

## Genre et développement: quels enjeux pour la formation en RDC ? Cas de Kinshasa et ses périphéries

Monique Mwambussa KASEYA MULASHI, RDC

**L'auteure :** licenciée en sociologie, mariée, assistante chargée des activités féminines et formatrice en genre dans l'ONG dénommée Initiatives pour le Développement de l'Entreprenariat Féminin (IDEF en sigle). Formée (stage groupé) en analyse et collecte des données (en 2002) à L'UCL Louvain-La-Neuve-Belgique et ensuite en genre et développement durable en 2005 dans la même institution.

### **Résumé :**

En pleine formation, une femme m'a dit ceci :

La femme au village d'avant la colonisation, était ignorante et tranquille dans son ménage, mais le colonisateur est venu pour envoyer l'homme ou le garçon à l'école. Et la fille ou la femme est restée à la maison, sinon elle pouvait bien aller (si elle tient à apprendre quelque chose) au foyer sociale où on apprenait comment tenir les ménages, s'occuper des enfants, broder, coudre...pour mieux servir le mari qui, du reste pouvait être polygame. Et il y avait aussi des cours de moral et de religion, pour mieux éduquer les enfants etc.

Et quelques dizaines d'années après, c'est ce même partenaire du nord qui revient pour nous parler de l'égalité entre l'homme et la femme, alors qu'il militait hier pour la suprématie de l'homme et cela a même influencé nos coutumes !

Aujourd'hui, nous sommes butées aux lois (projet de constitution) et le code de la famille dont le législateur, dans ses articles 14 et 15 s'insurgent contre la discrimination et les violences sexuelles faites à la femme mais cela reste un principe car en réalité il n'y a aucune mesure de concrétisation et cela demeure un problème de longue haleine en perspective.

Echange des expériences en formation « genre » :

Le public ciblé jusque-là, se trouve être soit la base (analphabètes ou ayant fait des études primaires inachevées), soit les formatrices qui vont à leur tour, former. Et l'objectif poursuivi est , pour ceux qui n'ont jamais ou plus vaguement entendu parler du genre, de connaître le concept et l'appliquer dans leur vécu quotidien ; et pour ceux qui ont plus étudié,d'élaborer la stratégie d'intervention genre et connaître les outils et savoir les utiliser.

Pour le premier, nous utilisons des images que nous leur demandons d'interpréter ( en groupe) après une introduction sur les concepts et l'impact est immédiat car les femmes(pas toutes) prennent conscience qu'elles doivent faire quelque chose pour ne fut ce qu'aider leurs filles à aller à l'école.

Et pour le second, on leur demande d'exprimer leurs attentes et craintes par rapport à la formation sur le genre. Ce public est plus ou moins résistant c'est-à-dire craignent l'applicabilité du concept soit dans les institutions soit au niveau des défenseurs des us et coutumes. Mais ils promettent de persévérer malgré tout.

Réticences et facteurs de blocage :

- Au niveau des institutions : depuis plus d'une quinzaine d'année les mesures d'applicabilité des conventions internationales ratifiées par la RDC, ne jouissent pas

de force contraignante. Risque de friction avec d'autres organismes traitant du genre avec une vision différente. Faible participation de la femme dans les organes de prise de décision. Pas assez de compétences dans différents domaines d'intervention dans les institutions. Plusieurs idéologies et courants parfois contradictoires sur le genre.

- Au niveau des participants, le poids des mentalités et coutumes rétrogrades, persiste encore pour la majorité des femmes. Et la religion joue un rôle très vivant dans la soumission de la femme (effort interne inhibé). Refus d'appropriation ou rejet de l'approche, persistance des préjugés. L'ignorance, la pauvreté persistante, le manque de solidarité entre femmes, l'utilisation du genre pour se positionner ou se faire un nom....

Réflexion sur la formation de formateurs :

Il nous faut capitaliser les « bonnes pratiques » c'est-à-dire réveiller les consciences des femmes par les médias, en plus des formations qu'on leur donne, faire de la publicité, des sketches, dans les institutions publiques,... pour que l'égalité soit respectée (égalité des études et compétences, égalité des salaires et avantages sociaux...) inciter la femme à changer d'abord elle, en priorité.

