

Les femmes congolaises, d'une dépendance traditionnelle à une dépendance coloniale

De manière générale, la question d'une autonomie féminine ne se posait vraiment ni dans les anciennes sociétés congolaise, ni dans la société coloniale, chacune d'entre elles ayant dans son contexte propre, gardé la femme sous tutelle masculine. Les transformations majeures induites par la domination belge ont changé les paramètres de la dépendance féminine sans en remettre en cause le principe.

Ainsi, en milieu traditionnel, le travail féminin, aussi indispensable qu'il ait été n'offrait souvent à la femme qu'une autonomie relative. Le contrôle des moyens de production par les hommes, le droit de regard qu'ils aveint sur le fruit du travail féminin, et cela sans réciprocité, maintenaient les femmes en situation de dépendance. Cependant, l'inégalité sexuelle s'imbriquait dans d'autres inégalités ayant trait à l'âge, à la position au sein du clan et à la position de ce dernier au sein de la certaines femmes ont sans doute pu acquérir une sorte d'autonomie à travers les institutions et pratiques favorables à leur sexe. De par la conception de la place et du rôle de la femme dans la famille la société qu'aveint les belges, ces derniers ont tenté de délégitimer le travail féminin au Congo sans parvenir à le faire disparaitre. Ce faisant, ils ont fragilisé le statut de la femme en accentuant sa dépendance juridique et matérielle vis-à- vis des hommes de sa famille, spécialement son mari. Même si la colonisation belge après la seconde guerre mondiale se distingue par son paternalisme vis-à- vis des indigènes, l'homme, en tout cas dans les centres urbains, avait accès à la modernité, notamment par le travail. Les femmes par contre s'en voyaient refuser les clés. Cependant, les congolais vivants en milieu urbain expérimentaient un mode de vie où elles n'avaient plus à assumer les lourds travaux agricoles qui étaient le lot des femmes demeurées en milieu traditionnel. Il y avait en outre une promesse d'élévation du niveau de vie pour la famille sans compter le renforcement du lien conjugal. Les journaux de l'époque parlaient volontiers de ce que devraient être les relations entre mari et femme. Le journal d'entreprise « Mwana Shaba » soutenait bien sûr que l'homme était le chef du ménage à qui l'on devait obéissance et respect, mais il fustigeait les maris, les hommes violents, infidèles, ivrognes, etc. Au contraire, le bon époux conseillait sa femme et se souciait de suivre les devoirs de ses enfants. La femme de son côté devrait se montrer douce et discrète. Le couple devait tacher de résoudre ensemble les difficultés de la vie quotidienne. (DIBWE DIA MWEMBU : 2001, 67-68). Sans préjuger de l'affection qui pouvait unir un homme et sa femme dans la société traditionnelle, le lien conjugal prend un nouveau relief dans le monde moderne. La vie dans les villes affaiblissant et/ ou transformant le contrôle sociale du clan, voire de la communauté villageoise d'origine, a aussi permis la
rencontre puis le brassage de diverses ethnies. Les femmes ont donc pu socialiser en dehors de leur groupe.

Conclusion

Pour clore, l'égalité des sexes est à la fois un objectif de développement essentiel et un vecteur de développement humain. Le droit international reconnait à tout individu le droit de participer à la vie publique, mais parvenir à une représentation équitable des femmes, en particulier aux postes de prises de décision, reste un défi permanent. La nécessité d'accroitre leur présence à des postes de responsabilité politique se fait de plus en plus pressante. S'il reste encore beaucoup à faire, on constate cependant des progrès certes lents mais constants. Malheureusement, l'attention et le soutien accordés à la promotion des femmes à des postes de direction au sein de l'administration publique sont insuffisants. En définitive, l'Etat congolais et aux femmes congolaises, chacun à son niveau de rendre la parité effective. Car l'Etat congolais, depuis la loi fondamentale jusqu'à la constitution 18 février 2006 ne souffre d'aucune insuffisance ou nous dirons mieux d'aucune inefficacité sur le plan textuel, la maladie qui nous parait chronique n'est autre que celle qui anime la scène politique tout court à travers ses dirigeants. - Nous leurs demandons de respecter les différentes conventions et accords ratifiés pour la lutte contre la discrimination de sexe, des violences sexuelles de toutes formes ; - La promotion sexuellement transmissible, l'Etat congolais doit aussi protéger les femmes, assurer un bon encadrement, encourager et stimuler les femmes à désirer les hauts postes de responsabilité ; - Nous demandons et encourageons les femmes de ne pas baisser les bras, de continuer avec la lutte. Car un jour elles finiront par gagner le