La formation est un besoin réel aujourd'hui et même plus importante qu'on ne peut l'imaginer. Il nous faudrait plutôt impliquer l'homme, avec ses préjugés, qui continue à imposer la tradition et à déconsidérer la femme. Toutes les femmes doivent être sensibilisées, s'impliquer dans les programmes de formation et se sentir directement concernées. Une formation sur l'intégration du genre dans le **contexte africain** s'avère nécessaire avec toutes ses réalités.

Changer le vécu quotidien des populations n'est pas chose aisée mais avec l'appui et l'effort conjugués du Nord et du Sud cela est possible.

L'Auteure :

L'auteur s'appelle Kaseya Mulashi Monique, épouse Mwambussa, elle est d'origine congolaise (République Démocratique du Congo), elle est sociologue de formation, a suivi de cours de formation en stage groupé à Louvain-La-Neuve (Belgique) sur l'analyse et collecte des données (2002) et en Genre et Développement Durable (2005). Elle est assistante chargée des activités Féminines à l'Organisation Non Gouvernementale dénommée, Initiatives pour le Développement de l'Entreprenariat Féminin (**IDEF** en Sigle)

Cette ong, dont l'une des missions est d'amener les femmes à participer à l'animation de tous les organes de prise de décision et contribuer au processus de transformation et de changement de la société pour un développement harmonieux entre l'homme et la femme, évolue dans le milieu périphérique de Kinshasa.

#### **\*Réflexion autour des analyses des expériences de formation existantes**

- Les publics ciblés : c'est un travail de tous les acteurs. Tout le monde doit se sentir interpellé et chercher à s'impliquer dans l'approche genre, afin que celle-ci soit intégrée dans tous les domaines et les projets de société sans exception aucune.

Mais nous avons d'abord travaillé avec les femmes car il fallait d'abord chercher à les sensibiliser afin qu'elles prennent conscience de la place prépondérante qu'elles jouent dans

notre société, pour ensuite intégrer les hommes plus particulièrement, les maris des celles qui ont déjà été initiées au genre et les autres.

- Les objectifs de la formation sont nombreuses, nous en citerons quelques uns qui sont : Informer la femme sur ses droits et devoirs  
Amener la femme à prendre conscience du rôle qu'elle doit jouer dans la société  
Lui apprendre les possibilités qu'elle a de combattre les pratiques qui bloquent son développement  
Familiariser la femme avec les concepts de genre afin qu'elle les maîtrise  
Aider la femme à passer de l'approche traditionnelle à l'approche genre pour un développement durable  
Elaborer la stratégie d'intervention genre  
Connaître les outils et savoir les utiliser...  
Aider la bénéficiaire à se prendre en charge, à s'organiser pour sortir de sa situation d'éternelle assistée pour mieux s'autogérer,  
Rendre la personne capable de choisir, de prendre en charge ses propres décisions et de trouver ses propres solutions elles mêmes ;  
Créer des conditions adéquates et nécessaires pour que tous (femmes et hommes) aspirent à développer pleinement leurs potentialités. Impliquer la femme dans les projets, pour son savoir, son avoir et/ pour son pouvoir.

- les savoirs à transférer et les compétences à acquérir :

Les concepts de base : différence entre sexe et genre ; rôle du genre (avec quelques exemples, ce que font les hommes, les femmes, l'égalité et l'équité ; le pouvoir ; les intérêts stratégiques et les besoins pratiques ; ...

- les outils d'analyse genre

L'approche pédagogique choisie est la participation qualitative c'est-à-dire il ne suffit pas d'être présent mais plutôt intervenir et donner son apport dans le processus de résolution des problèmes de la société. Ne pas être des bénéficiaires passives et se contenter de la charité, il faut surtout être des femmes et des hommes d'action qui doivent être consultés pour avoir le pouvoir d'analyser, planifier, exécuter et évaluer les solutions aux problèmes. Assurer les résultats.

Les exercices sur les cas vécus et discussions en groupes pour dégager des solutions, cela a pour objectifs de stimuler les gens à la réflexion. Valider les informations c'est aussi une façon d'aider le formé à s'estimer par rapport à la formation reçue.

En général, 90% des femmes qui assistent à la formation sont enthousiasmées à mettre en pratique la formation reçue, mais il y a toujours une marge entre le vouloir et le faire. Peut être est – ce le manque de moyens (financiers et matériels) de le faire car elles se butent souvent à la volonté tenace de l'homme qui se dit « chef de la famille » auquel la femme doit soumission et obéissance.

Mais nous avons remarqué, dans nos suivis, que la femme qui a une activité génératrice de revenu a un mot à dire pour la scolarisation des enfants, par exemple, par rapport aux raisons que l'homme avance pour empêcher à la petite fille d'aller à l'école.

Les leçons à tirer de ces expériences sont qu'il faudrait chaque fois se poser la question de savoir si les résultats et bénéfices ont été confiés aux femmes, dans telle ou telle action. Chercher toujours à insérer les aspects genre dans nos interventions (sessions, ateliers, familles, projets...). Et comment la femme réagit-elle vis-à-vis de ce qu'elle connaît ou croit connaître sur le genre. Cet aspect des choses nous donne l'idée (le plus souvent) de la compréhension contradictoire du genre dans nos milieux.

## **2. Approfondissement de l'analyse des réticences et des facteurs de blocage à différents niveaux.**

**Institutions:** Regarder les organes, leur composition et fonctionnement et apprécier la participation de la femme.

Parité entre homme et femme, les uns croient que c'est de la force physique qu'il s'agit et les autres recourent à la Bible pour dire que Dieu a donné à l'homme une aide semblable ( une aide et non une égale donc la femme doit être soumise) il suffit de regarder les physiques de l'homme et de la femme pour voir qu'il y a une différence, Genèse 7 :2 (1) Ce qui fait ressortir une différence remarquable et nette de compréhension de l'approche.

### **1) Sainte bible, Genèse chapitre 2, verset 18**

D'aucuns pensent que nous sommes dans la période de méritocratie comme si ceux qui dirigent aujourd'hui ou évoluent dans les organes de prise de décisions ont fait preuve d'une certaine compétitivité que les femmes n'ont pas.

Dweme –le-Mpina dit dans son intervention au séminaire organisé par CONAFEd, ceci : « Malheureusement la disponibilité naturelle de la femme n'est plus suffisante, il lui faut être compétente, compétitive, dans ses nombreux rôles pour faire face aux situations devenues de plus en plus complexes à gérer ». (2)

A tous les niveaux, la femme doit se connaître et faire ressortir sa valeur, ses capacités. Si on donne 3 mois de congé de maternité à la femme c'est parce que c'est un être faible

### **Réticences et facteurs de blocage à tous niveaux.**

#### **Au niveau des institutions :**

- Manque de volonté politique de l'équipe dirigeante. Dans le projet de constitution (adopté par referendum le 18 Décembre 2005, les congolais sont égaux devant la loi et ont droit à une protection des lois, article 12. Et dans son article 15 alinéa 4, il est dit ceci : la femme a droit à une représentation équitable au sein des institutions nationales, provinciales et locales.
- Le code de la famille stipule dans, son article 448, que « la femme mariée doit obtenir l'autorisation de son mari pour tous les actes juridiques dans lesquels elle s'oblige à une prestation qu'elle doit effectuer en personne » (3). Bien que légèrement modifié la femme continue à demander systématiquement la permission en toute chose à son mari parce que sous informée de l'actualité de ce qui se passe et /ou se décide sur elle, c'est comme pour surenchérir Gandhi qui a dit que lorsqu'on décide pour la femme sans elle, on décide contre elle.