gain de cause. Les promotions, la montée en grade dépend de l'efficacité, de compétence, de mérite. Ainsi, malgré le blocage, freinage et autres contraintes, qu'elles redressent toujours la tête en criant à haute voix.

La République Démocratique du Congo est l'affaire de tout le peuple congolais, une femme est une pierre précieuse si elle manque c'est le désastre.

Donc, elle est une actrice au même titre que l'homme pour un développement durable. La représentation équitable des femmes dans l'Administration Publique et aux postes décisionnels peut également être justifiée par la nécessité de tenir pleinement compte de leurs intérêts et d'y répondre de manière pertinente. D'après le Rapport sur le développement humain 2011, des analyses prouvent que les déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les sexes à l'échelle nationale sont liés à l'accès inégal à l'eau propre et à un meilleur assainissement à la dégradation des terres, etc. Sans une forte présence des femmes, l'Administration Publique peine à exploiter pleinement le potentiel de la main-d'œuvre, des capacités et de la créativité nationales. Les femmes représentent généralement plus de la moitié de la population. L'Administration Publique étant une source d'emploi importante dans de nombreux pays (voire dans certains cas la seule disponible ou « acceptable » pour les femmes), la représentation équitable des femmes en son sein peut avoir des répercussions significatives sur leur autonomisation économique.

Bibliographie

Ouvrages

- COQUERY, V., L'histoire des femmes d'Afrique noire aux XIXe et XXe siècle, Paris, éd. Desjonquières, 1994. - DIBWE DIA MWEMBU, D., Abandonnés par leur père : structure de l'autorité et histoire sociale de la famille ouvrière au Katanga 1910-1997, Paris, Montréal, éd. L'Harmattan, 2001. - MASSOZ, M., Les femmes bantoues au XXe siècle, Liège, éd. Michel MASSOZ, 1991 - MIANDA, G., Femmes africaines et pouvoir, les maraichères de Kinshasa, Editions L'Harmattan, Paris, 1996. - NDAYWEL E NZIEM, I., Histoire générale du Congo, de l'héritage ancien à la République démocratique, Paris, Bruxelles, éd. De Boeck & Lancier, s.a., 1998. - POIRIER, J., Histoire de l'anthropologie, Paris, PUF, 1971
- TSHINGEJI, M., Savoirs quotidiens des paysans Bashi du kivu (Zaïre), fondement d'un enseignement agricole approprié, Thèse de doctorat en Science de l'éducation, Genève, 1993
- VERHAEGEN, B., Femmes Zaïroises de Kisangani, Combats pour la survie, Centre d'histoire de l'Afrique, Louvain-la-Neuve, L'Harmattan, Paris, 1990.

Rapports et autres documents

- Document d'orientation stratégique Genre et développement du ministère français des Affaires étrangères (2007). - Rapport de l'observatoire régionale de l'intégration, la participation des habitants : réflexion et questionnements, Documents réalisé à partir des travaux des groupes de réflexion, Alsace, Mars 2000 - Jeanne NZUZI MASSAMBA, Congres de projets des lois portant sur la parité tenu au Sénat, le 28/ 09/ 2012. - LUKIANA, M., « Contribution de la femme à la reconstruction de la République Démocratique du Congo », Actes du forum des femmes, Kin. IDLP, 19-22 octobre 1999.