Dans son article 758, le code de la famille accorde, une part privilégiée, en matière de succession, aux enfants (nés dans le mariage ou hors mariage reconnus du vivant du cujus et ceux adoptifs) mais en réalité lorsque c'est le mari qui meurt, la femme n'a plus aucun droit sur les biens laissés car la famille du mari s'en approprie. Et la femme ignorante de ses droits se laisse faire ou tout simplement, si elle connaît ses droits abandonne, par peur des représailles (maléfiques, mauvais sort...) qui pourront venir de la part de sa belle famille contre elle ou ses enfants. Et même si cette femme a plus investi matériellement dans le ménage, la gestion revient au mari. Ceci veut tout simplement dire que la femme est considérée comme une éternelle mineure ; d'abord lorsqu'elle vit chez ses parents et ensuite lorsqu'elle se marie.

L'Etat garantit la mise en œuvre de la parité homme femme dans les dites institutions. Cet article de l'acte constitutionnel, encourage la femme, mais c'est dans l'application que la femme ne trouve pas son compte surtout qu'il n'y a aucune mesure de

protection. Tout ceci contribue à la marginalisation de la femme qui se sent complexée vis-à-vis de l'homme et l'empêche de s'épanouir et de se prendre en charge.

- Dans les ONGs, où nous avons plus de possibilités d'évoluer, il se pose des problèmes d'abord au niveau des comités de gestion. Dans celles-ci (ong) bien qu'à caractère féminin, la responsable (ou initiateur), peut être une femme mais curieusement, le nombre des femmes est moins par rapport à celui des hommes. Les raisons sont que soit la responsable met plus de confiance en l'homme qu'en sa collègue femme (lui reproche la nonchalance, la négligence, l'incapacité, les soupçons...

2) DWEME- le- Mpina Mintara, **Problématique de Renforcement des capacités et de la motivation des femmes**, lors du séminaire organisé par Conafed du 10 au 15 Octobre 2005, centre Nganda Kinshasa

3) Code congolais de la famille, mis en vigueur le 1<sup>o</sup> Août 19

- Manque des statistiques (nombre des personnes formées, leur sexe...) des groupes formés pour mieux faire le suivi et l'évaluation qui doivent être considérés comme des mesures d'accompagnement au même titre que l'information et la formation.
- Pas de dispositifs mis en place pour soutenir et protéger les femmes durant le processus de changement (risques éventuels de réduction sur leur accès et contrôle des ressources). Et lorsque la femme se retrouve dans une impasse due à son implication dans le genre, aucune mesure n'est prise pour l'encourager, au contraire elle risque de se retrouver comme bannie de la société.
- **Situation de la femme congolaise en position de prise de décision en politique (5)**

Nom de l'institution	Nombre des femmes	Pourcentage
Espace présidentiel	0/5	0%
Gouvernement		
Ministres 6/36	8/61	13,12%
Vice ministres 2/25		
Assemblée Nationale		
Bureau	2/8	25%
Plénière	60/500	12%
Sénat		
Bureau	0/8	0%
Plénière	3/120	2,5%
Commission Electorale Indépendante	1/8	12,5%
Commission Vérité et Réconciliation	2/8	25%
Observatoire National des droits de l'homme	0/8	0%
Haute Autorité des Médias	0/8	0%
Commission Ethique et lutte contre la corruption	0/8	0%
Ambassadeurs (Diplomates de carrière)	7/34	20,60%
Magistrature	85/1215	7%
Poste de commandement	11/206	5,34%
Leadership politique (fondatrices des partis politiques)	8/392	2.5%

En République Démocratique du Congo le projet de Constitution dit en son article 14 (6) que l'homme et la femme sont égaux mais il n'y a pas de mesure

d'accompagnement pour que cet article soit mis effectivement en pratique. Du point de vue juridique par exemple le cas d'adultère est traité différemment selon qu'on est homme ou femme.

Il nous est utile de connaître, chaque fois quel pourcentage représente les femmes et essayer d'y pallier. Dans les ONGs, cela est palpable surtout que nous optons souvent pour la discrimination positive.

**(5) Actes de l'atelier sur le rôle de la femme pendant la transition, organisé à Kinshasa du 28 au 30 Octobre 2003**

**(6) Projet de Constitution de la République Démocratique du Congo, adopté par vote référendaire le 18 Décembre 2005**

#### **Au niveau des participants :**

Engagement personnel faible, même si on est formé il y en a qui croient que c'est un problème occidental qui ne concerne pas l'Afrique. Manque de volonté d'intégrer dans l'équipe dirigeante, pas de maîtrise du sujet, manque d'outils appropriés, faible exploitation de la documentation... Chez la femme on remarque aussi le manque d'estime de soi. L'approche genre n'est pas pris en considération de manière explicite ; on peut se retrouver dans une organisation essentiellement féminine sans qu'aucun aspect genre ne soit pris en compte. Parfois c'est la femme elle-même qui bloque et décourage les autres à progresser en leur faisant comprendre que l'approche genre est contre la coutume et la Bible qui prônent pour la soumission et il y en a qui sont tellement militantes qu'aucun argument ne peut les convaincre.

#### **Au niveau des facteurs culturels et religieux :**

Les coutumes sont inchangeables et statiques. Personne ne veut rien y changer elles doivent demeurer telles qu'elles. Un adage Congolais dit ceci ; mwasi atongaka mboka te, littéralement : la femme ne peut pas construire un village ; comme pour dire que la femme est incapable de faire quelque chose de solide et de durable.

**-Images :** Nous utilisons une boîte à images du livre « un autre genre s'il vous plaît » que nous avons adapté au contexte africain pour mieux faire comprendre notre démarche, surtout aux femmes analphabètes dont la compréhension n'est pas facile.

**- Arbre :** l'arbre de différenciation dont les racines les coutumes, les us et traditions, les stéréotypes, sont à la base de l'imperméabilité de la femme, et de l'homme surtout à l'approche genre.

#### **Au niveau de financement :**

Les bailleurs de fonds exigent l'intégration du genre dans les projets pour être financés. Moyens de déplacement indisponibles.

Pas assez de canaux institutionnels pour vulgariser le genre.

Le suivi se fait plus dans la capitale, Kinshasa, qu'à l'intérieur du pays qui est inaccessible faute des moyens de transport et d'infrastructures.

Il n'y a pas d'accès ni de contrôle aux crédits dans des banques, incapacité juridique de la femme, analyse limitée dans le choix d'activités porteuses...

Il y a même des projets qui sont faits avec approche genre parce qu'elle se retrouve dans les exigences du bailleur sinon on n'est même pas convaincu que cela soit une bonne démarche.



### 3. Reflexion sur la formation des formateurs

La formation des formateurs est un besoin réel aujourd'hui car à lui seul le formateur ne peut pas former tout le monde vu l'immensité de notre pays et ses problèmes complexes ainsi que la pluralité des organisations qui y évoluent. Le genre doit être introduit comme un moyen incontournable dans l'implication de la femme à son épanouissement.

La formation des hommes et des femmes en genre, est un problème qui doit être constant. Nous devons amener la femme à changer de comportement dans l'optique de l'équilibre du genre. Nous devons aussi l'amener à traduire dans son comportement la pratique du genre. La conscience de la femme doit être touchée ainsi que sa conscience, chercher à agir dans sa composante affective et montrer à l'homme comment se présente une société sans femme et un homme qui a perdu sa femme qui lui laisse des enfants comment il peut se comporter ; et le PDG (Président Délégué Général qui limoge sa secrétaire... tout cela peut amener à valoriser le travail de la femme qui, parfois ignore qu'elle travaille plus que l'homme ( au bureau et à la maison). Les femmes qui ont été formées et qui occupent des postes de responsabilités s'entourent de plus d'hommes que des femmes, alors notre travail pourrait être, pour s'affirmer que les femmes soient d'avantage formées. Les accompagner pour les rendre performantes et attirer plus de confiance

D'où, il nous faut élaborer et publier des brochures de formation en plusieurs langues, organiser des séminaires nationaux et régionaux, faire des visites dans des associations, informer tous les membres des questions actuelles portant sur la situation de la femme et sur le développement.

La formation en genre est devenu en fait une obligation pour permettre aux femmes et hommes de mieux identifier les projets et connaître les problèmes qui touchent indifféremment les femmes et les hommes (manque d'accès de ressources et opportunités, ou manques de participation au processus décisionnel ; cela nous fait penser aux besoins pratiques et intérêts stratégiques des gens. Nous ne devons pas u'il y a nécessité d'associer les hommes dans toutes nos actions. La formation doit commencer dès la plus tendre enfance afin que le petit garçon et la petite fille sachent en grandissant qu'ils doivent se considérer comme pareils ayant les mêmes droits et les mêmes devoirs en famille et ailleurs.

Au vu des illustrations dont nous nous servons pour former (images et arbre), il nous est aisé de comprendre que pour transformer une société, c'est un problème de génération, de plusieurs années. Mais nous pouvons de par nos formations, commencer à changer certains aspects qui peuvent l'être, car notre comportement est fonction de tout ce que nous avons vécu depuis la plus tendre enfance.

Le changement est aussi possible, pour ceux qui sont sceptiques, lorsque nous montrons aux gens certaines limites qu'ils ont, même au plus petit niveau que ce soit. Par exemple, il y a quarante ans les hommes se mariaient à plusieurs femmes et aujourd'hui leurs enfants se marient à une seule femme ou deux, à la rigueur alors que qu'ils ont hérité des biens de leurs parents.

Avec les cartes imagées, nous avons recueilli les résultats suivants, dans l'ensemble de nos formations :

25% estiment que les femmes doivent savoir revendiquer leurs droits, participer dans la prise des décisions et être égales aux hommes devant la loi.

75% jugent que l'harmonie conjugale (complémentarité entre l'homme et la femme) favorise l'égalité homme/ femme et la régularisation des naissances dans le foyer. Le groupe prône aussi la formation de la femme et la scolarisation de la petite fille qui va s'impliquer d'avantage dans la lutte contre la pauvreté et la discrimination.

50% revendiquent l'égalité des salaires pour un travail égale.

60% encouragent la répartition des tâches ménagères dans la famille et la participation de la femme aux activités génératrices des revenus en lui assurant l'accès et le contrôle des ressources et des bénéfices.

Quelques jours après notre formation, nous nous sommes rendues comptes qu'il y a déjà 20 % des femmes d'une organisation qui se sont fait inscrire aux cours d'alphabétisation ; ce qui nous a encouragé à former de plus en plus des femmes pour plus d'impact.

L'impact se reconnaît par la capacité de se prendre en charge, l'engagement et l'estime de soi, après la formation ainsi que les activités personnelles auxquelles les femmes s'adonnent.

### **Conclusion :**

Toute fois le genre que nous voulons doit respecter nos données de base, raffermir notre cohésion sociale et doit tenir compte de notre identité.

Elaboration d'un plan d'action genre, réseautage entre différentes personnes formées en genres,

Débats sur le genre dans toutes les réunions considéré comme problème transversal,

Recyclages réguliers des membres du réseau au pays ou ailleurs

Approfondissement des outils

Intégration du genre dans nos organisations, dans le management, dans les programmes et projets.

Je vous remercie.



### **Bibliographie:**

- 1) Actes de l'atelier sur le rôle de la femme pendant la transition organisé à Kinshasa (RDC) du 28 au 30 Octobre 2003
- 2) Dweme –le-Mpiana Mintara, La problématique de renforcement des capacités et de la motivation des femmes, intervention au séminaire Conafed, du 10 au 15 Octobre 2005
- 3) Hélène Ryckmans, Approche Intégration des femmes au développement, module : Aspects théoriques et conceptuels (IFD-GED), AIDEP, Mai 2005
- 4) Projet de constitution de la République Démocratique du Congo, voté le 18 Décembre 2005
- 5) Sainte Bible, Chapitre 2, verset 18